

Москальова А.С.

*ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
НАПН України*

ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ СВІТИ В УКРАЇНІ

У статті розглядаються актуальні питання сьогодення, а саме — відкриття гендерних студій у системі післядипломної педагогічної освіти. Автор аналізує стан розробки гендерної проблематики у вищій школі, вказує на необхідність введення гендерного компонента в навчальний процес післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: *система післядипломної педагогічної освіти, гендер, гендерна політика, гендерні студії.*

Постановка проблеми

У період радикальних соціально-економічних змін, які відбуваються в українському суспільстві, дослідження гендерної проблематики в системі післядипломної педагогічної освіти є дуже актуальним питанням. Саме в умовах вищого навчального закладу мають бути вирішені питання запровадження гендерного підходу. Гендерний підхід у своєму порівняно нетривалому розвитку подолав шлях від «явно біоцентрованого концепту» до одного з провідних напрямів психології. Саме гендерний підхід у психології розглядається як комплекс заходів, спрямованих на забезпечення розвитку управлінських умінь і навичок керівників цих закладів щодо організації навчально-виховного процесу та керівництва ним на основі гендерної рівності [1; 2; 5]. Основними проблемами розвитку гендерних підходів в освіті є: їх інституалізація в системі освітніх та науково-дослідних установ України, а саме: створення відповідних кафедр у ВНЗ, відділів у науково-дослідних установах НАН України, галузевих науково-дослідних установах; включення актуальних гендерних проблем до навчальних курсів програм інститутів, у тому числі системи підвищення кваліфікації післядипломної педагогічної освіти; здійснення заходів з гендерної освіти/просвіти в системному режимі [3]. Тому важливим аспектом нині є відкриття кафедр гендерних студій у системі післядипломної педагогічної освіти. Враховуючи результати досліджень як українських авторів (О.Бондарчук, Т.Говорун, Л.Карамушка, О.Кікінеджи, Н.Приходькіна), так і зарубіжних (В.Каган, І.Кльоцина, І.Кон), можна вважати вкрай назрілою проблему запровадження гендерної освіти у вищі навчальні заклади України.

Метою статті є розкриття психологічних умов запровадження ґендерної освіти в систему післядипломної освіти України.

Виклад основного матеріалу

Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України увійшов до п'яти закладів, у яких Програмою рівних можливостей і прав жінок в Україні, що реалізується Програмою розвитку ООН в Україні (ПРООН) та Європейським Союзом, було підтримано створення кафедр ґендерних студій.

Розбудова вітчизняної системи освіти, її реформування та перетворення висуває нові вимоги до рівня науково-методичної підготовленості сучасного викладача, ставить питання про відповідність його фахової підготовки кваліфікаційним вимогам працівників освіти задля входження України в загальноєвропейський та світовий освітній простір. Чи не найголовнішою та найскладнішою в цьому процесі залишається проблема оновлення змісту освіти на нових демократичних засадах, що вимагає дотримання загальнодемократичних принципів, до кола яких належить і принцип ґендерної рівності. Університет менеджменту освіти вже має досвід роботи у ґендерних студіях, а саме:

- україно-канадський проект «Ґендерна просвіта в системі підвищення кваліфікації керівників закладів освіти України». Учасниками проекту (О.Бондарчук, Л.Карамушкою, В.Олійником, А.Москальовою та ін.) створені навчальні посібники «Ґендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами», «Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: ґендерні аспекти» (Л.Карамушка, Т.Зайчикова) та навчальний модуль для викладачів інститутів післядипломної освіти, керівників загальноосвітніх навчальних закладів, слухачів курсів підвищення кваліфікації;

- проект «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні» (2007–2008 рр.), що є унікальним стосовно впровадження об'єднаних концепцій соціальної справедливості та ґендерної рівності в освітні програми. Проект пропонує дієві механізми адаптації інформаційного, програмного і методичного забезпечення щодо включення концепції соціальної та ґендерної справедливості у практику роботи професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням досвіду Саскачеванського інституту прикладних наук та технологій, Канадського агентства з міжнародного розвитку.

Завершеними науковими дослідженнями з ґендерної проблематики є такі роботи науковців університету: «Ґендерні проблеми особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів» О.Бондарчук; «Формування психологічної культури дівчат-підлітків в умовах позашкільного навчального закладу» А.Москальової; «Педагогічні умови реалізації ґендерного підходу у фаховій підготовці студентів гуманітарних спеціальностей» Н.Приходькіної.

Дослідження в системі післядипломної педагогічної освіти засвідчили необхідність ґендерної просвіти керівників освітніх організацій з метою зруйнування ґендерних стереотипів та попередження професійних криз особистості. Внаслідок моніторингового дослідження керівників освітніх закладів, проведеного в

Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти НАПН України стосовно необхідності ґендерної просвіти, виявилось, що: 1/3 жінок і 40% опитаних чоловіків проти цього, ще 40% висловили сумніви і лише 20% підтвердили необхідність ґендерної просвіти.

Так, у дослідженні О.Бондарчук рівня обізнаності керівників ЗНЗ та їхнього резерву з ґендерної проблематики отримано такі показники (табл. 1):

Таблиця 1

Рівень обізнаності керівників загальноосвітніх навчальних закладів з ґендерної проблематики (у %)

Рівень обізнаності досліджуваних	Психолого-педагогічний аспект ґендерного підходу	Управлінський аспект ґендерного підходу	Соціально-правовий аспект ґендерного підходу
Високий	29,2	13,0	25,5
Середній	60,0	77,8	60,0
Низький	10,8	9,3	14,5

Як видно з табл.1, високий рівень обізнаності з ґендерної проблематики має незначна частина управлінців: з психологічних аспектів ґендеру — лише 29,2% опитаних, із соціально-правових — 25,5%, а з управлінських — лише 13,0% опитаних керівників [2, 90].

У дослідженнях О.Нежинської щодо наявності ґендерних стереотипів у керівників загальноосвітніх навчальних закладів на сучасному етапі розвитку освіти виявлено [5, 226]:

- стереотипи маскулінності/фемінності (усвідомлення того, що вчителі мають бути ліпше маскулініними, ніж андрогінними особистостями);
- стереотипи щодо розподілу сімейних і професійних ролей відповідно до статі (керівники ЗНЗ поділяють точку зору, що дівчат передусім треба готувати до ролі матері й господині), а хлопців до тих професій, які б давали змогу матеріально забезпечити сім'ю ($p < 0,001$);
- керівники чоловічої статі мають загалом вищий рівень наявності ґендерних стереотипів (44,6% у чоловіків проти 27,2% у жінок) ($p < 0,001$).

Отримані дані свідчать про те, що ця проблема і надалі потребує досконалого вивчення задля того, щоб надати можливість керівникам освітніх закладів як чоловікам, так і жінкам оволодіти знаннями, вміннями та навичками з проблем ґендерної освіти з метою поліпшення навчально-виховного процесу ВНЗ.

ґендерний аналіз уявлень керівників закладів освіти щодо змісту *психологічної компетентності подолання професійних криз особистості*, на думку А.Москальової, виявив певні проблеми. Для проведення дослідження було використано авторську розробку — анкету «Мої уявлення про професійні кризи». Дослідження проводилося серед різних категорій керівників закладів освіти в системі післядипломної педагогічної освіти, а саме директорів ЗНЗ різних типів форм навчання: директори ЗНЗ звичайної та інноваційної форм навчання, директори ПТНЗ, директори дитячих навчально-виховних закладів. У дослідженні брали участь 162 керівники закладів освіти України, з них — жінок 79,6%, чоловіків — 20,4%.

Констатовано, що *жінкам-керівникам* властивий середній рівень знань (55,8%), майже третина досліджуваних мають низький рівень (27,1%) і лише у невеликої кількості (17,1%) виявлено високий рівень знань когнітивної складової психологічної компетентності керівників закладів освіти щодо конструктивного подолання професійних криз.

Дещо інші результати отримані у *чоловіків-керівників*. Так, кількість чоловіків-керівників із середнім рівнем когнітивних знань є переважаючою (51,5%), проте досліджуваних з високим рівнем у чоловіків-керівників, хоч і більше (30,3%), але результати вказують, що їх третина; решта досліджуваних потрапили у групу з низьким рівнем (18,2%) знань.

Отже, з отриманих результатів дослідження рівнів сформованості психологічної компетентності щодо конструктивного подолання професійних криз керівниками залежно від статі виокремлено проблему недосконалої розвитку даного компонента як у чоловіків-керівників, так і у жінок-керівників. Зупинимося детальніше на результатах дослідження (табл. 2).

Таблиця 2

Гендерний аналіз рівнів сформованості у керівників закладів освіти уявлень щодо подолання професійних криз (у %)

Респонденти		Рівні				
		недосконалий	слабкий	посередній	помірний	досконалий
Розуміння сутності поняття «криза»						
Стать	Жінки-керівники	16,3	12,4	37,2	34,1	-
	Чоловіки-керівники	21,2	18,2	27,3	27,3	6,1
Визначення поняття «професійна криза»						
Стать	Жінки-керівники	24,0	22,5	41,9	10,1	1,6
	Чоловіки-керівники	18,2	12,1	54,5	15,2	-
Визначення поняття «професійна криза керівника закладу освіти»						
Стать	Жінки-керівники	22,5	10,9	34,9	31,0	0,8
	Чоловіки-керівники	18,2	3,0	36,4	42,2	0,0
Знання факторів, які впливають на виникнення профкриз						
Стать	Жінки-керівники	32,6	3,1	18,6	43,4	2,3
	Чоловіки-керівники	21,2	12,1	27,3	33,3	6,1
Знання особистісних якостей, які характеризують професійні кризи						
Стать	Жінки-керівники	42,6	7,8	16,3	29,5	3,9
	Чоловіки-керівники	27,3	21,2	27,3	24,2	0,0

Аналіз уявлень керівників закладів освіти щодо розуміння сутності поняття «криза» показав різні результати залежно від статі (див. табл. 2). Слід зазначити, що як у жінок, так і у чоловіків більшість керівників виявили «посередній» та «помірний» рівні розуміння сутності поняття «криза». Проте серед

жінок-керівників переважає «посередній» (37,2%) та «помірний» (34,1%) рівні, показники яких є вищими, ніж у чоловіків-керівників (27,3 та 33,3% відповідно). Проте у чоловіків-керівників дещо вищий показник «недосконалого» (21,2%) та «слабкого» (18,2%) рівнів, тоді як у жінок-керівників ці показники нижчі (16,3 та 12,4% відповідно). Констатовано, що жінок-керівників з «досконалим» рівнем розуміння сутності поняття «криза особистості» не виявлено, а таких чоловіків-керівників 6,1%.

Це вказує на те, що жінки-керівники є синзетивнішими до поняття «криза», проте чоловіки-керівники здатні прагматично та чітко формулювати та визначати поняття. Іншими словами, жінка-керівник — описує, переживає, чоловік-керівник — констатує.

Гендерний аналіз здатності керівників закладів освіти виявляти знання щодо сутності поняття «професійна криза» та «професійна криза керівника ЗНЗ» показав відмінність у знаннях щодо поняття «професійна криза» особистості залежно від статі. Так, виявлені результати надали можливість розподілити жінок-керівників на таких п'ять категорій: 1) ті, що не можуть чітко надати визначення, або відповіді відсутні (41,9%); 2) відповіді нечіткі, однозначні, неповні (24,0%); 3) відповіді є, але вони слабкі чи базуються на підказках (22,5%); 4) відповіді носять описовий характер (10,1%); 5) ті, в яких є відповідь з повним визначенням сутності поняття (1,6%). Серед чоловіків-керівників отримані результати розподілилися так: 1) ті, що не можуть чітко надавати визначення, або відповіді відсутні (54,5%); 2) відповіді нечіткі, однозначні, неповні (18,2%); 3) ті, які надають описові характеристики (15,2%); 4) відповіді слабкі, базуються на підказках (12,1%); 5) тих, які надали б повне визначення сутності поняття, зовсім не виявлено.

Щодо конкретизації поняття «професійна криза керівника закладу освіти», то тут було отримано дещо інші показники (див. табл. 1). Жінок-керівників завдяки контент-аналізу вдалося згрупувати в таких п'ять груп: 1) ті, що розуміють, проте не можуть сформулювати правильної відповіді (34,9%); 2) надають описову характеристику поняттю, проте вона дещо не завершена (31,0%); 3) не знають, як відповісти (22,5%); 4) знання слабкі, дещо плутані (10,9%); 5) ті, які дали відповідь з повним визначенням сутності поняття (0,8%). Для чоловіків-керівників розподіл за групами склався дещо по-іншому: 1) найбільша група — це ті, що надають описову характеристику, проте вона дещо не завершена (42,4%); 2) розуміють, проте не можуть сформулювати правильної відповіді (36,4%); 3) не знають, як відповісти (18,2%); 4) виявляють слабкі, дещо плутані знання (3,0%); 5) серед чоловіків-керівників взагалі відсутні ті, які здатні надавати правильне визначення поняття «професійна криза керівника загальноосвітнього навчального закладу».

Отже, ретроспектива гендерного дослідження уявлень керівників закладів освіти щодо розуміння сутності понять «професійна криза особистості» та «професійна криза керівника ЗНЗ» висвітила проблеми, які вимагають глибокого осмислення та вказують на необхідність просвітницької роботи з даною категорією

слухачів підвищення кваліфікації.

Гендерний аналіз отриманих результатів дослідження у керівників закладів освіти знань щодо *визначення факторів, які зумовлюють професійні кризи керівників закладів освіти*, показав відмінності залежно від статі. Серед жінок-керівників було виявлено декілька груп: 1) ті, відповіді яких належать до «помірного» рівня сформованості знань; вони можуть описати фактори, навести приклади, проте не можуть класифікувати (43,4%); 2) ті, які або мають утруднення під час надання відповіді або взагалі її не надають; вони виявили «недосконалий» рівень знань (32,6%); 3) ті, відповіді яких носять змішаний характер, вони не розкрили питання повністю і виявили «середній» рівень (18,6%); 4) ті, які надали неповні, безсистемні відповіді; вони виявили «слабкий» рівень (3,1%); 5) ті, які повністю справились із завданням, їх відповіді чіткі, вони класифікують фактори та пояснюють їх. Таких віднесено до «досконалого» рівня (2,3%).

Серед чоловіків-керівників було також виявлено кілька груп, проте в іншому ракурсі: 1) ті, відповіді яких належать до «помірного» рівня сформованості знань, вони можуть описати фактори, навести приклади, проте не можуть чітко класифікувати їх (33,3%); 2) ті, відповіді яких носять змішаний характер, вони не розкривають питання повно; вони виявили «середній» рівень (27,3%) уявлень; 3) ті, які або мають ускладнення під час надання відповіді, або вона відсутня, або неправильна; вони виявили «недосконалий» рівень (21,2%); 4) ті, що надали неповні, безсистемні відповіді. Вони виявили «слабкий» рівень (12,1%); 5) ті, що повністю справились із завданням, їх відповіді чіткі, вони класифікують фактори та пояснюють їх. Це слухачі, яких віднесли до групи з «досконалим» рівнем (6,1%).

Зазначимо, що керівники закладів освіти поряд із суб'єктивними й об'єктивними факторами називали змішані.

Отже, це вказує на проблеми в уявленнях керівників закладів освіти щодо професійних криз особистості, які можуть свідчити про те, що: а) проблема професійних криз є неактуальною для керівників закладів освіти; б) ця тема витісняється із свідомості управлінців («зі мною такого не трапиться і тому думати про це не варто»); в) вони не володіють повною інформацією стосовно факторів, які спонукають до виникнення професійних криз.

Аналіз уявлень керівників закладів освіти щодо особистісних якостей, які характеризують професійні кризи, проведений контент-аналіз їхніх відповідей дав можливість зазначити їх низький рівень. Як видно з табл. 1, жінки-керівники проявляють знання щодо особистісних якостей, які характеризують професійні кризи на різних рівнях: 1) мають «недосконалий» (42,6%) та «слабкий» (7,8%) рівні. Таких досліджуваних половина (50,4%). Це ті слухачі, відповіді яких вказують на утруднення чітко, впевнено класифікувати якості, або такі взагалі відсутні; 2) це ті слухачі, які мають «помірний» та «посередній» (29,5% та 16,3% відповідно) рівні; 3) лише 3,9% респондентів, що показали «досконалий» рівень.

Чоловіки-керівники розподілилися за такими групами: 1) особи, в яких переважає «посередній» рівень (27,3%), вони схильні називати особистісні якості, проте не можуть пояснити, чому саме вони впливають негативно на людину;

2) ті, що мають ускладнення під час виконання цього завдання, або не надають відповіді взагалі. Це група, до якої належать особи з «недосконалим» рівнем розвитку знань (27,3%); 3) ті слухачі, які мають «помірний» рівень (24,2%); 4) ті, що мають «слабкий» (21,2%) рівень знань. Варто зазначити, що серед чоловіків-керівників взагалі відсутні ті, які здатні визначати особистісні якості.

Отже, у керівників закладів освіти зафіксовано низький рівень знань особистісних якостей, які характеризують професійні кризи. Власне, на нашу думку, відсутність знань особистісних якостей не дає можливості на професійному рівні завчасно виявляти особливості та тенденції, які характеризують професійні кризи. Адже саме якості особистості вказують на психічний стан, притаманний людині, що переживає кризи особистості, як власні життєві негаразди, так і професійні.

Аналіз самооцінки знань щодо способів подолання професійних криз. Як видно з табл. 3, більшість жінок-керівників надали позитивну відповідь (86,0%), а ще частина респондентів обрала «скоріше так, ніж ні» (11,6%); решта — це ті, які обрали відповідь «важко відповісти» (2,3%).

Таблиця 3

Аналіз знань щодо бажання керівників закладів освіти оволодіти способами подолання професійних криз (у %)

Респонденти	Відповіді		
	Так	Скоріше так, ніж ні	Важко відповісти
Жінки-керівники	86,0	11,6	2,3
Чоловіки-керівники	72,7	27,3	0,0

Також більше тих чоловіків-керівників, які бажують оволодіти способами подолання професійних криз (72,7%); решта — схильні до того, що це необхідно (27,3%).

Отже, і чоловіки, і жінки-керівники закладів освіти вказують на необхідність отримання знань з оволодіння способами подолання професійних криз, що сприятиме підвищенню ефективності управлінської діяльності.

Висновки

Проведений гендерний аналіз уявлень керівників освітніх навчальних закладів з психологічної компетентності щодо конструктивного подолання професійних криз висвітив недосконалий рівень розвитку. Виявлені результати вказують на необхідність проведення систематичних занять з надання знань як жінкам-керівникам, так і чоловікам-керівникам в умовах післядипломного педагогічного навчання.

Тому можна констатувати, що в Україні вкрай назріла необхідність запровадження ґендерної освіти, що сприятиме підготовці конкурентоспроможних фахівців освітніх закладів, висококваліфікованих працівників, які вміють, розуміють і здатні оцінювати ґендерні процеси в державі, а також розвитку науково-методичного забезпечення ґендерного виховання.

ЛІТЕРАТУРА

1. 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.
2. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / за заг. ред В.В.Олійника, Л.І.Даниленко. — К. : Логос, 2004. — 212 с.
3. Закревська У. Закордонний та український досвід становлення гендерних досліджень у системі вищої освіти / У.Закревська // Гендерні проблеми в умовах глобалізації: українські реалії та перспективи: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (19 березня 2010 р.) / за наук. ред. В.П.Кравця. — Тернопіль : ТНПУ, 2010. — 152 с.
4. Кікінеджі О.М. Шляхи розвитку гендерної культури сучасного вчителя / О.М.Кікінеджі // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти АПН України; Асоц. безперер. освіти дорослих. — К. : Геопринт, 2009. — Вип. 11. — Ч. 2. — С. 137–146.
5. Нежинська О.О. Психологічні особливості проявів гендерних стереотипів у керівників загальноосвітніх навчальних закладів / О.О.Нежинська // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць / Ун-т менедж. освіти АПН України; Асоц. безперер. освіти дорослих. — К. : Геопринт, 2009. — Вип. 11. — Ч. 2. — 352 с.
6. Приходькіна Н.О. Педагогічні умови реалізації гендерного підходу у фаховій підготовці студентів гуманітарних спеціальностей : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.О.Приходькіна. — К., 2008. — 214 с.

В статье рассматриваются актуальные вопросы современности, а именно — открытие гендерных студий в системе последипломного педагогического образования. Автор анализирует состояние разработки гендерной проблематики в высшей школе, указывает на необходимость введения гендерного компонента в учебный процесс последипломного образования.

Ключевые слова: *система последипломного педагогического образования, гендер, гендерная политика, гендерные студии.*

The article deals with current issues, namely, the opening of Gender Studies at the system of postgraduate pedagogical education. The author analyzes the process of development of a gender perspective at high school, points the need to introduce a gender component at the learning process of postgraduate education.

Key words: *postgraduate education, gender, gender politics, gender studies.*