

ГЕНДЕРНЫЕ ПРЕДУБЕЖДЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Бондарчук Елена Ивановна

*доктор психол. наук, профессор, заведующая
кафедрой психологии управления Государственного
высшего учебного заведения «Университет менеджмента
образования» НАПН Украины, г. Киев*

E-mail: bei.07@mail.ru

Нежинская Елена Александровна

*канд. психол. наук, доцент кафедры психологии управления
Государственного высшего учебного заведения «Университет
менеджмента образования» НАПН Украины, г. Киев*

E-mail: alena_n_2007@mail.ru

Кризисные явления и социально-экономические перемены в последние годы задают темп и современному образованию. Гендерная проблематика занимает важное место в развитии любого государства, поэтому возникает серьезный вопрос в формировании способности постоянной ломки стереотипов мышления, а также деятельности и поведения относительно мужчин и женщин, преодоление гендерных стереотипов в сфере образования. Но как показывают теоретические и эмпирические исследования (Е.И. Бондарчук, Т.В. Говорун, О.М. Кикинежди, И.С. Клецина и др.) руководители заведений образования часто не осознают значимость проблемы, не идентифицируют их как такие и утруждаются с определением оптимальных путей решения управленческих проблем гендерного характера.

Это, в свою очередь, предопределяет репродукцию принципов полоролевого воспитания, вызывает проблемы профессионального совершенствования управленцев, негативно влияет на повышение

профессиональной компетентности, самореализацию и принятие управленческих решений руководителей образовательных заведений.

Гендерный стереотип как сложное психологическое образование, по мнению З.М. Балгимбаевой, тесно связан с такими понятиями, как «предрассудки» и «предубеждения». Гендерные предубеждения можно позиционировать как аффективно-поведенческий компонент гендерного стереотипа, оценка мужчины или женщины, возникающая на основе межгрупповых и межличностных взаимодействий и собственного жизненного опыта. Гендерные предубеждения являются аффективно-поведенческим компонентом стереотипа в силу того, что процесс межгрупповых и межличностных взаимодействий всегда возникает на некоем эмоциональном фоне, дополнительно «окрашивается» эмоциями [1, с. 8].

Гендерные предубеждения целесообразно, на наш взгляд, анализировать на трех уровнях [8]:

- *на макроуровне*: в контексте гендерных препятствий в обществе – дифференциации социальных функций по половому признаку, распространенности стереотипных представлений о нормах полового поведения, существующие культурные нормы современного общества и др.;

- *на мезоуровне*: через гендерные проявления в образовательной системе – особенности деятельности органов управления в системе образования, которые внедряют гендерное неравенство в образовательную практику, в том числе, дифференциацию по полу в процессе управления образовательным заведением, распространенность гендерного неравенства в учебниках и учебных программах, полоролевой подход в учебе, воспитании и пр.;

- *на микроуровне*: в контексте гендерных особенностей личности руководителя, в частности, наличие гендерных стереотипов и предубеждений, которые вызывают недостаточную толерантность к членам педагогического коллектива противоположного пола и тому подобное.

Следовательно, эффективность внедрения руководителями общеобразовательных учебных заведений гендерного подхода в образовательную практику во многом определяется их независимостью от традиционных гендерных стереотипов, распространенных в обществе. Следовательно, предубеждения и предрассудки лежат в основе возникновения стереотипов.

Проведенный нами анализ свидетельствует, что руководители часто не готовы к конструктивному решению вышеупомянутой проблемы. Большую роль в предупреждении проявлений гендерных стереотипов играет, по нашему мнению, наличие *гендерной компетентности*.

Исследование проводилось на базе Государственного высшего учебного заведения «Университет менеджмента образования» НАПН Украины (г. Киев). Исследованием были охваченные руководители общеобразовательных учебных заведений в количестве 270 человек, из них 90 мужчин (33,3 %) и 180 женщин (66,7 %). За результатами эмпирического исследования констатирован недостаточный уровень сформированности гендерной компетентности у руководителей общеобразовательных учебных заведений (как в целом, так и ее отдельных компонентов) [4; 9].

Это подтверждают и исследования И.С. Клециной, в которых автор утверждает, что такая социально-психологическая характеристика личности как гендерные предубеждения является наиболее ярким свидетельством *гендерной некомпетентности* [5].

Вместе с тем, проведенный нами детальный анализ дал возможность установить наличие традиционных гендерных стереотипов и предубеждений, которые значительно утруждают как гендерное просвещение руководителей, так и внедрение гендерного подхода в практику управления общеобразовательным учебным заведением [4]. Так, почти 77,8 % исследуемых считают, что существуют типично «женские» и «мужские» психологические черты, которые должны быть в наличии только у женщин или мужчин. 40,8 %

управленцев определяют, что биологический пол однозначно определяет и психологический пол.

Интересным вышло распределение ответов руководителей школ на предложенную им ситуацию о семье, в которой женщина зарабатывает деньги и делает профессиональную карьеру, а мужчина не работает и воспитывает детей. Большинство управленцев (68,7 %) ответили «пусть, если им так удобно». Но 1,5% исследуемых высказалось, что это возмутительно, а 19,4 % управленцев отметили, что так не должно быть. Следовательно, можно констатировать, что больше, чем 20 % исследуемых руководителей учебных заведений имеют тенденцию к стереотипному представлению о распределении семейных ролей, что может негативно сказываться на внедрении гендерного подхода в практику образования.

В процессе исследования также выделяются отдельные стереотипные тенденции относительно воспитания: 8,9 % управленцев считают, что заведения образования должны обеспечивать воспитание мальчиков и девочек в соответствии с их полом; 14,8 % руководителей согласны с тем, что воспитание должно быть соответственно запросов общества, а также тех норм, требований и стандартов, которые общество выдвигает по отношению к людям в зависимости от их пола; еще 31,9 % руководителей указывают на необходимость единственных требований ко всем ученикам независимо от их пола. А 44,5 % исследуемых утверждают про отсутствие гендерных стереотипов и предубеждений в учебных программах и учебниках, что не соответствует действительности.

Констатировано, что 17,9 % опрошенных управленцев не признают существования дискриминации мужчин по признаку пола, считая, что существует только дискриминация женщин, а 38,1 % – затрудняются с ответом. Считают, что в настоящий момент в управлении образованием не существует гендерного неравенства 45,9 % исследуемых, а также отрицают гендерное неравенство в образовательных программах 59,3 % управленцев.

В списке актуальных управленческих проблем в образовании для 32,6 % руководителей общеобразовательных учебных заведений гендерная проблематика заняла 11–15 место, а вообще не вошла в список таких проблем – для 16,3 % управленцев.

В результате исследования выделяются также и несколько вполне позитивных моментов. Исследуемым было предложено решить управленческие проблемные ситуации гендерной природы. Так, например, при анализе ситуации собеседования при приеме на работу, когда руководитель отказывает молодой женщине, поскольку традиционно эту должность занимает мужчина, лишь 3,7 % опрошенных управленцев не отметило, что в данном случае нарушены правовые нормы, принятые в законодательстве Украины. При рассмотрении другой предложенной ситуации лишь 4,5 % опрошенных принимают как норму отказ руководителя педагогу-женщине в оплате курсов повышения квалификации, обосновывая это тем, что женщина может пройти курсы и позже, а ее коллеге (мужчине) это необходимо в настоящий момент, поскольку именно он является реальным претендентом на повышение по должности.

Полученные результаты созвучны с ранее полученными данными Е.И. Бондарчук [4], что в отношении руководителей школ к профессиональной карьере и ее необходимости на уровне тенденции были выявлены гендерные отличия, которые отображают гендерное неравенство относительно возможностей карьеры в сфере образования в пользу мужчин. Так, например, возможность карьерного роста определяют 31,2 % руководителей-мужчин против 23,3 % руководителей-женщин.

Также следует подчеркнуть, что управленцы женского пола чаще, чем управленцы мужского пола понимают профессиональную карьеру как профессиональное усовершенствование (11,8 % у женщин против 4,4 % у мужчин), зато мужчины чаще обозначают карьеру через высокое качество и результативность работы (26,7 % мужчин против 5,8 % женщин).

Привлекает к себе внимание тот факт, что 32,5 % руководителей школ указывают только на внешние факторы, которые могли бы их побудить к профессиональной карьере, и практически не уделяют значения собственным усилиям относительно сознательного планирования и развития карьеры. Это, в свою очередь, негативно влияет на повышение профессиональной компетентности, самореализацию и принятие управленческих решений руководителями общеобразовательных учебных заведений.

В связи с этим следует, что гендерное просвещение является необходимым для руководителей-педагогов с целью негативных проявлений гендерных стереотипов относительно ограничений женщин и мужчин в разных сферах жизнедеятельности, преодоления нарушения прав человека на всех ступенях управления, а также решения гендерных проблем на законодательном уровне.

Список литературы

1. Балгимбаева З.М. Психология гендерных предубеждений. Алматы: «Алла прима», 2008. — 160 с.
2. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов; пер. с англ. М.: РОССПЭН, 2004. — 336 с.
3. Берн Ш. Гендерная психология (Секреты психологии мужчины и женщины. Формирование мнений и поведения, предрассудков доминирования дискриминации, механизмов влияния); ред. Д. Гиппиус; 2-е междунар. изд. СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. — 320 с.
4. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. – К.: Наук. світ, 2008. — С. 181-213.
5. Гендерная психология. Практикум / под. ред. И.С. Клециной; 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. — 496 с.: ил. — (Серия «Практикум»).
6. Говорун Т.В. Кікінежді О.М. Гендерна психологія: навч. посібник. К.: Видавничий центр «Академія», 2004. — 308 с.

7. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс ; пер. с англ. З. Замчук. 7-е изд. – СПб. : Питер, 2007. — С. 200–241. – (Серия «Мастера психологии»).
8. Мудрик А. В. Социальная педагогика: учеб. для студ. пед. вузов; под ред. В.А. Слостенина. 3-е изд., испр. и доп. М.: Академия, 2000. — 200 с.
9. Нежинська О.О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / Олена Олександрівна Нежинська: дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія // Університет менеджменту освіти НАПН України. К., 2011. — 272 с.
10. Kark, R., & Eagly, A. Gender and leadership: Negotiating the labyrinth // J.C. Chrisler & D.R. McCreary (Eds.), Handbook of gender research in psychology. (New York: Springer 2010). (pp. 443-468).