

ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Присвячено дослідженню особливостей ставлення керівників до реалізації гендерного підходу в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом. Наведено результати емпіричного дослідження ставлення керівників до реалізації гендерного підходу.

Ключові слова: гендерний підхід, управління, керівники загальноосвітніх навчальних закладів.

Постановка проблеми

Вступ. В умовах соціальних трансформацій зростає роль психологічної підготовки фахівців до виконання професійної діяльності. Особливого значення при цьому набуває психологічна підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів (надалі – ЗНЗ), покликаних створювати сприятливі умови для навчання, виховання, розвитку особистості майбутніх поколінь у школі, тобто зробити її привабливою для всіх суб'єктів освітнього процесу. Це, в свою чергу, актуалізує проблему ставлення управлінців до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ.

Аналіз основних досліджень. У закладах освіти переважно широко впроваджується статево-рольовий підхід, за яким стверджується призначення чоловіка і жінки в суспільстві відповідно до їхньої біологічної статі, а виховання дітей відповідно до тих норм та стандартів, які традиційно висуває суспільство. Згідно з цим підходом стверджується взаємодоповнюваність жіночих та чоловічих ролей, а самі чоловіки й жінки розглядаються як такі, що мають різну сутність і призначення. При цьому до уваги не береться небезпека закріплення у дітей та підлітків на рівні свідомості біологічної відмінності між статями як підґрунтя нерівності статей взагалі, що може в подальшому спричинювати гендерну нерівність та проблеми самореалізації особистості [1–4; 6].

Безумовно, можна виділити деякі позитивні зрушення у цьому напрямку. Але, разом з тим, ідеї гендерної нерівності продовжують відтворюватися у змісті навчального матеріалу, дидактичних і виховних установках у навчально-виховному процесі. Фактично йдеться про відсутність у ЗНЗ організації досвіду рівноправного співробітництва хлопців і дівчат у спільній діяльності, із заохоченням до тих видів діяльності, що відповідають інтересам особистості дитини, а не стереотипним вимогам до неї відповідної статі.

Отже, *мета* дослідження — розкрити особливості ставлення керівників до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ.

Виклад основного матеріалу

Дослідження проводилося на базі ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України впродовж 2012–2013 рр. Дослідженням були охоплені керівники ЗНЗ у кількості 270 осіб, з них 90 чоловіків (33,3%) та 180 жінок (66,7%).

У процесі проведення емпіричного дослідження використано: опитувальник О. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» [3]; опитувальник

Т. Говорун, О. Кікінежді «Поширеність гендерних стереотипів» [4]; анкета на визначення ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики (авторська розробка; див. Додаток 1) [5]. Математична обробка даних [7] здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0) та та MS Excel.

На першому етапі дослідження за опитувальником О. Бондарчук встановлено деякі особливості ставлення керівників до гендерної проблематики. Про значущість для управлінців гендерного підходу в управлінні ЗНЗ певною мірою говорять відповіді на запитання «Якщо б Вам запропонували проранжувати за 15-ма позиціями перелік управлінських проблем в освіті, поставивши на перше місце найзначущу проблему, то яке б місце посіла гендерна проблематика в у цьому списку?» (рис. 1). За отриманими даними визначено, що лише 14,1% досліджених поставили гендерну проблематику на 1–5 місце, 37,0% – на 6–10 місце, 32,6% – на 11–15 місце, 16,3% взагалі не зазначили її як проблему.

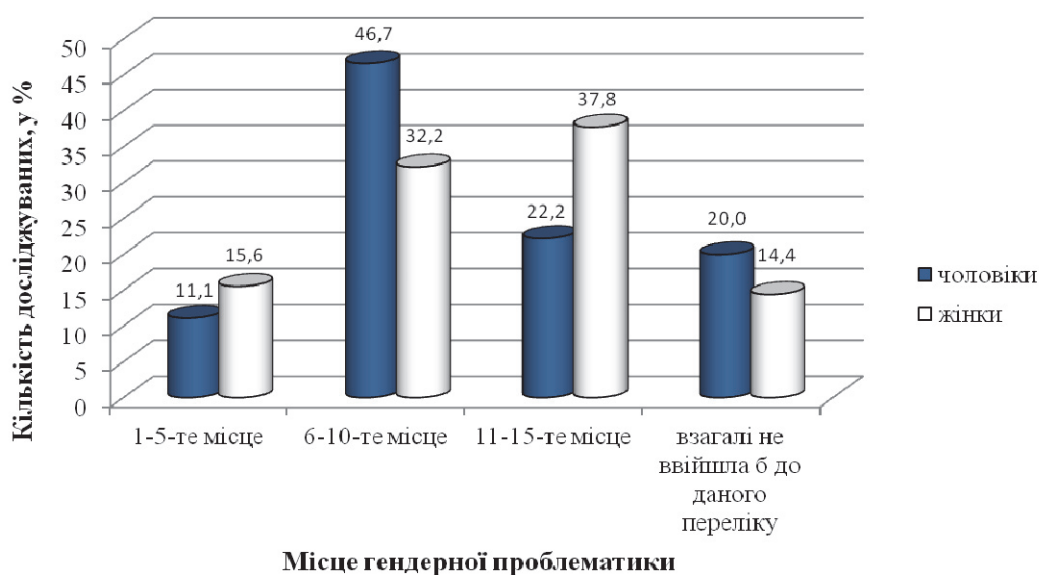


Рис. 1. Значущість для керівників гендерного підходу в управлінні ЗНЗ в переліку управлінських проблем в освіті

Вражають і наступні відповіді керівників, коли вони впевнені, що існують типові «жіночі» й «чоловічі» психологічні риси, які мають виявлятися тільки в жінок або чоловіків — 77,8% респондентів, утруднюються з відповіддю — 8,1%, і лише 14,1% з цим не згодні.

Також стверджують, що не існує дискримінації чоловіків за ознакою статі, натомість існує тільки дискримінація жінок 17,9% управлінців, утруднюються з відповіддю — 38,1%, а цілком згодні з тим, що існує тільки дискримінація жінок менше половини досліджуваних (44,0%).

Досліджено і ставлення керівників до того, яким має бути виховання дітей у школі залежно від статі. Так, переконані, що у вихованні має відбуватися корекція впливів гендерних стереотипів 44,4% керівників ЗНЗ, вважають, що мають бути єдині вимоги до всіх учнів незалежно від їх статі — 31,9%, впевнені, що виховання має відбуватися відповідно до запитів суспільства 14,8%, констатують, що виховання хлопчиків і дівчаток повинно враховувати їхню стать — 8,9% опитаних.

Зафіксовано, що не бачать гендерних стереотипів й упереджень у навчально-виховних засобах, програмах і підручниках 44,5% управлінців, а утруднюються з відповіддю 34,1%. Вважають, що в освітніх програмах існує гендерна нерівність лише 18,5%, вагаються з відповіддю 22,2%, а переконані, що не існує — більше половини (59,3%) керівників ЗНЗ.

Аналіз практики управлінської діяльності та результати проведеного емпіричного дослідження за опитувальником Т. Говорун, О. Кікінежді підтверджують існування гендерних стереотипів у переважній більшості керівників ЗНЗ. Констатовано наявність гендерних стереотипів у 92,6% досліджуваних управлінців. При цьому в 40,4% ці стереотипи виявляються досить чітко в багатьох аспектах їхнього професійного життя.

Щодо окремих проявів гендерних стереотипів встановлено, що найбільш яскраво виявляються стереотипи щодо того, коли стать дитини визначає те, як до неї потрібно звертатися, про що говорити, що радити тощо (66,3%), та стереотипи щодо розподілу сімейних і професійних ролей відповідно до статі (коли керівники ЗНЗ поділяють точку зору, що дівчат передусім треба готувати до ролі матері та господині, а хлопців — до тих професій, які б давали змогу матеріально забезпечити сім'ю (57,8%).

Наступним кроком за авторською модифікацією методики незавершених речень визначено ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики.

Так, зокрема, відповідно до проаналізованих відповідей визначено особливості ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики в наш час, про що свідчать дані на рис. 2. При цьому виявлено, що для 22,2% чоловіків-управлінців та для 15,6% жінок-управлінців гендерна проблематика актуальна на всіх рівнях, а 4,4% чоловіків та 6,7% жінок вважають, що ця проблема ще вимагає рішення. Ще 8,9% управлінців-чоловіків та 3,3% управлінців-жінок стверджують, що гендерної проблематики не існує. Всі інші керівники не визначилися з відповіддю.

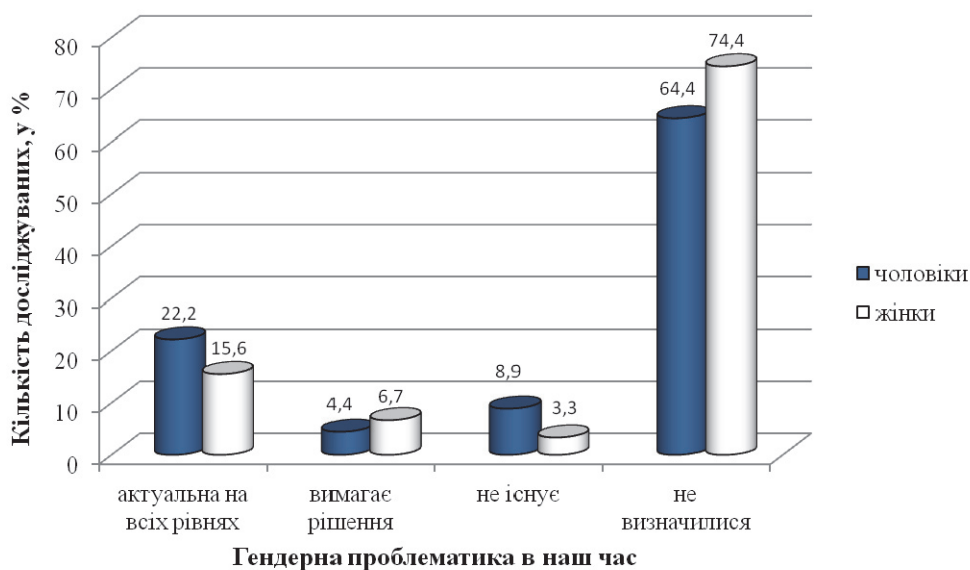


Рис. 2. Ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики в наш час за статтю

За анкетною також визначено ставлення керівників ЗНЗ до гендерної рівності в наш час (незавершене речення № 1; рис. 3). Тут спостерігається аналогічна ситуація. Для 22,2% чоловіків-управлінців та для 15,6% жінок-управлінців гендерна рівність у наш час досить актуальна та складна проблема. 6,7% чоловіків та 10,0% жінок вважають, що гендерна рівність не існує, але вивчається і потрібна. Всі інші керівники не визначилися з відповіддю.

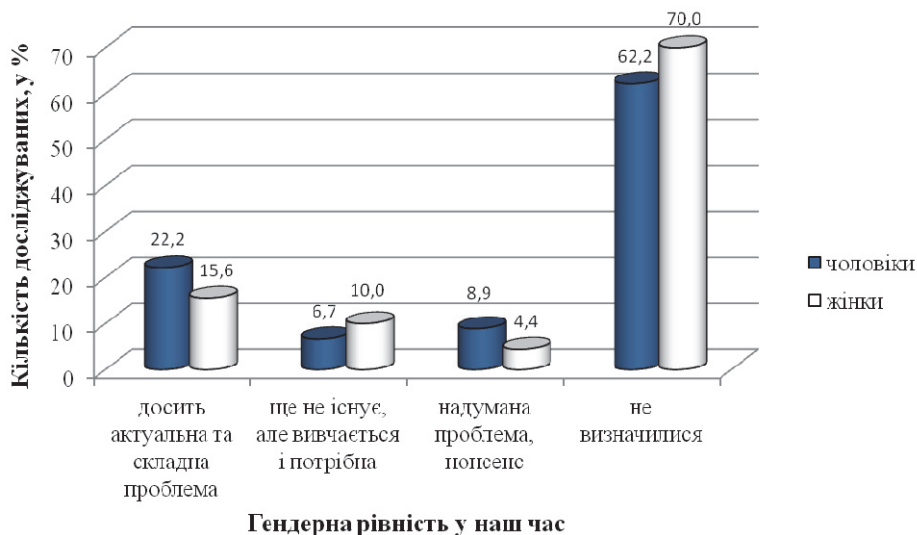


Рис. 3. Ставлення керівників ЗНЗ до гендерної рівності в наш час

Далі було досліджено особливості ставлення управлінців до гендерної компетентності (див. рис. 4).

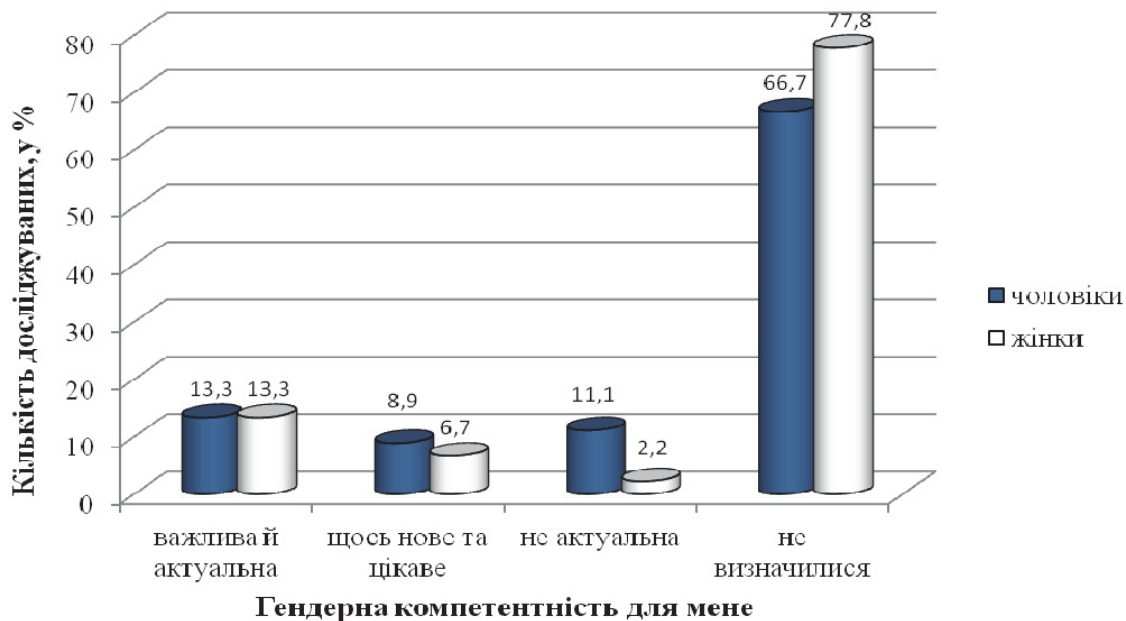


Рис. 4. Ставлення керівників ЗНЗ до гендерної компетентності

Так, для 13,3% керівників-чоловіків та 13,3% керівників-жінок гендерна компетентність важлива та актуальна, для 8,9% чоловіків та 6,7% жінок – це щось нове і цікаве. А для 11,1% управлінців-чоловіків і для 2,2% управлінців-жінок гендерна компетентність не актуальна. Привертає увагу той факт, що великий відсоток досліджуваних не визначилися з відповіддю, що виявилось типовим у кожному з досліджуваних аспектів. Можливо це пов'язано з некомпетентністю та необізнаністю керівників ЗНЗ з питань гендерної проблематики.

Отже, на основі отриманих даних визначено загальний рівень ставлення керівників ЗНЗ до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ. Це дозволяє підкреслити, що позитивне ставлення виявили досить незначний відсоток досліджуваних (до гендерної рівності в освіті — 12,6%, до гендерних питань в закладі освіти — 14,8%, до гендерної компетентності управлінця освітнього закладу — 9,6%), інші опитані не визначилися з відповіддю (рис. 5).

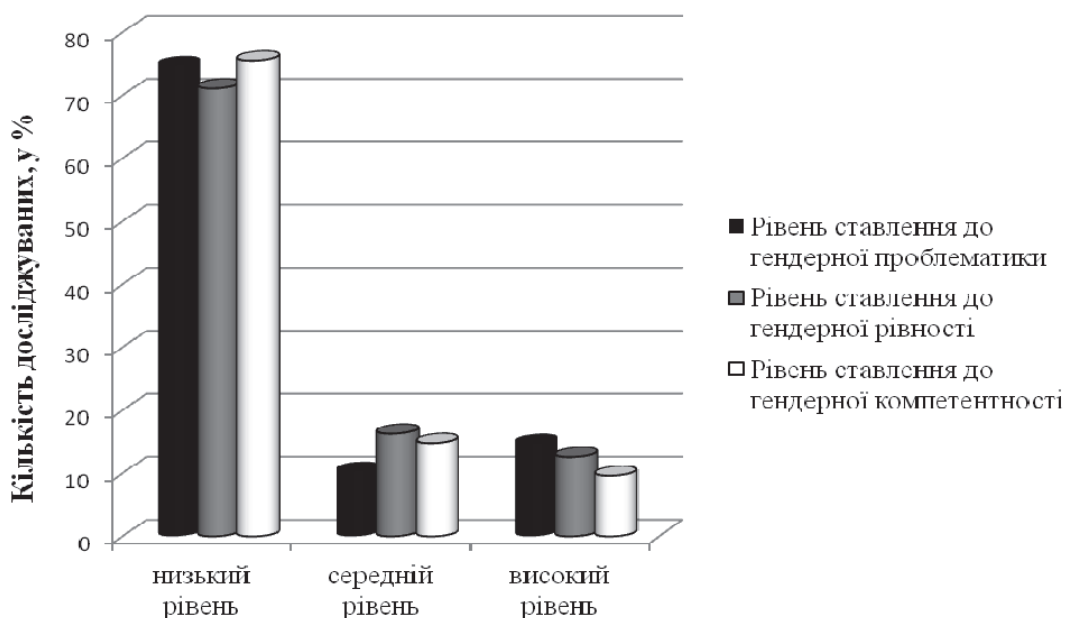


Рис. 5. Рівень ставлення керівників ЗНЗ до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ

Отже, з отриманих та проаналізованих відповідно до представлених вище рисунків, простежується певна тенденція. Можна констатувати, що велика кількість досліджуваних характеризується відсутністю прагнення до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ, наявністю гендерних стереотипів і упереджень та невизначеним ставленням до гендерної рівності, нейтральним або негативним ставленням до гендерної компетентності. При цьому, зокрема, виявлено більш негативне ставлення у чоловіків, ніж у жінок.

Про недостатній рівень також опосередковано свідчать результати нашого спостереження, коли керівникам було запропоновано отримати інформацію про себе, зашифрувавши певним чином свої результати. Але лише незначна кількість (приблизно 8,2% опитаних) управлінців виявили бажання отримати таку інформацію.

Психологічними наслідками такої ситуації є те, що дотримуючись традиційних стереотипів про жіночі й чоловічі ролі, керівники та педагогічний персонал ЗНЗ самі дуже потерпають від гендерної нерівності, і свідомо чи неусвідомлено передають ці погляди дітям і вихованцям, підсилюючи традиційну модель гендерної соціалізації. Це ускладнює процес навчання у сфері гендерного виховання, отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами, механізмами і формами управлінської діяльності на основі гендерного підходу. А управлінець закладу освіти має розглядати проблеми, що виникають в його діяльності, крізь призму гендерного підходу, враховуючи специфіку його запровадження в освітній процес.

Безумовно, спостерігаються і окремі позитивні тенденції. Так, як свідчать результати дослідження О. Бондарчук, серед керівників ЗНЗ спостерігається збільшення інтересу до гендерної проблематики в освіті [1]. До того ж дослідницею виявлено, що частина управлінців має андрогінний тип особистості. Такі керівники характеризуються гнучкістю, краще адаптуються до різноманітних змін, виявляють наполегливість у досягненні мети в контексті подолання перешкод у професійному зростанні шляхом розвитку асертивних властивостей особистості, краще розв'язують поставлені управлінські задачі.

Слід також зазначити, що на формування та розвиток особистості впливають суспільство й культура, а також закріплені в них подання про зміст і специфіку гендерних ролей. Але слід пам'ятати, що рівні можливості користатися своїми правами, розвивати свої потенційні можливості є метою і засобом розвитку гармонійної особистості. Усвідомлення закономірностей розвитку суспільства та свого місця в ньому, обізнаність та усвідомлення гендерної проблематики, прийняття себе і своєї статі, розвиток позитивного, толерантного ставлення до представників іншої статі, заснованого на гендерній рівності представників обох статей, незалежність від гендерних стереотипів завжди сприяє саморозвитку та самоактуалізації особистості.

Подолання перешкод та проблем на шляху розвитку особистості керівника-освітянина, розширення знань з гендерної проблематики та формування гендерної компетентності керівників ЗНЗ, запровадження гендерного підходу є важливими умовами його вдосконалення, професійного зростання та самореалізації.

Висновки

Виявлено недостатньо високий рівень ставлення управлінців до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ. Зокрема, визначено, що велика кількість досліджуваних характеризується відсутністю прагнення до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ, наявністю гендерних стереотипів і упереджень, невизначеним ставленням до гендерної рівності, нейтральним або негативним ставленням до гендерної компетентності. Неусвідомлення управлінцями значущості гендерної проблематики може стати перешкодою для саморозвитку особистості освітян і їх вихованців, а також негативно позначитися на прийнятті управлінських рішень та діяльності освітнього закладу загалом.

Отримані дані свідчать про необхідність спеціального психологічного навчання керівників ЗНЗ, яке можна здійснити в системі післядипломної педагогічної освіти.

*Ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики
(авторська модифікація методики незавершених речень)*

Інструкція. Ми перевіряємо Ваше вміння швидко логічно мислити. З цією метою закінчіть, будь ласка, незавершені речення.

1. Гендерна рівність у наш час ...
2. Гендерна проблематика в наш час ...
3. Гендерна компетентність керівника ЗНЗ сьогодні ...
4. Жінка-керівник у наш час ...
5. Для жінок гендерна проблематика ...
6. Гендерна компетентність керівника-жінки ...
7. Чоловік-керівник у наш час ...
8. Для чоловіків гендерна проблематика ...
9. Гендерна компетентність керівника-чоловіка ...
10. В освітньому закладі гендерна рівність ...
11. В освітньому закладі гендерна проблематика ...
12. Гендерна компетентність для мене ...

Опрацювання результатів. Ставлення керівників ЗНЗ до основних гендерних питань обробляється за трьома рівнями методом контент-аналізу: 1) ставлення до гендерної рівності (1, 4, 7, 10); 2) ставлення до гендерної проблематики (2, 5, 8, 11); 3) ставлення до гендерної компетентності (3, 6, 9, 12).

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. Гендерна освіта у процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів: навч. модуль для слухачів очно-дистан. форми навчання в системі післядип. пед. освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Ващенко, О. О. Нежинська; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2011. — 100 с.
3. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. / за заг. 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. Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / О. О. Нежинська : дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; Ун-т менедж. освіти НАПН України. — К., 2011. — 272 с.
6. Соціальна та гендерна справедливість і рівність у програмах професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів: навч.-метод. посіб. / кол. автор. : Л. Б. Магдюк, І. В. Ілько [та ін.] ; за заг. ред. Л. І. Даниленко. — К. : ТОВ «Стіс плюс», 2007. — 96 с.
7. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. — СПб. : Речь, 2004. — 350 с.

Нежинская Е. А.

**ОСОБЕННОСТИ ОТНОШЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
К РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧЕБНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

Посвящена исследованию особенностей отношения руководителей к реализации гендерного подхода в управлении общеобразовательным учебным учреждением. Приведены результаты эмпирического исследования отношения руководителей к реализации гендерного подхода.

Ключевые слова: *гендерный подход, управление, руководители образовательных учебных учреждений.*

Nezhynska O. A

**FEATURES OF THE RELATION OF MANAGING STAFF
TO REALIZATION OF GENDER APPROACH IN MANAGEMENT
OF EDUCATIONAL INSTITUTION**

Devoted to research of features of the relation of managing staff to realization of gender approach in management of educational institution. Results of empirical research of the relation of managing staff are given to realization of gender approach.

Key words: *gender approach, management, managing staff of educational institutions.*