

№ п/п	Вопрос	Да	Нет
4	Как Вы считаете, активно ли принимает Информационно-методический центр сетевые формы организации методической деятельности?	74%	26%

В заключение можно отметить, что в деятельности Информационно-методического центра активно применяются сетевые формы организации методической деятельности, организуется и развивается сетевое взаимодействие. В этом учебном году осуществляется сотрудничество с ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» по вопросам повышения квалификации учителей школ района.

#### Список литературы

1. Чубса Я.В., Тертышина И.С. Функции управления методической деятельностью в современной школе // ВЕСТНИК ТОГИРРО. 2013. № 1. С. 109–111.
2. Сорокина Н.Е., Хмелькова Н.В. Повышение качества образования в сфере информационных технологий на основе взаимодействия школы и ВУЗа // Новые информационные технологии в образовании и науке. Материалы X международной научно-практической конференции. 2017. С. 339–342.
3. Сорокина Н.Е., Хмелькова Н.В. Сценарный менеджмент и мотивация персонала: опыт эмпирического исследования // XVIII Международная конференция история управленческой мысли и бизнеса «Сценарный менеджмент: истоки, проблемы, решения». 2017. С. 207–213.
4. Сорокина Н.Е. Роль авторских программ, разработанных методической службой, в повышении квалификации педагогов // Успехи современной науки. 2016. Т.1. № 11. С. 54–56.

УДК 371.113-055.2

Л.Н. Степанова

L. N. Stepanova

*Куйбышевский филиал ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный педагогический университет», г. Куйбышев*

*Kuibyshev branch of GBOWO «Novosibirsk state pedagogical University»,*

*Kuibyshev*

*stepanovakainsk@yandex.ru*

## ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

## GENDER IDENTITY OF WOMEN MANAGERS IN EDUCATION

**Аннотация.** В статье проводятся результаты эмпирического исследования специфики гендерной идентичности женщин, занимающих руководящие должности, описывается специфика их гендерных и ролевых характеристик. Обосновывается необходимость коррекционных мер направленных на расширение ролевого репертуара женщин-руководителей.

**Abstract.** The article analyzes the phenomenon of gender identity. Is devoted to the empirical investigation of the specificity of gender identity of women occupying managerial

positions, describe the specifics of their gender and role performance. The necessity of remedial measures aimed at expanding the role of the repertoire of women leaders.

**Ключевые слова:** идентичность, гендер, гендерная идентичность, маскулинность, феминность, андрогинность, управленческая деятельность.

**Keywords:** identity, gender, gender identity, masculinity, femininity, androgyny, and management activities.

Сегодня женщины являются полноправными гражданами российского государства, они составляют большую часть его населения (около 54%) и почти половину всех работающих, имеют высокий образовательный уровень и занимают руководящие должности в различных отраслях экономики, медицины, государственного управления, обороны, искусства, науки, образования и т.д.

Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме гендерной идентичности личности (Берн Ш., Бэм С., Бендас Т.В., Каган В.Е., Клещина И.С., Кон И., Знакова В.В) и профессионального развития женщин-руководителей (Жданович А. А., Джанерьян С. Т., Шевелёва А. М., Лотова И. П.) позволил сформулировать гипотезу исследования, заключающуюся в предположение о том, что отличительной особенностью женщин-руководителей является преобладание андрогинного типа гендерной идентичности.

Для проверки гипотезы было реализовано эмпирическое исследование, в котором приняли участие 60 женщин в возрасте от 30 до 55 лет. В состав экспериментальной группы вошли 30 женщин, занимающих руководящие должности в сфере образования (завуч, декан, заведующий кафедрой, заведующий практикой, руководитель центра дополнительного образования, заведующий библиотекой и т.д.). В контрольную группу вошли 30 женщин, не занимающих руководящие должности (бухгалтер, экономист, воспитатель, медицинский работник и т.д.). Выборки были уравновешены по возрасту и стажу профессиональной деятельности. Для выявления гендерной идентичности (психологического пола) респондентов использовалась методика «Маскулинность и феминность» С. Бэм», для выявления особенностей Я-концепции и гендерных характеристик использовалась методика «Кто Я». Анализ эмпирических данных осуществлялся с помощью t-критерия Стьюдента.

Таблица №1. Результаты применения t-критерия Стьюдента при сопоставлении данных экспериментальной и контрольной группы по методике «Гендерная идентичность» С. Бэм

Методика «Гендерная идентичность» С.Бэм.	$\bar{X}$	$\bar{Y}$	$t_{\text{эм}}$
Маскулинность	2,678	2,332	0,086
Феминность	2,757	2,822	0,816
Андрогинность	3,233	2,533	<b>2,448*</b>

Примечание: X - женщины руководители, Y- женщины, не занимающие руководящие должности

$$t_{\text{кр}} = \begin{cases} 2,131 & \text{при } p \leq 0,05* \\ 2,947 & \text{при } p \leq 0,01** \end{cases} \quad \text{для } n=60$$

В ходе исследования были выявлены статистически достоверные различия между группами испытуемых по шкале «Андрогинность». Следовательно, женщины-руководители отличаются андрогинным типом гендерной идентичности. Данный факт можно объяснить требованиями занимаемой должности. От эффективного управленца, в том числе в сфере образования, требуются универсальные личностные особенности, включающие как типично феминные характеристики: гибкость, спокойствие, чувствительность так и маскулинные: целеустремленность, самостоятельность, независимость. Отсюда вытекает преобладание гендерно нейтральных характеристик в структуре личностной идентичности женщин руководителей, они не ощущают свою принадлежность к феминному или маскулинному гендеру и склонны характеризовать себя как человека «нейтрального пола». Сочетание маскулинных и феминных характеристик личности, делает женщин с андрогинным типом гендерной идентичностью более гибкими, устойчивыми к стрессовым и нестандартным ситуациям, повышает их управленческий потенциал.

Таблица №2. Результаты применения t-критерия Стьюдента при сопоставлении данных экспериментальной и контрольной группы по методике «Кто Я?»

Методика «Кто Я?»	$\bar{X}$	$\bar{Y}$	$t_{\text{эмп}}$
Семейные роли	2,433	3,633	<b>2,548*</b>
Профессиональные роли	2,523	3,211	<b>2,637 *</b>
Социальные роли	2,582	2,633	0,086
Феминные характеристики	2, 757	2,822	0,816
Маскулинные характеристики	2,282	2,383	0,732
Гендерно нейтральные характеристики	2,582	2, 757	0,998

Примечание: X - женщины руководители, Y- женщины, не занимающие руководящие должности

$$t_{\text{кр}} = \begin{cases} 2,131 \text{ при } p \leq 0,05* \\ 2,947 \text{ при } p \leq 0,01** \text{ для } n=60 \end{cases}$$

Статистически достоверные различия между выборками обнаружены по показателю «Семейные роли», среднее значение выше в контрольной группе. Следовательно, женщины-руководители не склонны идентифицировать себя через выполнение семейных ролей (мать, жена, дочь, сестра, тетя и т.д.). Возможно, этот факт связан с особенностями их ценностно-смысловой сферы. Человек, целенаправленно выстраивающий профессиональную карьеру, изначально отдает приоритет ценности профессионального развития и самореализации, ценность семьи при этом уходит на второй план.

Обнаружен интересный факт, связанный со статистически достоверными различиями по шкале «Профессиональные роли», среднее значение меньше в экспериментальной группе. Женщины-руководители не склонны

идентифицировать свою личность через профессиональные роли (профессионал, руководитель, наставник и т.д.). Этот, на первый взгляд, парадоксальный факт можно объяснить действием феномена профессиональной деформации личности. В ситуации реформирования всех уровней системы образования, перехода на ФГОС нового поколения профессиональная деятельность управленческих кадров сопровождается высокой эмоциональной напряженностью, неопределенностью, тревогой, что в свою очередь активизирует действие защитных механизмов. По мнению, К. Маслач, одной из фаз развития синдрома эмоционального выгорания является фаза истощения, для которой характерно снижение эмоционального тонуса, оскудение психических ресурсов, «эмоциональная отстраненность», «личностная отстраненность» или деперсонализация». Вследствие чего, состояние физического, эмоционального и умственного истощения, приводит к отрицанию значимости профессиональной сферы в структуре личностной идентичности женщины-руководителя.

На основании полученных данных мы можем заключить, что выдвигнутая нами гипотеза нашла свое эмпирическое подтверждение - отличительной особенностью женщин руководителей в сфере образования является преобладание андрогинного типа гендерной идентичности.

Преобладание гендерно нейтральных характеристик и игнорирование семейных, профессиональных и других социальных ролей в процессе самоидентификации обосновывают необходимость коррекционных мер, направленных на расширение их ролевого репертуара и профилактику профессиональных деструкций.

#### Список литературы

1. *Бердыклычева Н.М.* Женщины в управлении и бизнесе // Энергия. 2005. №5. С. 66–70.
2. *Бем С.* Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / Пер. с англ. — М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. — 336 с.
3. *Гвоздева Е.С., Герчиков В. И.* Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социологические исследования. 2000. №11. С. 36–44.
4. *Гендерная психология.* 2-е изд. / Под ред. И. С. Клециной. — СПб.: Питер, 2009. — 496 с.
5. *Колмакова И.Г.* Технология развития полоролевого поведения в профессиональном и карьерном развитии педагогов // Теория и практика психолого-педагогической подготовки специалиста в университете: сб. науч. докл.: в 2 т. Т. 1 / под ред. Е. Рангеловой. Габрово: ЕКС-ПРЕС, 2015.