

націленості на мету. Критичне мислення дозволяє проявляти когнітивну гнучкість, тобто здібність адаптувати мислення відповідно до вимог ситуацій, що змінюються.

4. Критичне мислення та когнітивна гнучкість – важливі фактори успішності соціально-психологічної адаптації особистості зі збереженням цілісної ідентифікації особистості у сучасних умовах інформаційно-комунікативного суспільства.

5. Коли соціально-психологічна адаптація прив'язана до формування віртуального образу особистості, тобто формування часткової ідентифікації як іміджевої складової соціальної успішності у конкретній соціально-інформаційній мережі чи групі, крім вище позначених факторів значним чинником успішності такої адаптації виступає ціннісна гнучкість, що позначається як здатність до досить легкої трансформації особистих цінностей.

### Література

1. Кастельс М. Галлактика Інтернет. - Екатеринбург: У-Фактория, 2004, 273 с.
2. Белкин А.И. Флуктуация сознания и интегральной индивидуальности в условиях тотальной знаковой среды постиндустриального общества. Сборник материалов международной научно-практической конференции «Психология интегральной индивидуальности в информационном обществе» – Саратов: ИЦ «Наука», 2019. – 250 с. URL: [https://www.sgu.ru/sites/default/files/conf/files/2020-01/psihologiya\\_integralnoy\\_individualnosti.pdf](https://www.sgu.ru/sites/default/files/conf/files/2020-01/psihologiya_integralnoy_individualnosti.pdf) (дата звернення 24.03.2020).
3. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В.Давыдова. -М., 2005 – 360 с
4. Lacan J. Ecrits. A selection. - L, 1977, 338 p
5. Тофлер Е. Третья хвиля / Переклад з англ. А. Євса. – К.: Вид. дім «Всесвіт», 2000. – 480 с.

**Чайкіна Н.О.,**

*PhD., кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології  
Полтавського національного педагогічного університету  
імені В.Г. Короленка,*

*Україна, м. Полтава*

## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Вимоги до управлінської діяльності не можуть бути втілені в життя без урахування психологічної своєрідності людини, яка виявляється і в диференціації статево-рольової реалізації управлінських функцій. Створення нових управлінських моделей, обмін досвідом керівників закладів освіти, поява нових форм організації освітнього простору обумовлює необхідність

професійної підготовки керівників як менеджерів з управління закладами освіти. Сучасний керівник навчального закладу повинен розумітися у всіх сучасних інноваційних технологіях, як управлінських, так і навчально-виховних, вміти адаптувати освітній заклад відповідно до етапу розвитку суспільства та соціального запиту на якісну освіту.

Модерний соціальний розвиток характеризується посиленням ролі жінок у всіх суспільно-професійних сферах, зміною статусно-рольового становища чоловіків і жінок в стратифікації суспільства, еволюцією гендерних настанов, цінностей, норм суспільної свідомості [5]. Часто розуміння гендеру зводять до статевих відмінностей, забуваючи що психологія гендеру враховує статеві відмінності у здібностях і можливостях різних психотипів (Н.О. Чайкіна, 2016). Але до кінця проблема гендерних можливостей ще не вирішена, зокрема, це стосується статево-рольових стилів керівництва закладами освіти.

Проблема гендерної освіти керівників закладів освіти та їх резерву є актуальною ще й тому, що в зв'язку з гендерними стереотипами та упередженнями часто виникають гендерно-рольові конфлікти, порушуються права людини, руйнуються міжособистісні стосунки внаслідок небажання багатьох працівників працювати під керівництвом жінки [3].

Усі ці якості, утворюючи певний комплекс, висвітлюють такі особливості управлінської взаємодії, як уміння відмовитися від стереотипів, уміння бути самим собою, відчуття професійної ідентичності, здатність до соціально-професійної взаємодії. На думку Т.В. Говорун [2] бажано, щоб в установах працювала паритетна кількість чоловіків і жінок, бо це підвищує емоційно-психологічний стан групи, урізноманітнює особистісні захоплення й інтереси, підвищує дієвість громадської думки стосовно закладу. Чоловічо-жіночі організації більш згуртованіші, а міжособистісні відносини оцінюються співробітниками більш позитивніше.

Також на гендерні відмінності в управлінні закладами освіти впливають особливості завдань, мотивація і статево-рольова поведінка групи. При цьому до характеристик завдань відносять креативність, індивідуальний або груповий способи підрахунку внесків учасників, стиль прийняття рішень, зв'язок з різними можливостями [1]. Гендерні відмінності в успішності вирішення задач в основному відображають особливості кожної статі, але спільним є залежність продуктивності праці від інтересів й мотивів.

Наші дослідження [5] дозволяють зазначити, що необхідно розрізняти жінок і чоловіків маскулінного, андрогенного і фемінного стилю статево-рольової поведінки/ Для жінок і чоловіків фемінного стилю статево-рольової поведінки більш властива уважність до колег, деталізація обов'язків, підвищена комунікативність, охайність тощо, однак недостатньо виражена ділова спрямованість, переважає орієнтація на неформальні відносини, підвищена емоційна чутливість (Н.О. Чайкіна, 2016). Вони хворобливіше переживають помилки і критичні зауваження, більш тривожні, гостріше реагують на неповагу до себе, постійно потребують схвалення і позитивного

оцінювання своєї праці, менш схильні до ризику, прагнуть до колегіальності у прийнятті рішень, часто надають ініціативу підлеглим. Фемінні типи керівників краще справляються з завданнями, які потребують вербальних здібностей, вони більш чутливі на виклики ситуації, більш товариські, поступливіше, гнучкі і експресивні у вирішенні завдань на основі прагнення до соціального лідерства. Разом з тим, вони більш конформні і залежні як від вертикальних, так і від горизонтальних впливів, надаючи перевагу слідуванню посадовим інструкціям і вказівкам «згори» у прийнятті управлінських рішень.

Для жінок і чоловіків маскуліного стилю статево-рольової поведінки більш властиво прагнення до статусної роботи, визнання її престижності, підвищена тривожність, авторитаризм і директивний стиль спілкування та методи адміністрування. Маскулінні типи краще справляються з моторними завданнями та інструментальним стилем рішення завдань, відсутністю дрібязковості, деякою агресивністю, раціональністю при оцінці проблемної ситуації, швидкістю у вирішенні управлінських питань на основі директивного чи авторитарного стилю керівництва закладами освіти.

Для жінок і чоловіків андрогенного стилю статево-рольової поведінки більш властива експансивність й динамічність у спілкуванні, товариськість, готовність до співпраці, демократичний стиль керівництва закладами освіти. У них вища емоційна стійкість у стресових ситуаціях, більш рівноцінність у налагодженні соціальних контактів, вони ефективніше застосовують індивідуальний підхід до підлеглих. Для таких керівників центральними комунікативними якостями, що визначають успішність управлінської діяльності є гнучкість у стосунках, повага до людей, рефлексивність, вимогливість до себе, доброзичливість, життєвий оптимізм. Андрогенні типи керівників часто проявляють уміння відмовитися від стереотипів і бути самим собою, більшу здатність до ефективної взаємодії, комунікативної врівноваженості, об'єктивності при оцінці проблемної ситуації, варіабельності поведінки в залежності від кожної конкретної ситуації. Вони сміливіші і активніші у налагодженні соціальних контактів, експресивніші й толерантніші у поведінці.

Отже, аналіз статево-рольових стилів керівництва закладами освіти дозволяє зазначити: в організації необхідно враховувати гендерні властивості керівників та організаційний розподіл праці, при якому більш високо цінуються сильні аналітичні здібності, прояв андрогенних властивостей, адекватне сприйняття соціально-психологічних змін у суспільстві, встановлення різнобічних зв'язків з усіма учасниками навчально-виховного процесу. Вимоги підлеглих до керівників закладами освіти охоплюють такі положення: ставлення до підлеглих, як до особистостей, що передбачає підтримку й допомогу; наявність зворотнього зв'язку, оскільки більшості освітян значима їх роботи і вони прагнуть виконувати її краще; прагнення підпорядковуватися компетентному і андрогенному керівникові, часова можливість реального підвищення своєї кваліфікації, виявлення уваги до своїх пропозицій; визнання їх професійної кваліфікації; справедливість керівництва у прийнятті рішень.

## Література

1. Гендерні стандарти сучасної освіти : збірка рекомендацій. Частина 1 // ПРООН. К., 2010. 303 с.
2. Говорун Т. Подолання гендерних стереотипів у навчально-виховному процесі // Матеріали Всеукр. гендерного освітнього форуму (17–18 лютого 2010 року) [Електронний ресурс]. Режим доступу : [www.gender.at.ua/publ/4-1-0-61](http://www.gender.at.ua/publ/4-1-0-61).
3. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика / В.С. Лозниця. К. : «Екс Об», 2001. 512 с.
4. Нежинська О.О., Бондарчук О.І. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2014. 180с.
5. Чайкіна Н.О. Диференціальний аспект іміджу профспілкового лідера. / Психологія і особистість: науковий журнал. № 2 (10) Частина 2. Київ-Полтава, 2016. С. 237-247.

**Щербакова І.М.,**

*доцент, к.філос.н., доцент кафедри психології Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка,*

*Україна, м. Суми*

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ**

Сучасна психологічна наука пропонує широкий спектр теорій мотивації, проте досі немає єдиного концептуального підходу, в рамках якого було б створено єдину універсальну теорію мотивації. Виходячи з того, що мотиваційна сфера виконує спонукальну (викликає активність людини до професійної діяльності, потребу в ній), спрямовуючу (визначає мету професійної діяльності), регулюючу (визначає ціннісні орієнтації, мотиви професійної діяльності), змістовну (надає діяльності змістовного значення) функції, на нашу думку, актуальними є дослідження мотиваційних чинників навчальної діяльності студентів. Особливої актуальності дослідження мотиваційної складової навчальної діяльності студентів набувають у контексті реформаційних процесів, які відбуваються в освітній галузі й вимагають постійного мотиваційного моніторингу навчальної діяльності студентів.

Необхідно враховувати, що головний акцент реформаційних процесів освітньої галузі завжди робився на необхідності підвищення якості освіти. Так, на думку І.І. Кичко, А.В. Холодницької, незважаючи на те, що останнім часом з боку реальних і потенційних замовників (споживачів) освітніх послуг відбулося значне підвищення вимог щодо їх якості, у сучасних студентів відсутня зацікавленість в освіті, відсутні мотиви до навчання [1, с.22]. На нашу думку, подібні узагальнення змушують замислитися над трансформацій-