

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ПРАКТИКУ УПРАВЛІННЯ

Стаття висвітлює методику дослідження психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління. Висвітлено методичну базу емпіричного дослідження для визначення рівнів психологічної готовності керівників освітніх організацій загалом та її компонентів зокрема.

Ключові слова: *гендерний підхід, психологічна готовність до професійної діяльності, керівники освітніх організацій.*

Постановка проблеми

Вступ. Однією з важливих умов виконання місії освітньої організації щодо забезпечення можливостей самореалізації кожного суб'єкта навчально-виховного процесу є запровадження гендерного підходу в освітню практику. Це висуває особливі вимоги щодо психологічної підготовки керівників освітніх організацій у гендерній проблематиці.

Водночас, за результатами дослідження виявлено *три основні групи* проблем психологічної підготовки керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління: 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 статеворольового підходу та ін.); 3) на індивідуально-психологічному рівні (наявності традиційних гендерних стереотипів у значній кількості управлінців) [6; 7]. Ці проблеми

можуть зумовити недостатній рівень психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління як результату їхньої психологічної підготовки.

У зв'язку з цим актуальним уявляється дослідження рівнів психологічної готовності керівників до впровадження гендерного підходу в управління освітньою організацією, що, в свою чергу, передбачає розроблення методичної бази відповідного емпіричного дослідження. Отже, *мета роботи* – обґрунтувати та розробити методику дослідження психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління.

Виклад основного матеріалу

Психологічну готовність керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління 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 керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління можна виокремити *когнітивний* (сукупність знань по гендерній проблематиці загалом і по специфіці її відображення в практиці управління освітньою організацією зокрема), *операційний* (сукупність умінь і навичок запровадження керівником гендерного підходу у практику управління), *мотиваційний* (сукупність мотивів, що зумовлюють стійке прагнення запровадити гендерний підхід у практику управління, усвідомити та розвинути свої гендерні характеристики особистості, які зможуть забезпечити управління закладом освіти на засадах гендерної рівності) та *особистісний* (відсутність традиційних гендерних стереотипів і упереджень; розвинутої гендерної ідентичності, усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі) компоненти.

Для визначення особливостей когнітивного компоненту психологічної готовності керівників освітніх організацій доцільним є використання опитувальника О. І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності», що 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 по 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 просвіти 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, свідчатимуть 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 статтю, 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, даний опитувальник дозволяє визначити багаторівневість і складність гендерних проблем управління освітньою організацією, а також дослідити окремі показники всіх складових психологічної готовності керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в практику управління.

Окрім вищезазначеного опитувальника О. І. Бондарчук для дослідження *когнітивного компоненту психологічної готовності* керівників освітніх організацій розроблено авторську анкету щодо обізнаності управлінців з основних гендерних понять [7]. Дана анкета містить 4 запитання для визначення рівню знань з основних гендерних понять. 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. Під час контент-аналізу відповідей варто зосередити увагу на таких моментах: ставленні досліджуваних керівників до завдання (обґрунтування відповідей, розгорнутість формулювань, відхід від теми, відсутність відповідей на окремі запитання) та змісті їхніх висловлювань.

До групи з високим рівнем когнітивного компоненту готовності 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 компоненту готовності доцільно віднести керівників, які мають окремі прогалини з основних питань

гендерної проблематики. До групи з низьким рівнем когнітивного компоненту готовності слід віднести управлінців, які недостатньо усвідомлюють гендерну проблематику, орієнтуються по темі слабо, не відповідають на поставленні завдання, визначають шляхи взаємодії з працівниками та іншими суб'єктами навчально-виховного процесу залежно від їхньої статі.

Визначення рівня *операційного компоненту психологічної готовності* керівників освітніх організацій (вмінь і навичок щодо запровадження гендерного підходу в управління) керівників освітніх організацій можливо за результатами розв'язання управлінцями ситуацій, які представлені в авторському опитувальнику «Розв'язання проблемних управлінських ситуацій гендерної природи» [7], за яким визначалися вміння і навички управлінців щодо впровадження гендерного підходу в управлінні на основі ідентифікації гендерної проблематики серед інших управлінських проблем. Згідно цього опитувальника 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 компоненту психологічної готовності до запровадження гендерного підходу в практику управління.

До групи з високим рівнем операційного компоненту готовності ми віднесли керівників, 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 компоненту 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 компоненту готовності було віднесено досліджуваних, яким було важко вирішувати поставлені завдання, вони проявляли невпевненість та небажання працювати з означеної тематики, демонстрували гендерну упередженість у розв'язанні завдань.

Для дослідження *мотиваційного компоненту психологічної готовності* керівників освітніх організацій 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) на визначення ставлення керівників до гендерної проблематики [7].

Як вже зазначалося вище, опитувальник О. І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» дозволяє визначити такі особливості мотиваційного компоненту. Це, зокрема, ставлення до реалізації гендерного підходу в управлінні освітньою організацією, до запровадження гендерної просвіти для управлінців, запитання щодо вибору правильності управлінських дій в окремих моментах діяльності освітніх організацій, що пов'язані з гендерної проблематикою.

Також доцільно використати анкету ставлення керівників до основних гендерних питань, яка складається з 12 незавершених речень 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).

До групи з високим рівнем мотиваційного компоненту готовності слід віднести управлінців, що виявляють позитивне ставлення до гендерної проблематики, прагнення до запровадження гендерного підходу в практику управління освітньою організацією, а також забезпечення управління закладом освіти на засадах гендерної рівності. До групи з середнім рівнем мотиваційної готовності віднесено управлінців з нейтральним ставленням до гендерної проблематики та до реалізації гендерного підходу в практику управління освітньою організацією, а також нейтральним ставленням до забезпечення управління закладом освіти на засадах гендерної рівності. До групи з низьким рівнем мотиваційної готовності віднесено управлінців з негативним ставленням до гендерної проблематики та до реалізації гендерного підходу в практику управління освітньою організацією, а також негативним ставленням до гендерної рівності.

Дослідження *особистісного компоненту психологічної готовності* керівників освітніх організацій можливе за допомогою наступних методик:

- 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. Пантілеєв – 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 загальноосвітніх шкіл сповідують ідеологію чоловічих і жіночих ролей і не бачать необхідності розвитку андрогінних властивостей [1–5; 9]. Негативна роль гендерних стереотипів проявляється в гальмуванні гармонізації статеворольових 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 маскулінності / фемінінності, 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) статевих ролей BSRI [3]. Опитувальник складається з 60 суджень, які оцінюються відповідними балами, і використовується для виявлення ступеню виразності маскулінних та фемінінних характеристик, що дозволяє визначити тип особистості: маскулінний, фемінінний, 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 і 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 в найбільшій мірі 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 самоствавлення управлінців відбувалося на основі методики С. Р. Пантілєєва – В. Століна, що спирається на розуміння самоствавлення 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 самоствавлення, зміст якого презентують 9 відносно самостійних шкал: 1) замкнутість – відвертість; 2) самовпевненість; 3) самокерівництво; 4) віддзеркалене самоствавлення; 5) самоцінність; 6) самоприйняття; 7) самоприхильність; 8) внутрішня конфліктність; 9) самозвинувачення. У процесі опрацювання результатів варто визначити самоствавлення 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 самоствавлення керівників.

Також для дослідження рівня сформованості особистісного структурного компоненту гендерної компетентності управлінців було використано авторську модифікацію методики незавершених речень для визначення ставлення управлінців до гендерної проблематики та до основних гендерних питань [7], за трьома напрямками: 1) ставлення до гендерної проблематики; 2) ставлення до гендерного підходу в управлінні закладом освіти; 3) ставлення до психологічної готовності керівника освітньої організації до запровадження гендерного підходу в практику управління.

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 слід також зосередити на таких моментах: ставленні досліджуваних до виконуваного завдання (розгорненість формулювань, відхід від теми, відсутність відповідей на окремі запитання); змісті їх висловлювань, кількості «тематичних висловлювань».

До групи з високим рівнем особистісного компоненту готовності можна віднести керівників з толерантним ставленням до людей незалежно від їхньої статі, відсутністю, баченням та попередженням негативних проявів гендерних стереотипів і упереджень, розвинутої гендерної ідентичності, усвідомлення власних гендерних характеристик, заснованому на гендерній рівності представників обох статей, прийняттям себе та своєї статі. До групи з середнім рівнем особистісного компоненту ми віднесли управлінців з незначною кількістю гендерних стереотипів і упереджень, розвинутою гендерної ідентичністю, частковим усвідомленням власних гендерних характеристик, прийняттям себе та своєї статі. До групи з низьким рівнем

особистісного компоненту ми віднесли опитуваних з наявністю гендерних стереотипів і упереджень, нерозвинутою гендерної ідентичністю, неусвідомленням власних гендерних характеристик, упередженим ставленням до людей залежно від їхньої статі, виділенням статі як основної причини проблем гендерного характеру.

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.

На основі результатів дослідження рівнів мотиваційної, когнітивної, операційної та особистісної складових можна виокремити три групи керівників з високим, середнім та низьким рівнями психологічної готовності до запровадження гендерного підходу в практику управління.

До групи з високим рівнем психологічної готовності слід віднести керівників з переважно високими рівнями сформованості когнітивного, операційного, мотиваційного та особистісного компонентів. Вони обізнані по важливих аспектах гендерної проблематики, оцінюють можливість

продуктивної співпраці з усіма суб'єктами навчально-виховного процесу незалежно від їхньої статі, а також усвідомлюють гендерні закономірності розвитку суспільства та свого місця в ньому. При цьому керівники успішно вирішили всі завдання з практики управлінської діяльності, чітко і розгорнуто обґрунтували відповіді, прагнули взаємодіяти з представниками певної статі на засадах гендерної рівності, етичних норм, при цьому продемонстрували вміння та навички щодо впровадження гендерного підходу в практику управління освітньою організацією та високий рівень професіоналізму. Такі керівники характеризуються толерантним ставленням до гендерної проблематики та людей незалежно від їхньої статі, високим рівнем позитивного ставлення до формування гендерної компетентності, прийняттям себе та своєї статі, відсутністю гендерних упереджень, а також позитивним ставленням до реалізації гендерного підходу в управлінні освітнім закладом.

Групу з середнім рівнем психологічної готовності склали керівники, які характеризувалися недостатнім сформованості когнітивного, операційного, мотиваційного та особистісного компонентів, зокрема, вони мали певні прогалини в знаннях, вміннях, навичках, недостатньо чітко усвідомлювали гендерні закономірності розвитку суспільства та свого місця в ньому, іноді проявляли невпевненість при вирішенні управлінських ситуацій, недостатньо продемонстрували гендерну компетентність, етичні норми та дещо відхилялися від тематики завдань. Також респонденти виявили позитивне або нейтральне ставлення до формування гендерної компетентності, прийняття себе та своєї статі, продемонстрували окремі гендерні стереотипи, а також позитивне або нейтральне ставлення до реалізації гендерного підходу в управлінні освітнім закладом.

Групу з низьким рівнем психологічної готовності склали керівники з переважно низькими рівнями сформованості когнітивного, операційного, мотиваційного та особистісного компонентів. Такі керівники недостатньо усвідомлюють гендерну проблематику, орієнтуються по темі слабо, часто не

відповідають на поставленні завдання, виділяють стать як основну причину проблем гендерного характеру, виявляють гендерну упередженість, різко висловлюються в бік осіб протилежної статі, з великим труднощами або зовсім не вирішували поставлені завдання, негативно поставилися до формування гендерної компетентності та до реалізації гендерного підходу в управлінні освітньою організацією. Також вони характеризуються невпевненістю й небажанням працювати, негативним ставленням та практичною відсутністю зацікавленості з гендерної проблематики.

Висновки

Психологічну готовність керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління можна через комплекс методик, спрямованих на визначення рівнів розвитку когнітивної, операційної, мотиваційної, особистісної готовності та узагальнення отриманих результатів. Одержані результати щодо рівнів психологічної готовності керівників освітніх організацій до впровадження гендерного підходу в практику управління слід врахувати у системі післядипломної педагогічної освіти з метою підвищення ефективності психологічної підготовки 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. Клециной. – 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. : Вид. центр «Академія», 2004. – 308 с.

6. Мудрик А. В. Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов ; под ред. В. А. Сластенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2000. – 200 с.

7. Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / О. О. Нежинська : дис. канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» ; ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України. – К., 2011. — 272 с.

8. Пантилеев С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Пантилеев. – М. : Смысл, 1993. – 32 с.

9. Слюсаренко Н. В. Гендерний підхід до організації навчально-виховного процесу сучасної школи : навч.-метод. посіб. / Н. В. Слюсаренко. – Херсон : РІПО, 2010. – 158 с.

Нежинская Е. А.

**МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ К ВНЕДРЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА В
ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ**

Статья освещает методику исследования психологической готовности руководителей образовательных организаций к внедрению гендерного подхода в практику управления. Подано разработку методической базы эмпирического исследования для обозначения на этой основе уровней психологической готовности руководителей образовательных организаций вообще и ее компонентов в частности.

Ключевые слова: *гендерный подход, психологическая готовность к профессиональной деятельности, руководители образовательных организаций.*

Nezhynska O. A.

**THE RESEARCH METHODOLOGY OF PSYCHOLOGICAL
PREPARATION OF MANAGING STAFF OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS FOR GENDER APPROACH IMPLEMENTATION IN
THE PRACTICE OF MANAGEMENT**

The article highlights the research methodology of psychological preparation of managing staff of educational institutions for gender approach implementation in the educational process. The development of methodological basis of empirical research determines the levels and components of psychological preparation of managing staff of educational institutions in the article.

Key words: *gender approach, psychological preparation is to professional activity, managing staff of educational institutions.*

Відомості про автора:

Нежинська Олена Олександрівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України.