

## Розділ 4. ПРОФЕСІЙНО-ТВОРЧА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГА У СУЧАСНІЙ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНІЙ ПРАКТИЦІ

©2007

Артемчук В.В.

### ВПРОВАДЖЕННЯ НАВЧАЛЬНИХ ПРОГРАМ З ҐЕНДЕРНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ В ПРОЦЕСІ ВНУТРІФІРМОВОГО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Рівноправність статей є запорукою сталого громадянського суспільства, однією з ознак його демократичності. Розвиток, стабільність і перспективи сучасного суспільства тісно пов'язані з розвитком особистості взагалі і з урахуванням її ґендерних особливостей зокрема. Не випадково, серед основних цілей суспільного розвитку до 2015 року, визначених та підписаних Україною разом із 189 країнами-учасницями Самміту тисячоліття 2000 р., передбачене просування ґендерної рівності як умови збалансованого розвитку людини. Стаття 21 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок" передбачає включення до навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів дисциплін, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків та ґендерної рівності. Реалізація цього завдання значною мірою залежить не тільки від політичної волі держави, але й від того, наскільки ця ідея рівності між чоловіком і жінкою буде засвоєна суспільством. Незважаючи на державні програми, важливою проблемою є забезпечення реальної рівності жінок і чоловіків на ринку праці, при просуванні службовими сходами, рівні можливості у побудові кар'єри. Важлива роль у реалізації цієї масштабної задачі належить освіті.

**Аналіз публікацій і досліджень, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...** Проблемам впровадження ґендерного підходу в освіту вперше було приділено увагу американським соціологом П.Джексонем у книзі "Життя в аудиторіях" [7]. Цим же питанням присвячений розділ "Ґендерована навчальна аудиторія" роботи Майкла Кіммеля "Ґендероване суспільство" [2]. В Україні проблемами впровадження ґендерного підходу в навчання, ґендерній освіті та педагогіці приділялася увага в роботах таких дослідниць як Т.М.Мельник, Н.В.Лавриненко, Л.В.Малес [3; 4]. В вище наведених працях мова йшла, переважно, про заклади вищої освіти (університети, інститути тощо) та про систему середньої освіти (школи). Питання ґендерного підходу в навчанні дорослих людей висвітлювалися в роботах дослідниць Н.В.Грицяк, М.І.Пірен. Вищеозначені авторки досліджують принципи, методи, засоби та форми організації практичного навчання та особливості організації навчального процесу, питання його удосконалення при підвищенні кваліфікації кадрів державного управління. Однак, на нашу думку недостатньо розробленими є проблеми впровадження ґендерної складової у систему внутрішньофірмового підвищення кваліфікації бізнесової сфери.

**Формулювання цілей статті...** В даній статті мова піде про досвід впровадження ґендерної компоненти в структуру внутрішньокорпоративної освіти. Метою даної статті є: висвітлення досвіду впровадження ґендерної компоненти у внутрішньокорпоративну систему підвищення кваліфікації керівників і фахівців оператора зв'язку, активізація інтересу до ґендерної проблематики серед викладачів аналогічних навчальних закладів, аналіз практики використання інтерактивних форм і методів навчання в системі корпоративного підвищення кваліфікації.

**Виклад основного матеріалу дослідження...** Центр післядипломної освіти є корпоративним навчальним закладом найпотужнішого оператора телекомунікацій ВАТ "Укртелеком". Освітня діяльність Центру охоплює більше ніж 180 навчальних курсів з 12 сучасних напрямів в області телекомунікацій, інформаційних технологій, спеціальної підготовки, менеджменту, маркетингу, економіки та права.

Ґендерна проблематика почала актуалізуватися у навчальному процесі під час обговорення питань інвестиційної привабливості акціонерного товариства при вивченні системи корпоративного управління у групах з різних напрямків навчання. У подальшому ґендерна компонента реалізувалася у конкретних темах та окремії навчальній програмі "Особливості діяльності жінки-керівниці в корпорації".

Категорія слухачів – управлінський персонал філій і центрів ВАТ "Укртелеком". Тривалість занять – 36 годин. У 2005-2006 рр. в групах цього напрямку пройшли навчання 100 слухачок (5 груп).

Серед питань, запропонованих до вивчення, слід відзначити наступні: складові управлінського успіху та шляхи його досягнення, психологічні аспекти управлінської діяльності жінки-керівниці, ґендерний вимір ділових стосунків у колективі; організація ефективної співпраці з підлеглими при роботі в команді; конструктивна поведінка в стресовій ситуації; кар'єрне зростання жінок та фактори, які гальмують цей процес; ґендерні стереотипи при службовому просуванні та шляхи їх подолання; мотивація до ефективної співпраці; законодавча база забезпечення рівних прав жінок та чоловіків. Вивчення програми реалізується через проведення лекційних та практичних занять з великим акцентом на останні, оскільки, на глибоке переконання авторів курсу, люди ефективніше навчаються, якщо водночас є активними учасниками і учасницями цього процесу, що також відзначено у роботі [5]. Саме тому нами використовується велика кількість різноманітних інтерактивних технік, вправ, та ігор для залучення до процесу аналізу та відображення власного досвіду. Навчання досвідом означає, що всередині групи кожен чи кожна має поділитися своїми знаннями та проблемами з іншими, а також попрацювати разом для пошуку рішення. Формування в групі атмосфери довіри дуже важливо для досягнення

успіху всього процесу. Активні методи, які реалізуються під час занять: “мозковий штурм”, дискусія в групі, обговорення малою групою, рольові ігри, дослідження випадків тощо [1, с.6].

До проведення занять в групах цього напрямку, окрім викладачів Центру післядипломної освіти ВАТ “Укртелеком”, були залучені тренерки проекту “Уповноважена освіта” пані Олена Суслова та пані Наталя Костюк. Хочеться відзначити, що при проведенні занять емпіричним шляхом був відпрацьований певний алгоритм у викладанні матеріалу. При побудові графіку навчання свою ефективність показала практика, коли в перші дні навчання були лише практичні заняття, під час яких шляхом вправ та обговорення, моделювання спеціально заданих ситуацій слухачки мали можливість змінити своє ставлення до власного досвіду та до підходів, які використовуються ними в роботі, виявити особисті світоглядні стереотипи, щодо ролі та місця жінки в управлінні підприємством, її службового просування. Слухачкам пропонувалося самостійно констатувати існування проблем, подивитися на них під іншим кутом. І лише потім шляхом лекцій ознайомити слухачок з напрацьованим досвідом подолання проблем, розвитком законодавчої бази забезпечення рівності прав чоловіків і жінок в країнах сталої демократії та в Україні.

Однією з вправ, яка проводилася під час навчання в групах даної тематики, була робота з виявлення форм нематеріальної мотивації, які слід застосовувати у діяльності керівника. Вправа виконувалася методом роботи у малих групах. Група, яка складалася з 15 осіб, була поділена на 5 малих груп. Завдання виконувалося у 2 етапи. Етап 1 – серед запропонованих нематеріальних мотиваторів слухачкам пропонувалося обрати найважливіші, на їх погляд, мотиватори, які слід використовувати при мотивації жінок - співробітниць ВАТ “Укртелеком”. Етап 2 – серед запропонованих нематеріальних мотиваторів слухачкам пропонувалося обрати найважливіші, на їх погляд, мотиватори, які слід використовувати при мотивації чоловіків -співробітників ВАТ “Укртелеком”. Результати у зведеній формі наводимо в двох таблицях. У таблиці 1 – зведені результати роботи у групах 2005 року, у таблиці 2 – результати роботи слухачок 2006 року (в таблицях цифрами означена кількість підгруп, які вибрали даний вид нематеріальної мотивації).

Таблиця 1

Зведені результати роботи у групах 2005 року

Нематеріальні мотиватори	Доцільність використання для мотивації чоловіків	Доцільність використання для мотивації жінок
Визнання результатів праці (в різних формах)	Вибрано 5 групами	Вибрано 2 групами
Збагачення праці (більш досконале обладнання, більш відповідальні завдання...)	Вибрано 2 групами	
Розвиток кар'єри	Вибрано 5 групами	Вибрано 1 групою
Сприятливий морально-психологічний клімат		Вибрано 4 групами
Соціальні умови та гарантії		Вибрано 3 групами
Стимулювання ініціативи		Вибрано 2 групами
Підвищення професіоналізму, розвиток	Вибрано 2 групами	Вибрано 1 групою
Публічне визнання	Вибрано 2 групами	
Комфортні умови праці	Вибрано 1 групою	Вибрано 3 групами
Ротація	Вибрано 2 групами	
Участь в управлінні	Вибрано 2 групами	

Таблиця 2

Зведені результати роботи у групах 2005 року

Нематеріальні мотиватори	Доцільність використання для мотивації чоловіків	Доцільність використання для мотивації жінок
Визнання результатів праці (в різних формах)	Вибрано 5 групами	Вибрано 4 групами
Збагачення праці (більш досконале обладнання, більш відповідальні завдання...)	Вибрано 2 групами	Вибрано 2 групами
Розвиток кар'єри	Вибрано 5 групами	Вибрано 5 групами
Сприятливий морально-психологічний клімат	Вибрано 2 групами	Вибрано 4 групами
Соціальні умови та гарантії	Вибрано 1 групою	Вибрано 5 групами
Підвищення професіоналізму, розвиток	Вибрано 3 групами	Вибрано 3 групами
Публічне визнання	Вибрано 2 групами	
Комфортні умови праці	Вибрано 2 групами	Вибрано 4 групами

Як бачимо з таблиць, слухачки власноруч визначили різні мотиватори для чоловіків і жінок, виявивши наявність стереотипного мислення, що закладає певну асиметрію при службовому просуванні. Але можна сказати, що результати групових робіт 2006 року відрізняються від результатів 2005 року. Зокрема, не так чітко

простежується вплив стереотипів, ґендерна асиметрія при визначенні мотивації не є такою очевидною. На наш погляд, це може бути пов'язане з загальними тенденціями у суспільстві, просвітницькою роботою в напрямку запровадження ґендерної рівності в наслідок чого формується нове бачення жінкою-менеджером своєї ролі та значення у побудові власної кар'єри та розвитку фірми. Після гри при підбитті підсумків та обговоренні результатів слухачки висловили думку, що окрім об'єктивних чинників, які заважають службовому просуванню жінок, іноді вони самі створюють перешкоди для власного службового зростання, адже у вищенаведеній таблиці чітко простежуються пріоритети в мотивації для чоловіків та жінок.

Ґендерна компонента присутня також у програмі навчання за напрямом "Психологічні аспекти роботи кадрових служб". Категорія слухачів – працівники кадрових служб філій і центрів ВАТ "Укртелеком". За 2005-2006 роки у групах цього напрямку пройшли навчання 144 слухача та слухачки. Програмою передбачено вивчення питань – озуміння ґендеру, "скляна скеля" та "скляні стіни" як фактори, які гальмують кар'єру; ґендерні стереотипи та їх подолання при прийомі на роботу та розстановці кадрів. Актуальність цих питань саме для представників кадрових служб пояснюється тим, що багато в чому саме від розуміння та ґендерної чуйності цієї категорії працівників ВАТ "Укртелеком" залежить розвиток кар'єри працюючих, їх службового просування та підвищення професіоналізму. Вивчення програми реалізується через проведення лекційних та практичних занять (рольові ігри, робота в малих групах, тренінги, дискусії, "мозкові штурми").

З метою аналізу ґендерних аспектів ринку праці, ознайомлення з теоріями ринкової дискримінації проводиться робота в малих групах під назвою "Прийом на роботу" (розробка авторки). Матеріалами для проведення заняття є портрети-фотокартки з журналів. Група поділяється на 5 підгруп. Кожній групі пропонується фотокартка, на якій зображені жінка або чоловік, та надрукований текст завдання. Завдання для кожної підгрупи ідентичні. Звучать так: "Перед вами фахівець з вищою технічною освітою, який (яка) закінчив (закінчила) Академію зв'язку імені Попова. Спеціальність за освітою – програмне забезпечення засобів зв'язку. Проаналізуйте зовнішність, виділіть психологічні якості та обґрунтуйте доцільність прийняття (або не прийняття) його (її) на посаду інженера-програміста". Завдання кожній групі видається індивідуально, тобто різні групи не знають про ідентичність завдання і різні фотокоратки. Після закінчення обговорення групою "спікер", обраний групою, доповідає про результати роботи групи і виносить аргументоване рішення про доцільність або недоцільність прийому на роботу "потенційного кандидата (або кандидатки)". Слід зазначити, що за результатами роботи п'яти груп "чоловіків-претендентів" "приймали на роботу" в два рази частіше, ніж жінок. Відмовляючи в "прийомі на роботу" жінкам, наводили такі аргументи: "В неї освіта не за фахом" (для кандидатів-чоловіків цей факт залишився поза увагою). Або "На цю посаду – не візьмемо. Вона не буде працювати з технікою. Запропонуємо їй посаду секретарки", "Не візьмемо, їй на пенсію скоро!" (про жінку приблизно 45 років, тоді як про кандидата-чоловіка старшого віку цей аргумент не був озвучений). Після виконання вправи слухачі і слухачки, які до того запевняли, що головне для них при прийомі на роботу фах та кваліфікація, впевнилися в існуванні особистих ґендерних стереотипів. Проведене обговорення, до яких негативних наслідків це може призвести в подальшому. Були висловлені думки, що ігрова ситуація реально кореспондується з ситуаціями прийому на роботу, коли перевага надається представникам тої чи іншої статі.

Формою оцінювання курсу після його завершення є заповнення анкет зворотного зв'язку. Серед пропозицій щодо покращення навчання були виділені поглиблене вивчення законодавчої бази щодо забезпечення рівності прав чоловіків та жінок в Україні та міжнародного законодавства з цього питання. Також була надана пропозиція щодо включення ґендерної компоненти у програми для керівників вищих щаблів товариства. Неодноразово слухачками груп "Ефективна діяльність жінки-керівниці" було висловлене побажання, щоб навчання з напрямку ґендерних проблем управління персоналом проводилося також і для чоловіків – керівників різних ланок Товариства. Реалізацією цих побажань ми плануємо зайнятися в подальшій роботі.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки:

1. В систему підвищення кваліфікації ВАТ "Укртелеком" послідовно включаються дисципліни з ґендерних питань аж до створення окремої спеціальної програми навчання.
2. Виявлене зростання уваги до ґендерної проблеми серед фахівців та керівників корпорації.
3. Досвід використання інтерактивних методів навчання засвідчує суттєве зростання активності слухачів, усвідомлення ними існування ґендерного дисбалансу і пошук шляхів його подолання.
4. Розроблений сценарій роботи в малих групах, який дозволяє слухачам впевнитися в існуванні особистих ґендерних стереотипів та визнати цей факт проблемним при роботі з персоналом.
5. Зафіксовані зміни у баченні жінками-менеджерами своєї ролі та значення у побудові власної кар'єри та розвитку фірми.

1. Жіноче лідерство. Теорія: Підручник для тренерів. – К.: Вид-во міжнародного фонду “Відродження”, 1997. – 58 с.
2. Майкл Кімел. Гендероване суспільство. – К.: Вид-во Міжнародного фонду “Відродження”, 2003. – 479 с.
3. Малес Л.В. Основи гендерного аналізу в дисциплінах соціогуманітарного циклу. – К.: Вид-во міжнародного фонду “Відродження”, 2004. – 28 с.
4. Основи теорії гендеру. – К.: Вид-во «К.І.С», 2004. – 535 с.
5. Протасова Н.Г. Теоретичні основи навчання державних службовців в системі підвищення кваліфікації: Навч.посібник. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.
6. Уповноважувальна освіта: Посібник для тренерів. – К.: Вид-во міжнародного фонду “Відродження”, 2002. – 215 с.
7. Jackson P.W. Life in Classroom.- N.Y., 1968. – 234 p.

#### Анотація

*В статті розглядається проблема, аналізується досвід та робиться аналіз впровадження гендерної складової в систему внутріфірмового підвищення кваліфікації на прикладі Центру післядипломної освіти ВАТ “Укртелеком”. Автором описується процес навчання в групах, в яких проходять навчання менеджери товариства.*

#### Аннотация

*В статье рассматривается проблема, делается обзор и анализ опыта внедрения гендерной составляющей в систему внутрфирменного повышения квалификации на примере Центра последипломного образования ОАО “Укртелеком”. Автором описан процесс обучения в группах, в которых проходят обучения менеджеры ОАО.*

©2007

Артемчук В.В., Бородієнко О.В., Шкарапута Л.М.

#### ІНТЕРАКТИВ В ІНТЕРАКТИВІ

#### (ПОШИРЕННЯ ДОСВІДУ ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У ВНУТРІФІРМОВІЙ СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ)

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Вимоги сучасної ринкової кон'юнктури в різних сферах господарювання визначають гостру необхідність впровадження нових технологій, що визначатимуть конкурентні переваги товарів та послуг на внутрішніх та зовнішніх ринках, розробки агресивних маркетингових стратегій, а це, в свою чергу, потребує інтенсифікації процесу навчання фахівців в процесі внутріфірмового підвищення кваліфікації. Крім того, для багатьох українських компаній, які функціонують в різних регіонах, характерною є розгалужена система внутріфірмового підвищення кваліфікації, яка охоплює, як правило, головний та мережу регіональних навчальних центрів. Ця ситуація, що поглиблюється загалом швидким постарінням технологій, а особливо у високотехнологічних сферах, ставить на перший план необхідність розробки внутріфірмової стратегії щодо розповсюдження нових технологій навчання та його найбільш ефективних методів.

**Формулювання цілей статті...** Метою даного дослідження було виявлення найбільш ефективних методів вдосконалення навчального процесу при навчанні викладачів в системі внутріфірмового підвищення кваліфікації.

**Завдання дослідження:** виявлення специфіки навчання викладачів та організаторів навчального процесу; аналіз досвіду розповсюдження передових технологій навчання з врахуванням специфіки внутріфірмового підвищення кваліфікації; акцентування уваги на необхідності вдосконалення комунікативної компетенції викладачів, які працюють в системі внутріфірмового підвищення кваліфікації та його методичної бази; визначення актуальних проблем вдосконалення навчального процесу в системі внутріфірмового підвищення кваліфікації.

**Виклад основного матеріалу дослідження...** На думку деяких вчених [3, 6, 7], методологічний підхід до організації навчання в системі підвищення кваліфікації на основі андрагогіки дає змогу врахувати особливості навчання дорослих і активізувати слухача в процесі навчання, тим самим сприяючи його якісному вдосконаленню.

Одним з принципів положень організації навчання дорослих в системі підвищення кваліфікації з позицій андрагогічної моделі є те, що провідна роль у власній освіті належить самому слухачеві, для якого важливо відчувати власну участь у вирішенні певних професійних завдань, а не покладатись у цьому на рішення інших. Тому, виходячи з потреби будувати навчальний процес за безпосередньої участі самих слухачів, є необхідність ширшого використання інтерактивних методів навчання, до яких можна віднести “круглий стіл”, дискусію, практичне заняття у формі ділової гри тощо. Саме вони виконують у процесі навчання дорослих слухачів “стимулююче-розвиваючу” функцію [7]. Застосування цих методів детермінує ефективність навчання, а також дає можливість слухачу “не тільки визначити його особисте ставлення до проблем, що розглядаються, а й допомогти критично осмислити дійсність і власний досвід, позбавитись стереотипів, виробити власну думку, рішення, визначити свої подальші освітні потреби та стимулювати їх зростання” [7]. Так, застосування в процесі навчання ділових ігор дає можливість слухачу уявити себе в певній ситуації, “приміряти” на себе чиюсь роль (наприклад, керівника чи підлеглого), змоделювати свою реакцію або поведінку в типових та нетипових ситуаціях