

ОСОБЛИВОСТІ КОГНІТИВНОЇ СКЛАДОВОЇ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Гендерні проблеми в освітній галузі привертають до себе все більше суспільної уваги. Гендерні розбіжності чоловіків і жінок є результатом різного виховання хлопчиків та дівчат. Домінуючою стає здатність керівника загальноосвітнього навчального закладу (далі – ЗНЗ) виявляти гендерну компетентність у взаємодії з колегами, підлеглими, батьками та учнями, уміти встановлювати доброзичливі стосунки з усіма суб'єктами навчально-виховного процесу незалежно від їх статі. Практичне вирішення поставлених завдань вимагає належних знань щодо важливих аспектів гендерної проблематики взагалі, так і безпосередньо стосовно управління закладами освіти, зокрема.

Узагальнюючи теоретичний аналіз літератури та наукових досліджень, необхідно відзначити, що окремі аспекти зазначеної проблеми вже були предметом уваги дослідників, зокрема, було досліджено особливості підготовки керівників до реалізації гендерного підходу в управлінні навчальними закладами (О.І. Бондарчук, Л.І. Даниленко, Л.М. Карамушка, В.В. Олійник, В.А. Семиченко та ін.). Водночас, проблеми формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів і, зокрема, її когнітивної складової, не були предметом спеціального вивчення. Отже, *мета дослідження* – визначити особливості когнітивної складової гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Дослідження проводилося на базі ДВНЗ "Університет менеджменту освіти" АПН України. Дослідженням були охоплені керівники ЗНЗ у кількості 200 осіб, з них 30,6% чоловіків та 69,4% жінок. Усіх респондентів було розподілено на групи залежно від статі, віку, стажу управлінської діяльності та регіону проживання.

У процесі дослідження особливостей когнітивної складової гендерної компетентності керівників ЗНЗ використовувалися опитувальник О.І. Бондарчук "Методика діагностування гендерної компетентності" [3]. Обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0) [12].

Загальноосвітні навчальні заклади як інститути соціалізації сприяють становленню, закріпленню і розвитку гендерних характеристик особистості дитини. Тому гендерна компетентність кожного суб'єкта навчально-виховного процесу є важливою складовою в становленні і розвитку його особистості.

Під гендерною компетентністю особистості, на нашу думку, слід розуміти знання, вміння, навички, що зумовлюють взаємодію з особами різної статі на засадах гендерної рівності, опосередковані їх індивідуально-психологічними гендерними характеристиками (маскуліність/фемінінність, гендерна ідентичність, гендерна роль, гендерні установки та стереотипи), які пролягають в повсякденній життєдіяльності, спілкуванні та поведінці з особами різної статі.

У свою чергу, гендерна компетентність керівників ЗНЗ являє собою цілісну систему знань, мотивів, умінь, особистісних якостей управлінців відповідно до сучасних вимог освіти, які дозволяють здійснити втілення ідей гендерної рівності в управлінні навчальним закладом (див. рис. 1).

У структурі гендерної компетентності виділяються три її складові [3; 9]: когнітивна (обізнаність та усвідомлення гендерної проблематики), операціональна (уміння і навички щодо впровадження гендерного підходу в управлінні в практику) та особистісна (прийняття себе і своєї статі, толерантне відношення до представників іншої статі, засноване на гендерній рівності представників обох статей, бачення та попередження негативних проявів гендерних стереотипів, позитивне ставлення до реалізації гендерного підходу в управлінні освітніми організаціями).

Результати теоретичного аналізу літератури [2; 3] свідчать про недостатній рівень гендерної компетентності керівників освітніх організацій. Зокрема, неусвідомлення значущості проблеми та наявність і прояви гендерних стереотипів негативно впливають на підвищення професійної компетентності, самореалізацію та прийняття управлінських рішень керівників-освітян.

Слід додати, що недостатній рівень сформованості гендерної компетентності зумовлений рядом соціально-психологічних чинників: *на макрорівні* (гендерні перешкоди в суспільстві – диференціація соціальних функцій за статеву ознакою, існуючі культурні норми, статус середньої освіти в суспільстві, запровадження гендерної нерівності в освітню практику), *на мезорівні* (гендерні прояви в освітній галузі – диференціація за статтю у стилі керівництва керівника загальноосвітнього навчального закладу, бар'єри та конфлікти у спільній діяльності педагогічного колективу і взаємостосунках), *на мікрорівні* (відсутність компетентності, засвоєння гендерних установок та стереотипів, починаючи з ранніх етапів розвитку дитини в сім'ї тощо).

Аналіз результатів діагностики когнітивної складової гендерної компетентності керівників ЗНЗ дає можливість виявити, що на високий рівень розвитку цієї складової мають 16,2% респондентів чоловіків і 23,8% жінок, середній рівень – 83,8% чоловіків і 73,8% жінок, низький рівень – 2,4% жінок.

За результатами дослідження також можна припустити, що у значній кількості керівників ЗНЗ існують гендерні стереотипи. Підставою для такого припущення дають відповіді опитуваних, за якими вони стверджують, що біологічна стать однозначно визначає і психологічну стать (44,6% респондентів), схильються до виховання дітей залежно від статі, а не особистісного потенціалу (44,6%), не бачать стереотипів у навчальних програмах і підручниках (20,7%).

При цьому на запитання "З ким, на Вашу думку, із колеги/співробітників легше працювати: з чоловіками чи жінками?" 47,1% респондентів відповіли, що з чоловіками, 14,9% – з жінками і 38% – стать не має значення. Це свідчить про уявлення керівників ЗНЗ про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям "чоловіче" і "жіноче", тобто, гендерних ролей.

Ці результати узгоджуються з дослідженнями О.І. Бондарчук про невисокий рівень гендерної компетентності в керівників-освітян та наявність у них гендерних стереотипів [2; 3].

Виявлені особливості когнітивної складової гендерної компетентності дозволяють говорити про те, що починаючи з дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів і закінчуючи закладами післядипломної педагогічної освіти в навчально-виховному процесі потрібно застосовувати гендерний підхід та створювати умови розвитку в особистості позитивного ставлення до представників протилежної статі, розуміння між членами різних груп, загальної розвитку культури особистості, уникнення непорозуміння та конфліктів у спілкуванні, попередження негативних проявів гендерних стереотипів, доброзичливості, чуйності і відвертості, заснованих на гендерній рівності, яку вони прагнуть виховати у підростаючих поколіннях [5; 8].

Саме це *формує гендерно компетентну особистість*. Разом з тим, заклади освіти часто сприяють саме гендерній диференціації, будучи традиційно зорієнтованими на виховання дівчат, як майбутніх матерів, домогосподарок, а юнаків – як захисників, добувачів [4].

Упровадження гендерних знань у навчально-виховний процес загальноосвітніх навчальних закладів залежить саме від їх керівників, професійна свідомість яких повинна ґрунтуватися на нових знаннях, новій культурі мислення, поведінки, моральних орієнтирах, відсутності гендерних стереотипів та дискримінації особистості в залежності від статі, особистісному розвитку. Важлива роль, яка відповідає новим вимогам до змісту і напрямкам виховання підростаючого покоління, відведена керівникам, які є організаторами нової системи взаємостосунків в педагогічному та учнівському колективах [8; 13].

Дотримуючись традиційних стереотипів про жіночі й чоловічі ролі, учителі та вихователі самі дуже страждають від гендерної нерівності, і свідомо чи неусвідомлено передають ці погляди дітям і вихованцям, підсилюючи дію гендерної соціалізації [4; 11]. Формування гендерної компетентності, збільшення можливостей для навчання у сфері гендерного виховання, отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами, механізмами і формами управлінської діяльності є метою забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі, ефективності роботи закладу загалом.

Можливість відійти від погляду про зумовленість чоловічих і жіночих характеристик і ролей та розкрити особистісні шляхи розвитку та самореалізації, які не обмежені традиційними гендерними стереотипами, забезпечує самовдосконалення керівника ЗНЗ [6]. Гендерна просвіта є одним з важливих механізмів досягнення гендерної компетентності особистості та гендерної рівності в суспільстві. У процесі гендерної просвіти керівників-освітян важливо, насамперед, допомогти подолати їм дискомфорт, зумовлений тим, що не збігається з їхніми віруваннями, уявленнями та цінностями в контексті гендерної проблематики. Потрібно допомогти їм сприймати нову інформацію так, щоб вона не суперечила їхнім поглядам, знайти виправдання зміні своїх знань, ставлень, поведінки, забезпечити реальну можливість запровадити гендерну рівність у управлінні ЗНЗ.

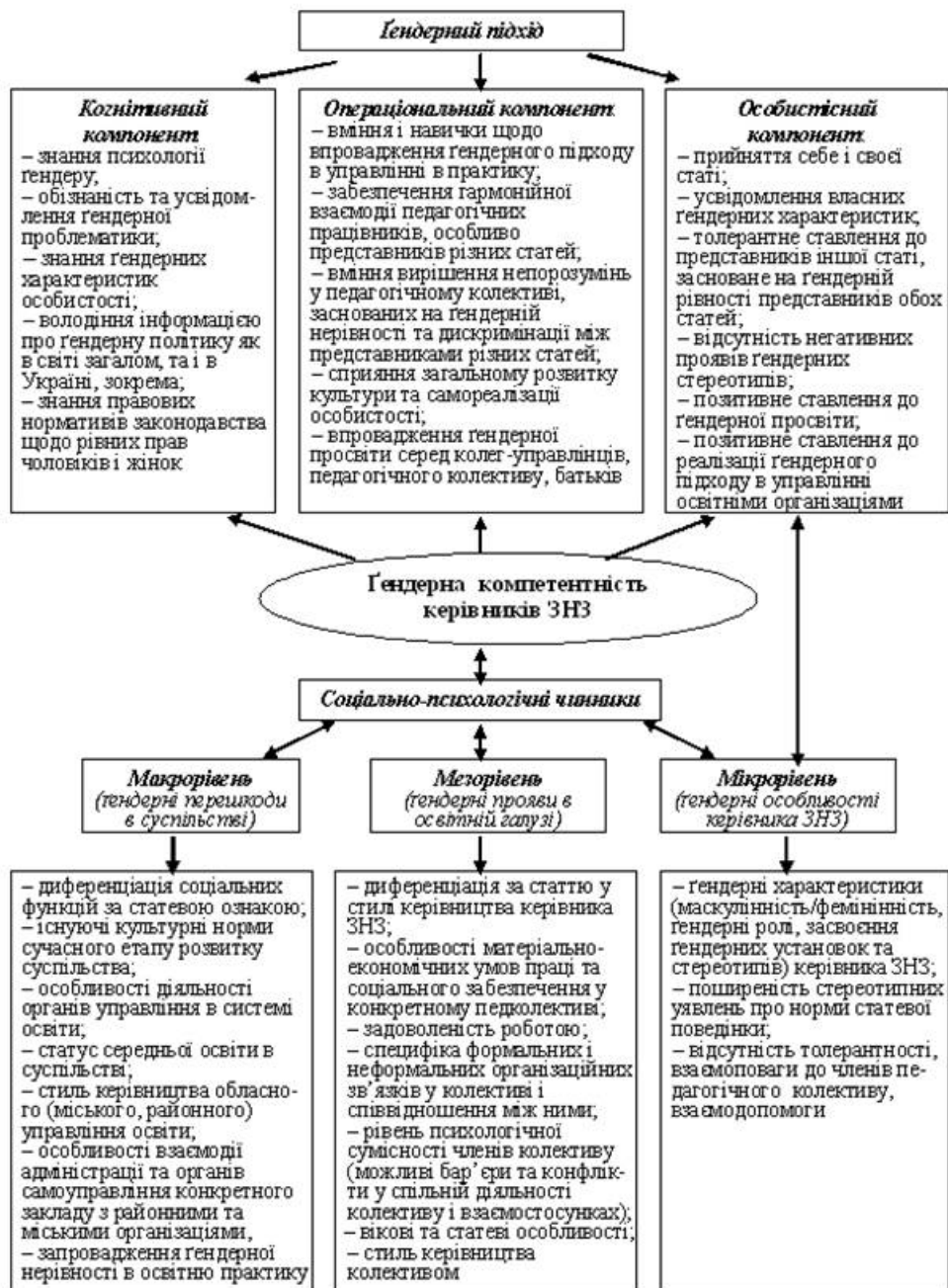


Рис. 1. Модель гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів (авторська розробка)

Висновки. Розглянуто особливості когнітивного компоненту гендерної компетентності керівників ЗНЗ. Встановлено рівні обізнаності респондентів з гендерної проблематики за трьома аспектами: психолого-педагогічного, управлінського, соціально-правового.

Показано, що наявність гендерної компетентності керівників ЗНЗ потребує, зокрема, обізнаності управлінців з гендерних питань. При цьому виявлено недостатній рівень обізнаності керівників ЗНЗ з питань гендерної проблематики, наявність у значній частини управлінців негативних проявів гендерних стереотипів.

Сприяння формуванню гендерної компетентності керівників ЗНЗ можна забезпечити в системі післядипломної педагогічної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Берн Ш. Гендерная психология (Секреты психологии мужчины и женщины. Формирование мнений и поведения, предрассудков доминирования дискриминации, механизмов влияния) / Ш. Берн ; ред. Д. Гиппиус ; [2-е междунар. изд.] – 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. посібник / 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. : Видавничий центр "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. Майерс Д. Гени, культура и гендер / Д. Майерс // Социальная психология. – [7-е изд.] – СПб. : Питер, 2007. – С. 200–241. – (Серия "Мастера психологии").
8. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. – Х. : Видав. група "Основа", 2007. – 448 с. – (Серія "Адміністратору школи").
9. Нежинська О.О. Модель гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / О.О. Нежинська ; Ун-т менедж. освіти АПН України, Асоц. безперерв. освіти дорослих ; редкол. : О.Л. Ануфрієва та ін. ; голов. ред. В.В. Олійник // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць. – К. : Геопринт, 2008. – Вип. 10. – С. 212–219.
10. Практикум по гендерной психологии / [под ред. И.С. Клещиной]. – СПб. : Питер, 2003. – 479 с. : ил. – (Серия "Практикум по психологии").
11. 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 / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – С. 134–152.
12. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : ООО "Речь", 2004. – 350 с.
13. Технології роботи організаційних психологів: [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки]. – К. : Фірма "ІНКОС", 2005. – 366 с.

Подано до редакції 12.02.10

О.О. Нежинская
ОСОБЕННОСТИ КОГНИТИВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ГЕНДЕРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена особенностям гендерной компетентности руководителей общеобразовательных учебных заведений. Представлена модель гендерной компетентности руководителей общеобразовательных учебных заведений, раскрыта суть и социально-психологические факторы гендерной компетентности. Приведены результаты эмпирического исследования когнитивной составляющей гендерной компетентности руководителей общеобразовательных учебных заведений.

Ключевые слова: гендерная компетентность руководителей общеобразовательных учебных заведений, модель гендерной компетентности руководителей общеобразовательных учебных заведений, гендерные стереотипы, гендерный подход, гендерное равенство.

O.O. Nezhynska
PECULIARITIES OF A COGNITIVE CONSTITUENT OF THE GENDER COMPETENCE OF MANAGERS OF COMPREHENSIVE EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

SUMMARY

The article investigates the gender competence of managers of comprehensive schools. It presents a model of gender competence of managers of comprehensive schools; reveals the subject and socio-psychological factors of the gender competence; demonstrates results of empirical investigation of a cognitive constituent of the gender competence of manager of comprehensive schools.

Keywords: the gender competence of managers of secondary schools, the model of gender competence of managers of secondary schools, gender stereotypes, gender approach, gender equality.
