

одного разу, через роки, агресивна, невмотивована, так званий «тітушко» зустрічає такого ось «фантика», дитинство якого було безхмарним, все закінчується погано. А все тому, що цей ось «фантик» просто не готовий до такої ситуації.

Тому, дитинство – це маленьке життя, і його досвід настільки важливий, що потрібно прожити його так, щоб до кінця своїх днів відчувати себе людиною самостійною, дієздатною, рішучою і бути готовим діяти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зиновьева Н. Психология и психотерапия насилия. Ребенок в кризисной ситуации / Н. Зиновьева, Н. Михайлова. – СПб. : Речь, 2003. – 248 с.
2. Сухомлинський В. Вибрані твори : в 5 т. / В. Сухомлинський. – К. : Радянська школа, 1976. – Т. 3. – 670 с.
3. Рогальська І. Світ дитинства у контексті педагогічної спадщини В. Сухомлинського [Електронний ресурс] / І. Рогальська, Н. Рогальська. – Режим доступу : http://library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_prob_l_silsk_shkolu/41/visnuk_31.pdf.

Олена Бондарчук,
д. психол. н., професор,

Олена Нежинська,

канд. психол. н., доцент,

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

НАПН України

ПРОФІЛАКТИКА ГЕНДЕРНИХ УПЕРЕДЖЕНЬ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ЧИННИК ЗАПОБІГАННЯ ЖОРСТОКОМУ ПОВОДЖЕННЮ З ДІТЬМИ ТА МОЛОДЦЮ

У статті розкрито особливості гендерних упереджень та стереотипів керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Представлено деякі результати проведеного дослідження щодо наявності гендерних упереджень та стереотипів в управлінні. Обґрунтована необхідність профілактики гендерних упереджень керівників загальноосвітніх навчальних закладів з метою запобігання жорсткому поведженню з дітьми та молоддю.

Olena Bondarchuk,

Olena Nezhynska

PREVENTION OF GENDER PREJUDICE OF HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS AS A FACTOR OF PREVENTION OF CHILD AND YOUTH ABUSE

The article outlines the particularities of gender prejudices and stereotypes among heads of secondary educational establishments. Certain results of the study of gender prejudices and evidence of availability of stereotypes among heads of secondary educational establishments are presented. A reasonable necessity of prevention of gender prejudices among heads of secondary educational establishments with the aim of prevention of cruelty towards children and young people is determined.

Кризові явища, що супроводжують політичні та соціально-економічні зміни в нашому суспільстві, зумовлюють зростання напруження в усіх сферах суспільного життя, провокуючи, зокрема, жорстоке поведження з дітьми та молоддю з боку осіб, які не здатні конструктивно опанувати виклики сьогодення.

Особливу тривогу викликають прояви жорсткого поведження з дітьми та молоддю не лише в сім'ї, але й у закладах освіти. При цьому в останніх йдеться, як правило, не про фізичне насилля, а психологічне, коли в дітей формується феномен «навченої безпорадності», зневіра у власних силах, занижена самооцінка, що унеможливує їх самовизначення та самореалізацію на наступних етапах соціалізації.

Однією з важливих умов попередження таких негативних тенденцій є запровадження в управління закладом освіти гендерного підходу, що дозволяє організувати взаємодію всіх суб'єктів навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності. Натомість, як свідчать результати теоретичних та емпіричних досліджень (О. І. Бондарчук, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді, І. С. Кльоцина та ін.), керівники загальноосвітніх навчальних закладів (надалі – ЗНЗ) часто будують навчально-виховний процес на принципах статевої ролі виховання дітей та молоді, що, на наш погляд, досить негативно позначається на перебігу гендерної соціалізації підростаючих поколінь. Адже у даному випадку відбувається гальмування гармонізації статевої ролі позицій, очікувань і вимог через викривлення уявлень про стать і гендерні ролі, що чітко простежується навіть у навчальних програмах. Школа часто відтворює закладені в культурі уявлення про жінок як підлеглих, залежних, таких, що не прагнуть до досягнень, а про чоловіків, як про домінуючих, незалежних і «успішних» за будь-яких умов. Однією з причин такого становища є, як нам уявляється, наявність традиційних гендерних стереотипів і упереджень у досить значній кількості управлінців.

Як відомо, гендерні стереотипи відносяться до однієї з гендерних характеристик особистості і являють собою спрощені, стандартизовані, стійкі, емоційно насичені, ціннісно означені полярні за знаком оцінки, жорстко фіксовані образи чоловіка і жінки, які спонукають до певного ставлення до особистості залежно від її статі.

Гендерний стереотип як складне психологічне утворення, на думку З. М. Балгімбаєвої, тісно пов'язаний з такими поняттями, як «забобони» і «упередження». Гендерні упередження можна позиціонувати як афективно-поведінковий компонент гендерного стереотипу, оцінку чоловіка або жінки, яка виникає на основі міжгрупових і міжособистісних взаємодій та власного життєвого досвіду. Це відбувається тому, що процес міжгрупових і міжособистісних взаємодій завжди виникає на деякому емоційному тлі, додатково «забарвлюється» емоціями [1, с. 8].

Гендерні упередження керівників ЗНЗ зумовлені проблемами гендерної соціалізації, які яскраво виявляються на трьох рівнях [8]:

– *макрорівні*: в контексті гендерних перешкод у суспільстві – диференціації соціальних функцій за статевою ознакою, поширеності стереотипних уявлень про норми статевої поведінки, існуючі культурні норми сучасного суспільства та ін.;

– *мезорівні*: через гендерні прояви в освітній системі – особливості діяльності органів управління в системі освіти, які впроваджують гендерну нерівність в освітню практику, в тому числі, диференціацію статі в процесі управління ЗНЗ, поширеність гендерної нерівності в підручниках і навчальних програмах, статорольового підходу у навчанні, вихованні й ін.;

– *мікрорівні*: в контексті гендерних особливостей особистості керівника ЗНЗ, зокрема, недостатньої толерантності до членів педагогічного колективу залежно від їх статі та проєкції на аналогічну модель поведінки педагогів з дітьми та молоддю.

Дослідження особливостей гендерних стереотипів і упереджень керівників ЗНЗ проводилося на базі Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти» НАПН України (м. Київ). Дослідженням були охоплені управлінці у кількості 270 осіб, з них: 90 – чоловіки (33,3%) і 180 – жінки (66,7%).

Слід зазначити, що проведений нами детальний аналіз дав можливість встановити наявність традиційних гендерних стереотипів і упереджень, які значно утруднюють впровадження гендерного підходу в практику управління ЗНЗ [4]. Так, майже 77,8% досліджуваних вважають, що існують типово «жіночі» та «чоловічі» психологічні риси, які повинні бути в наявності лише у жінок чи чоловіків. 40,8% управлінців зазначають, що біологічна стать однозначно визначає і психологічну стать.

Привертає увагу розподіл відповідей керівників шкіл на запропоновану їм ситуацію про сім'ю, в якій жінка заробляє гроші і робить професійну кар'єру, а чоловік не працює і виховує дітей. Більшість управлінців (68,7%) відповіли: «Нехай, якщо їм так зручно». Але 19,4% управлінців відзначили, що так не повинно бути, а 1,5% досліджуваних висловилося, що це обурливо. Отже, можна констатувати, що більше, ніж 20% досліджуваних керівників навчальних закладів мають тенденцію до стереотипного уявлення про розподіл сімейних ролей, що може негативно позначатися на впровадженні гендерного підходу в практику освіти.

У процесі дослідження також виділяються окремі стереотипні тенденції щодо виховання: 8,9% управлінців вважають, що заклади освіти повинні забезпечувати виховання хлопчиків і дівчаток відповідно до їхньої статі; 14,8% керівників згодні з тим, що виховання повинно бути відповідно до запитів суспільства, а також тих норм, вимог і стандартів, які суспільство висуває по відношенню до людей залежно від їх статі; ще 31,9% керівників вказують на необхідність єдиних вимог до всіх учнів незалежно від статі; 44,5% – на відсутність гендерних стереотипів та упереджень у навчальних програмах і підручниках, що не відповідає дійсності.

Отримані дані співзвучні з дослідженнями Т. В. Говорун та О. М. Кікінежді щодо наявності гендерних стереотипів у педагогів закладів освіти та диференційованого виховання хлопців і дівчат у сім'ї, причому виховання дівчат підвладне більшому контролю поведінки з боку сім'ї та суспільства. Автори наголошують на тому, що навчально-виховний процес у ЗНЗ «зміцнює традиційні погляди на дихотомію сімейних і соціальних ролей чоловіків і жінок» [6, с. 162], що значно утруднює самовизначення дитини, а «для початкової та середньої ланок освіти необхідна нова ідея гендерного виховання, яка заохочувала б особистісний підхід до дитини, індивідуалізований розвиток незалежно від її статевої належності» [6, с. 163].

Гендерні упередження, за твердженням І. С. Кльоциної, є найбільш яскравим свідченням гендерної некомпетентності особистості [5]. Дійсно, за результатами емпіричного дослідження констатовано недостатній рівень сформованості гендерної компетентності в управлінців (як в цілому, так і її окремих компонентів) [9]. Про це також опосередковано свідчить той факт, що в списку актуальних управлінських проблем в освіті для 32,6% керівників ЗНЗ гендерна проблематика зайняла 11–15 місце, для 16,3% управлінців – взагалі не увійшла до списку проблем.

Гендерні упередження та стереотипи, які управлінці накопичують протягом життя, суттєво впливають на процес спілкування, значно деформують стосунки і взаємодію. Втрачається здатність об'єктивно сприймати інших людей, будь-які ситуації, при цьому переконати чи вказати на помилки такій людині майже неможливо, оскільки їй легше при спілкуванні ініціювати конфлікт, ніж відмовитися від своїх поглядів. І, як наслідок, спостерігається приниження як педагогічного працівника, так і учня відповідно до статі, жорстоке поводження, тиск у процесі спілкування, серйозні проблеми в процесі міжособистісної взаємодії керівника ЗНЗ як з педагогічним персоналом, так і з дітьми та молоддю.

Як наслідок, до цього часу спостерігається тенденція щодо того, що молодь переважно не може і не обирає професію «не своєї статі», бо вважає, що цього не сприймуть його друзі, педагоги, батьки тощо, так і на те, що в ЗНЗ існує перелік «чоловічих» та «жіночих» професій, які має обирати дитина у старших класах з метою профільного навчання. Це накладає обмеження на особистий вибір учня, тим самим спричинюючи гендерну нерівність.

Як ілюстрацію до вищезазначеного, можна навести приклад аналізу професійної ситуації у контексті гендерної проблематики, яку розв'язували управлінці: батьки старшокласників звернулися до керівника ЗНЗ з проханням дозволити на уроках праці дівчатам займатися з хлопцями на верстатах. Лише 40,7% управлінців відповіли, що їм можна це дозволити, а 5,2%, – що таке бажання можна задовольнити в позаурочний час, як «гурток» чи факультативні заняття. Допускають до ознайомлення з цим процесом – 3,7% керівників, взявши попередньо заяву від батьків і створивши безпечні умови для діяльності учнів на робочому місці – 2,2%. Натомість 4,4% опитаних управлінців говорять про те, що потрібно відмовити та переконати батьків та їхніх дітей, що це не робота для дівчат, а 3,7% – що керівник не має права змінювати програму навчання.

Отже, у висловлюваннях і діях певної частини управлінців простежується наявність традиційних гендерних стереотипів і упереджень.

Отже, результати дослідження дозволяють зробити **висновок** про те, що одним з шляхів профілактики гендерних упереджень керівників ЗНЗ має бути постійна гендерна просвіта, яка є необхідним заходом як для керівників, так і для педагогів та учнів з метою попередження проявів гендерних стереотипів щодо обмежень жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності, запобігання жорстокому поводженню з дітьми та молоддю, подолання порушення прав людини, а також реального вирішення гендерних проблем. Це можна забезпечити, зокрема, в процесі підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балгимбаева З. Психология гендерных предубеждений / З. Балгимбаева. – Алматы : «Алла прима», 2008. – 160 с.
2. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов ; пер. с англ. / С. Бем. – М. : РОССПЭН, 2004. – 336 с.
3. Берн Ш. Гендерная психология (Секреты психологии мужчины и женщины. Формирование мнений и поведения, предрассудков доминирования дискриминации, механизмов влияния) / Ш. Берн / [ред. Д. Гиппиус. – 2-е междунар. изд.] – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
4. Бондарчук О. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : [монографія] / О. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – С. 181 – 213.
5. Гендерная психология. Практикум / под. ред. И. Клециной. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 496 с. – (Серия «Практикум»).
6. Говорун Т. Гендерна психологія : [навч. посіб.] / Т. Говорун, О. Кікінежді. – 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. Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов. / А. Мудрик / [под ред. В. А. Сластенина ; 3-е изд., испр. и доп.] – М. : Академия, 2000. – 200 с.
9. Нежинська О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О. Нежинська. – К., 2011. – 272 с.
10. Kark, R. A Gender and leadership: Negotiating the labyrinth // J.C. Chrisler & D.R. Mc Creary (Eds.), Handbook of gender research in psychology / R. Kark, Eagly. – New York : Springer 2010. – P. 443 – 468.