

АНАЛІЗ РІВНІВ ПЕРЕЖИВАНЬ ПРОФЕСІЙНИХ ТРУДНОЩІВ КЕРІВНИКАМИ ОСВІТНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТИ

А.С. Москальова

кандидат психологічних наук, доцент

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

У статті висвітлено психологічні особливості переживань професійних труднощів керівниками загальноосвітніх навчальних закладів. Наведено результати емпіричного дослідження переживань професійних труднощів керівниками загальноосвітніх навчальних закладів залежно від типів навчальних закладів.

Ключові слова: переживання професійних труднощів, стрес, фрустрація, криза, професійна криза.

В статье рассматриваются психологические особенности переживаний профессиональных трудностей руководителями общеобразовательных учебных заведений. Приведены результаты эмпирических исследований переживаний профессиональных трудностей руководителями общеобразовательных учебных заведений в зависимости от типов учебных заведений.

Ключевые слова: переживания профессиональных трудностей, стресс, фрустрация, кризис, профессиональный кризис.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У психології професійної діяльності також досліджувались окремі проблеми професійного становлення особистості, пов'язані із психологічними труднощами в навчальному та виховному процесі, які розглядалися Ю.О. Александровським [1], Л. Кері [8], Н.В. Кузьміною [7] та ін.

У вітчизняній літературі розглядаються деякі питання психологічних труднощів у особистісному розвитку особистості та при виконанні професійної діяльності (Т.М. Титаренко [10; 12], В.Б. Шапарь [9]).

Аналіз наукової літератури надав можливість відслідкувати, що під час професійного становлення відбуваються різнобічні онтогенетичні зміни особистості фахівців, які пов'язані не тільки з позитивними, але й руйнівними (деструктивними) характеристиками [3; 7].

На думку Н.В. Кузьміної, *поняття «труднощі»* розглядається як суб'єктивний стан напруги, туги, незадоволення, яке викликається зовнішніми факторами діяльності і залежить від характеру самих факторів, а саме: освіти, моралі та фізичної підготовки людини до діяльності і ставлення до неї. Це вказує на те, що одні і ті ж фактори можуть викликати різну ступінь труднощів у різних людей [7, 63].

Дуже важливе значення при цьому має здатність людини *пережити* професійні труднощі. Так, на думку Ф.Ю. Василюка, *переживання* – це особлива діяльність (робота) щодо перебудови психологічного світу, яка спрямована на встановлення смислової відповідності між свідомістю та буттям, загальною метою якої є осмисленість життя. Цікавим, на нашу думку, є тлумачення поняття «переживання», з одного боку, як здатність людини відчувати страждання; з іншого – подолання страждання, випробування досліджуваного, вихід із кризи та відновлювання душевної рівноваги [4].

Особливу цінність для розгляду представляє група психологічних труднощів, пов'язана з подоланням психологічних бар'єрів (страх, невпевненість у правильності прийнятого рішення, невизначеність, монотонія), вирішенням конфліктів (у т.ч. когнітивного дисонансу) та подоланням стресових ситуацій [1]. Проте всі дослідники одноставно стверджують про наявність спільного явища для професіоналів різних галузей соціальної сфери щодо переживання постійних професійних труднощів, які призводять до виникнення стресів, «емоційних вигорань», фрустрацій, криз [5]. Професіонали, які потрапили до цих категорій, можуть характеризуватися: відсутністю емпатійності, підвищенням конфліктності, втратою сенсу життя, відчуженістю, байдужістю, невпевненістю у собі тощо [5; 6; 9].

У психологічній науці *стрес* визначають як крайній ступінь психічної напруженості, що дезорганізує діяльність, порушує адаптацію, контроль, перешкоджає самоактуалізації. Варто відмітити, що існують декілька стадій розвитку стресу: стадія тривоги (безпосередня реакція на вплив середовища); стадія резистентності (ефективна адаптація); стадія виснаження (порушення процесу адаптації) [9]. Ще однією характеристикою стресу є виникнення напруги у стані людини, котра перевищує обсяг допустимої. Такий стан асоціюється людиною як поява загрози, для подолання якої недостатньо нормальних адаптивних реакцій. Оскільки стрес виникає, головним чином, від сприйняття загрози, то його виникнення в певній ситуації пов'язане з суб'єктивними особливостями особистості, що часто відіграють основну роль у процесі адаптації особистості до нових умов навколишнього середовища [1]. Багато авторів [8] розглядають *поняття «трудоий стрес»* як трансакцію – існуючий взаємозв'язок людини з навколишнім середовищем. Основною ідеєю вчених, які обстоюють трансактні визначення, є стрес, тобто динамічний когнітивний стан, який характеризується порушенням гомеостазу або дисбалансом, що призводить до необхідності позбутися дисбалансу та відновити гомеостаз [8]. У такому випадку задіяні інтеракція людини і навколишнє середовище, що стосується «динаміки психологічних механізмів когнітивної оцінки та копіngu, на яких базується будь-яке стресогенне явище» [7, 29]. Тобто автори наголошують, що існує дві оцінки трудового стресу. Спочатку людина усвідомлює певну загрозу для свого благополуччя (первинна оцінка), а потім

ідентифікує копінг-ресурси та перевіряє свою здатність упоратися з ситуацією, яка склалась [7]. На думку інших авторів (Dewe, Cox, & Ferguson), такі оцінки стресу – ключ до процесу стрес-копінгу [8].

Поняття «*фрустрація*» визначається як ситуація наявності сильної вмотивованості при досягненні мети (задовольнити потребу) та уникнути перепон, які заважають цьому досягненню [1]. Розрізняють деяку різнонаправленість фрустрацій [10]:

- *фрустрації минулого* – коли відбувається розлад часових ретроспектив особистості, руйнування тих цінностей, що склали сенс життя людини в минулому. Характерною ознакою криз в такому стані є зміна життєвих орієнтацій (як на індивідуальному, так і на соціальному рівні), але вже після того, як прожито відповідний період історії, котрий належить тільки до минулого, що створює відчуття втрати смислу прожитого життя;

- *фрустрації теперішнього* – пов'язані з руйнуванням зв'язку між часовими ретроспективами і перспективами. Такий стан пов'язаний з переживанням поточної життєвої кризи, що супроводжується відчуттям безвиході. Такий стан – це реакція на різні події в житті людини: участь у військових конфліктах; катастрофи в різних їх проявах (техногенні, природні, регіональні тощо); побутові негаразди (нерозділене кохання, зрада, наклеп тощо). На думку науковців, такі ситуації не обов'язково перекреслюють життя людини, а часто лише змушують переносити реалізацію життєвих планів і завдань із теперішнього в невизначене майбутнє. Проте, невміння знайти вихід, неможливість через депресію, що виникла, пережити ситуацію, часто призводять навіть до спроб суїциду;

- *фрустрації майбутнього* – пов'язані із руйнуванням часових перспектив людини внаслідок втрати можливості реалізувати намічені життєві плани. Такий напрям вважається найсерйознішими випадками екзистенціальної фрустрації. Адже критична ситуація може скластися з декількох причин: а) втратою здоров'я власного або близьких; б) відкриттям не відомих раніше життєвих обставин. На думку науковців, вийти з кризи можна, наприклад, у тому випадку, якщо знайти, заради чого чи заради кого варто продовжувати жити (сенс життя).

Варто відмітити, що при агресивних проявах деякі люди бачать причину невдачі в собі і починають себе активно звинувачувати, карати; у інших агресія спрямована на оточення (вони можуть кидати стільці, грюкати дверима, бити кулаком по столу чи починають шукати винних близьких). Тому часто фрустрації проявляються у станах із агресивним виявом. При цьому стан агресії може бути зовні яскраво виражений, тоді поведінка людини може містити в собі не тільки прямий напад, але й погрозу, бажання напасти, ворожість. Агресія може характеризуватися гострим, часто афективним переживанням гніву, імпульсивною безладною активністю, злісністю, часто-густо бажанням на когось і навіть на чомусь «зірвати зло». У стані агресії на перший план виступають втрата самоконтролю, гнів і невинуваті агресивні дії. Варто виділити агресію, спрямовану проти самого себе, яка виражається в самовикриванні, самобичуванні, іноді в грубому ставленні до самого себе. У деяких роботах як прояв фрустрації відзначається не реальна, а уявлювана, існуюча лише у фантазії агресія.

Як і інші теорії походження агресії, фрустраційна теорія не уникла зауважень на свою адресу. Найбільше критики викликала гіпотеза про чітке визначення самої схеми «фрустрація-агресія». Було зауважено, що люди досить часто відчують фрустрацію, але не обов'язково при цьому поводяться агресивно, і навпаки. Прихильники фрустраційної теорії погодилися й трохи видозмінили свою позицію. Представником такої модифікованої форми теорії зумовлювання агресії фрустрацією є Л. Берковитц [3]. По-перше, він ввів нову додаткову змінну, яка характеризує можливі переживання, що виникають у результаті фрустрації, – гнів як емоційну реакцію на фруструючий подразник. По-друге, він визнає, що агресія не завжди є домінуючою реакцією на фрустрацію й за певних умов може придушуватися. У концептуальну схему «фрустрація-агресія» Л. Берковитц ввів *три істотні виправлення*: а) фрустрація не обов'язково реалізується в агресивних діях, але вона стимулює готовність до них; б) навіть при стані готовності агресія не виникає без належних умов; в) вихід із фруструючої ситуації за допомогою агресивних дій виховує в індивіда звичку до подібних дій. Слід зазначити, що такий підхід надав можливість дещо змінити погляд на фрустраційно-агресивне походження у вивченні переживань особистістю труднощів у професійній діяльності.

Щодо вивчення *терміна «криза»* у сучасній психології, то варто відмітити, що відомі різні її трактування: гостра, приголомшлива, неочікувана, некерована дія, яка завжди несе відтінок незвичайності [3]; онтогенетичне джерело як сили, так і недостатньої адаптації [2]; антракт, час коли необхідно зупинитися, задуматися і побачити вже пройдену частину шляху [10]; період розпаду, розладу [7]; механізм переривчастості в процесі особистісної світобудови [8]; як етап життя – будь-яка поворотна подія в житті, що робить неможливим спокійне, звичне функціонування і вимагає перебудови багатьох поведінкових стереотипів; як етап розвитку – це особливі, відносно нетривалі за часом періоди онтогенезу, які характеризуються різкими психічними змінами [12].

Стан наявності особистісної кризи може впливати на стани виникнення та перебігу професійної кризи. Вченими сутність *поняття «професійна криза»* трактується по-різному. Так, Н. Пилипенко під схильністю до переживання *професійної кризи* розуміє психічний стан людини, що характеризується суб'єктивними (внутрішніми) переживаннями неможливістю реалізації двох професійно важливих мотивів – мотиву досягнення і потреби в досягненнях. Мотивація може вплинути на переживання професійної кризи в процесі самореалізації так само, як і подібні переживання можуть призвести до зміни професійної мотивації [6].

Нас зацікавили дослідження деяких авторів, які доводять, що з виникненням переживань професійних труднощів простежуються збільшення поведінкової активності, зміни характеру поведінки і включення механізмів інтрапсихічної адаптації людини. Вчені вказують на те, що тривога здатна не тільки стимулювати активність, вона сприяє руйнуванню неадекватних поведінкових стереотипів і виникненню нових, більш адаптивних поведінкових патернів. Згідно з даними, наведеними у психологічній літературі, тривога має ознаку небезпеки і характер невизначеності, а ступінь тривожності особистості напряму пов'язаний з індивідуальною конституцією й індивідуально-типологічними особливостями людини. Інтенсивна тривога, яка неадекватна ситуації, блокує формування адаптивної поведінки, дезінтегрує особистість і призводить до загального негативного особистісного стану. Таким чином, тривога є основою будь-яких змін психічного стану і поведінки людини, яка знаходиться під дією стресору [1; 2; 5; 6].

Розглядаючи психічну адаптацію, Ф.Б. Березін визначив тривожний ряд, як сутнісний елемент процесу психічного пристосування. Він складається з декількох етапів: відчуття внутрішньої напруги – немає сильно виражених емоцій, але є дискомфорт; гіперстезичні реакції – зростання напруги, негативізм, підвищення дратівливості; власне тривога – відчуття невизначеної загрози. Основною характеристикою цього стану є неможливість визначити характер загрози і час її виникнення; страх – тривога, конкретизована на певному об'єкті; відчуття наступаючої катастрофи – почуття безпорадності, оцінка ситуації як прояву того, що неможливо змінити; тривожно-боязливе збудження – дезорганізація особистості, при якому неможлива цілеспрямована діяльність [2]. У зв'язку з цим постало питання проведення емпіричного дослідження серед керівників ЗНЗ щодо переживання професійних труднощів.

Проте, проблема саме в ракурсі дослідження психологічних особливостей переживань професійних труднощів керівниками освітніх організацій в умовах трансформації освіти, на наш погляд, є вивченою недостатньо. Тому ця проблема потребує досконалого вивчення задля того, щоб надати можливість керівникам закладів освіти оволодіти знаннями, вміннями та навичками конструктивного подолання професійних криз з метою поліпшення навчально-виховного процесу освітньої організації.

Отже, **мета дослідження** полягала у тому, щоб дослідити психологічні особливості рівнів переживань професійних труднощів керівниками загальноосвітніх навчальних закладів (надалі ЗНЗ) в умовах соціально-економічних трансформацій суспільства.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для проведення дослідження було використано авторську розробку – анкету «Дослідження переживань професійних труднощів керівниками ЗНЗ». Анкета складалась із запитань, завдяки яким вдалось виявити, відповідно до поставленої мети, психологічні особливості рівня переживань професійних труднощів. Стратегія запитань спрямована на виявлення у слухачів проявів: а) власне емоцій; б) ставлень до інших та професійної діяльності; в) ставлень до себе. Подані твердження досліджувані повинні були оцінити за 5-бальною системою.

Дослідження проводилось серед різних категорій керівників закладів освіти в системі післядипломної педагогічної освіти. Ним охоплено 162 керівники закладів освіти України. Із них жінок – 79,6%, чоловіків – 20,4%.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 16). Дослідження виконано в межах наукового проекту кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Психологічна підготовка керівників освітніх організацій до діяльності в умовах змін» (на 2013 р., науковий керівник – доктор психологічних наук, професор О.І. Бондарчук).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Обробка результатів надала можливість виявити *рівні сформованості переживань*: високий (руйнівний), середній (тривожно-агресивний), низький (оптимізуєчно-спрямовуючий) (табл. 1):

Таблиця 1

Характеристика рівнів сформованості переживань професійних криз керівниками ЗНЗ

Високий (руйнівний)	Повна дезорганізація особистості, при якій неможлива цілеспрямована професійна діяльність
Середній (тривожно-агресивний)	Зростання напруги, негативізм, підвищення дратівливості відчуття невизначеної загрози, неможливість визначити характер загрози і час її виникнення
Низький (оптимізуєчно-спрямовуючий)	Збільшення поведінкової активності, зміни характеру поведінки і включення механізмів інтрапсихічної адаптації людини, схильність до конструктивного розв'язання проблеми

Ефективним виявлено низький (оптимізує-спрямовуючий) рівень емоційних переживань, який має позитивну модальність, вказує на адекватно збалансоване ставлення людини до того, що відбувається в організації, позитивно та емоційно стримано виявляє ставлення до себе, інших та професійної діяльності.

Спираючись на отримані дані, ми розподілили всіх досліджуваних керівників закладів освіти на три групи – відповідно до рівня сформованості емоційних переживань професійних труднощів керівниками освітніх організацій (табл. 1).

У цілому дослідження виявило середній «тривожно-агресивний» рівень розвитку емоційних переживань професійних труднощів керівниками освітніх організацій. Так, загальний рівень емоційних переживань керівниками освітніх організацій надав можливість виявити такі показники: осіб, які належать до «оптимістично-спрямовуючого» рівня, зовсім мало (1,7%), більшість складають «тривожно-агресивний» рівень (86,9%), і решта досліджуваних увійшли до «руйнівного» рівня емоційних переживань (11,3%). Це загалом вказує на наявність проблеми щодо проявів переживань керівниками освітніх організацій професійних труднощів (табл. 2).

Таблиця 2

Особливості рівнів емоційних переживань керівниками ЗНЗ професійних труднощів, залежно від типу навчального закладу, у %

Досліджувані	Рівні емоційних переживань, у %		
	Н (оптимістично-спрямовуючий)	С (тривожно-агресивний)	В (руйнівний)
Директор ЗНЗ традиційного типу	6,8	78,6	14,6
Директор ЗНЗ нового типу	-	86,3	13,7
Директор ДНЗ	-	100	-
Директор ПТНЗ	-	82,6	17,4
Разом	1,7	86,9	11,4

Як видно з табл. 1, серед них у:

- директорів ЗНЗ традиційного типу навчання поряд з «тривожно-агресивним» рівнем (78,6%) є особи, які належать до «оптимістично-спрямовуючого» (6,8 %) та «руйнівного» (14,6 %) рівнів;
- директорів ЗНЗ нового типу виявлені поряд з «тривожно-агресивним рівнем» (86,3 %) особи з «руйнівним» (13,7 %) рівнем.
- директорів ДНЗ – особи, які знаходяться тільки на «тривожно-агресивному» рівні (100 %);
- директорів ПТНЗ – особи, яким притаманний «тривожно-агресивний» (82,6 %) та «руйнівний» (17,4 %) рівні.

Це надало можливість більш детально подивитися на виявлену проблему та побачити відсутність у керівників освітніх організацій сукупності характеристик, які б сприяли оптимістичному вирішенню професійних труднощів. Натомість, виявлено схильність до неконструктивного подолання професійних труднощів під час виконання своєї діяльності.

ВИСНОВКИ

Отже, на основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Визначено, що переживання – це, з одного боку, здатність людини відчувати страждання; з іншого – здатність людини до подолання страждань, виходу із кризи та відновлювання душевної рівноваги.
2. Констатовано наявність амбівалентності в дослідженні: з одного боку, виникнення професійних деформацій деструкції вказує на наявність певних професійних труднощів у становленні фахівців будь-якої професії; з іншого – переживання постійних професійних труднощів призводить до виникнення стресів, фрустрацій, професійних криз.
3. Виявлено нездатність керівників ЗНЗ позитивно переживати професійні труднощі.
4. З'ясовано необхідність підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до позитивного переживання професійних труднощів в умовах соціальних трансформацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Александровский Ю.А. Состояние психической дезадаптации в экстремальных условиях (по материалам аварии на Чернобыльской АЭС) / Ю.А. Александровский, Г.М. Румянцева, Б.П. Щукин, В.В. Юров // Журнал неврол. и псих. – 1989. – №5 – С. 111–117.
2. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Д. : Наука, 1988. – 270 с.
3. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль / Л. Берковиц. – СПб. : Прайм-Еврознак ; Нева ; М. : Олма-Пресс, 2002. – 510 с. : рисунки. – (Секреты. Vest. Психология).
4. Василюк Ф.Е. Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 200 с.
5. Зеер Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – №6. – С. 45–56.
6. Кокс Т. Стресс / Т. Кокс. – М. : Медицина, 1981. – 108 с.
7. Кузьмина Н.В. Очерки психологии труда учителя / Н.В. Кузьмина. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1967. – 63 с.
8. Кэри Л. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / Л. Кэри, Дж. Дейв Филипп, Майкл П. О'Драйсколл. – М. : Гуманитарный Центр, 2007. – 336 с.

9. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / за ред. канд. психол. наук, доц. В. Б. Шапаря. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
10. Психологія життєвої кризи / [відп. ред. Т. М. Титаренко]. – К. : Агрпромвидав України, 1998. – 348 с.
11. Сельє Г. Стресс без дистресса / Г. Сельє. – М. : Прогресс, 1982. – 128 с.
12. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т.М. Титаренко. – К. : Либідь, 2003. – 176 с.

УДК 159.922.6(043.3)

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

О.О. Нежинська

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

Стаття висвітлює методику дослідження психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності. Подано методичну базу емпіричного дослідження для визначення на цій основі рівнів психологічної готовності керівника освітньої організації загалом та її компонентів зокрема.

Ключові слова: гендерна компетентність, психологічна готовність до формування гендерної компетентності, керівник освітньої організації.

Статья освещает методику исследования психологической готовности руководителя образовательной организации к формированию гендерной компетентности. Подано разработку методической базы эмпирического исследования для обозначения на этой основе уровней психологической готовности руководителя образовательной организации вообще и ее компонентов в частности.

Ключевые слова: гендерная компетентность, психологическая готовность к формированию гендерной компетентности, руководитель образовательной организации.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Динамічні процеси в житті українського суспільства вимагають виконання однієї з важливих умов місії освітньої організації щодо забезпечення можливостей самореалізації кожного суб'єкта навчально-виховного процесу. Разом із тим, не можна ігнорувати й існуючі в нашому суспільстві на сьогодні деструктивні рухи, спрямовані проти політики утвердження гендерної рівності, що висуває особливі вимоги щодо психологічної підготовки керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності.

Водночас, за результатами дослідження виявлено *три основні групи* проблем психологічної підготовки керівників освітніх організацій до формування гендерної компетентності: 1) проблеми на рівні суспільства (диференціація соціальних функцій за статевою ознакою, поширеність стереотипних уявлень про норми статевої поведінки); 2) на рівні освітньої галузі (особливості діяльності органів управління в системі освіти, що спричиняють запровадження гендерної нерівності в освітню практику, зокрема, диференціацію за статтю у процесі управління закладом освіти, поширеність гендерної нерівності в підручниках і навчальних програмах; особливості навчання та виховання на основі статоворольового підходу та ін.); 3) на індивідуально-психологічному рівні (наявність традиційних гендерних стереотипів у значній кількості управлінців) [1; 5–6]. Ці проблеми можуть зумовити недостатній рівень психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування гендерної компетентності.

У зв'язку з цим актуальним уявляється дослідження рівнів психологічної готовності керівників освітніх організацій до формування гендерної компетентності, що, в свою чергу, передбачає розроблення методичної бази відповідного емпіричного дослідження. Отже, **мета роботи** – розробити методику дослідження психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

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

У процесі проведення емпіричного дослідження використано: опитувальник О.І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» [4]; опитувальник Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді «Поширеність гендерних стереотипів» [5]; опитувальник С. Бем [3]; методика М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?» [3]; методика дослідження самоставлення (С.Р. Панталеєв – В.В. Столін) [8]; анкета на визначення ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики (авторська розробка; див. Додаток 1) [6]; «Розв'язання проблемних управлінських ситуацій гендерної природи» (авторська розробка; див. Додаток 2) [6]; анкета на визначення ставлення керівників до гендерної проблематики (авторська розробка; див. Додаток 3) [6]. Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0) та MS Excel.