



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ, ПСИХОЛОГИИ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Управленческое содействие педагогическому коллективу в  
реализации гендерного подхода в обучении младших школьников**

**Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.03.01- Педагогическое образование**

**Направленность программы магистратуры  
«Управление образовательными организациями»**

**Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

81 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 22 » января 2021 г.

зав. кафедрой ПП и ПМ

Юрьевна Волчегорская Евгения

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-308/179-2-1

Курапова Виктория Сергеевна

Научный руководитель:

канд. пед. наук, доцент кафедры

Викторовна Забродина Инга

Викторовна

Челябинск  
2021

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Введение.....   | 3  |
| Глава 1. Теоретические аспекты управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендреного подхода в образовательном процессе младших школьников..... | 9  |
| 1.1 Сущность управленческого содействия педагогическому коллективу в образовательном процессе школы.....  | 9  |
| 1.2. Особенности управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода.....   | 16 |
| Выводы по 1 главе.....  | 28 |
| Глава 2. Организация экспериментальной работы.....  | 31 |
| 2.1. Цели, задачи и диагностические методики эксперимента.....  | 31 |
| 2.2. Модель управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников .....                                   | 35 |
| Выводы по 2 главе.....  | 40 |
| Глава 3. Результаты исследования .....  | 43 |
| 3.1 Анализ результатов констатирующего эксперимента .....   | 43 |
| 3.2 Анализ результатов формирующего эксперимента .....  | 45 |
| Выводы по 3 главе.....  | 48 |
| Заключение .....  | 53 |
| Список использованных источников .....  | 59 |
| Приложения.....   | 63 |

## ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день наше общество находится на пути демократического развития, а важным принципом такого общества является признание равных прав женщин и мужчин во всех областях. Данный принцип должен соблюдаться с раннего возраста, в том числе и в период обучения начальной школы. Для этого целесообразно применение принципов гендерного подхода в образовании.

Проблема гендерного подхода к обучению и воспитанию личности обретает актуальное значение в условиях обновления содержания образования и модернизации общеобразовательной школы. Гендерное образование помогает решать множество важных социальных задач, и необходимость его развития все чаще обсуждается в педагогическом сообществе. Однако в нашем государстве в школьном образовании гендерный подход является еще большой редкостью. На Западе же гендерное образование и воспитание начинаются уже с детского сада. И это не случайно, так как только воспитание, ориентированное на равноправие полов, способно сформировать у подрастающего поколения эгалитарное сознание.

Для реализации гендерного подхода в образовании важна гендерная компетенция педагогов. Гендерная компетенция предполагает наличие у учителя понимания о роли мужчин и женщин в социуме, их функций и взаимоотношений, и не маловажный фактор – «наличие достаточно высокого уровня знаний о гендерных особенностях участников образовательного процесса» [43].

Развитие гендерного образования важно для поддержания национальной безопасности страны. Государство не может не брать во внимание или не до конца использовать потенциал каждого пола. Политика государства опирается на принцип создания равных условий для самореализации личности в обществе во всех социальных сферах

независимо от половой принадлежности. Поэтому становится важным развитие и внедрение гендерного подхода в образовании [53].

**Актуальность** данной темы обусловлена следующим:

**на социальном уровне** значимость работы обусловлена необходимостью повышать гендерную компетентность педагогов для того, чтобы учитывать индивидуальные гендерные особенности ребёнка, для гармонично развивающейся личности в современном обществе;

**на научно-педагогическом уровне** важность работы состоит во внедрении гендерного подхода в процесс управления образовательной организацией для разрешения следующих вопросов: неоднозначное отношение в обществе и в профессиональной среде педагогов; отсутствие у школьных учителей специальных знаний в области гендерной педагогики; школьные программы и учебники разработаны без учета гендерных принципов обучения;

**на практическом уровне** значимость работы обусловлена необходимостью системности в управлении процессом гендерного подхода в начальных классах, а также в необходимости методического обеспечения этого процесса для педагогического коллектива.

Актуальность проблемы гендерного подхода в обучении находит отражение в Федеральном государственном образовательном стандарте начального общего образования (ФГОС НОО). В основе стандарта лежит системно-деятельностный подход, который предполагает учет индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся. При этом учитывается, что мальчики и девочки различны по физиологическим и психологическим особенностям. Таким образом, гендерное обучение способствует выполнению требований ФГОС НОО [51].

В Федеральном законе № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятом Государственной Думой 21 декабря 2012 года в ст. 12 п.5 «Образовательные программы» говорится о том, что

образовательные программы самостоятельно разрабатываются и утверждаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если настоящим Федеральным законом не установлено иное. Следовательно, при реализации гендерного подхода мы можем внести изменения.

Изучением вопроса гендерного воспитания с точки зрения гендерологии и психологии в отечественной науке занимались: А. А. Денисова, Г. Г. Силласте, И. О. Жеребкина, И. В. Грошев, И. С. Клецина, О. В. Смирнова, М. Л. Бутовская. и др. Вопросы полового воспитания детей отражены в работах К. Н. Вентцель, В. И. Водовозова, К. В. Ельницкого, Д. Д. Семенова, В. Я. Стоюнина, К. Д. Ушинского, В. М. Бехтерева, И. П. Павлова, И. М. Сеченова, Е. А. Аркина, П. П. Блонского, Л. С. Выготского, А. С. Макаренко, Б. Г. Ананьева, В. Д. Еремеевой и др.

Гендерная социализация и гендерное воспитание школьников рассматриваются в психолого-педагогических исследованиях С. В. Бадмаевой, Ю. Е. Гусевой, В. В. Дудукалова, Д. И. Исаева, И. С. Клециной, Т. П. Машихиной, Л. В. Поповой и др.

Вопросы учета индивидуальности мальчиков и девочек в образовательном процессе изучают Г. М. Бреслав, Е. И. Рогов, Н. И. Роговская, Ж. А. Старовойтова, Н. В. Тельтевская, Н. Ю. Флотская, Б. И. Хасан, Т. П. Хризман и др.

При изучении психолого-педагогической литературы нами было выявлено **противоречие** между потребностью в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников и недостаточным вниманием к проблеме управления образовательным процессом с учетом гендерного подхода младших школьников в педагогическом коллективе.

Анализ актуальности и противоречия определил **проблему** исследования: какой должна быть модель управленческого содействия при реализации гендерного подхода в начальной школе?

Исходя из вышесказанного, нами определена **тема исследования:**

«Управленческое содействие педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников».

**Цель исследования:** теоретически обосновать, разработать и апробировать модель управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

**Объект исследования** – процесс управленческого содействия педагогическому коллективу в обучении младших школьников.

**Предмет исследования** – модель управленческого содействия при реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

**Гипотеза исследования:** процесс реализации гендерного подхода в начальных классах будет протекать более эффективно, если разработать модель управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования:**

1. Изучить сущность управленческого содействия педагогическому коллективу в образовательном процессе школы.
2. Рассмотреть особенности управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода.
3. Изучить уровень знаний педагогических работников о гендерном подходе.
4. Разработать модель управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода для успешного в обучения младших школьников.
5. Проверить эффективность модели управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

**Методы исследования:**

Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы.

Эмпирические: опросные методы, эксперимент, метод экспертной оценки.

Математические: Методы обработки результатов. Методика ХИ квадрат.

**Этапы исследования:**

1 Этап (Сентябрь 2019) формулировалась тема исследования, цель, задачи, анализировались основные понятия, изучалась степень изученности проблемы, подбирался диагностический инструментарий, уточнялась база исследования.

2 Этап (Октябрь 2020) формировалась выборка, проводился констатирующий эксперимент, проводился анализ полученных данных.

3 Этап (Октябрь 2020) разрабатывалась модель управленческого содействия педагогическому коллективу, которая направлена на расширение знаний о гендерном подходе и на применение гендерного подхода в обучении младших школьников.

4 Этап (Май 2020 – Октябрь 2020) проводился формирующий эксперимент, а также проводился анализ и интерпретация полученных результатов эксперимента.

5 Этап (Май 2020 – Октябрь 2020) проводились обработка и анализ полученных данных констатирующего и формирующих этапов работы, подводились итоги экспериментального исследования.

**Методологическую основу** нашего исследования составили:

**аксиологический подход**, направленный на социокультурную специфику гендерного подхода в воспитании, базирующегося на принципах толерантности и партнерства;

**лично-ориентированный подход**, позволивший определить вероятность разработки основных направлений работы с учетом индивидуальных характеристик педагогов, их уровнем гендерных представлений и знаний.

**База исследования:** МАОУ СОШ г. Миасса.

В исследовании приняли участие педагоги начальных классов. В количестве 29 человек из двух школ г. Миасса.

**Теоретическая значимость исследования:**

Теоретически обосновано содержание модели управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

**Практическая значимость** нашего исследования заключается в том, что разработанная нами модель может использоваться в управленческом содействии педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

**Апробация** исследования осуществлялась:

Путем публикации результатов исследования.

Курапова В. С. Сущность и специфика гендерного подхода в обучении / В. С. Курапова // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2020. – № 11 (50). – URL: [https://alley-science.ru/sovremennye\\_napravleniya\\_obrazovaniya\\_i\\_pedagogiki\\_11\\_50/](https://alley-science.ru/sovremennye_napravleniya_obrazovaniya_i_pedagogiki_11_50/) (дата обращения 10.12.2020).

Курапова В. С. Гендерный подход в современной системе образования / В. С. Курапова // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2020. – № 10 (49). – URL: [https://alley-science.ru/sovremennye\\_napravleniya\\_obrazovaniya\\_i\\_pedagogiki\\_10\\_49/](https://alley-science.ru/sovremennye_napravleniya_obrazovaniya_i_pedagogiki_10_49/) (дата обращения 10.12.2020).

Курапова В. С. Гендерное воспитание в России и за рубежом / В. С. Курапова // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2020. – № 12 (51). – URL: [https://alley-science.ru/12\\_51\\_dekabr\\_2020/](https://alley-science.ru/12_51_dekabr_2020/) (дата обращения 10.12.2020).

**Структура работы:** работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ КОЛЛЕКТИВУ В РЕАЛИЗАЦИИ ГЕНДРЕННОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ**

## **1.1 Сущность управленческого содействия педагогическому коллективу в образовательном процессе школы**

В качестве основных участников образовательного процесса по традиции рассматриваются ученики и учителя. Однако мы понимаем, что круг участников значительно шире. В него входят родители, а также в число участников образовательного процесса входят представители администрации (внутри образовательного учреждения и вне его), психологи и различные специалисты (логопед, социальный педагог, дефектолог и др.). «Каждый работник занимает свою определенную профессиональную ступень, а также придерживаются своей профессиональной позиции по отношению к образованию, к участникам образовательного процесса. И единство этих отношений, а также плодотворность взаимодействия между участниками образовательного процесса – главный источник положительного развития образования» [35].

При введении и изменениях в образовательном процессе, главное между участниками сохранять субъект-субъектные отношения. При изменениях в образовательном процессе педагогам иногда трудно перестроиться на новые поправки. Для того чтобы всем работникам процесса легче принять новшества, нужно их подробно изучить и быть профессионально подготовленным к данным требованиям. Роль руководителя в данных проблемах – помочь своему коллективу ознакомиться с изменениями и подготовить их профессионально. В этом на помощь приходит управленческое содействие педагогическому коллективу в образовательном процессе школы.

Подробный анализ психолого-педагогической литературы показал, что термин «содействие» используется в различных значениях:

1. С. И. Ожегов определяет содействие как «деятельное участие в чьих-нибудь делах с целью облегчить, помочь, поддержать в какой-нибудь деятельности».

2. В таких же значениях термин «содействие» используется в «Новом словаре русского языка» (под ред. Т. Ф. Ефремовой). Также там дается еще одно его значение, а именно «совместное действие, соучастие» [20].

3. В Толковом словаре русского языка (под ред. Д. Н. Ушакова) понятие «содействие» рассматривается как помощь, поддержка в каком-нибудь деле, в какой-либо деятельности.

4. В нормативно-правовых документах термин «содействие» используется, как правило, в значении «помощь». Говорится, прежде всего, о безвозмездной помощи, т. е. содействие там используется в контексте «безвозмездная помощь».

В нашей работе мы придерживаемся понятия «содействие» именно как оказание помощи, поддержки кому-либо. Следовательно, под управленческим содействием педагогическим работникам, мы подразумеваем оказание помощи со стороны администрации педагогическим работникам общеобразовательной организации.

Рассмотрим подробнее понятие управление. В самом широком понимании управление «...есть элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ, цели деятельности» [3].

М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури американские ученые под управлением понимают «вид деятельности по руководству людьми в самых разных организациях, область человеческого знания, реализующую эту функцию» [11].

По мнению П. И. Третьякова, «управление – это деятельность субъектов управления разных уровней, предоставляющая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы, перевод ее на более высокий уровень по достижению целей с помощью необходимых педагогических условий, средств и воздействий» [47].

Трактуя данное понятие, Ю. А. Конаржевский считает, что «управление представляет собой целесообразную деятельность, обращенную на регулирование учебно-воспитательного процесса и его развитие» [27].

В своей книге В. С. Лазарева под управленческой деятельностью понимает: «непрерывную последовательность действий, осуществляемых субъектом управления, в результате которых создается и изменяется характер управляемого объекта» [30].

Понятие «управление», включает в себя управление деятельностью, управление людьми. Отсюда вытекает понятие «управление персоналом», которое в образовательных организациях выступает на первый план. «Совокупность людей, включенных в трудовой процесс называют персоналом организации» [50].

Г.В. Яковлева в своей статье говорит о том, что проблема управленческого содействия педагогам на сегодняшний день является весьма актуальной. Руководители любой образовательной организации должны выработать систему управленческого содействия, реализовывать в образовательной практике его условия, проектировать на основе нормативно-правовой базы по организации деятельности и анализа уровня профессиональной компетентности педагогов адресную помощь и поддержку педагогам.

В педагогической литературе термин «содействие» чаще всего используется в сочетании «управленческое (или педагогическое) содействие какому-либо процессу»: управленческое содействие повышению готовности педагогического персонала образовательного

учреждения к осуществлению здоровьесберегающего образовательного процесса (С. Г. Сериков);

Учитывая это весьма важное обстоятельство, мы склонны в нашей работе термин «содействие» использовать только в значении «оказание помощи, поддержки кому-либо» [17].

Опираясь на эти уточнения, а также принимая во внимание особенность содействия в нашей работе (речь идет о содействии педагогическому коллективу со стороны администрации образовательного учреждения), под управленческим содействием педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода будем понимать систему объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения.

Школа, как и любая другая образовательная организация, – это целостная, открытая, взаимодействующая с внешней средой система.

Рассмотрение школы как педагогической системы и объекта управления означает, что «управленческая деятельность всех педагогических работников, обучающихся, родителей должна быть направлена на достижение целей, на создание условий формирования ученического и педагогического коллективов, на отбор форм, методов и содержания работы. В таком случае система управления позволяет сохранить всю сущность значение педагогического процесс» [41].

Опираясь на исследование Ф. А. Зуевой, управленческое содействие педагогам можно трактовать как превентивную и оперативную помощь в развитии и саморазвитии педагогических работников, направленную на решение вопросов, связанных с продвижением в профессиональном плане. В процессе взаимодействия руководителей и педагогов в рамках инновационной деятельности осуществляются поддержка потенциальных возможностей; выявление условий, способствующих развитию профессионально значимых личностных ресурсов; обнаружение педагогическими работниками собственных проблем и придание им

развивающего характера путем превращения проблемы в задачу деятельности.

Управленческое содействие педагогам общеобразовательной организации в реализации гендерного подхода в обучении может оказываться различными видами ресурсов.

По мнению Н. В. Немовой, сущность управленческой поддержки состоит в содействии созданию внутренних и внешних благоприятных условий для реализации гендерного подхода в обучении, а также в оказании педагогам помощи, выражающейся: в поддержке выдвигаемых педагогических инициатив; в обеспечении педагогов недостающими научно-методическими ресурсами для реализации гендерного подхода в обучении; в выявлении и устранении недостатков, ограничений и препятствий, связанных с гендерным подходом в обучении; в налаживании и установлении контактов, связей между педагогами как участниками процесса.

По нашему мнению, система управленческого содействия педагогическим работникам включает в себя следующие элементы: субъект и объект; цель и целевые ориентиры; принципы; содержание (основные направления); этапы; формы; условия его осуществления.

Субъекты управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода в обучении – это те работники административно-управленческого персонала общеобразовательной организации, кто оказывают поддержку и помощь педагогическим работникам. Объекты управленческого содействия в реализации гендерного подхода в обучении – это те педагоги, которые реализуют данный подход.

Укажем, что управленческое содействие педагогам в реализации гендерного подхода в обучении имеет разную целевую направленность. Под направленностью управленческого содействия понимается объект (внутренняя или внешняя среда общеобразовательной организации, процесс обучения, отдельные этапы этого процесса, ресурсы и т. д.),

относительно которого оно реализуется. Ниже перечислены направления содействия и целевые ориентиры оказания управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода в обучении.

Первое направление – организационное содействие, которое включает следующие целевые ориентиры: оптимизация числа педагогов, участвующих в реализации гендерного подхода в обучении; рациональность распределения различных видов работ и соответствующих им ресурсов между педагогами, участвующими в реализации гендерного подхода в обучении; эффективная деятельность органов управления школой по реализации гендерного подхода в обучении.

Второе направление – информационное содействие, которое включает следующие целевые ориентиры: «доступность информации об гендерном подходе в общем образовании; помощь педагогам в обобщении, описании и распространении опыта работы с учетом гендерных особенностей» [39].

Третье направление – профессионально-кадровое содействие, которое включает следующие целевые ориентиры: соответствие уровня профессионально-функциональной готовности педагогов к осуществлению гендерного подхода в обучении; преодоление индивидуальных затруднений педагогов в осуществлении гендерного подхода в обучении; мотивированность педагогов на участие в гендерном обучении.

Четвертое направление – научно-методическое содействие, которое включает следующие целевые ориентиры: наличие программно-методического обеспечения реализации гендерного подхода в обучении в школе; своевременность и полнота обновления информационных ресурсов и библиотечного фонда школы.

Пятое направление – нормативно-правовое содействие, которое включает следующие целевые ориентиры: своевременность подготовки и согласованность локальных нормативных актов, регламентирующих гендерный подход в обучении в школе.

Шестое направление – материально-техническое и финансовое содействие, которое включает следующие целевые ориентиры: совершенствование механизма распределения материально-технических ресурсов, обеспечивающих гендерное обучение в школе.

Система управленческого содействия педагогическим работникам в гендерном обучении основывается на следующих принципах: «целесообразности и потенциальной полезности поддержки для педагогов; дифференцированности и адресного характера помощи педагогам; мотивирующего и активизирующего характера содействия педагогам школы» [15].

Содержание управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода составляют основные направления поддержки и помощи, осуществляемой со стороны руководителей общеобразовательной организации. Под содержанием управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода в обучении, нами понимается совокупность тех положительных влияний, которые определяют эффективность реализации гендерного подхода в обучении и на которых сконцентрированы усилия руководителей и ресурсы школы.

Выделяют различные формы, в которых может осуществляться управленческое содействие педагогам в реализации гендерного подхода в обучении [12]. В нашем случае речь идет о таких формах управленческого содействия, как консультирование, наставничество и партнерство.

Под консультированием нами понимается квалифицированная помощь педагогам, испытывающим различные проблемы в осуществлении гендерного подхода в обучении. Основная задача консультативной работы в школе заключается в том, чтобы помочь педагогу посмотреть на свои проблемы со стороны, продемонстрировать и обсудить те стороны взаимоотношений и деятельности, которые, будучи источниками трудностей, обычно не осознаются и не контролируются.

Под наставничеством мы понимаем, в широком смысле, вид подготовки педагога к гендерному обучению с поддержкой опытного руководителя-наставника; в узком смысле, планомерная деятельность по передаче навыков, осуществления гендерного подхода в обучении от руководителя (начальника) к педагогу (подчиненному).

В педагогической практике нашей школы оправдали себя следующие виды наставничества: прямое, коллективное и открытое.

Под партнерством нами понимается способ организации взаимодействия руководителя и педагога в образовательном процессе, который базируется на диалогическом отношении субъектов и обеспечивает выработку стратегии единых действий при решении задач. Механизмом данного партнерства является совокупность методов и технологий, обеспечивающих развитие партнерских отношений.

Таким образом, сущность педагогического содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода нами понимается как система объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения.

## 1.2 Особенности управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода

Вопрос управленческого содействия актуален во все времена. Руководители образовательных учреждений обязаны выработать систему управленческого содействия, реализовывать его условия, осуществлять организацию для успешного развития и обучения педагогов [12].

Идея содействия обуславливается концепцией гуманного образования, состоящей в ненавязывании «участникам образования определенных догматов в выстраивании своих связей с окружающими в самореализации» (Г. Н. Сериков).

Л. В. Лыновская, отмечает, что «управление развитием педагогической деятельности посвящено большое количество исследований, но до сих пор не выработана система организационно-педагогических условий, обеспечивающих помощь педагогическим работникам. Опираясь на существующие исследования, рассмотрим педагогические условия управленческого содействия» [25].

Первым условием выделяют повышение мотивации педагогов на основе стимулирования самообразовательной деятельности, к ним автор относит: изучение нормативных требований, изучение ФГОСов, диагностика профессиональных затруднений, разработка единых требований, оценка деятельности педагогов, индивидуально-дифференцированные меры стимулирования.

Вторым выделяют создание лично ориентированной среды и комплексный характер ее ресурсного обеспечения: информационное обеспечение, методическое обеспечение, материально-техническое обеспечение.

Третьим условием исследователь выделяет мониторинг преодоления ограничений профессиональной компетентности на основе саморазвития субъектов образовательного процесса: анализ результатов образовательной деятельности, анкетирование и тестирование педагогов и учащихся, мониторинговые исследования преподавателей, диагностика уровня гендерной компетентности педагогов.

Образовательное учреждение – это сложная динамическая система самоуправления, в которой объекты и субъекты управления являются составными частями этой системы. Управление персоналом учителей – воздействие на человеческий компонент образовательной организации, направленное на приведение возможностей и целей, стратегий и организации учителей в соответствие с условиями организации. В управлении педагогическими кадрами желательно выделить две

составляющие: административное управление и педагогическое самоуправление, которые взаимосвязаны.

В процессе управления руководитель учебного заведения оказывает содействие учителям в различных сферах профессиональной деятельности. Термин «содействие» означает «помощь, поддержку в какой-нибудь деятельности». В нормативно-правовых документах термин «содействие» используется, как правило, в значении «помощь». Под управленческим содействием педагогическим работникам образовательного учреждения Л. А. Москвина понимает систему объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения.

По мнению А. В. Шкельтиной, под управленческим содействием понимается особый вид управленческой деятельности, основной целью которой является помощь в саморазвитии, в решении личностно-профессиональных проблем, передача средств разрешения внутренних и внешних конфликтов, установления отношений, самоопределения. Управленческое содействие – это одна из общих функций управления (планирование, организация, руководство (мотивация), контроль), при реализации которой основополагающей становится помощь, поддержка педагогу образовательного учреждения в профессиональной деятельности со стороны администрации.

В основе управленческой помощи лежит принцип сотрудничества, его «сквозной» характер, т.е. Он пронизывает не только менеджмент, но и все взаимоотношения в образовательной организации и составляет основу организационной культуры. Элементами системы организационного образования являются менеджеры, учителя, обслуживающий персонал, обучающиеся и их ближайшее социальное окружение. Каждый элемент выполняет разные виды образовательной деятельности. Вид деятельности, реализуемый определённым элементом системы, фактически является его системной функцией.

Системные функции имеют разные уровни реализации.

Первый уровень – это уровень результативности, когда человек имеет право определять методологию деятельности и разрабатывать на ее основе индивидуальные технологии. Право на осуществление определенного вида деятельности также подразумевает право на ее качество.

Второй уровень – это уровень функционального взаимодействия элементов. Взаимодействие присуще любому уровню, но основа функционального взаимодействия состоит в том, что несколько субъектов в образовательной деятельности используют один и тот же предмет.

Третий уровень – помощь в выполнении определенного предмета деятельности. Помощь бывает трех видов: управленческая, научно-методическая и партнерская.

Управленческое содействие, которое мы будем исследовать в дальнейшей работе. Оно отражает характер образовательных отношений между старшими и младшими, предусматривает создание при соблюдении необходимых условий для лучшего выполнения своих обязанностей.

Научно-методическая (учебно-методическая) помощь оказывается учителями по другим предметам образовательной деятельности.

Партнерская помощь – это помощь в решении учебных задач или задач по групповому предмету (заместитель директора-заместитель директора, учитель-преподаватель).

Четвертый уровень – участие в реализации определенного предмета образовательной деятельности. Участие предполагает совещательный характер взаимодействия. При этом участие больше относится не к обязанностям, а к правам субъектов, обеспечивающим системный характер взаимодействия в образовательном учреждении.

Содействие предполагает активную, действенную помощь – от прямого вмешательства в процесс (например, руководитель методического объединения, хорошо имеющий высокую компетентность реализации

гендерного подхода, помогает педагогу выстроить обучение младших школьников, учитывая данный подход) до опосредованного воздействия (например, создание особо благоприятных условий для педагогов, реализующих гендерный подход в обучении).

Таким образом, управленческая помощь может быть прямой или косвенной (косвенной). Косвенная помощь обеспечивает оптимальные условия для реализации принятых управленческих решений. К таким условиям относятся: социально-психологические условия (создание благоприятного социально-психологического климата в управляемой системе) и материальные условия (предоставление финансирования, необходимого для реализации решения, а также строительство, наглядные пособия, литература, технические средства, оборудование).

Управленческое содействие может осуществляться в различных формах. Консультации по вопросам управления в образовательном учреждении как форма помощи руководству направлены на удовлетворение потребностей учителей в разъяснении различных вопросов, возникающих в ходе их профессиональной деятельности.

Наставничество – еще одна форма управленческого содействия. Это получение первичной информации, обучение методам деятельности, воспитание (шефство), профессиональная подготовка и адаптация молодых кадров в образовательном учреждении, что подразумевает передачу профессионального опыта наставника, приобщение молодого учителя к культуре труда и корпоративным ценностям, а также превращение начинающего специалиста в сотрудника, обладающего всеми необходимыми знаниями для работы.

В качестве еще одной формы управленческой помощи целесообразно рассмотреть партнерство, позволяющее учителям взаимодействовать друг с другом и с администрацией учебного заведения. Партнерство позволяет последним не только свободно выражать свои профессиональные

интересы, но и «находить педагогически оправданные пути в процессе их реализации» [17].

Ожидаемый результат управленческой помощи – повышение квалификации учителей с учетом качества личности, что характерно для людей, занимающихся преподаванием. Это позволяет охарактеризовать квалификацию каждого учителя как интегративное свойство личности как субъекта образования. Состав профессиональной квалификации преподавателей учебного заведения выделяется с целью формирования в нем целостного видения: профессиональная компетентность, включая гендерную компетентность, профессиональную мораль, профессиональную инициативу и профессиональные способности.

В сфере образования гендерные исследования находятся в стадии активного развития: обоснована актуальность использования гендерного подхода в процессах обучения и воспитания.

Текущие изменения выявили проблему формирования учителя как нового компонента профессионально-педагогической компетентности. Один из аспектов этой проблемы состоит в том, что повседневная практика образовательных учреждений не позволяет учителям справляться с многочисленными инновационными преобразованиями. Их повседневная работа – поддерживать учебный план, своевременно готовить студентов, работать на достаточном уровне академической успеваемости, поэтому учителя воздерживаются от действий в качестве организаторов инноваций. Такая ситуация характерна и для гендерных инноваций, и объяснение этому носит поверхностный характер: «Проблема гендерного равенства не входит в содержание учебной программы, и главная задача современного учителя – успешно ее реализовать» [37]. Решением данной проблемы может выступать управленческое содействие.

Но проблема объясняется не только отсутствием гендерной компетентности и методологическими трудностями внедрения гендерного подхода в содержание образования, но и некоторыми другими причинами.

Например, такими как осуществление управленческого содействия педагогам со стороны руководителя. Дело в том, что повышение компетентности педагогов должно занимать дополнительное рабочее время, иметь определенную модель содействия, иметь четкую систему организации и структуру. Исследование научной литературы указало на то, что этот вопрос недостаточно освещен, а также очень мало исследований по управленческому содействию педагогам, именно в реализации гендерного подхода.

Гендерная компетентность в общем виде – это совокупность усвоенных знаний о сущности гендерного подхода в профессиональной сфере, умение осуществлять гендерную стратегию в организации управленческого процесса, опыт использования гендерных знаний и умений в качестве основы гендерного взаимодействия.

По мнению В. В. Созаева, «гендерная компетентность как составляющая культурной компетентности – есть неотъемлемая черта любой зрелой личности, и игнорирование данной составляющей приводит к формированию частичных людей с ущербным мировоззрением» [18].

Поэтому управленческое содействие по формированию гендерной компетентности должно включать в себя три уровня ее формирования: «когнитивный, мотивационный и операциональный» [22].

Когнитивный компонент предполагает наличие у педагогов системы гендерных знаний, соотнесенных с педагогической деятельностью, современной реальностью и индивидуальными особенностями мальчика/девочки, социальными условиями жизни ребенка. В состав когнитивного компонента входят знания в области гендерной психологии и педагогики: закономерности психосексуального развития личности ребенка, особенности гендерной социализации девочек и мальчиков, сущность гендерной социализации и идентификации личности.

Психологи выявляют следующие условные различия между мальчиками и девочками (согласно исследованиям В. А. Геодакян, В. Д. Еремеева, Т. П. Хризман, В. Е. Каган, В. Н. Клейн, Д. В. Колесова, И. С. Кон, В. А. Москвина, Н. Г. Пушкарева, С. Спрингер, Г. Дейч, M. Colthtart, E. Hult, B. J. Criston, J. Mc. Glone).

Таблица 1– Условные гендерные различия мальчиков и девочек

| Различия                           | Девочки  | Мальчики  |
|------------------------------------|--|---|
| Различия на психологическом уровне | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Более развито левое полушарие, обеспечивающее регуляцию речи и письма.</li> <li>2. Имеют преимущественно долговременную память.</li> <li>3. Развито наглядно-образное мышление.</li> <li>4. Адаптация к среде проходит через переживания, иногда через эмоциональные срывы.</li> <li>5. Легче переносят эмоциональный стресс.</li> </ol> Субъективная самооценка, так как упор делается на испытываемые чувства и переживания. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Более развито правое полушарие, отвечающее за распознавание и анализ зрительных образов, форм и структур предметов.</li> <li>2. Имеют преимущественно кратковременную память.</li> <li>3. Обладают абстрактным мышлением.</li> <li>4. Легкая адаптация к окружающей среде.</li> <li>5. С трудом переносят стресс.</li> </ol> Объективная самооценка |
| Различия на физическом уровне      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Меньшая масса тела, но большая грация, гибкость и подвижность.</li> <li>2. Быстрее развивают точность и координацию движений.</li> <li>3. Визуальное восприятие информации происходит по горизонтали.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Большая масса тела и физическая сила.</li> <li>2. Менее развита точность и координация движений.</li> <li>3. Доминирует визуальный обзор пространственных образов по вертикали.</li> </ol>  |
| Различия на когнитивном уровне     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доминирует количественный подход к изучению учебного материала.</li> <li>2. Стройность и четкость анализа.</li> <li>3. Склонность к алгоритму, выполнению действия по шаблону.</li> <li>4. Скорость внимания ниже, чем у мальчиков.</li> <li>5. Пристрастие к монологу и повествованию.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доминирует качественный подход к изучению учебного материала.</li> <li>2. Синтетический подход, умение обобщать на рациональной основе.</li> <li>3. Высокая скорость концентрации внимания.</li> <li>4. Склонность к диалогово-дискуссионной деятельности.</li> </ol>   |
| Различия на поведенческом уровне   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Скрытны, послушнее, приветливее.</li> <li>2. Раньше, чем мальчики, понимают, какими их хотят</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Более оптимистичны, открыты.</li> <li>2. Показатель гуманных отношений в совместной</li> </ol>  |

Продолжение таблицы 1

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>видеть окружающие.<br/>3. Высокий уровень чувствительности и социальной ответственности.<br/>4. Слуховой способ познания действительности, рано появляется интерес к чтению, любят петь, рассказывать стихи.</p> | <p>деятельности выше.<br/>3. Низкая способность демонстрировать социально одобряемые формы поведения.<br/>4. Более четкое визуальное восприятие пространства, им интереснее смотреть иллюстрации, лепить, вырезать, конструировать</p> |
|--|---|--|

Данные исследований подтверждают различия между полами не только на физическом, но и на психологическом, когнитивном, поведенческом уровнях.

Мотивационный компонент характеризует уровень осознанного подхода к реализации гендерного воспитания, стремление к осознанию собственной гендерной роли в рамках педагогической деятельности, творческому применению гендерных норм и уход от стереотипов полоролевого поведения во взаимодействии с воспитанниками и коллегами, гуманистическую ориентацию на ребенка как представителя конкретного пола.

Операциональный компонент оценивается через степень практической готовности педагога к работе по гендерному воспитанию: сформированности умений по организации типичных и проблемных педагогических ситуаций в процессе гендерной социализации и навыков структурирования и упорядочения педагогических ситуаций; умениями согласовывать педагогические усилия с реальными ситуациями и индивидуальными особенностями, социальными условиями жизни ребенка.

Формирование гендерной компетентности на основе перечисленных аспектов образует, на наш взгляд, структуру работы руководителя образовательного учреждения по реализации гендерного подхода. При

этом необходимо акцентировать внимание на мотивационном компоненте, который заключается в преобразовании стереотипных представлений о модели гендерных отношений и содержании гендерных ролей. Так, по мнению Т. К. Антоновой, «приоритетное место в формировании гендерной компетентности должно занимать развитие умений педагога анализировать ситуации гендерного неравенства, рефлексировать типичные его проявления в своем поведении».

Осмысление проблемы гендерной стереотипизации в образовании должно быть основано на результатах многочисленных исследований, которые можно структурировать в соответствии со следующими требованиями:

1) коммуникативное поведение и речевые стратегии руководителя должны носить не только общий прагматический характер, но и учитывать гендер как один из факторов социализации личности;

2) методы содействия должны быть ориентированы на активное социальное взаимодействие и современные технологии обучения для формирования коммуникативной компетенции и демократического стиля общения;

3) механизмы феминизации педагогических кадров должны быть по-новому представлены с точки зрения биологически врожденной предрасположенности женщин к социальным контактам и коммуникативному взаимодействию;

4) «персонализация» современной культуры должна найти свое выражение в образовании в форме установки субъектов образовательного процесса на понятие толерантности к чужой субъективности.

Перечисленные требования направлены на то, чтобы способствовать гендерному просвещению личности в системе образования, формированию качества гендерной компетентности в процессе коммуникации.

Мы считаем, что управленческое содействие педагогам в реализации гендерного подхода заключается в соблюдении руководителем следующих рекомендаций:

1. Раскрывать обоюдную значимость гендерных ролей с целью достижения отношений сотрудничества, кооперации. В результате взаимодействия участников образовательного процесса, в ходе коллективного решения учебных задач вырабатываются определенные эмоции сотрудничества. Эти эмоции представляют собой аффективный уровень стереотипного восприятия гендерных отношений. Учитывая это, руководителю необходимо поощрять совместную работу, активизировать коммуникативную активность. При этом важно стимулировать гендерно сбалансированный характер коммуникативного взаимодействия, избегая оценок и суждений дискриминационной направленности.

2. Формировать понимание гендерной культуры как явления, отражающего социально-компетентную форму поведения.

В настоящее время образовательные учреждения обращаются к гендерной проблематике путем введения гендерных курсов в учебные программы, проведения соответствующих занятий и лекций. Однако из-за присутствия патриархатных стереотипов в нашей жизни, повышение информированности в данной сфере не может полностью решить проблему формирования гендерно-компетентной личности. В связи с этим, руководителю необходимо демонстрировать пример гендерно-культурного поведения, которое будет восприниматься как социальная норма, как неотъемлемая черта социально-компетентной личности.

3. Содействовать становлению гендерной идентичности в рамках представлений о культурном сходстве, а не различии.

Таким образом, к особенностям управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода относятся:

Направления содействия:

- организационное содействие;

- информационное содействие;
- профессионально-кадровое содействие;
- научно-методическое содействие;
- нормативно-правовое содействие;
- материально-техническое и финансовое содействие.

Принципы содействия:

- целесообразности и потенциальной полезности поддержки для педагогов;
- дифференцированности и адресного характера помощи педагогам;
- мотивирующего и активизирующего характера содействия педагогам школы.

Формы содействия:

Консультирование, наставничество, партнерство.

Педагогические условия управленческого содействия:

К особенностям управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода так же относятся:

- мотивации педагогов на основе стимулирования самообразовательной деятельности;
- создание лично ориентированной среды и комплексный характер ее ресурсного обеспечения;
- мониторинг преодоления ограничений профессиональной компетентности на основе саморазвития субъектов образовательного процесса;
- раскрытие значимости гендерных ролей с целью достижения отношений сотрудничества, кооперации;
- формирование понимания гендерной культуры как явления, отражающего социально-компетентную форму поведения;
- становление гендерной идентичности в рамках представлений о культурном сходстве, а не различии.

## Выводы по 1 главе

В первой главе нашего исследования нами рассмотрены такие понятия как содействие, управление.

Содействие – деятельное участие в чьих-нибудь делах с целью облегчить, помочь, поддержать в какой-нибудь деятельности, совместное действие, соучастие, как помощь, поддержка в каком-нибудь деле, в какой-либо деятельности, а так же в значении «помощь».

Управление – есть элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ, цели деятельности, вид деятельности по руководству людьми в самых разных организациях, область человеческого знания, реализующую эту функцию, деятельность субъектов управления разных уровней, предоставляющая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы, перевод ее на более высокий уровень по достижению целей с помощью необходимых педагогических условий, средств и воздействий.

Нами определены особенности управленческого содействия:

Направления содействия:

- организационное содействие;
- информационное содействие;
- профессионально-кадровое содействие;
- научно-методическое содействие;
- нормативно-правовое содействие;
- материально-техническое и финансовое содействие.

Так же нами определены принципы содействия:

- целесообразности и потенциальной полезности поддержки для педагогов;
- дифференцированности и адресного характера помощи педагогам;

- мотивирующего и активизирующего характера содействия педагогам школы.

Рассмотрены формы содействия:

Консультирование, наставничество, партнерство.

Педагогические условия управленческого содействия:

К особенностям управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода так же относятся:

- мотивации педагогов на основе стимулирования самообразовательной деятельности;

- создание лично ориентированной среды и комплексный характер ее ресурсного обеспечения;

- мониторинг преодоления ограничений профессиональной компетентности на основе саморазвития субъектов образовательного процесса;

- раскрытие значимости гендерных ролей с целью достижения отношений сотрудничества, кооперации;

- формирование понимания гендерной культуры как явления, отражающего социально-компетентную форму поведения;

- становление гендерной идентичности в рамках представлений о культурном сходстве, а не различии.

Таким образом, содействие в реализации гендерного подхода педагогам предполагает наличие информированности педагога о социальном феномене «гендер»; демонстрацию гендерно-культурного, компетентного поведения, исключая признаки половой дискриминации; проявление стремления к профессиональной самореализации и активной социальной позиции. Все эти качества, несомненно, являются составляющими гендерной и, в целом, педагогической компетентности. Более того, сознательный учет гендерного подхода в образовании и воспитании является составной

частью образа социально-компетентного руководителя, осведомленного о проблемах общества и стремящегося к их преодолению.

Таким образом, сущность педагогического содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода нами понимается как система объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения.

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ

### 2.1 Цели, задачи и диагностические методики эксперимента

Экспериментальная работа проходила на базе МАОУ СОШ г. Миасса. В исследовании приняли участие 29 педагогов начальных классов двух Миасских школ. Все учителя – женщины.

Цель исследования: выявление представлений учителей о гендерном подходе в образовании.

Задачи исследования:

1. Разработка теста о гендерных знаниях.
2. Проведение констатирующего эксперимента.
3. Разработка и внедрение модели управленческого содействия педагогам.
4. Разработка календарно-тематического планирования (КТП) по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.
5. Проведение формирующего эксперимента.
6. Анализ результатов и подведение итогов исследовательской работы.

Методики исследования: Нами был разработан тест (Приложение 1), на основе различных диагностик гендерных знаниях, для выявления представлений учителей о гендерном подходе в образовании.

Тест состоит из 10 вопросов.

Вопросы теста:

1. Что из перечисленного означает понятие «гендер»?
  - 1) работающие по найму женщины и мужчины;
  - 2) определение взаимоотношений полов: мужчин и женщин;
  - 3) социальные и культурные характеристики мужчин и женщин.
2. Гендерные стереотипы это:

1) распространенные в обществе упрощенные представления о сущности мужчины и женщины;

2) образы мужчины и женщины у конкретного человека;

3) идеальные типы женщины и мужчины.

3. Гендерные роли это:

1) роли, которые выполняет женщина по требованию мужчины;

2) роли, которые должны играть женщины и мужчины в соответствии с представлениями большинства современных людей;

3) научное определение природного предназначения женщины и мужчины.

4. Как вы думаете гендерная идентичность – это врожденное или приобретенное?

1) врожденное;

2) приобретенное.

5. Гендерный подход в образовании – это ...

а) совокупность методов, приемов, средств обучения и воспитания, направленных на то, чтобы помочь детям чувствовать себя в образовательном учреждении комфортно, и справиться со всеми трудностями социализации, важной частью которых является самоидентификация ребенка;

б) это подход, применяющий в организации образовательного процесса, основанного на знаниях о психологических возрастных изменениях ребенка;

6. Перечислите области профессиональной деятельности, в которых педагог может наиболее эффективно использовать гендерный подход.

7. Установите соответствие:

Девочки

а) посильна работа с заданиями, в которых присутствует сравнение, анализ;

б) интересна работа с заданиями точных наук;

Мальчики

в) более склонны к физической агрессии;

г) чаще прибегают не прямым способам выражения агрессии, например, вербальной.

#### 8. Установите соответствие:

Девочки

а) физиологически заложено доминирование правого полушария, то более развито абстрактное мышление;

б) доминирует левое полушарие, которое отвечает за регуляцию речи, письма, счета, поэтому они склонны к эстетическим наукам, изучению языков;

Мальчики

в) обладают более быстрой реакцией и легко адаптируются к изменениям в окружающей среде;

г) хуже адаптируются к изменчивым условиям, чаще находятся под влиянием настроения.

9. Как Вы думаете, используете ли Вы в своей педагогической практике гендерный подход?

- а) да;
- б) нет.

10. Как вы думаете, оказывает ли влияние гендерный подход в обучении на более успешный результат в обучении у младших школьников?

- а) да, гендерный подход в обучении влияет на более успешный результат в обучении у младших школьников;
- б) нет, гендерный подход в обучении не влияет на более успешный результат в обучении у младших школьников.

Данный тест позволит выявить представления педагогов о гендере, гендерном подходе, о различиях развития мальчиков и девочек. А также данный тест поможет определить уровень гендерной компетентности учителей.

Анализ результатов:

За каждый верный ответ на вопросы (1,2,3,4,5,9,10) ставится 1 балл.

На вопрос 6, ставится 1 балл за каждый верный предложенный вариант

На вопросы 7,8 за каждое верное соответствие ставится 1 балл.

Максимальное количество баллов – 19-20 баллов.

Интерпретация результатов:

20-15 баллов – Уровень знаний о гендере и гендерном подходе высок. Педагог понимает значения ключевых определений. Имеет понимание применения в своей практике гендерного подхода. Имеет высокую гендерную компетентность;

14-8 баллов – Уровень знаний о гендере и гендерном подходе средний. Владеет не всеми понятиями в данной области. Может ошибаться в характеристиках детей по гендерным особенностям. В целом имеет верное представление о гендерном подходе в образовании;

менее 8 баллов – Уровень знаний о гендере и гендерном подходе низкий. Низкая гендерная компетентность, и трудности в применении гендерного подхода в практике.

На следующем этапе исследования была проведена экспертная оценка педагогов начальной школы, по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников. Бланк для экспертной оценки представлен в приложении 2. Экспертная оценка проводилась с целью определения применения гендерного подхода на уроках и внеурочной деятельности учителями начальной школы. Экспертом выступали: заведующий по учебной части, педагог начальных классов и руководитель образовательной организации.

## 2.2 Модель управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников

Принципы построения модели содействия:

1. Принцип системности.
2. Принцип индивидуализации.
3. Принцип успешности.
4. Принцип мотивационной готовности.
5. Принцип вариативного выбора.
6. Принцип творческого подхода.
7. Принцип развития рефлексивных навыков.

Цель создания модели: содействие педагогам в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников

Результат модели содействия: высокий уровень компетентности педагогов в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

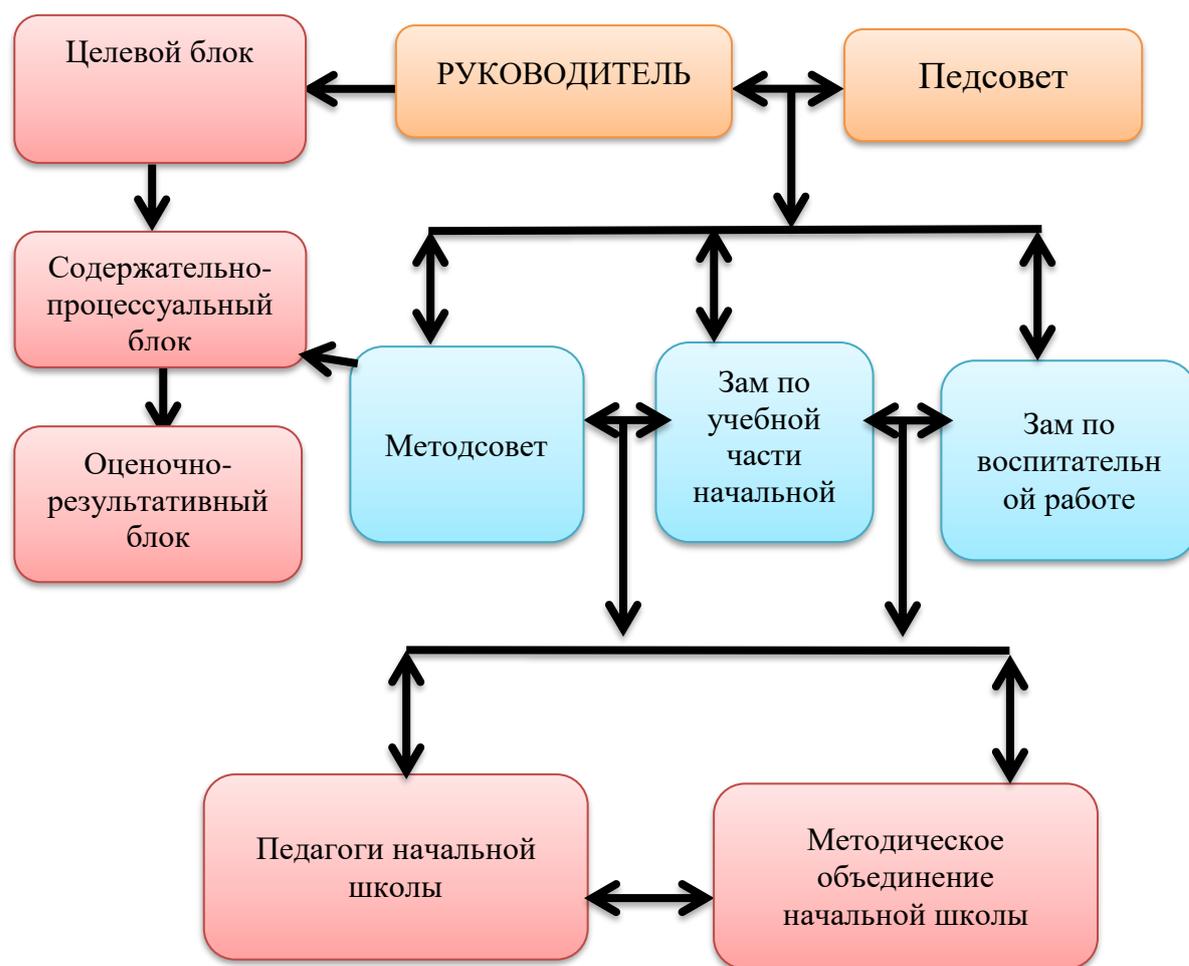


Рисунок 1 – Модель управленческого содействия педагогам начальной школы в реализации гендерного подхода

Модель управленческого содействия педагогам образовательного учреждения в реализации гендерного подхода включает следующие компоненты:

Целевой блок. Цель: содействие педагогам в освоении современных представлений и знаний о гендерном подходе, применение гендерного подхода в образовании.

Задачи:

1. Формирование высокого уровня компетентности педагогов в реализации гендерного подхода.

2. Обеспечение психолого-педагогической поддержки педагогам в реализации гендерного подхода.

3. Повышение уровня мотивации педагогов к освоению гендерного подхода.

Содержательно-процессуальный блок.

Принципы: научности, учета интересов педагогов, ответственности, индивидуального подхода.

Формы: семинары, консультации, педагогические тренинги, и др.

Методы: наглядные, словесные, практические, творческие задачи

Этапы

Первый – формирование мотивации педагогов к освоению гендерного подхода (мотивационно-ценностный компонент)

Второй – ознакомление с современными образовательными течениями в реализации гендерного подхода (когнитивный компонент)

Третий – формирование умений и навыков по реализации гендерного подхода (операционно-деятельностный компонент)

Оценочно-результативный блок.

Цель: мониторинг компонентов компетентности педагогов по реализации гендерного подхода:

- мотивационно-ценностный компонент;
- когнитивный компонент;
- операционно-деятельностный компонент.

Результат: высокий уровень компетентности педагогов в реализации гендерного подхода в начальной школе

Формы распространения педагогического опыта:

Для обеспечения активного участия педагогов в методической работе необходимо проектирование продуктивных ее форм. Это является вторым условием эффективности работы.

В педагогических исследованиях предложены различные классификации форм методической работы. Мы использовали классификацию С. Г. Молчанова.

Формы методической работы делятся на:

Репродуктивные (практикумы, научно-практические семинары, семинары-практикумы, тренинги).

Репродуктивно-эвристические (педагогические чтения, научно-практические конференции).

Эвристические (проблемные и проблемно-проектные семинары).

Эвристико-продуктивные (фестивали педагогических идей, конкурсы методических разработок).

Продуктивные (научные конференции, теоретические семинары).

В данном исследовании мы считаем эффективным использование таких форм, как:

1. Научно-практические семинары.
2. Тренинги.
3. Научно-практические конференции.
4. Круглые столы.
5. Конкурсы методических разработок.
6. Консультации.
7. Практикумы.
8. Семинары.

Обучающие семинары являются наиболее продуктивной формой повышения компетентности педагогов.

Консультации

Предварительная подготовка к консультации включает анализ литературы, отражающей современный опыт гендерного подхода, выстраивание структуры консультации, определение ее содержания, подготовка информационных буклетов и пособий.

Важную роль в образовательном процессе в целом и системе повышения компетентности педагогов играют открытые просмотры занятий.

Изучение лучшего опыта педагогов позволяют решить ряд вопросов, таких как целенаправленное накопление педагогических материалов; анализ результатов деятельности по использованию гендерного подхода.

#### Педагогические тренинги

Это эффективная форма повышения компетенции педагогов. Содержание тренингов включает индивидуальную работу по анализу педагогических проблем: работу с группой педагогов по решению поставленной поисковой задачи; проведение деловой игры; создание методических рекомендаций.

Работа с педагогами по повышению компетентности обеспечивает стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с гендерными, возрастными и индивидуальными особенностями.

Таким образом, управленческое содействие в реализации гендерного подхода в начальной заключается в такой организации методической работы, чтобы она способствовала формированию готовности педагога к профессиональному совершенствованию; формированию практических умений в освоении и реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Для успешной реализации гендерного подхода в обучении младших школьников нами был разработан календарно-тематический план.

Таблица 2 – Календарно-тематический план по реализации гендерного подхода в начальной школе

| № | Тема   | Дата     |
|---|--|----------|
| 1 | Семинар «Гендерный подход и его роль в образовании»                | Сентябрь |
| 2 | Практикум «Разработка и реализация программ гендерного воспитания» | Сентябрь |

Продолжение таблицы 2

|    |  |         |
|----|--|---------|
| 3  | Консультация «Внедрение методик гендерного воспитания в образовательный процесс»   | Октябрь |
| 4  | Семинар «Гендерная социализация»   | Ноябрь  |
| 5  | Круглый стол «Гендерные проблемы»  | Ноябрь  |
| 6  | Научно-практический семинар «Создание здоровьесберегающих технологий при организации разнополового обучения и воспитания»                                  | Декабрь |
| 7  | Консультация «Поддержка педагогов по вопросам гендерной идентификации и самореализации личности»   | Январь  |
| 8  | Консультация «Проектирование гендерно ориентированного урока»  | Январь  |
| 9  | Тренинг «Гендерное воспитание учащихся»  | Февраль |
| 10 | Лекция «Формирование гендерной компетентности учителя»   | Март    |
| 11 | Конкурс методических разработок «Индивидуализация обучения, основанная на физических и психологических особенностях личности ребенка»                      | Март    |
| 12 | Тренинг «Создание гендерно сбалансированного воспитательного пространства для личностного развития школьников»   | Апрель  |
| 13 | Практикум «Создание дидактических средств с рекомендациями для их использования в различных группах учащихся, которые объединены по гендерному показателю» | Апрель  |
| 14 | Мониторинг компетентности педагогов по реализации гендерного подхода.  | Май     |

### Выводы по 2 главе

Во второй главе нашего исследования были подобраны методики для проведения эксперимента, разработана модель управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода, составлен календарно-тематический план по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Экспериментальная работа проходила на базе МАОУ СОШ г. Миасса. В исследовании приняли участие две группы педагогов (ЭГ и КГ).

Цель исследования: выявление представлений учителей о гендерном подходе в образовании.

Задачи исследования:

1. Разработка теста о гендерных представлениях педагогов.
2. Проведение констатирующего эксперимента.
3. Разработка и внедрение модели управленческого содействия педагогам.
4. Разработка КТП по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.
5. Проведение формирующего эксперимента.
6. Анализ и подведение итогов исследовательской работы.

Методики исследования: Нами был разработан тест, на основе различных диагностик о гендерных знаниях, для выявления представлений учителей о гендерном подходе в образовании. Тест состоит из 10 вопросов.

Разработана модель содействия на следующих принципах:

1. Принцип системности.
2. Принцип индивидуализации.
3. Принцип успешности.
4. Принцип мотивационной готовности.
5. Принцип вариативного выбора.
6. Принцип творческого подхода.
7. Принцип развития рефлексивных навыков.

Цель модели: содействие педагогам в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Результат модели содействия: высокий уровень компетентности педагогов в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

В данном исследовании мы использовали такие формы как:

1. Научно-практические семинары.
2. Тренинги.
3. Научно-практические конференции.
4. Круглые столы.

5. Конкурсы методических разработок.

6. Консультации.

7. Практикумы.

КТП состоит из 14 занятий, направленных на повышение гендерной компетенции, а также ориентированных на помощь педагогам в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Таким образом, управленческое содействие в реализации гендерного подхода в начальной заключается в такой организации методической работы, чтобы она способствовала формированию готовности педагога к профессиональному совершенствованию; формированию практических умений в освоении и реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Модель реализации гендерного подхода состоит из 3 уровней реализации и включает следующие компоненты:

Целевой блок.

Содержательно-процессуальный блок.

Оценочно-результативный блок.

Особенность данной модели в том, что она содержит блоки реализации и участников образовательного процесса, показывает взаимосвязь всех компонентов.

## ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### 3.1 Анализ результатов констатирующего эксперимента

В экспериментальном исследовании приняли участие 29 учителей, работающих в школах г. Миасса.

Всего было протестировано 29 женщин в возрасте от 23 до 56 лет, имеющих педагогический стаж от 1 года до 34 лет.

Способ формирования выборки – формальная группа. 15 педагогов - экспериментальная группа, 14 педагогов – контрольная группа.

Результаты теста представлены в таблице 2.

Таблица 3 – Распределение по уровням представлений учителей о гендерном подходе в образовании

| Уровень | Группа | ЭГ |    | КГ |    |
|---------|--------|----|----|----|----|
|         |        | N  | %  | N  | %  |
| Высокий |        | 5  | 33 | 4  | 29 |
| Средний |        | 8  | 53 | 7  | 50 |
| Низкий  |        | 2  | 14 | 3  | 21 |

Так же данные констатирующего эксперимента отразим в диаграмме.

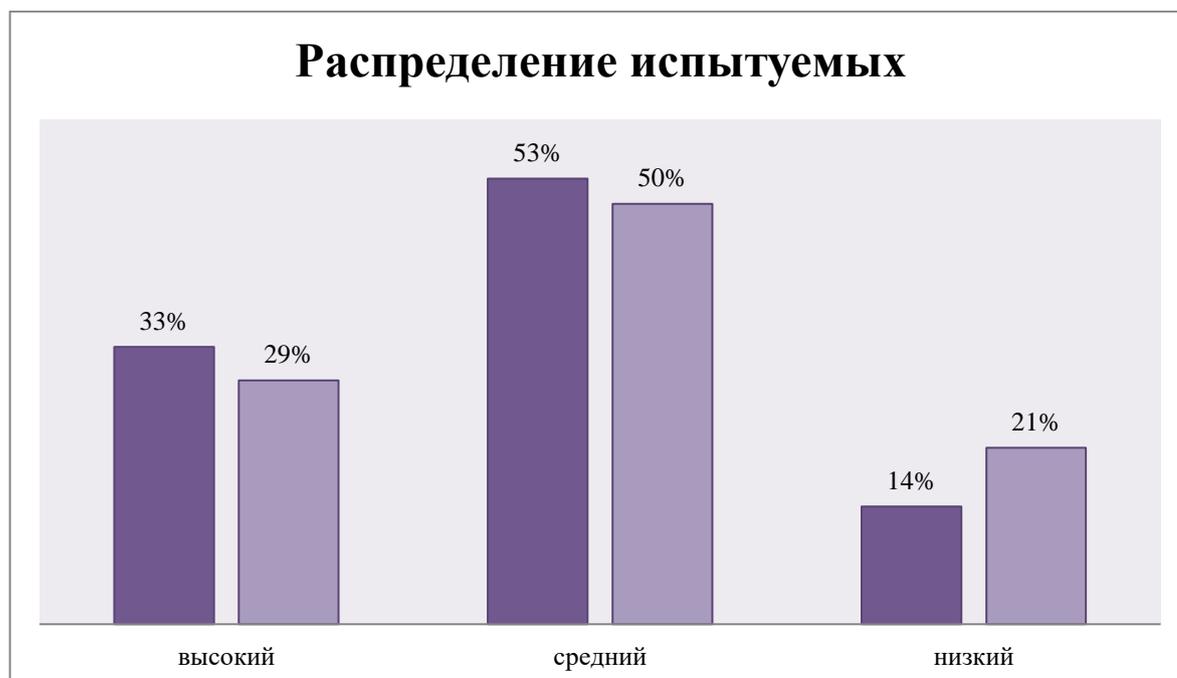


Рисунок 2 – Результаты констатирующего эксперимента ЭГ и КГ

По результатам тестирования мы определили, что в ЭГ 53 % учителей имеют средний уровень представлений о гендерном подходе, а в КГ 50 % педагогов. А это значит, что они владеют не всеми понятиями в данной области. Могут ошибаться в некоторых характеристиках детей по гендерным особенностям. Но в целом имеют верное представление о гендерном подходе в образовании.

33 % ЭГ и 29 % КГ учителей имеют высокий уровень представлений о гендерном подходе. Педагоги понимают значения ключевых определений. Имеют понимание применения в своей практике гендерного подхода. Имеют высокую гендерную компетентность.

14 % ЭГ и 21 % КГ учителей имеют низкий уровень представлений о гендерном подходе. Наблюдается низкая гендерная компетентность, и трудности в применении гендерного подхода в своей практике.

Для проверки объективности данных групп нами была применена методика Хи квадрат. И получены следующие данные:

Число степеней свободы равно 2

Значение критерия  $\chi^2$  составляет 1.745

Критическое значение  $\chi^2$  при уровне значимости  $p < 0.05$  составляет 5.991

Связь между факторным и результативным признаками статистически не значима, уровень значимости  $p > 0.05$

Уровень значимости  $p = 0.418$

Что говорит о том, что данные группы идентичны.

Следующим направлением исследования была проведена экспертная оценка педагогов начальной школы, по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников. Все полученные данные заносились в лист экспертной оценки (Приложение 2).

В него входили такие критерии оценивания:

1. Учет возрастных и гендерных особенностей развития мальчиков и девочек.

2. Создание внешних условий с опорой на мотивы и интересы школьников в зависимости от стиля обучения, способа мышления.

3. Обеспечение учителем психологического комфорта обучающихся во время урочной и внеурочной деятельности.

4. Изучение учителем психолого-физиологических особенностей обучающихся разного пола.

5. Повышение качества успеваемости через личностную мотивацию обучающихся.

6. Распространение собственного педагогического опыта по вопросам гендерного подхода.

Наивысший балл по всем критериям – 8.

Результаты проведения экспертной оценки: Только 50 % ЭГ и 44 % КГ педагогов использует полоролевой подход в процессе обучения и воспитания: отдельные задания для мальчиков и девочек, отбор содержания учебного материала в зависимости от интересов детей разного пола и т.д. А оставшиеся 50 % педагогов не используют отдельных заданий, форм, методов и приемов для обучения девочек, и мальчиков.

Таким образом, констатирующий эксперимент показал, что, несмотря на достаточно хорошо разработанную теорию гендерного подхода в педагогической науке, в педагогической практике знания данного рода практически не используются, а опрошенные нами учителя имеют довольно смутные представления о гендерном подходе в образовании и его применении. На наш взгляд, это связано со слабой информированностью учителей о данном подходе. Таким образом, управленческое содействие в реализации гендерного подхода, становится, по нашему убеждению, необходимой мерой для продвижения идей гендерного равноправия в обществе и более широкому распространению в школе гендерного подхода.

### 3.2 Анализ результатов формирующего эксперимента

Формирующий эксперимент проводился с помощью того же тестирования. В ЭГ внедрялись все компоненты и мероприятия по реализации гендерного подхода в образовании, а в КГ внедрялись элементы КТП (Семинар «Гендерный подход и его роль в образовании», Консультация «Внедрение методик гендерного воспитания в образовательный процесс», Круглый стол «Гендерные проблемы», Консультация «Проектирование гендерно ориентированного урока», Тренинг «Создание гендерно сбалансированного воспитательного пространства для личностного развития школьников»)

Результаты контрольного этапа представлены в таблице 3.

Таблица 4 – Распределение по уровням представлений учителей о гендерном подходе в образовании на контрольном этапе в ЭГ и КГ.

| Уровень | ЭГ |      | КГ |    |
|---------|----|------|----|----|
|         | N  | %    | N  | %  |
| Высокий | 11 | 73,3 | 7  | 50 |
| Средний | 4  | 26,7 | 6  | 43 |
| Низкий  | 0  | 0    | 1  | 7  |

Данные контрольного этапа так же представим в диаграмме.

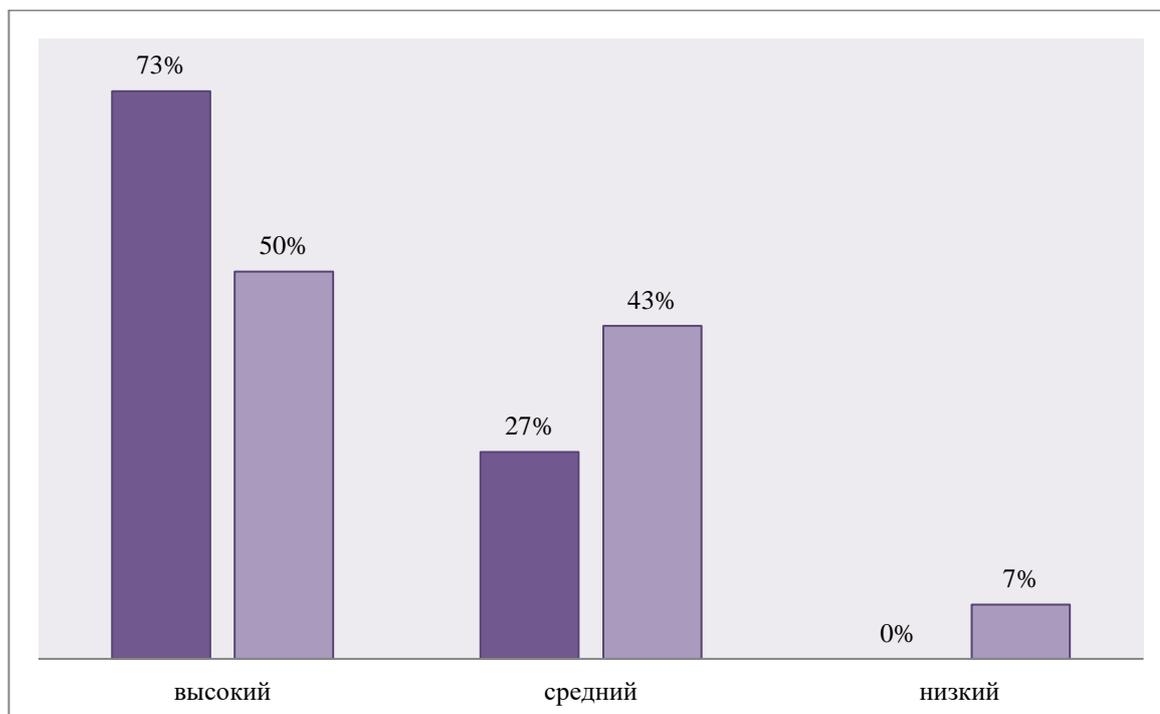


Рисунок 3 – Результаты контрольного этапа ЭГ и КГ

По результатам контрольного этапа мы наблюдаем следующее: В ЭГ высокий уровень представлений о гендерном подходе в образовании повысился на 40 % и составил 73 % испытуемых. Средний уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 26 % и составил 27 %. Низкий уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 14 % и составил 0%.

В КГ высокий уровень представлений о гендерном подходе в образовании повысился на 21 % и составил 50 % испытуемых. Средний уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 7 % и составил 43 %. Низкий уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 14 % и составил 7 %.

Для проверки объективности применили ХИ квадрат, и получили следующие данные:

Число степеней свободы равно 2

Значение критерия  $\chi^2$  составляет 14.958

Критическое значение  $\chi^2$  при уровне значимости  $p=0.01$  составляет 9.21

Связь между факторным и результативным признаками статистически значима при уровне значимости  $p<0.01$

Уровень значимости  $p<0,001$

Таким образом, по результатам эксперимента мы можем наблюдать различия в ЭГ и КГ.

Вышеизложенный анализ результатов позволил сделать вывод о том, что предложенная нами модель управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода – эффективна. Так как наблюдается значительное повышение гендерной компетентности педагогов в обеих группах.

Для проверки объективности нашего исследования, мы провели проверку данных ЭГ, с помощью методики ХИ квадрат Пирсона:

Число степеней свободы равно 2

Значение критерия  $\chi^2$  составляет 37.544

Критическое значение  $\chi^2$  при уровне значимости  $p=0.01$  составляет 9.21

Связь между факторным и результативным признаками статистически значима при уровне значимости  $p<0.01$

Уровень значимости  $p<0,001$

И для проверки объективности нашего исследования, мы провели проверку данных для КГ:

Число степеней свободы равно 2

Значение критерия  $\chi^2$  составляет 13.109

Критическое значение  $\chi^2$  при уровне значимости  $p=0.01$  составляет 9.21

Связь между факторным и результативным признаками статистически значима при уровне значимости  $p<0.01$

Уровень значимости  $p=0.002$

Полученные данные свидетельствуют о существенной разнице показателей констатирующего и контрольного этапов как в ЭГ, так и в КГ.

Таким образом, наша гипотеза нашла подтверждение: процесс реализации и совершенствование гендерного подхода в начальных классах будет протекать более эффективно, если разработать модель управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Цели исследования достигнуты, задачи выполнены.

Выводы по 3 главе

Экспериментальная работа осуществлялась на базах МАОУ СОШ г. Миасса. В эксперименте приняли участие 29 педагогов двух Миасских школ.

В экспериментальную группу внедрялась модель управленческого содействия в реализации гендерного подхода, в контрольную группу внедрялись элементы календарно-тематического планирования.

По результатам диагностики представлений о гендерном подходе в образовании мы получили следующие данные: По результатам тестирования мы определили, что в ЭГ 53 % учителей имеют средний уровень представлений о гендерном подходе, а в КГ 50 % педагогов. А это значит, что они владеют не всеми понятиями в данной области. Могут ошибаться в некоторых характеристиках детей по гендерным особенностям. Но в целом имеют верное представление о гендерном подходе в образовании.

33 % ЭГ и 29 % КГ учителей имеют высокий уровень представлений о гендерном подходе. Педагоги понимают значения ключевых определений. Имеют понимание применения в своей практике гендерного подхода. Имеют высокую гендерную компетентность.

14 % ЭГ и 21 % КГ учителей имеют низкий уровень представлений о гендерном подходе. Наблюдается низкая гендерная компетентность, и трудности в применении гендерного подхода в своей практике.

Для проверки объективности данных групп нами была применена методика ХИ квадрат. И получены следующие данные: группы идентичны.

Следующим направлением исследования была проведена экспертная оценка педагогов начальной школы, по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников. Все полученные данные заносились в лист экспертной оценки (Приложение 2).

В него входили такие критерии оценивания:

1. Учет возрастных и гендерных особенностей развития мальчиков и девочек.
2. Создание внешних условий с опорой на мотивы и интересы школьников в зависимости от стиля обучения, способа мышления.

3. Обеспечение учителем психологического комфорта обучающихся во время урочной и внеурочной деятельности.

4. Изучение учителем психолого-физиологических особенностей обучающихся разного пола.

5. Повышение качества успеваемости через личностную мотивацию обучающихся.

6. Распространение собственного педагогического опыта по вопросам гендерного подхода.

Наивысший балл по всем критериям – 8.

Результаты проведения экспертной оценки: Только 50 % ЭГ и 44 % КГ педагогов использует полоролевой подход в процессе обучения и воспитания: отдельные задания для мальчиков и девочек, отбор содержания учебного материала в зависимости от интересов детей разного пола и т.д. А оставшиеся педагоги не используют отдельных заданий, форм, методов и приемов для обучения девочек, и мальчиков.

Констатирующий эксперимент показал, что знания данного рода практически не используются, а опрошенные нами учителя имеют довольно смутные представления о гендерном подходе в образовании и его применении. Поэтому управленческое содействие в реализации гендерного подхода, необходимая мера для продвижения идей гендерного равноправия в обществе и более широкому распространению в школе гендерного подхода. Далее был формирующий этап работы: внедрение модели реализации, а также проведение мероприятий, направленных на повышение гендерной компетентности педагогов начальной школы.

По результатам контрольного этапа мы наблюдаем следующее:

В ЭГ высокий уровень представлений о гендерном подходе в образовании повысился на 40 % и составил 73 % испытуемых. Средний уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился 26 % и составил 27 %. Низкий уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 14 % и составил 0 %.

В КГ высокий уровень представлений о гендерном подходе в образовании повысился на 21 % и составил 50 % испытуемых. Средний уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 7 % и составил 43 %. Низкий уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 14 % и составил 7 %.

Для проверки объективности применили ХИ квадрат, и получили следующие данные:

Число степеней свободы равно 2

Значение критерия  $\chi^2$  составляет 14.958

Критическое значение  $\chi^2$  при уровне значимости  $p=0.01$  составляет 9.21

Связь между факторным и результативным признаками статистически значима при уровне значимости  $p<0.01$

Уровень значимости  $p<0,001$

Таким образом, по результатам эксперимента мы можем наблюдать различия в ЭГ и КГ.

Вышеизложенный анализ результатов позволил сделать вывод о том, что предложенная нами модель управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода – эффективна. Так как наблюдается значительное повышение гендерной компетентности педагогов в обеих группах.

Для проверки объективности нашего исследования, мы провели проверку данных ЭГ, с помощью методики ХИ квадрат Пирсона:

Число степеней свободы равно 2

Значение критерия  $\chi^2$  составляет 37.544

Критическое значение  $\chi^2$  при уровне значимости  $p=0.01$  составляет 9.21

Связь между факторным и результативным признаками статистически значима при уровне значимости  $p<0.01$

Уровень значимости  $p<0,001$

И для проверки объективности нашего исследования, мы провели проверку данных КГ:

Число степеней свободы равно 2

Значение критерия  $\chi^2$  составляет 13.109

Критическое значение  $\chi^2$  при уровне значимости  $p=0.01$  составляет 9.21

Связь между факторным и результативным признаками статистически значима при уровне значимости  $p<0.01$

Уровень значимости  $p=0.002$

Полученные данные свидетельствуют о существенной разнице показателей констатирующего и контрольного этапов как в ЭГ, так и в КГ.

Таким образом, гипотеза подтвердилась, цели исследования достигнуты, задачи выполнены.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подробный анализ психолого-педагогической литературы показал, что термин «содействие» используется в различных значениях:

Содействие – деятельное участие в чьих-нибудь делах с целью облегчить, помочь, поддержать в какой-нибудь деятельности, совместное действие, соучастие, как помощь, поддержка в каком-нибудь деле, в какой-либо деятельности, а также в значении «помощь».

Рассмотрено понятие управление – это есть элемент, функция организованных систем, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программ, цели деятельности, вид деятельности по руководству людьми в самых разных организациях, предоставляющая оптимальное функционирование и развитие управляемой системы, перевод ее на более высокий уровень по достижению целей с помощью необходимых педагогических условий, средств и воздействий.

Таким образом, сущность педагогического содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода нами понимается как система объективно необходимой, адресной и целесообразной помощи, оказываемой педагогическим работникам со стороны администрации образовательного учреждения.

Нами определены особенности управленческого содействия:

Направления содействия:

- организационное содействие;
- информационное содействие;
- профессионально-кадровое содействие;
- научно-методическое содействие;
- нормативно-правовое содействие;
- материально-техническое и финансовое содействие.

Принципы содействия:

- целесообразности и потенциальной полезности поддержки для педагогов;

- дифференцированности и адресного характера помощи педагогам;
- мотивирующего и активизирующего характера содействия педагогам школы.

Формы содействия:

Консультирование, наставничество, партнерство.

Педагогические условия управленческого содействия:

К особенностям управленческого содействия педагогическому коллективу в реализации гендерного подхода так же относятся:

- мотивации педагогов на основе стимулирования самообразовательной деятельности;

- создание лично ориентированной среды и комплексный характер ее ресурсного обеспечения;

- мониторинг преодоления ограничений профессиональной компетентности на основе саморазвития субъектов образовательного процесса;

- раскрытие значимости гендерных ролей с целью достижения отношений сотрудничества, кооперации;

- формирование понимания гендерной культуры как явления, отражающего социально-компетентную форму поведения;

- становление гендерной идентичности в рамках представлений о культурном сходстве, а не различии.

Сущность управленческого содействия педагогическому коллективу в образовательном процессе школы состоит в помощи руководителя своему коллективу ознакомиться с изменениями и подготовиться к ним профессионально. Реализацией данного содействия будет выступать модель управленческого содействия.

Во второй главе нашего исследования были подобраны методики для проведения эксперимента, разработана модель управленческого

содействия педагогам в реализации гендерного подхода, составлен календарно-тематический план по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Экспериментальная работа проходила на базах МАОУ СОШ г. Миасса. В исследовании приняли участие 29 педагогов начальных классов двух школ г. Миасса.

Цель исследования: выявление представлений учителей о гендерном подходе в образовании.

Задачи исследования:

1. Разработка теста о гендерных знаниях.
2. Проведение констатирующего эксперимента.
3. Разработка и внедрение модели управленческого содействия педагогам.
4. Разработка КТП по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.
5. Проведение формирующего эксперимента.
6. Анализ и подведение итогов исследовательской работы.

Методики исследования: Нами был разработан тест, на основе различных диагностик о гендере, для выявления представлений учителей о гендерном подходе в образовании. Тест состоит из 10 вопросов.

Цель модели содействия: содействие педагогам в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Результат модели содействия: высокий уровень компетентности педагогов в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Модель управленческого содействия педагогам образовательного учреждения в реализации гендерного подхода включает следующие компоненты:

1. Целевой блок.
2. Содержательно-процессуальный блок.

### 3. Оценочно-результативный блок.

КТП состоит из 14 занятий, направленных на повышение гендерной компетенции, а так же направленных на помощь педагогам в реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

Таким образом, управленческое содействие в реализации гендерного подхода в начальной заключается в такой организации методической работы, чтобы она способствовала формированию готовности педагога к профессиональному совершенствованию; формированию практических умений в освоении и реализации гендерного подхода в обучении младших школьников.

В экспериментальную группу внедрялась модель управленческого содействия в реализации гендерного подхода. В контрольную группу внедрялись элементы КТП.

По результатам диагностики представлений о гендерном подходе в образовании мы получили следующие данные: По результатам тестирования мы определили, что в ЭГ 53 % учителей имеют средний уровень представлений о гендерном подходе, а в КГ 50 % педагогов. А это значит, что они владеют не всеми понятиями в данной области. Могут ошибаться в некоторых характеристиках детей по гендерным особенностям. Но в целом имеют верное представление о гендерном подходе в образовании.

33 % ЭГ и 29 % КГ учителей имеют высокий уровень представлений о гендерном подходе. Педагоги понимают значения ключевых определений. Имеют понимание применения в своей практике гендерного подхода. Имеют высокую гендерную компетентность.

14 % ЭГ и 21 % КГ учителей имеют низкий уровень представлений о гендерном подходе. Наблюдается низкая гендерная компетентность, и трудности в применении гендерного подхода в своей практике.

Для проверки объективности данных групп нами была применена методика ХИ квадрат. И получены следующие данные:

Связь между факторным и результативным признаками статистически не значима, уровень значимости  $p > 0.05$ . Это говорит о том, что данные группы идентичны.

Следующим направлением исследования была проведена экспертная оценка педагогов начальной школы, по реализации гендерного подхода в обучении младших школьников. Все полученные данные заносились в лист экспертной оценки (Приложение 2).

Получили следующие результаты: только 50 % ЭГ и 44 % КГ педагогов использует полоролевой подход в процессе обучения и воспитания: отдельные задания для мальчиков и девочек, отбор содержания учебного материала в зависимости от интересов детей разного пола и т.д. А оставшиеся 50 % педагогов не используют отдельных заданий, форм, методов и приемов для обучения девочек, и мальчиков.

Констатирующий эксперимент показал, что знания данного рода практически не используются, а опрошенные нами учителя имеют довольно смутные представления о гендерном подходе в образовании и его применении. Поэтому управленческое содействие в реализации гендерного подхода, необходимая мера для продвижения идей гендерного равноправия в обществе и более широкому распространению в школе гендерного подхода.

По результатам контрольного этапа мы наблюдаем следующее:

В ЭГ высокий уровень представлений о гендерном подходе в образовании повысился на 40 % и составил 73 % испытуемых. Средний уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 26 % и составил 27 %. Низкий уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 14 % и составил 0 %.

В КГ высокий уровень представлений о гендерном подходе в образовании повысился на 21 % и составил 50 % испытуемых. Средний уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на

7 % и составил 43 %. Низкий уровень представлений о гендерном подходе в образовании снизился на 14 % и составил 7 %.

Для проверки объективности применили ХИ квадрат, и получили следующие данные: связь между факторным и результативным признаками статистически значима при уровне значимости  $p < 0.01$

Таким образом, по результатам эксперимента мы можем наблюдать различия в ЭГ и КГ.

Вышеизложенный анализ результатов позволил сделать вывод о том, что предложенная нами модель управленческого содействия педагогам в реализации гендерного подхода – эффективна. Так как наблюдается значительное повышение гендерной компетентности педагогов в обеих группах.

Таким образом, предложенная гипотеза верна, цели исследования достигнуты, задачи выполнены.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агеев, В. С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов // Вопросы психологии, 1987. – № 2. – С. 152–157.
2. Александровская, М. И. Раздельное обучение: траектория полета // Обруч, 1998. – № 6. – С. 18–20.
3. Афанасьев, В. Г. Управление [Текст] / В. Г. Афанасьев // Филос. энцикл. словарь. – Москва : Политиздат, 1983. – 704 с.
4. Ахмедпашаева, К. А., Багандова, Г. Х. Гендерный подход в системе воспитания и обучения детей-сирот // Известия ДГПУ, 2014. – № 4. – С. 66–69.
5. Бабанский, Ю. К. К вопросу о неравномерности развития учебных возможностей школьников // Советская педагогика, 1972. – № 11. – С. 64–70.
6. Белошистая, А. В. Индивидуальная работа с ребенком как условия развития его личности // Вопросы психологии, 2000. – № 4. – С. 148–153.
7. Бреслав, Г.М., Хасан, Б.И. Половые различия и современное школьное образование // Вопросы психологии, 1990. – № 2. – С. 118–121.
8. Бужигеева, М. Ю. Гендерные особенности детей на начальном этапе обучения // Педагогика, 2002. – № 8. – С. 29–35.
9. Бурова, Л. И., Капустина, Е. Ю. Особенности социально педагогической деятельности по формированию гендерных ролей у младших школьников. // Вестник Череповецкого государственного университета, 2017. – № 1. – С. 162–168.
10. Вдовюк, В. И., Рыков, С. Л. Гендерные исследования в педагогике (обзор в литературе) // Высшее образование в России, 2001. – № 4. – С. 110–117.
11. Вебер, М. Избранные произведения [Текст] / М. Вебер. – Москва : Наука, 1990. – 646 с.

12. Войтюк, А. К вопросу о гендерных различиях // Персонал, 2001. – № 3. – С. 35–38.
13. Воронцов, Д. В. Что такое гендер // Практикум по гендерной психологии, 2003. – № 9. – С. 48–53.
14. Горбачевская, Н. Л., Якупова, Л. П., Давыдова, Е. О., Назаренко, А. Е. Возрастная динамика характеристик памяти мальчиков и девочек 6 – 12 лет // Тезисы докладов – Москва : 1 Международная конференция памяти А. Р. Лурия, 1997. – 25 с.
15. Грошев, И. В. Психофизиологические различия мужчин и женщин. – Воронеж: МОДЭК, 2005. – 214 с.
16. Давыдов, В. В. Генезис и развитие личности в детском возрасте // Психологический журнал, 1992. – № 1. – С.22–33.
17. Евтушенко, И.Н. Гендерный подход в образовании // Начальная школа плюс До и После, 2011. – № 9. – С. 38–49.
18. Еремеева, В. Д. Мальчики и девочки. Учить по-разному, любить по-разному. Нейропедагогика – учителям, воспитателям, родителям, школьным психологам. – Самара: Учебная литература, 2007. – 104 с.
19. Ефремова, Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толковый словообразовательный словарь: в 2 т. [Текст] / Т. Ф. Ефремова. – Москва : Русский язык, 2000. – 1210 с.
20. Жигулина, О. В., Миналиева, М. А., Рачителева, Н. А. Гендерный подход в образовании // Теория и практика образования в современном мире: материалы VII Междунар. науч. конф. Санкт-Петербург : Свое издательство, 2015. – С. 150–152.
21. Закирова, А. Р. Гендерная подготовка современного учителя. // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – Казань, 2014. – С. 78–80.

22. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании [Текст] / Д. Иванов. – Москва : Чистые пруды, 2007. – 32 с.
23. Каган, В. Е. Когнитивные и эмоциональные аспекты гендерных установок у детей 3-7 лет // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 65–69.
24. Козырева, Ю. В. Актуальность гендерного подхода в современном образовании // Молодой ученый, 2015. – № 14. – С. 473–476.
25. Кон, И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии, 1981. – № 2. – С. 47–58.
26. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление [Текст] / Ю.А. Конаржевский. – Москва : Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
27. Костикова, И. С., Митрофанова, А. Ю., Нулина, Н. П., Градскова, Ю. Р. Перспективы гендерного образования в России: взгляд педагога // Высшее образование в России, 2001. – № 2. – С. 68–75.
28. Куинджи, Н. Н. Кого воспитывает и обучает школа: мальчиков, девочек или...? // Биология в школе, 1998. – № 2. – С. 17–20.
29. Лазарева, В. С. Управление образованием на пороге новой эпохи [Текст] / В. С. Лазарев // Педагогика, 1995. – № 5. – С. 12–22
30. Лашкова, Л. Л. Проявление гендерных различий в процессе коммуникации // Актуальные проблемы образования: поиски и решения: сборник научных статей, 2009. – С. 175–181.
31. Лорбер, Дж. Возникновение и развитие гендерных исследований // Хрестоматия к курсу «Основы гендерных исследований» / под ред. О. А. Ворониной. – Москва : 2001. – С. 72–76.
32. Надолинская, Л. Н. Влияние гендерных стереотипов на воспитание и образование // Педагогика, 2004. – № 5. – С. 30–35.

33. Немова, Н. В. Управление методической работой в школе [Текст] / Н. В. Немова. – Москва : Владос, 2012. – 214 с.
34. Обухов, А. С. Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией А. С. Обухова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 422 с.
35. Перлова, Ю. В. Развитие гендерной компетентности у детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста // Соликамский государственный педагогический институт, 2012. – № 2. – С. 34–42.
36. Пыжиков, А. В. Раздельное обучение в советской школе. // Педагогика. – 2004. – № 5. – С. 78–84.
37. Репина, Т. А. Одинаково ли воспитывать сыновей и дочерей? // Дошкольное воспитание, 1993. – № 4. – С. 55–57.
38. Решетников, П. Е. Гендерные школы // Народное образование. 2007. – № 1. – С. 217–220.
39. Силласте, Г. Гендерная асимметрия в образовании и науке: взгляд социолога // Высшее образование в России, 2001. – № 2. – С. 96–106.
40. Слизкова, Е. В. Управление образовательными системами. Технологии внутришкольного управления: учебник и практикум для вузов / Е. В. Слизкова, Е. В. Воронина. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 182 с.
41. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». – Москва : Информация – XXI век. – 2002. – 256 с.
42. Смирнова, А. В. Гендерная социализация в общеобразовательной школе / А. В. Смирнова. Дис. ... канд. соц. наук. – Нижний Новгород : 2005.– 98 с.

43. Столярчук, Л. И. Воспитание школьников в процессе полоролевой социализации: Учебн. пособие. – Волгоград : Перемена, 1997. – 189 с.
44. Столярчук, Л. И. Гендерное образование. учеб. пособ. / под ред. Л. И. Столярчук. – Краснодар : Просвещение-Юг, 2011. – 387 с.
45. Стрекалова, Н. Гендерная асимметрия в системе высшей школы: проблемы и решения // Высшее образование в России. – 2002. – № 5. – 62 с.
46. Третьяков, П. И. Профессиональное образовательное учреждение: управление образованием по результатам. Практика педагогического менеджмента [Текст] / П. И. Третьяков, Е. Г. Мартынов / Под ред. П. И. Третьякова. – Москва : Новая школа, 2001. – 368 с.
47. Турутина, Е. С. Гендерное образование как фактор совершенствования качества подготовки учителя / Е. С. Турутина // Совершенствование качества образования в педагогическом университете. Материалы Всероссийской научно-методической конференции. – Томск : 2004. – С. 75–80.
48. Унт, И. Э. Индивидуализация и дифференциация обучения. – Москва : Педагогика. – 1990. – 192 с.
49. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов/ А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 498 с.
50. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. ФГОС [Текст]. – Москва : Просвещение, 2017. – 53 с.
51. Чекалина А. А. О формировании Я мальчика и Я девочки – мужчины и женщины // Мир психологии, 2002. – № 2. – С. 110–117.
52. Шустова Л. П., Гендерное образование педагогических кадров // Журнал Известия Саратовского университета. – Москва : 2010. – 103 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Тест «Гендерное образование»

1. Что из перечисленного означает понятие «гендер»?
  - 1) работающие по найму женщины и мужчины;
  - 2) определение взаимоотношений полов: мужчин и женщин;
  - 3) социальные и культурные характеристики мужчин и женщин.
2. Гендерные стереотипы это:
  - 1) распространенные в обществе упрощенные представления о сущности мужчины и женщины;
  - 2) образы мужчины и женщины у конкретного человека;
  - 3) идеальные типы женщины и мужчины.
3. Гендерные роли это:
  - 1) роли, которые выполняет женщина по требованию мужчины;
  - 2) роли, которые должны играть женщины и мужчины в соответствии с представлениями большинства современных людей;
  - 3) научное определение природного предназначения женщины и мужчины.
4. Как вы думаете гендерная идентичность это врожденное или приобретенное?
  - 1) врожденное,
  - 2) приобретенное.
5. Гендерный подход в образовании - это ...
  - а) совокупность методов, приемов, средств обучения и воспитания, направленных на то, чтобы помочь детям чувствовать себя в образовательном учреждении комфортно, и справиться со всеми трудностями социализации, важной частью которых является самоидентификация ребенка.
  - б) это подход, применяющий в организации образовательного процесса, основанного на знаниях о психологических возрастных изменениях ребенка.

6. Перечислите области профессиональной деятельности, в которых педагог может наиболее эффективно использовать гендерный подход.

7. Установите соответствие:

Девочки

а) посильна работа с заданиями, в которых присутствует сравнение, анализ.

б) интересна работа с заданиями точных наук.

Мальчики

в) более склонны к физической агрессии.

г) чаще прибегают не прямым способам выражения агрессии, например, вербальной.

8. Установите соответствие:

Девочки

а) физиологически заложено доминирование правого полушария, то более развито абстрактное мышление.

б) доминирует левое полушарие, которое отвечает за регуляцию речи, письма, счета, поэтому они склонны к эстетическим наукам, изучению языков.

Мальчики

в) обладают более быстрой реакцией и легко адаптируются к изменениям

в окружающей среде.

г) хуже адаптируются к изменчивым условиям, чаще находятся под влиянием настроения.

9. Как Вы думаете, используете ли Вы в своей педагогической практике гендерный подход?

а) Да

б) Нет

10. Как вы думаете, оказывает ли влияние гендерный подход в обучении на более успешный результат в обучении у младших школьников?

а) Да, гендерный подход в обучении влияет на более успешный результат в обучении у младших школьников.

б) Нет, гендерный подход в обучении не влияет на более успешный результат в обучении у младших школьников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
 ЛИСТ ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ  
 ГЕНДЕРНОГО ПОДХОДА ПРИ ОБУЧЕНИИ МЛАДШИХ  
 ШКОЛЬНИКОВ

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Таблица 2.1– Лист экспертной оценки

| Критерии   | Показатели   | Оценка результатов применения гендерного подхода (баллы) |
|--|--|--|
| 1  | 2  | 3  |
| 1. Учет возрастных и гендерных особенностей развития мальчиков и девочек.<br><br>2 балла   | 1.1. Учитываются гендерные особенности развития мальчиков и девочек при проведении уроков.                 |  |
|  | 1.2. Учитываются гендерные особенности развития мальчиков и девочек при проведении внеурочных занятий.     |  |
|  | Итого по первому критерию:   |  |
| 2. Создание внешних условий с опорой на мотивы и интересы школьников в зависимости от стиля обучения, способа мышления.<br><br>2 балла | 2.1. Система учебной и воспитательной деятельности учителя опирается на интересы школьников.               |  |
|  | 2.2. Система учебной и воспитательной деятельности учителя учитывает мотивы и способы мышления школьников. |  |
| 3. Обеспечение учителем психологического комфорта обучающихся во время урочной и внеурочной деятельности.<br><br>1 балл                | 3.1. Психологически комфортная и безопасная среда при проведении уроков и внеурочных занятий               |  |
|  | Итого по второму критерию:   |  |
| 3. Изучение учителем психолого-физиологических особенностей обучающихся разного пола.<br><br>1 балл                                    | Учитель компетентен в вопросах о физиологических особенностях обучающихся разного пола.                    |  |
|  | Итого по третьему критерию:  |  |
| 4. Повышение качества успеваемости через личностную мотивацию обучающихся.<br><br>1 балл   | 4.1. Педагог применяет в обучении личную мотивацию младших школьников.                                     |  |
|  | Итого по четвертому критерию:  |  |

Продолжение таблицы 2.1

|   |   |  |
|---|---|--|
| 5. Дополнительный критерий:<br>Распространение собственного педагогического опыта по вопросам гендерного подхода.<br>1 балл | 5.1. Теоретическое представление собственного педагогического опыта (участие в работе научно-практических конференций, педагогических чтений и др.) |  |
|   | Итого по пятому критерию:   |  |
| Наивысший балл по всем критериям – 8  | ВСЕГО (количество баллов):  |  |

Подписи:

Эксперт \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Эксперт \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Эксперт \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Аттестуемый \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /