

Нежинська О.О.

Університет менеджменту освіти

НАПН України

ОСОБЛИВОСТІ ВМІНЬ І НАВИЧОК КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ОСВІТНЮ ПРАКТИКУ

У статті представлено результати емпіричного дослідження рівня вмінь і навичок керівників загальноосвітніх навчальних закладів щодо запровадження гендерного підходу в освітню практику. Проаналізовано особливості відповідних умінь і навичок керівників загальноосвітніх навчальних закладів залежно від статі, віку, стажу, регіону проживання.

Ключові слова: *вміння, навички, гендерний підхід, керівники загальноосвітніх навчальних закладів, гендерна компетентність.*

Постановка проблеми

Різноманітні зміни та кризові явища в сучасному світі не можуть не позначатися й на нашій державі. Але вони спричинюють не лише негативні наслідки, а й сприяють ефективнішому застосуванню людських здібностей, підвищенню професійного рівня працівників, запровадженню новітніх технологій та інновацій. Ці тенденції притаманні також системі освіти й виявляються в управлінні освітніми організаціями. У цьому контексті важливим є наявність гендерної компетентності у керівників загальноосвітніх навчальних закладів (надалі — ЗНЗ), коли має відбуватися перехід від жорсткої управлінської взаємодії, зумовленої гендерними стереотипами, до гнучкого спілкування на партнерських засадах. Тому вивчення вмінь і навичок керівників освіти щодо запровадження гендерного підходу в освітню практику є важливою проблемою сьогодення [3; 4].

Узагальнюючи теоретичний аналіз літератури та матеріали досліджень, присвячених гендерній тематиці, слід зазначити, що своє відображення знайшли аспекти гендерного підходу у процесі підвищення кваліфікації в освітній галузі (В.Олійник, О.Бондарчук, Л.Даниленко та ін.), проблеми соціально-психологічної компетентності особистості (О.Біла, Т.Гуменникова, Я.Кічук та ін.), а також психологічні умови формування психологічної готовності менеджерів освіти до здійснення управлінської діяльності (О.Бондарчук, Л.Карамушка та ін.). Разом з тим, особливості вмінь і навичок керівників ЗНЗ щодо запровадження гендерного підходу не виступало раніше предметом спеціального

дослідження. Отже, *мета* дослідження — розкрити особливості вмінь і навичок керівників ЗНЗ щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику.

Дослідження проводилося на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. Дослідженням були охоплені керівники ЗНЗ у кількості 270 осіб, з них 90 чоловіків (33,3%) та 180 жінок (66,7%). Усіх респондентів було розподілено на групи залежно від віку, стажу управлінської діяльності та регіону проживання.

У процесі проведення емпіричного дослідження було використано опитувальник О.Бондарчук «Методика діагностування ґендерної компетентності» [3]. Крім того, важливим моментом дослідження стало розв'язання досліджуваними керівниками проблемних управлінських ситуацій (авторська методика). Математичне опрацювання даних [13] здійснювалося за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0).

Виклад основного матеріалу

Управління розвитком навчального закладу — це вид управлінської діяльності, який спрямований на переведення установи в режим розвитку та забезпечення якісно нових освітніх результатів [7]. Тому саме від керівника ЗНЗ залежить, наскільки це завдання буде успішно виконано [2; 5; 8].

Особливо важливою складовою професійної діяльності керівника ЗНЗ є *наявність ґендерної компетентності у людини, яка безпосередньо причетна до реалізації ґендерного підходу в освітньому закладі*. Слід зазначити, що *ґендерний підхід в управлінні ЗНЗ* — це комплекс заходів, спрямованих на забезпечення розвитку управлінських умінь і навичок керівників цих закладів щодо організації навчально-виховного процесу та керівництва ним на основі ґендерної рівності [3].

У світі існують різні точки зору, які розкривають якісно нові підходи до розуміння компетентності: сукупність знань і вмінь; обсяг навичок виконання задачі; комплекс знань і професійно значущих якостей особистості; єдність теоретичної і практичної підготовки; наявність професіоналізму тощо. Бути компетентним — означає вміти мобілізувати у конкретній ситуації набуті знання й досвід. Л.Орбан-Лембрик, наприклад, зазначає, що *компетентність керівника* — це наявність у керівника спеціальної освіти, широкої загальної й спеціальної ерудиції, постійне підвищення ним своєї науково-професійної підготовки [10].

Під *ґендерною компетентністю керівників ЗНЗ* ми розуміємо знання, вміння, навички управлінців щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику, опосередковані їхніми індивідуально-психологічними ґендерними характеристиками (маскулінність/фемінінність, ґендерна ідентичність, ґендерна роль, ґендерні установки та стереотипи), які проявляються у повсякденній

життєдіяльності, спілкуванні та поведінці з особами різної статі — суб'єктами навчально-виховного процесу.

Виходячи з вищезазначених положень [1; 4; 12; 14], на основі підходу О.Бондарчук [2; 3] ми розробили *модель гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів* [9] як цілісної системи знань, мотивів, умінь, особистісних якостей керівників ЗНЗ відповідно до сучасних вимог освіти, які дають змогу здійснити втілення ідей гендерної рівності у професійній діяльності керівників ЗНЗ та забезпечать ефективність управління навчальним закладом. Модель містить три взаємопов'язаних структурних компоненти: когнітивний, операціональний та особистісний. Важливим тут є як знання важливих аспектів гендерної проблематики взагалі (*когнітивний компонент*), так і безпосередньо наявність умінь і навичок їх запровадження в управління (*операціональний компонент*). Ставлення керівника до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ є логічним довершенням *особистісної* складової структури гендерної компетентності керівників ЗНЗ.

Модель також відображає те, що на сформованість гендерної компетентності керівників ЗНЗ впливають *соціально-психологічні чинники*: на макро-рівні (гендерні стереотипи в суспільстві), мезорівні (гендерні стереотипи в освітній галузі) та мікрорівні (гендерні особливості керівника ЗНЗ). Макро- та мезорівні належать до зовнішніх, мікрорівень — до внутрішніх соціально-психологічних чинників.

Аналіз результатів операціональної складової гендерної компетентності керівників ЗНЗ дав можливість виявити, що більшість досліджуваних перебувають на низькому рівні (43,7%), що свідчить, на жаль, про недостатні вміння та навички керівників ЗНЗ щодо запровадження гендерного підходу в освітню практику (табл. 1). На високому рівні перебуває 37,0% досліджуваних.

Таблиця 1

**Рівень операціональної складової
гендерної компетентності керівників ЗНЗ, у %**

Рівні операціональної складової	Кількість досліджуваних
Низький	43,7
Середній	19,3
Високий	37,0

Виокремлено також основні соціально-демографічні характеристики, які найбільше впливають на рівень операціональної складової гендерної компетентності керівників ЗНЗ. Слід наголосити на тому, що при аналізі результатів досліджуваних залежно *від статі* виділено, що в жінок рівень операціональної складової гендерної компетентності вищий, ніж у чоловіків (рис. 1).

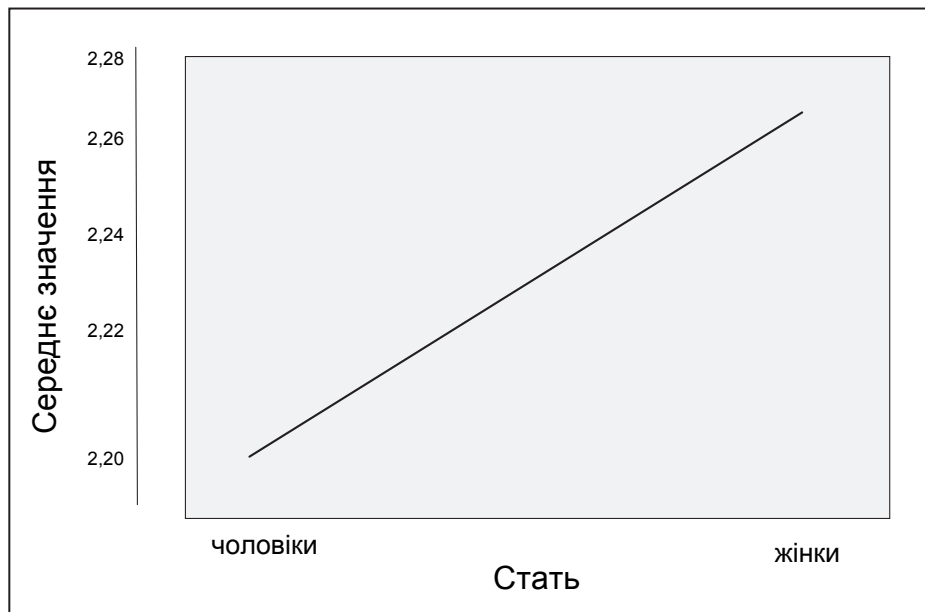


Рис. 1. Взаємозв'язок рівня операціональної складової (середнє значення) гендерної компетентності зі статтю керівників ЗНЗ за результатами дисперсійного аналізу

Було виявлено також залежність рівня операціональної складової гендерної компетентності керівників ЗНЗ від віку досліджуваних. Рис. 2 цілком відображає загальну перевагу рівня жінок над рівнем чоловіків, який з роками тільки підвищується. У чоловіків рівень операціональної складової відмічається хвилеподібно, і тільки в наймолодшій віковій групі в чоловіків спостерігається вищий показник умінь і навичок щодо запровадження гендерного підходу в освітню практику, ніж у жінок. Можливо, це пояснюється більшим досвідом роботи керівників ЗНЗ старшого віку з вирішення різноманітних питань у професійній діяльності, в тому числі й з гендерної тематики.

Слід зазначити, що залежно від стажу управлінської діяльності простежуються цікаві тенденції (рис. 3). У перших трьох групах наявна перевага рівня вмінь і навичок у жінок, ніж у чоловіків. Найвищий рівень операціональної складової гендерної компетентності виявлено у керівників ЗНЗ чоловічої статі стажем 14–20 років. Це означає, що такі чоловіки-управлінці вже мають ті вміння та навички, які необхідні для вирішення управлінських ситуацій з гендерної проблематики. А в жінок цієї групи та в групі зі стажем, більшим за 20 років, у обох статей відбувається зниження рівня, що свідчить про «професійне вигорання» управлінців.

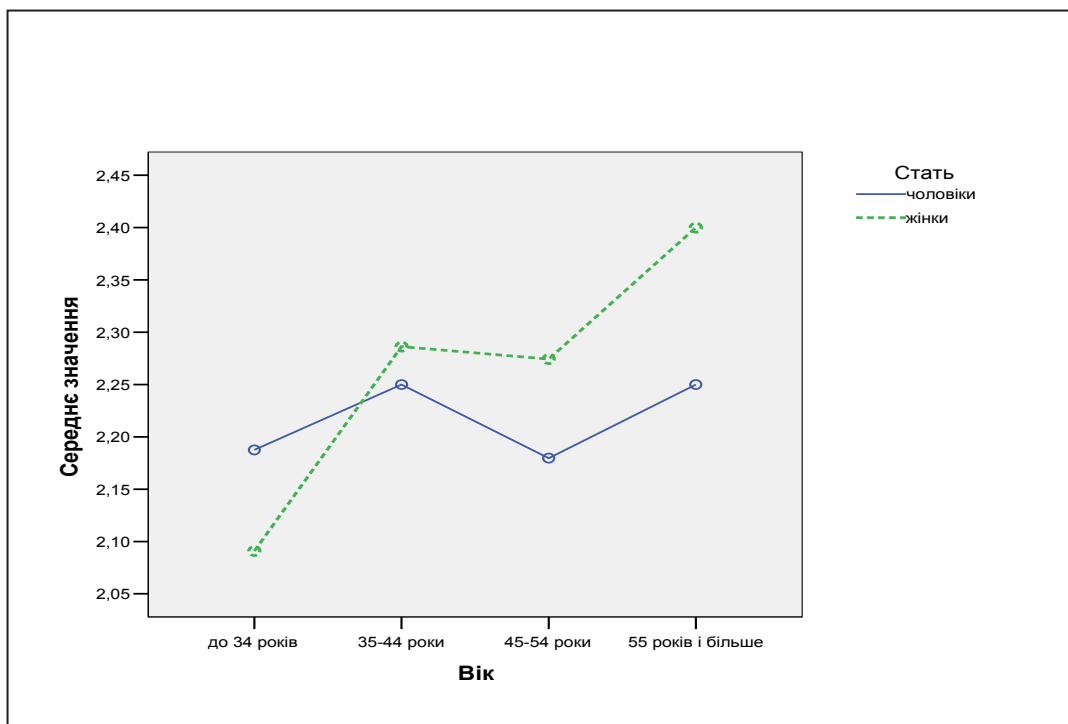


Рис. 2. Середнє значення операціональної складової ґендерної компетентності керівників ЗНЗ за статтю залежно від віку за результатами дисперсійного аналізу

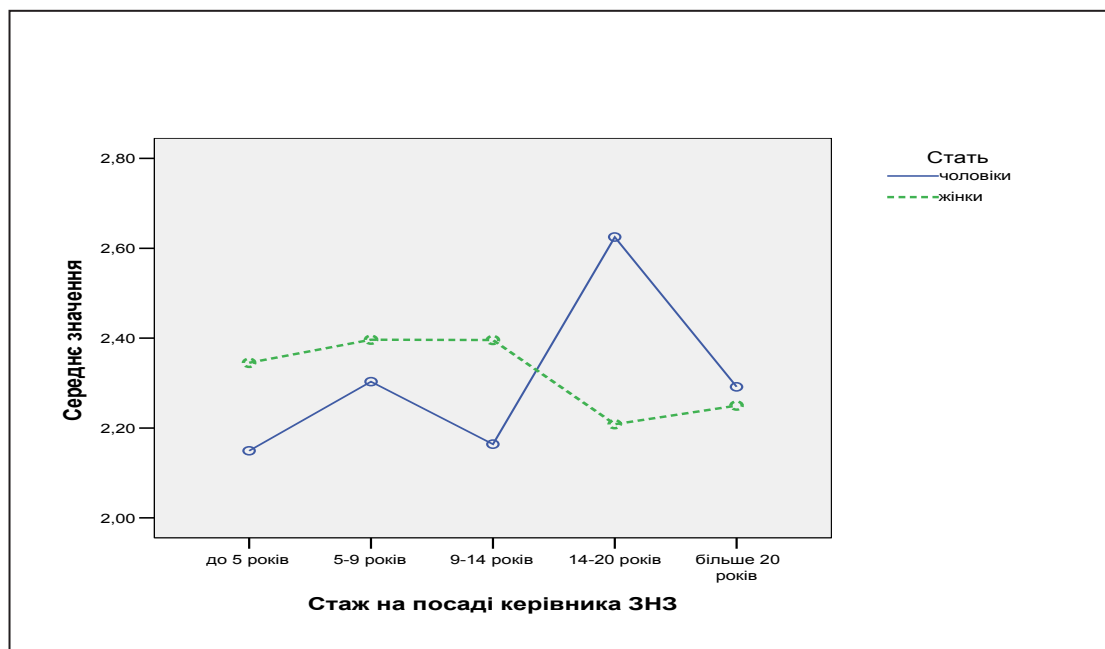


Рис. 3. Середнє значення операціональної складової ґендерної компетентності керівників ЗНЗ за статтю залежно від стажу управлінської діяльності за результатами дисперсійного аналізу

Зафіксовано особливості вмій і навичок щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику залежно від регіону проживання (рис. 4). Так, найвищі результати простежуються в жінок у Північному та Центральному регіоні нашої країни, найменші — в чоловіків у Південному та Західному регіонах. Загалом по всіх регіонах нашої країни відмічено вищі показники у жінок, ніж чоловіків. Тільки в Східному регіоні спостерігається незначне перевищення показника в жінок, ніж у чоловіків.

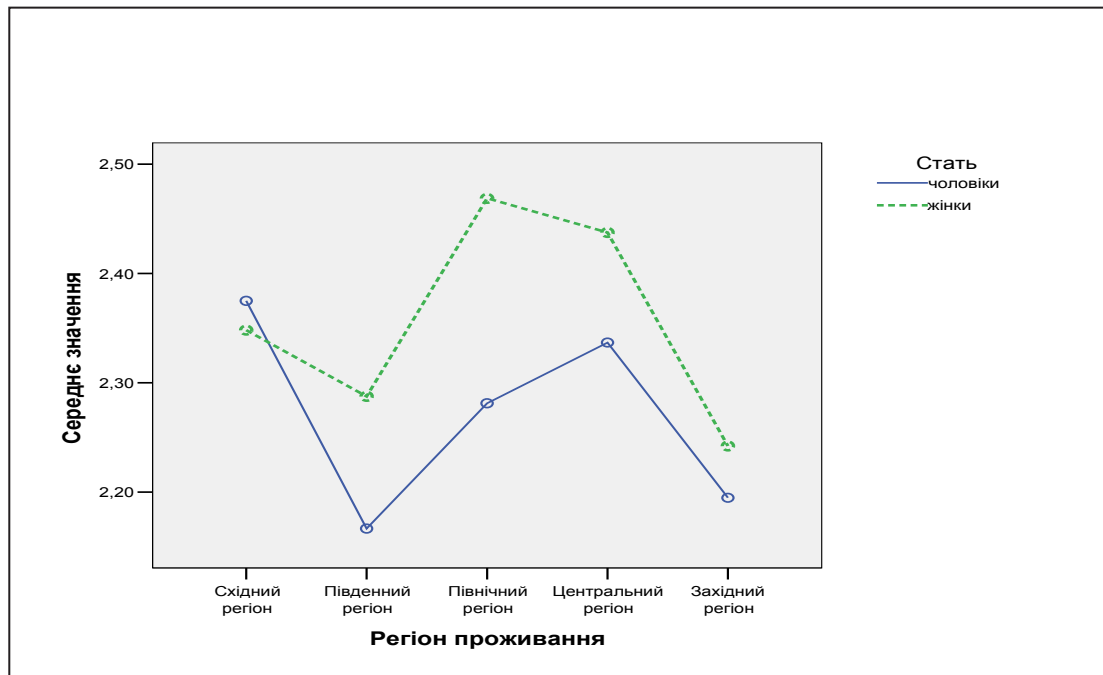


Рис. 4. Середнє значення операціональної складової ґендерної компетентності керівників ЗНЗ за статтю залежно від регіону проживання за результатами дисперсійного аналізу

За допомогою використаного у дослідженні опитувальника визначено як рівень знань, умій і навичок керівників ЗНЗ за важливими аспектами ґендерної проблематики взагалі, так і безпосередньо стосовно управління закладами освіти зокрема. У процесі дослідження було встановлено досить непогані результати вмій і навичок досліджуваних. Так, 60,7% управлінців показали високий рівень умій і навичок, 39,3% — середній рівень, а низького рівня не простежується. При цьому особливих відмінностей за статтю практично не виявлено і спостерігаються приблизно однакові результати (табл. 2), але чоловіки показали дещо вищі показники вмій, ніж жінки (64,4% та 58,9% відповідно).

Таблиця 2

**Рівень умінь і навичок керівників ЗНЗ щодо запровадження
ґендерного підходу залежно від статі, у %**

Стать	Рівні операціональної складової ґендерної компетентності		
	Низький	Середній	Високий
Чоловіки	0,0	35,6	64,4
Жінки	0,0	41,1	58,9
Усього	0,0	39,3	60,7

Далі було досліджено особливості вмінь і навичок щодо запровадження ґендерного підходу залежно від віку. При цьому були виділені кілька вікових груп: 1) до 34 років; 2) 35–44 років; 3) 45–54 років; 4) 55 і більше років. Тут спостерігаються хвилеподібні тенденції: найменші результати простежуються у першій віковій групі (40,0%), найвищі — у другій віковій групі (66,7%), у третій — 59,6%, у четвертій — 64,3%. За статтю залежно від віку в чоловіків спостерігаються також трохи вищі показники, ніж у жінок, причому рівень умінь зростає від молодшої до старшої вікової групи.

Також при аналізі результатів було виділено особливості вмінь і навичок щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику залежно від стажу управлінської діяльності, де також були виділені кілька груп: 1) до 5 років; 2) 6–10 років; 3) 11–15 років; 4) 16–20 років; 5) більше 20 років. У першій групі відмічено найвищі результати (64,8%), найменші — у четвертій віковій групі (50,0%), тобто рівень спадає із збільшенням стажу. Але в групі досліджуваних зі стажем, більшим за 20 років, рівень знову дещо зростає (56,3%). За статтю також виділяються дещо вищі показники в чоловіків, ніж у жінок.

Про операціональну складову ґендерної компетентності (вміння і навички щодо запровадження ґендерного підходу в управлінні) можна також судити на основі розв'язання ситуацій, запропонованих в опитувальнику. Так, наприклад, при аналізі ситуації, коли мати учня є домогосподаркою, яка займається виключно господарсько-побутовими проблемами, а заробляє гроші батько, у контексті реалізації ґендерного підходу 5,7% керівників ЗНЗ зазначили, що така ситуація, яка склалася в сім'ї, на становленні ґендерної самосвідомості їхньої дитини «позначиться позитивно» або «ніяк не позначиться». А майже 25,2% управлінців взагалі утруднюються з визначенням.

Також при розгляді наступної ситуації виявлено, що 6,7% керівників ЗНЗ вагаються з відповіддю, а 4,5% приймають як норму відмову керівника педагог-жінці в оплаті курсів підвищення кваліфікації, але керівник при цьому планує оплатити їх іншому педагогу-чоловіку, обґрунтовуючи це тим, що жінка може пройти курси і пізніше, а її колезі (чоловіку) це необхідно тепер, оскільки саме він є реальним претендентом на підвищення.

Виділяється ще одна ситуація, коли під час співбесіди під час прийому на роботу керівник відмовляє молодій жінці, оскільки традиційно цю посаду займає чоловік. Крім того, також керівник висуває припущення, що молода жінка може вийти заміж, піти в декрет і все одно не буде працювати. При цьому лише 1,5% опитаних управлінців мали труднощі з визначенням, а 3,7% зазначили, що в даному випадку не порушені правові норми, прийняті в законодавстві України.

На наступному етапі дослідження опитуваним управлінцям було запропоновано та розглянуто ними кілька проблемних управлінських ситуацій. Проведений контент-аналіз дав змогу встановити різні підходи до їх розв'язання. У відповідях простежується наявність традиційних ґендерних стереотипів і настанов (табл. 3).

Таблиця 3

Рівень умінь і навичок керівників ЗНЗ щодо розв'язання проблемних управлінських ситуацій, у %

Рівні вмінь	Кількість досліджуваних
Низький	47,4
Середній	48,1
Високий	4,4

З табл. 3 видно, що високий рівень розв'язання управлінських ситуацій виявлено лише у 4,4% досліджуваних керівників, на середньому та низькому рівнях майже в однаковій кількості перебувають усі інші досліджувані.

Так, наприклад, вражають отримані результати при розв'язанні ситуації, коли батьки старшокласників звернулися до керівника ЗНЗ з проханням дозволити на уроках праці дівчатам працювати з хлопцями на верстатах. Високий рівень умінь виявили 45,9% досліджуваних управлінців, але низький рівень — 48,1%. Привертає до себе увагу той факт, що 40,0% опитаних взагалі утруднюються з визначенням. 4,4% досліджуваних вважають, що потрібно відмовити батькам та їхнім дітям і переконати їх, що це не робота для дівчат, 3,7% — що керівник не має права змінювати програму навчання, 3,7% — що можна допустити до ознайомлення з процесом, і 2,2% — дозволити, але попередньо взявши заяву батьків і створивши безпечні умови для діяльності дівчат на робочому місці.

Можна навести приклад розв'язання іншої ситуації досліджуваними керівниками ЗНЗ, коли чоловік просить надати йому відпустку по догляду за хворою дитиною, а на роботі йому відповідають: «У вас для цього є жінка ...». 48,9% опитаних не змогли визначитися, 5,2% зазначили, що керівник повністю правий, а чоловіку радять працювати й далі. Тут високий рівень показали лише 23,7% опитаних, а низький — 54,1%.

Отримані результати свідчать про те, що досліджувані керівники ЗНЗ мають

установку правильного вирішення управлінських питань ґендерної тематики, що яскраво простежується за опитувальником. Але, коли доводиться розв'язувати конкретні ситуації та застосовувати свої вміння й навички, тут і виявляються проблеми з вирішенням завдань.

Отримані результати збігаються з дослідженнями О.Бондарчук та Л.Карамушки [2; 3; 12; 14] про неусвідомлення значущості проблеми, утруднення ґендерної природи в особистісному розвитку фахівців-професіоналів, наявність і прояви ґендерних стереотипів, які спричинюють професійні стреси, негативно впливають на підвищення професійної компетентності керівників-освітян, на прийняття управлінських рішень, забезпечення їхньої успішної професійної кар'єри, самореалізацію тощо.

Слід зазначити, що заходами для покращення такого стану є застосування ґендерної просвіти та спеціального навчання керівників-освітян з метою запровадження ґендерної компетентності для вирішення та розв'язання ґендерних проблем у закладі освіти, профілактика негативних проявів ґендерних стереотипів щодо обмежень жінок і чоловіків у різних сферах життя, повага до представників іншої статі та подолання порушень прав людини на всіх ланках управління. Це забезпечує корекційний та розвивальний ефект, реалізацію особистісного творчого потенціалу, а також отримання нових умінь і навичок керівниками ЗНЗ щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику [3; 6; 8; 10; 11].

Висновки

Розкрито особливості вмінь і навичок керівників ЗНЗ щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику як одну з важливих проблем управління освітнім закладом. За результатами емпіричного дослідження констатовано недостатній рівень операціональної складової ґендерної компетентності керівників ЗНЗ більше ніж у половини досліджуваних. Проаналізовано показники операціональної складової ґендерної компетентності керівників ЗНЗ залежно від статі, віку, стажу управлінської діяльності, регіону проживання. Виявлено, що загалом жінки-управлінці виявили вищий рівень умінь і навичок щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику порівняно з чоловіками-управлінцями.

Отже, формування вмінь і навичок керівників ЗНЗ щодо запровадження ґендерного підходу в освітню практику є важливим кроком для досягнення ґендерної рівності. А отримані результати дослідження свідчать про необхідність спеціального психологічного навчання управлінців, яке можна здійснити, зокрема, в системі післядипломної педагогічної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Берн Ш. Гендерная психология (Секреты психологии мужчины и жен-

щини. Формирование мнений и поведения, предрассудков доминирования дискриминации, механизмов влияния). – 2-е междунар. изд. / Ш.Берн. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. — 320 с.

2. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія / О.І.Бондарчук. — К. : Наук. світ, 2008. — 318 с.

3. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. / за ред. В.В.Олійника, Л.І.Даниленко. — К.: Логос, 2004. — 212 с.

4. Говорун Т.В. Гендерна психологія: навч. посіб. / Т.В.Говорун, О.М.Кікінежді. — К.: Академія, 2004. — 308 с.

5. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посіб. / Л.М.Карамушка. — К.: Міленіум, 2003. — 344 с.

6. Компетентність саморозвитку фахівця: педагогічні засади формування у вищій школі / О.О.Біла, Т.Р.Гуменникова, Я.В.Кічук та ін. — Ізмаїл: ІДГУ, 2007. — 236 с.

7. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / О.І.Мармаза. — Х.: Основа, 2007. — 448 с.

8. Муляр В.І. Самореалізація особистості як соціальна проблема: філософсько-культурологічний аналіз / В.І.Муляр. — Житомир: ЖІТІ, 1997. — 214 с.

9. Нежинська О.О. Модель гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / О.О.Нежинська // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць; голов. ред. В.В.Олійник. — К.: Геопринт, 2008. — Вип. 10. — С. 212–219.

10. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: посіб. / Л.Е.Орбан-Лембрик. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.

11. Практикум по гендерной психологии / под ред. И.С.Клёциной. — СПб.: Питер, 2003. — 479 с.

12. Психологія управління в освіті: курс лекцій та завдання навчального практикуму для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О.І.Бондарчук, Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський та ін. — К.: Валевіна, 2006. — 160 с.

13. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В.Сидоренко. — СПб.: Речь, 2004. — 350 с.

14. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. — 2 вид., перероб. та доповн. / за ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В.Зайчикової. — К. : Міленіум, 2006. — С. 134–152.

В статье представлены результаты эмпирического исследования особенностей умений и навыков руководителей общеобразовательных учебных заведений относительно внедрения гендерного подхода в практику образования. Проанализированы соответствующие умения и навыки руководителей общеобразовательных учебных заведений в зависимости от пола, возраста, стажа, региона проживания.

Ключевые слова: *умение, навыки, гендерный подход, руководители общеобразовательных учебных заведений, гендерная компетентность.*

The article presents findings of the empirical investigation of school heads' skills peculiarities according to gender approach introduction into practice. The author analyzes appropriate school heads' skills and their gender, age, length of work and place of residence.

Key words: *ability, skills, gender approach, heads' of secondary educational institutions, gender competence.*