

**А. С. Шиманська**  
магістрант ННІ педагогіки (Магістратура  
8.18010020 "Управління навчальним закладом"  
Житомирського державного університету імені  
Івана Франка, м. Житомир)  
*e-mail: alinchik.92.sh@mail.ru*

### **Сучасний стан гендерних підходів до управління вищими навчальними закладами**

*У статті проаналізовано стан впровадження гендерного підходу до управління вищими навчальними закладами України.*

*Охарактеризовано та досліджено зміст реалізації гендерного підходу в вищих навчальних закладах. Виділено основні тенденції впровадження гендерного підходу у професійній діяльності керівників вищих навчальних закладів України.*

На сучасному етапі розвитку суспільства, який характеризується інтенсивним становленням ринкової економіки, суттєво змінюються вимоги до підготовки майбутнього керівника навчального закладу як фахівця-професіонала. Суспільство висуває нові вимоги до професійної культури менеджера, котрий має бути наділений особливим соціальним статусом і озброєний відповідним арсеналом професійних знань, умінь, навичок та особистісних якостей, спрямованих на передачу власного досвіду управління.

**Актуальність** упровадження гендерного підходу в систему освіти України зумовлена низкою суперечностей: між вимогами забезпечення гендерної рівності, задекларованими на державному рівні, і умовами її впровадження в Україні; необхідністю підготовки керівників до реалізації гендерного підходу у професійній діяльності.

**Мета дослідження** полягає в аналізі стану гендерних підходів до управління навчальними закладами.

#### **Завдання дослідження:**

- охарактеризувати зміст гендерного підходу та особливості його реалізації;
- виділити основні тенденції впровадження гендерного підходу вітчизняну систему вищої освіти.

**Опис джерельної бази.** Концепцію гендерного підходу в освіті займалися: Т. Дороніна, Т. Голованова, С. Гришак, І. Кльоцина, В. Кравець, Н. Лавриненко, О. Луценко, О. Любарська, Л. Міщик, О. Петренко, О. Семиколєнова, Л. Штильова, О. Шнирова та інші.

На початок ХХІ ст. накопичилася значна база теоретичного матеріалу з гендерної тематики, що дозволяє розробляти нові напрями гендерних досліджень відповідно до сучасних педагогічних проблем. Аналізуючи питання гендерних відмінностей у процесі формування професійної культури керівників освіти, можна виділити основні впливові фактори гендерних стереотипів у суспільстві та співвідношення в мікросоціумі, який нас оточує.

Перш за все, щоб розкрити сутність самого поняття гендеру та гендерної нерівності, зокрема, вважаємо за доцільне звернутися до енциклопедичного словника. Термін "гендер" трактується як поняття, яке "об'єднує й характеризує соціально-сформовані психологічні риси, ознаки, властивості суспільної поведінки суб'єкта, детерміновані його статтю" [1; 2]. Звідси гендерною нерівністю можна вважати порушення прав щодо рівного доступу до соціально-економічних благ залежно від статі.

"Відповідно до традиційних уявлень передбачається, що жіноча праця повинна носити виконавський, обслуговуючий характер, бути частиною експресивної сфери діяльності, а чоловіча праця визначається в інструментальній сфері діяльності", – відзначає І. А. Тупіцина [3: 144].

Наукові дослідження виявили, що в суспільстві склався стереотип, що існують чоловічі та жіночі спеціальності. Цілковито зрозуміло, що це традиційний підхід до вибору майбутньої професії, запрограмований гендерною роллю людини в суспільстві. Із сучасних досліджень витікає, що такі спеціальності як військова справа, будівництво, а також сільське господарство, політика, економіка, інженерна діяльність та програмування є суто "чоловічими". Як "жіночі" були виділені такі: домогосподарство, кулінарія, педагогіка, соціологія та медицина. У питанні спорту, науки та мистецтва статеві відмінності були мінімальними.

Разом із тим слід зазначити, що в сучасному суспільстві відбувається зростання самосвідомості й активності жіноцтва, зокрема, спостерігається демократизація міжгендерних відносин. Показовим у цьому аспекті є твердження, що "гендерна асиметрія – це соціальне явище, що відображає об'єктивну закономірність кількісного розподілу чоловіків і жінок у соціальній структурі суспільства й у всіх сферах його життєдіяльності, а також якісні соціальні наслідки цього явища", – підкреслює професор Г. Г. Сілласте. "В основі гендерної асиметрії лежать ... конкретні соціальні умови" [4: 124-125]. Гендерна асиметрія в освіті різко змістилася на користь жінок і створила якісно нову ситуацію на ринку

праці, зайнятості та професій. Ситуація в науці й освіті України змусила багато чоловіків змінити професію, піти в бізнес, політику або виїхати за кордон. У результаті жінки складають 80 % учителів у школах і близько 70 % викладачів вищих навчальних закладів, і цей відсоток постійно збільшується, що, у свою чергу, підтверджує думку про занижену оплату праці на переважно "жіночих" роботах.

Формування професійної культури майбутнього керівника – процес динамічний і безперервний, він має проводитись у таких напрямках: формування культурного середовища в навчальній (соціальної) групі й на рівні вищого навчального закладу: розвиток (відродження) національних традицій і засвоєння культурних традицій інших країн, створення умов для рівноправного толерантного спілкування студентів і викладачів, виховання взаємоповаги; розвиток особистості майбутнього управлінця (упровадження особистісно-орієнтованого підходу в навчальному й виховному процесах) завдяки проведенню культурно-просвітницької роботи серед студентів щодо знання гендерних засад, формування гендерної свідомості, створення умов для їх самореалізації, вивчення ними власного Я, формування об'єктивної самооцінки.

Гендерні засади формування професійної культури керівників являють собою систему підготовки, яка включає оволодіння комплексом знань про відмінності (біологічні, соціальні, психолого-педагогічні), гендерну домінанту; соціокультурні та особистісні гендерні традиційні стереотипи та засоби їх подолання; принципи гендерної рівності й гендерної компліментарності в сучасній організації. Професійний освітній зміст гендерних засад передбачає реалізацію мети: знати й розуміти зміст принципу гендерної рівності; уміти створювати гендерний портрет співробітників; використовувати отримані наукові знання для створення гендерносприятливого мікроклімату; усвідомлювати ідеї та ідеали гендерної паритетності як шлях до культурного саморозвитку.

Високий рівень професійної культури керівників навчальних закладів обох статей повинен характеризуватися повною сформованістю комплексу знань, умінь, навичок щодо функцій, видів, компонентів професійної культури.

Традиційно навчально-виховний процес у навчальних закладах мало зорієнтований на подолання гендерних стереотипів та розвиток гендерної компетентності студентів.

Про це свідчить наявність гендерних стереотипів у педагогічній взаємодії та зміст програм, які більшою мірою зосереджені на досвіді чоловіків.

Внесок, що суспільство робить у розвиток особистості, залежить від її статі. І в жінок, і в чоловіків формуються специфічні гендерні структури, або гендерні компоненти ідентичності. Тобто, статеві відмінності використовуються суспільством для диференціації соціальних ролей і очікування відповідної поведінки (гендерний стереотип) [5].

З метою виявлення особливостей гендерної компетентності було використано опитувальник щодо гендерної компетентності О. І. Бондарчук.

Опитувальник дав можливість діагностувати психологічну, управлінську та правову компетентність учасників навчально-виховного процесу у ВНЗ з гендерної тематики.

Результати дослідження свідчать про надзвичайно низький рівень психологічної компетентності з гендерної тематики учасників навчально-виховного процесу. Так, високий рівень такої компетентності спостерігається у 0,5% опитаних студентів, у 7,1% опитаних викладачів та у 3,7% опитаних управлінців. Середній рівень зафіксовано 33,2% опитаних студентів, у 58,6% опитаних викладачів та у 48,1% опитаних управлінців, а низький – 66,3% опитаних студентів, у 34,3% опитаних викладачів та у 48,1% опитаних управлінців. Як показало дослідження, більшість респондентів не змогли розкрити сутність поняття "гендер", не розуміють змісту "гендерної ідентичності", не знають теорії С.Бем, не знають гендерних характеристик особистості тощо.

Дослідження також виявило, що у більшості досліджуваних спостерігається недостатній рівень розвитку управлінської компетентності з гендерної тематики, яка розкриває управлінські аспекти гендерного підходу.

З другого дослідження видно, що високий рівень такої компетентності виявлено лише у 3,1% опитаних студентів, у 6,1% опитаних викладачів та у 11,1% опитаних управлінців. А середній та низький рівень цієї компетентності зафіксовано у 47,4% і 49,5% опитаних студентів відповідно, у 66,7% і 27,3% опитаних викладачів відповідно та у 81,5% і 7,4% опитаних управлінців відповідно.

Це, передусім, проявилось у тому, що більшість учасників експерименту не відносять гендерну тематику до актуальних проблем навчання у ВНЗ. Окрім того, вони не визнають репродукування гендерних стереотипів у підручниках і навчальних програмах та виявляють гендерні стереотипи щодо можливостей здійснення професійної кар'єри чоловіками та жінками.

Слід зазначити, що правова компетентність з гендерної тематики представлена на досить високому рівні. Так високий та середній

рівень такої компетентності виявлено у 52,6% і 38,8% опитаних студентів відповідно, у 48,5% і 45,5% опитаних викладачів відповідно та у 66,6% і 29,6% опитаних управлінців відповідно. А низький її рівень зафіксовано лише у 8,7% опитаних студентів, у 6,1% опитаних викладачів та у 3,7% опитаних управлінців.

Насамкінець, необхідно вказати на те, що дані порівняльного аналізу свідчать про те, що жінки дещо випереджають чоловіків за всіма видами гендерної компетентності. Проте статистично значущих відмінностей тут не виявлено.

**Висновки.** Таким чином, результати проведеного дослідження вказують на те, що виявлені гендерні стереотипи учасників навчально-виховного та управлінського процесу у навчальних закладах свідчать про необхідність психологічної допомоги щодо їх корекції.

Також, на нашу думку, важливим завданням діяльності психологічної служби навчального закладу є необхідність проведення спеціального навчання учасників навчально-виховного процесу з метою формування у них гендерної компетентності як важливої складової їх підготовки і перепідготовки.

Отримані дані доцільно враховувати:

- при розробці програм із удосконалення гендерної компетентності учасників навчально-виховного та управлінського процесу;
- при впровадженні спецкурсів з гендерної тематики у навчально-виховному процесі навчального закладу.

Особливої уваги в процесі навчання потребує управлінська та психологічна компетентність студентів з гендерної тематики.

### **Список використаних джерел і літератури:**

1. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами : [навч. посіб.] / Валентин Іванович Маслов. – Т. : Астон, 2007. – 150 с.
2. Мельник В. К. Керівниками не народжуються: управлінська підготовка керівника навчального закладу в системі підвищення кваліфікації / В. К. Мельник // Управління освітою. – 2003. – № 8. – 8-9.
3. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 213 с.
4. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посіб. / Говорун Т. В., Кікінежді О. М. – К. : Академія, 2004. – 308 с.
5. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : [монографія] / Галина Василівна Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999. – 303 с.

***А. Шиманская***

***Современное состояние гендерных подходов к управлению  
высшими учебными заведениями***

*статье проанализировано состояние внедрения гендерного подхода  
управлению высшими учебными заведениями Украины.*

*Охарактеризованы и исследованы содержание реализации гендерного  
подхода в высших учебных заведениях. Выделены основные тенденции  
внедрения гендерного подхода в профессиональной деятельности  
руководителей высших учебных заведений Украины.*

***A. Shymanskaya***

***Current state of the gender approaches to the management of higher  
education institutions***

*The article deals with the problem of introduction of gender approach into the system  
of higher education in Ukraine. The article deals with the contents of the  
implementation of the gender approach in higher education. The basic trends of  
gender mainstreaming in the professional activity of heads of Ukrainian higher  
educational institutions is investigated.*