

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. : Агрпромовидав 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.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Слід зазначити, що психологічну готовність керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності ми розглядаємо як складне особистісне утворення, що містить сукупність мотивів, знань, умінь та особистісних якостей керівників, які сприяють запровадженню гендерної рівності в діяльність освітньої організації.

Відповідно у структурі психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності можна виокремити *мотиваційний* (сукупність мотивів, що зумовлюють стійке прагнення формувати гендерну компетентність, запровадити гендерний підхід у практику управління, усвідомити та розвинути свої гендерні характеристики особистості, які зможуть забезпечити управління закладом освіти на засадах гендерної рівності), *когнітивний* (сукупність знань з гендерної проблематики загалом і зі специфіки її відображення освітньою організацією зокрема), *операційний* (сукупність умінь і навичок запровадження керівником гендерного підходу) та *особистісний* (відсутність традиційних гендерних стереотипів і упереджень; розвинутої гендерної ідентичності, усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі) компоненти.

Для дослідження *мотиваційного компонента психологічної готовності* керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності доцільно використати комплекс методик:

- опитувальник О.І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» для визначення ставлення керівників до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ» [4] (питання №№ 4; 10; 12; 14; 19; 20; 21; 23; 25);
- анкета (авторська розробка: Додаток 3) на визначення ставлення керівників до гендерної проблематики [6].

Опитувальник О. І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» містить три основні блоки запитань, в яких передбачено визначення обізнаності керівників з особливостей психолого-педагогічного, управлінського та соціально-правового забезпечення управління освітньою організацією з урахуванням гендерного підходу [4].

За допомогою даного опитувальника можна визначити рівень знань керівників освітніх організацій як у важливих аспектах гендерної проблематики взагалі, так і безпосередньо стосовно управління закладами освіти. Про значущість запровадження гендерного підходу в управління освітньою організацією за допомогою даного опитувальника можна зробити попередній висновок на основі відповіді на питання (№ 11), в якому пропонується проранжувати важливість гендерної проблематики серед інших управлінських проблем.

Крім того, за допомогою опитувальника можна отримати інформацію щодо особливостей мотиваційної та особистісної складових готовності. Так, зокрема, в опитувальнику передбачено визначення ставлення до реалізації гендерного підходу в управлінні освітньою організацією. Це пряме запитання (№ 31) про ставлення до запровадження гендерної освіти для управлінців і завуальовані запитання, в яких є ситуація вибору правильності управлінських дій в окремих моментах діяльності закладів освіти, що пов'язані з гендерною проблематикою (№№ 4; 10; 12; 14; 19; 20; 21; 23; 25). При цьому про позитивне ставлення, на думку автора, свідчитимуть вибори на користь гендерної рівності освітян та інших учасників навчально-виховного процесу.

На основі аналізу відповідей на окремі питання опитувальника (№№ 4, 6, 8, 12, 20) можна висунути припущення про наявність традиційних гендерних стереотипів. Підставу для такого припущення дають відповіді, за якими стверджується наявність типових «жіночих» і «чоловічих» психологічних рис, те, що біологічна стать однозначно визначає психологічну стать, заперечується можливість для чоловіка займатися суто «жіночими справами», стверджується необхідність виховання дітей залежно від статі, а не особистісного потенціалу, відсутність стереотипів у навчальних програмах і підручниках тощо.

Отже, цей опитувальник дозволяє визначити багаторівневість і складність гендерних проблем управління освітньою організацією, а також дослідити окремі показники всіх складових психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності.

Стосовно дослідження мотиваційного компонента психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності, як вже зазначалося, завдяки опитувальнику визначено ставлення керівників до реалізації гендерного підходу в управлінні освітньою організацією, до запровадження гендерної освіти для управлінців, щодо вибору правильності управлінських дій в окремих моментах діяльності освітніх організацій, що пов'язані з гендерною проблематикою.

Також у рамках дослідження доцільно використати анкету ставлення управлінців до основних гендерних питань, яка складається з 12 незавершених речень (Додаток 3) та 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). Отримані відповіді оцінюються за трьохбальною шкалою. При цьому градація балів була наступна: 1 бал – негативне ставлення; 2 бали – невизначене або амбівалентне ставлення; 3 бали – позитивне ставлення.

Під час контент-аналізу відповідей увагу було зосереджено на таких моментах: ставленні досліджуваних до виконуваного завдання (розгорненість формулювань, відхід від теми, відсутність відповідей на окремі запитання); змісті їх висловлювань, кількості «тематичних висловлювань».

У результаті проаналізованих особливостей мотиваційного компонента психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності слід відмітити, що до групи з високим рівнем мотиваційного компонента готовності слід віднести управлінців, що виявляють позитивне ставлення до гендерної проблематики, мають високий рівень позитивного ставлення до формування гендерної компетентності, а також прагнення до реалізації гендерного підходу в управлінні освітньою організацією на засадах гендерної рівності. До групи з середнім рівнем мотиваційної готовності віднесено управлінців з нейтральним ставленням до гендерної проблематики та формування гендерної компетентності, а також нейтральним ставленням до реалізації гендерного підходу в управлінні закладом освіти. До групи з низьким рівнем мотиваційної готовності віднесено управлінців з негативним ставленням до гендерної проблематики та формування гендерної компетентності, а також негативним ставленням до гендерного підходу в освіті.

Для визначення особливостей *когнітивного компонента психологічної готовності* керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності доцільним є використати:

- опитувальника О.І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» для визначення ставлення керівників до реалізації гендерного підходу в управлінні ЗНЗ» [4];
- авторську анкету щодо обізнаності управлінців з основних гендерних понять (Додаток 1) [6].

Окрім вищезазначеного опитувальника О.І. Бондарчук, слід вказати, що ця анкета містить 4 запитання, а обробка здійснюється за результатами правильних відповідей на поставлені запитання методом контент-аналізу. Отримані відповіді пропонується оцінювати за 3-бальною шкалою, при цьому градація балів наступна: 1 бал – відсутні або неправильні знання; 2 бали – частково правильні або неповні знання; 3 бали – повні та правильні знання.

До групи з високим рівнем когнітивного компонента психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності слід віднести управлінців, які обізнані у важливих аспектах гендерної проблематики, визначають шляхи можливої продуктивної співпраці з колегами та працівниками незалежно від статі, а також усвідомлюють гендерні закономірності розвитку суспільства та свого місця в ньому. До групи з середнім рівнем когнітивного компонента готовності доцільно віднести керівників, які мають окремі прогалини з основних питань гендерної проблематики. До групи з низьким рівнем когнітивного компонента готовності слід віднести управлінців, які недостатньо усвідомлюють гендерну проблематику, орієнтуються з теми слабо, не відповідають на поставлені завдання, визначають шляхи взаємодії з працівниками та іншими суб'єктами навчально-виховного процесу залежно від їхньої статі.

Визначення рівня *операційного компонента психологічної готовності* керівника освітньої організації (вміння і навички щодо запровадження гендерного підходу в управлінні освітнім закладом) до формування гендерної компетентності можливо за результатами розв'язання управлінцями ситуацій, які представлені в авторському опитувальнику «Розв'язання проблемних управлінських ситуацій гендерної природи» [6]. Тут визначалися вміння і навички керівників щодо впровадження гендерного підходу в управлінні на основі ідентифікації гендерної проблематики серед інших управлінських проблем (Додаток 2). Згідно з цим опитувальником керівники мусять уявити різні ситуації та описати свої дії в них, наприклад: батьки старшокласників звернулися до керівника закладу освіти з проханням дозволити на уроках праці дівчатам займатися з хлопцями на верстатах. Яке рішення, на Ваш погляд, має прийняти керівник?

Отримані відповіді оцінюються за 3-бальною шкалою, при цьому градація балів наступна: 1 бал – відсутні або неправильні вміння та навички; 2 бали – частково правильні або неповні вміння та навички; 3 бали – повні й правильні вміння та навички розв'язання управлінських проблем на засадах гендерної рівності. За набраними балами досліджуваних можна поділити на 3 групи з високим, середнім та низьким рівнями операційного компонента психологічної готовності до формування гендерної компетентності.

Тому до групи з високим рівнем операційного компонента психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності ми віднесли управлінців, які завдяки досвіду та вмінню успішно вирішували всі практичні завдання, у процесі спілкування з представниками певної статі виявили гендерну компетентність, при цьому проявили вміння та навички щодо розв'язання управлінських проблем на засадах гендерної рівності. До групи з середнім рівнем операційного компонента готовності ми віднесли управлінців, які проявляли подекуди невпевненість при розв'язанні управлінських ситуацій, іноді утруднювалися у виборі адекватної стратегії взаємодії з особами залежно від їхньої статі. До групи з низьким рівнем операційного компонента готовності було віднесено досліджуваних, яким було важко вирішувати поставлені завдання, вони проявляли невпевненість та небажання працювати з означеної тематики, демонстрували гендерну упередженість у вирішенні завдань.

Дослідження *особистісного компонента психологічної готовності* керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності можливе за допомогою наступних методик:

- опитувальник Т.В. Говорун, О.М. Кікінежди «Поширеність гендерних стереотипів» [5];
- опитувальник С. Бем [3];
- методика М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?» [3];
- методика дослідження самоставлення (С.Р. Пантілеев – В.В. Столін) [8]. Також на основі аналізу відповідей на деякі питання можна висунути припущення про наявність традиційних гендерних стереотипів.

Аналіз результатів наукових досліджень дозволяє констатувати, що гендерні стереотипи досить поширені серед освітян, поглиблюють диференціацію соціально-психологічних вимог та очікувань стосовно поведінки всіх суб'єктів навчально-виховного процесу, а чимало вчителів освітніх організацій сповідують ідеологію чоловічих і жіночих ролей і не бачать необхідності розвитку андрогінних властивостей [1–5]. Негативна роль гендерних стереотипів проявляється в гальмуванні гармонізації статево-рольових позицій, очікувань і вимог, оскільки їх основою є викривлення уявлення про стать і гендерні ролі. Тому в дослідженні доцільно використати опитувальник Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді «Поширеність гендерних стереотипів», який дозволяє дослідити гендерні стереотипи управлінців [5].

Опитувальник складається з 10 запитань. Позитивні відповіді та їх кількість свідчать на користь традиційних гендерних стереотипів у досліджуваних управлінців. Слід пригадати, що виділяють стереотипи маскуліності/фемініності, стереотипи щодо змісту праці чоловіків і жінок, стереотипи, що пов'язані із закріпленням професійних і сімейних ролей відповідно до статі, а також стереотипи щодо здібностей особистості, зумовлених її статтю (коли, наприклад, твердять, що дівчата здібніші до вивчення гуманітарних наук, а хлопці – до природничих, стереотипи, що чоловіки є кращими лідерами, ніж жінки тощо).

Серед методик оцінки гендерної ідентичності особистості, уявлення про моделі поведінки та риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче», перевага дослідників віддається опитувальнику С. Бем. У науковій літературі він згадується як анкета (опитувальник) статевої ролі BSRI [3]. Опитувальник складається з 60 суджень, які оцінюються відповідними балами, і використовується для виявлення ступеня виразності маскуліних та фемініних характеристик, що дозволяє визначити тип особистості: маскуліний, фемініний, андрогінний.

Вияв поведінкових корелятивів гендерних стереотипів та гендерної ідентифікації можливий за допомогою опитувальника М. Куна – Т. Макпартленда «Хто Я?» [3]. Він визначає наявність чи відсутність гендерних характеристик в структурі Я-концепції особистості, місце гендерних ролей в ієрархії соціальних ролей особистості управлінця, дозволяє провести аналіз співвідношення індивідуальних і соціальних характеристик, балансу соціальної й особистісної ідентичності.

При цьому ми враховували, що чим більше якостей людина виокремлює і відносить до свого «Я», тим більш вона рефлексивна, тим вище рівень її самосвідомості, ніж у людини з менш розвинутим уявленням про себе. Крім того, ми зважали на ті характеристики самого себе, які респондент записує на початку свого списку, як такі, що найбільшою мірою актуалізовані в його свідомості, а також є більш значущими для суб'єкта.

Як відомо, за інструкцією опитувальника досліджувані мають протягом 15 хвилин 20 разів дати відповідь на запитання «Хто Я?», використовуючи будь-які слова або речення. Відповідаючи на запитання, керівник указує ролі та характеристики-визначення, з якими він себе співвідносить, ідентифікує, тобто з соціальним статусом і тими рисами, які, на його думку, пов'язуються з ним. Результати самоописів обробляються методом контент-аналізу та дозволяють отримати загальний частотний розподіл характеристик та тенденцію розподілу особливостей самопрезентації досліджуваних. У разі необхідності отримані дані можна обмежити середньогруповими параметрами: переживання соціальних або індивідуальних характеристик, міра виразності їх (прийом ранжування), рівень переживання стереотипних характеристик.

Дослідження самоставлення управлінців відбувалося на основі методики С.Р. Пантілеєва – В.В. Століна, що спирається на розуміння самоставлення як узагальненого почуття суб'єкта на адресу Я, визначаючи ступінь прийняття себе досліджуваним [8]. Опитувальник має задовільні показники надійності та валідності (конвергентної і дискримінантної), й містить 110 пунктів, що охоплюють простір самоставлення, зміст якого презентують 9 відносно самостійних шкал: 1) замкнутість – відвертість; 2) самовпевненість; 3) самокерівництво; 4) віддзеркалене самоставлення; 5) самоцінність; 6) самоприйняття; 7) самоприхильність; 8) внутрішня конфліктність; 9) самозвинувачення. У процесі опрацювання результатів варто визначити самоставлення до себе залежно від статі управлінців та типу їхньої гендерної ідентичності. Підрахування балів ведеться відповідно до ключа відповідей. Знаходять «сирі» бали за всіма шкалами, а далі бали переводяться в стени (чим вищий бал (стен), тим більше виражений досліджуваний параметр). Значення, які дорівнюють 8–10 стенам, можна прийняти за високі, 5–7 – за середні, 1–4 – за низькі. Отже, високі бали свідчать про високе самоставлення керівників.

До групи з високим рівнем особистісного компонента психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності можна віднести управлінців з толерантним ставленням до людей незалежно від їхньої статі, заснованому на гендерній рівності представників обох статей, прийняттям себе та своєї статі, відсутністю, баченням та попередженням негативних проявів гендерних стереотипів. До групи з середнім рівнем особистісного компонента ми віднесли управлінців з незначною кількістю гендерних стереотипів, прийняттям себе та своєї статі, нейтральним ставленням до гендерної рівності в освіті. До групи з низьким рівнем особистісного компонента ми віднесли опитуваних з наявністю гендерних стереотипів, а також негативним ставленням до гендерної рівності в освіті.

Крім того, дані, отримані під час опитування управлінців, варто доповнити результатами спостереження за поведінкою досліджуваних під час аналізу управлінських ситуацій (зовнішній вигляд, емоційні реакції, міміка тощо). Так, у нашому пілотажному дослідженні ми констатували, що деякі керівники були згодні з формулюванням завдань, іноді здивовані постановкою проблеми, відкриттям

важливості гендерної проблематики в управлінні закладом освіти, що спостерігалось в їх поведінці, замисленні, виразі обличчя. До того ж досліджуваним було запропоновано самостійно обговорити, як вони розуміють свої відповіді, чим розширювався спектр інтерпретації результатів. При цьому спостерігалися різні реакції управлінців: деякі активно висловлювали свої враження, можливі здивування, підкріплюючи їх бурхливими жестами, інші з посмішкою погоджувалися з отриманими даними, стверджуючи свої результати, деякі, навпаки, переглядали свої відповіді, слухали інших та не висловлювали своїх думок, а дехто взагалі відкидав значущість гендерної проблематики, зауважуючи, що все це несуттєво, є набагато важливіші проблеми управління.

У цілому на основі отриманих даних виокремлено три групи управлінців з високим, середнім та низьким рівнями психологічної готовності керівника освітньої організації до формування гендерної компетентності.

ВИСНОВКИ

Психологічну готовність керівників освітніх організацій до формування гендерної компетентності можна дослідити через комплекс методик, спрямованих на визначення рівнів розвитку мотиваційної, когнітивної, операційної, особистісної компонентів та узагальнення отриманих результатів.

Перспективою подальших досліджень в цьому напрямку уявляється вивчення особливостей гендерної компетентності практичних психологів у сфері освіти, які здійснюють психологічну підготовку з різних напрямів для керівних та науково-педагогічних кадрів освітньої галузі. Це цілком можна врахувати у системі післядипломної педагогічної освіти з метою підвищення ефективності діяльності управлінців.

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 : навчальний модуль для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О.І. Бондарчук, Л.М. Ващенко, О.О. Нежинська ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011. – 100 с.
3. Гендерная психология. Практикум / под ред. И.С. Клецкиной. – [2-е изд.] – СПб. : Питер, 2009. – 496 с.: ил. – (Серия «Практикум»).
4. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / за заг. ред. В.В. Олійника, Л.І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
5. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посіб. / Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді. – К. : Видавничий центр «Академія», 2004. – 308 с.
6. Нежинська О.О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія ; Університет менеджменту освіти НАПН України / Олена Олександрівна Нежинська. – К., 2011. – 272 с.
7. 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.
8. Пантिलеев С.Р. Методика исследования самоотношения / С.Р. Пантилеев. – М. : Смысл, 1993. – 32 с.

Додаток 1

Анкета на виявлення обізнаності керівників освітніх організацій з основних гендерних понять (авторська розробка)

Призначення: визначення рівня знань керівників ЗНЗ з основних гендерних понять.

Інструкція. Пропонується дати відповідь на наступні запитання.

1. З ким, на Вашу думку, із колег/співпрацівників легше працювати: з чоловіками чи жінками? Чому?

2. Що означає, на Вашу думку, поняття «гендерні стереотипи»?

3. Що означає, на Вашу думку, поняття «гендерна компетентність керівника ЗНЗ»?

4. Що означає, на Вашу думку, поняття «гендерна рівність»?

Опрацювання результатів

Отримані відповіді оцінювались за 3-бальною шкалою, при цьому градація балів наступна: 1 бал – відсутні або неправильні знання; 2 бали – частково правильні або неповні знання; 3 бали – повні й правильні знання.

Додаток 2

Опитувальник «Розв'язання проблемних управлінських ситуацій гендерної природи» (авторська розробка)

Призначення: на основі розв'язання опитуваними запропонованих проблемних ситуацій можна певною мірою судити про їхні вміння і навички щодо впровадження гендерного підходу в управлінні, важливість і значущість гендерної проблематики серед інших управлінських проблем.

Інструкція. Пропонується розв'язати запропоновані нижче ситуації в процесі їхнього програвання.

1. Мати учня робить професійну кар'єру, очолює комерційну організацію, вдома також займає позицію лідера. Батько учня є звичайним службовцем у державній структурі, який вдома не має «права голосу». У контексті реалізації гендерного підходу визначте, як, на Ваш погляд, позначиться на становленні гендерної самосвідомості учня ситуація, що склалася в цій сім'ї.

2. Батьки старшокласників звернулися до керівника ЗНЗ з проханням дозволити на уроках праці дівчатам займатися з хлопцями на верстатах. Яке рішення, на Ваш погляд, має прийняти керівник?

3. Керівник відмовляє педагогу-жінці в оплаті курсів підвищення кваліфікації, але збирається оплатити їх іншому педагогу-чоловіку, обгрунтовуючи це тим, що жінка може пройти курси і пізніше, а її колезі це необхідно зараз, оскільки саме він є реальним кандидатом на підвищення. Проаналізуйте, будь ласка, відповідь керівника.

4. Звільнилася вакансія заступника директора ЗНЗ. На цю посаду є три реальні претенденти, які виявилися однаково компетентними: чоловік, молода жінка, жінка зі стажем роботи. Кому з них, на Ваш погляд, віддати перевагу? Чому? Обгрунтуйте відповідь.

5. Чоловік просить надати йому відпустку по догляду за хворою дитиною. На роботі йому відповідають: «У вас для цього є жінка, ось нехай вона і доглядає за дитиною, а ви потрібні на роботі». Яка Ваша думка з цього приводу?

Опрацювання результатів

Вміння і навички керівників оцінювались за 3-бальною шкалою, при цьому градація балів наступна: 1 бал – відсутні або неправильні вміння та навички; 2 бали – частково правильні або неповні вміння та навички; 3 бали – повні й правильні вміння та навички.

Додаток 3

Анкета на визначення ставлення керівників освітніх організацій до гендерної проблематики (авторська розробка)

Призначення: визначення ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики.

Інструкція. Допишіть, будь ласка, незавершені речення.

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

Опрацювання результатів

Ставлення керівників освітніх організацій 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).

УДК 37.013:159.9

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНІК НАВЧАННЯ В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ВЗАЄМОДІЇ ЗІ ШКІЛЬНОЮ ПСИХОЛОГІЧНОЮ СЛУЖБЮ

І.М. Овдієнко

*доцент кафедри психології і педагогіки
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*

У статті висвітлюється маловивчена проблема психологічної підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до взаємодії зі шкільною психологічною службою. Проаналізовано різні концепції і підходи до управлінської взаємодії зі шкільною психологічною службою. Наголошено, що при підготовці керівників загальноосвітніх навчальних закладів необхідно запроваджувати інтерактивні техніки навчання, які допоможуть швидше зрозуміти сутність ефективної взаємодії зі шкільними психологами.

Ключові слова: взаємодія, керівник загальноосвітнього навчального закладу, особливості взаємодії зі шкільною психологічною службою, інтерактивні техніки навчання.

В статье освещается малоизученная проблема психологической подготовки руководителей общеобразовательных учебных заведений к взаимодействию со школьной психологической службой. Анализируются различные концепции и подходы к управленческой взаимодействию со школьной психологической службой. Сделан акцент на том, что при подготовке руководителей общеобразовательных учебных заведений необходимо вводить интерактивные техники обучения, которые помогут быстрее понять сущность эффективного взаимодействия со школьными психологами.

Ключевые слова: взаимодействие, руководитель общеобразовательного учебного заведения, особенности взаимодействия со школьной психологической службой, интерактивные техники обучения.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У сучасній психологічній науці та практиці проблема підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до взаємодії зі шкільною психологічною службою посідає одне із провідних місць.