Исследование творческой деятельности и толерантности женщин в управлении системой образования Ирана

тема диссертации и автореферата по ВАК 13.00.01, кандидат педагогических наук Шохра Махмудиан

**Год:**

2012

**Автор научной работы:**

Шохра Махмудиан

**Ученая cтепень:**

кандидат педагогических наук

**Место защиты диссертации:**

Душанбе

**Код cпециальности ВАК:**

13.00.01

**Специальность:**

Общая педагогика, история педагогики и образования

**Количество cтраниц:**

204

## Оглавление диссертации кандидат педагогических наук Шохра Махмудиан

ВВЕДЕНИЕ.3

ГЛАВА 1. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Теоретические основы участия женщин в управлении системой образования.11

1.2. Современные состояние участия женщин в управлении системой образования.39

1.3. Исторические аспекта участия женщин в управлении системой образования.64

Выводы по первой главе

ГЛАВА 11. СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ, СОЗИДАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ТОЛЕРАНТНОСТЬ ЖЕНЩИН В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. У правление учебной деятельностью женщин, основанной на потребностях новейшего общества.92

2.2.Результаты социологических исследований в управлении учебной деятельностью женщин.122

2.3. Результаты педагогической оценки творческой деятельности и толерантности женщин.130

Выводы по второй главе

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Исследование творческой деятельности и толерантности женщин в управлении системой образования Ирана"

Актуальность темы исследования

Современная педагогическая наука находится ныне на продвинутой фазе осмысления и развития возникших проблем, когда требуется теоретическое исследование новых ее аспектов и парадигм, влияющих на качество и совершенствование системы образования. Одним из существенных обстоятельств, определяющих логику развития различных сфер общественной жизни, включая систему образования, является фактор пола. Данный аспект представляет собой важную проблему, которая в обобщенном виде характеризует изменения системы управления в образовании, а также сложный противоречивый процесс достижения женщины на уровне управления образованием.

В последнее время на необходимость широкого участия женщин в управлении образованием указали многие государственные деятели Ирана. Для ее эффективности следует изменить методы управления в образовательных учреждениях, в том числе вузах, прислушиваться, а не отвергать мнения не только руководителей, но и работников сферы образования. Реформы в системе образования и участие женщин в нём позитивно скажутся на реформах в социально-экономической и политической областях. Многие учёные, исследователи и многочисленные деятели Ирана отмечают относительно пассивное участие женщин в управлении образованием, с которыми сталкиваются работники этой весьма приоритетной сферы современного иранского общества. Вместе с тем правительство в программе развития страны относит сферу образования и коренных реформ в ранг приоритетного направления, рассчитывая при этом па активном участие женщин в управлении образованием.

Актуальность исследования объясняется исторически сложившимися традициями в системе национального образования Ирана, не учитывающими специфику пола; отсутствием научных исследований, посвященных деятельности женщин-руководителей системы образования, отражающих специфику работы в женском педагогическом коллективе; не разработанностью системного подхода в контексте исследуемой проблемы, отсутствием научных материалов; отсутствием преемственных программ обучения руководителей в системе образования.

Актуализируют рассматриваемую проблему и усиливают ее теоретическую и практическую значимость противоречия между процессами феминизации сферы образования и организацией обучения руководящих и педагогических кадров без учета тендерного аспекта; между едиными требованиями общества к профессиональной деятельности всех руководителей школ и существующими полоролевыми различиями в управленческой деятельности с точки зрения тендерной политики; между потребностью в эффективном обучении руководящего персонала на вс,ех ступенях образования и конструктивного ее решения.

Результаты анализа работы отечественных и зарубежных исследователей по различным аспектам подготовки управленческих кадров позволяют сделать вывод о том, что процесс участия женщин-руководителей в современной системе образования Ирана недостаточно исследован.

Целью данной диссертационной работы является преодоление препятствующих факторов назначения женщин на руководящие должности в сфере образования, формирование и развитие их творческой деятельности и толерантной культуры.

Степень разработки проблемы.

В отечественной науке достаточно много работ посвящено женской проблематике. О роли и месте женщин, их участии в общественной жизни, путях и методах достижения фактического тендерного равенства размышляют ученые разных специальностей - философы, психологи, историки, социологи, медики. Изучение проблемы развития личности женщины, возрастание ее социальной активности нашло отражение в зарубежных источниках (О.Арнольд, Б. Биллен, С.Бовуар, Д.Бразерс, О. Вейнингер, Е.Гавенит, М.Детерихс, В.Йонен, К.Кирш, С. Коцийн, О. Крегер, Б.Кюмбель, И.Ламп, К.Майер, К.Оген, Э.Паркер Г.Плосс, Пол Д.Тигер, О.Тид, Дж. М. Тьюсон, Э.Шепп - Винтер, К.Харе, К.Фрей и др.). В работах российских учёных участие женщин в руководящие посты рассматриваются М.И.Буяновым, Е. Дмитриевой, Д.Д.Еникеевой, Л.М.Ивановой, В.Н.Ивановым, Д.Н.Исаевым, В.Е.Каганом, Е.И.Комаровым, И.С.Коном, И.Л.Корчагиной, В.И.Курбатовым, Г.П.Малаховым, Г.П.Сергеевым, Г.Ф Хохряковым и др. Специфика управленческой деятельности женщин представлена в трудах К.Кирш, Е.И.Комарова, С.Коцийн, Б.Кюмбель, К.Фрей и др.

В трудах иранских учёных Абдуллохи Мижгон, Ахмадниё Ширин, Ахмади Хуросони Нушин, Алвони Саидмен>ди, Багьроминасаб Марям, Бахмани Хурризод, Бузри Симо, Гуломзода Бофики Тайба, Заргомифард Мижгон, Зухра Мирсипоси, Зохиди Шамсулсодот, Исфидони Муььаммадрахим, Кадивар Джамила, Кор Мехрангез, Котузиён Носир, Куидал Азам, Хасанали Мирзобеки, Мусави Хатир Захро, Шукри Симо широко представлен этот аспект научного исследования.

К сожалению, особенности деятельности женщин-руководителей системы образования не находят должное освещение в психолого-педагогической литературе.

Выделенная совокупность противоречий в практике образовательных учреждений, само осмысление участия женщин на эффективность управления педагогическими коллективами (преимущественно женскими), отсутствие в педагогике научных исследований системного подхода в управление образованием обусловили выбор темы исследования «Исследование творческой деятельности и толерантности женщин в управлении системой образования Ирана».

Объект исследования - управление образованием в современном иранском обществе.

Предмет исследования - исследование творческой деятельности и толерантности женщин в управлении системой образования Ирана

Гипотеза исследования. Процесс участия женщин в руководящие посты образовательных учреждений, развитие их творческой деятельности в сочетании с толерантными составляющими будет эффективным, если учитывать: взаимодействие социально-психологических, культурно-поведенческих и полоролевых характеристик личности руководителя сферы образования;

- использование социальной конструкции тендерных составляющих (гендер - тендерный дисплей - тендерный контракт - тендерная система) в формировании организационной культуры образовательного учреждения;

- проектирование жизненного и профессионального самоопределения управленческих кадров.

Задачи исследования: -разработать концептуальные основы участия женщин в руководящие посты в образовании;

-выявить профессионально-деловые качества и творческой компетенции женщин-руководителей и определить особенности их толерантных качеств в управленческой деятельности;

-исследовать специфику управления женским педагогическим коллективом на предмет формирования организационной и толерантной культуры образовательного учреждения;

-теоретически обосновать продуктивное участие женщин в творческом проектировании процесса обучения в образовательных учреждениях;

-апробировать модель участия женщин - руководителей на дифференцированной и индивидуализированной основе.

Методологической основой исследования являются теории управления образовательными учреждениями, теории личности и деятельности, исследования в области моделирования и проектирования педагогической и управленческой деятельности, теоретические положения об эффективности управления при нестабильности, неоднородности и недостаточности ресурсов, теории управления профессиональной подготовкой кадров, теории систематизации управления образованием и самообразованием, теории непрерывного профессионального образования, работы, описывающие особенности женщин-руководителей

Методы исследования: анализ основной и дополнительной литературы по проблеме исследования, учебной документации институтов повышения квалификации; теоретический анализ (сравнительно-сопоставительный, ретроспективный, моделирование); педагогическое наблюдение (прямое и косвенное); педагогическая экспертиза; экспертное оценивание, включенное наблюдение за процессом повышения квалификации женщин-руководителей; педагогический эксперимент; опрос (анкетирование, беседа, интервьюирование); тестирование; рейтинг; статистический анализ.

База исследования. Опытно-экспериментальное исследование проводилось в Тегеранском университете, методическом центре и в управлении образования г. Тегерана, в общеобразовательных школах г.Казвин, в работе со студентами университета Ахваза.

В исследовании отражены результаты более чем двадцатилетней работы, проводимой поэтапно. Разработаны основные теоретические и практические положения по исследуемой проблеме при непосредственном осуществлении опытно-экспериментальной работы в качестве консультанта общеобразовательных школ г. Тегерана

Первый этап (2006-2007) был посвящён выявлению состояния проблемы в теории и практике путем изучения и анализа философской, социологической, психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, что позволило сформулировать исходные моменты настоящей работы. Были определены проблема, цель и задачи исследования, разрабатывался план работы, а также проводилось обобщение опыта работы передовых учебных и научных центров.

Второй этап (2008-2009) был посвящен опытно-экспериментальной работе в школах, в ходе которой уточнялась и обогащалась гипотеза, характеристика педагогических условий, обеспечивающих эффективность участия женщин в управленческой сфере.

Третий этап (2010 - 2012) был посвящен систематизации результатов опытно -экспериментальной работы; обобщению полученных результатов, их апробации и внедрению в практику; корректировке практических результатов, оформлению диссертации и автореферата.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования заключается в следующем:

-выявлена диалектика общего и особенного в управлении образованием с учетом участия женщин в управлении образованием;

-раскрыта сущность управленческого аспекта, основанного на социально-психологических, культурно-поведенческих составляющих участия женщин как руководителя образовательного учреждения;

-выявлены особенности принятия управленческого решения женщинами-руководителями (подмена понятий при формулировке проблемы; нарушение последовательности в технологии принятия управленческих решений), -разработаны концептуальные основы участия женщин в управлении образованием.

Практическая значимость исследования состоит в разработке и внедрении комплексной многофункциональной диагностики профессиональной компетентности женщины-руководителя в системе образования; методики оценки руководителя-женщины, основанной на поведенческих критериях.

Результаты диссертационной работы могут быть использованы: - для решения теоретико-методологических проблем, связанных с участием женщин в руководящие посты;

-для получения эмпирической информации об управлении женщинами процесса образования, развития их творческого потенциала и толерантной культуры;

-для разработки методического обеспечения содержания обучения руководителей в системе повышения квалификации;

-для проектирования и формирования содержания подготовки руководителей, обоснования структуры и состава учебных дисциплин, видов деятельности, курсовых и дипломных проектов.

Достоверность основных положений и обоснованность результатов исследования определяются избранной методологической базой исследования, объединяющей теоретическое познание и практику; сочетанием различных подходов и методов исследования, его логической структурой; длительностью (20 лет) и неоднократной повторяемостью опытно-экспериментальной работы, позволяющей на практике проверить теоретические положения и провести анализ уровня профессиональной подготовки управленческих кадров; внедрением основных положений исследования в учебный процесс.

На защиту выносятся следующие положения:

1.Участие женщин в управлении образованием, выявленным на основе факторов, формирующих индивидуальные особенности женщин и определяющих тендерный статус женщины-руководителя педагогического коллектива; специфика деятельности руководителя' в женской среде образовательного учреждения.

2. Особенности технологии принятия управленческого решения женщинами-руководителями.

3 Модель непрерывного профессионального образования руководителей, представленная преемственными программами обучения в системе «школа -вуз - институт повышения квалификации»; разноуровневыми программами обучения при профессиональной переподготовке руководителей в системе повышения квалификации; программой самообразования и управленческой стажировки руководителей.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в процессе научно-педагогической деятельности в Тегеранском университете на экспериментальных образовательных учреждениях; проведением методологических, методических семинаров для руководителей различного уровня управления, педагогов школ г. Казвина, Кирмана, Ахваза; организацией проблемных семинаров, обучающих курсов для руководителей системы народного образования; непосредственным участием в работе института повышения квалификации учителей им. Насибы г. Тегерана.

Объём и структура работы определяются её задачами и логикой развития исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

## Заключение диссертации по теме "Общая педагогика, история педагогики и образования", Шохра Махмудиан

Выводы по второй главе

1. С учетом важности исследования, являющегося описательно-обзорным, использована такая описательная статистика, как частотное распределение, процент среднего значения, средний показатель, стандартное отклонение, четверти и диаграммы для описания характеристик статистической выборки исследования.

2. Для тестирования гипотезы применена статистика вычитания, а для осуществления всех статистических действий использован SPSS (статистический пакет для социальных наук).

3.Для тестирования гипотез 1-7 теста применен тест переменной t. Доводы в пользу применения этого теста состоят из следующее: Вместо изучения t - критерия вопросы анкеты направлены на рассмотрение факторов, то есть совокупности множеств составляющих каждого фактора. Анкета использует шкалу Лайкерта с 5 градациями: «очень много», «много», «до некоторой степени», «мало», «очень мало», которые соответственно равны 5, 4, 3, 2, и 1 баллам. В шкале числовой градации числа шкалы, называемые параметром множества, относятся к каждому множеству. Множество каждого фактора состоит из совокупности составляющих этого фактора. Таким образом, значение каждого фактора является количественным значением, а с точки зрения шкалы есть видом разделительной шкалы.

1.С помощью теста Колмогорова - Смирнова были определено, что все 7 факторов имеют нормальное распределение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Диссертация посвящена комплексному исследованию творческой деятельности и толерантности женщин в управлении системой образования Ирана. Рассмотрены современные проблемы участия женщин в управлении образованием, проведено теоретический анализ участия женщин в управлении системой образования, выявлено современное состояние участия женщин в управлении системой образования, раскрыты исторические аспекты участия женщин в управления системой образования в Иране. :

Административные, исполнительные, территориальные и временные ограничения угрожают степени обобществления результатов каждого исследования. Тем не менее, полученные результаты данного исследования, до некоторой степени можно использовать для искоренения существующих проблем при назначении женщин на руководящие посты в организации образования и воспитания городов провинции Тегеран.

Поэтому предлагается:

1. Так как анкета создана исследователем и возможно в силу различных причин, в том числе из-за недостатка информации и наличия сведений, не имеющих связи с исследованием, предлагается создать специальную исследовательскую группу, члены которой будут состоять из специалистов права, педагогических наук, менеджмента, обществоведения, когнитивной психологии и т. д., которые будут разрабатывать стандартные анкеты, связанные с текущим исследованием и ему подобными, чтобы насколько это возможно подробней исследовать препятствующие факторы в назначении женщин на руководящие посты.

2. Другие исследователи в других организациях после проведения подобных исследований должны сравнить результаты своего исследования с результатами данной работы.

3. Общие исследования с системным подходом должны быть проведены в стране, необходимые данные могут быть получены через консультации с экспертами, определение основ и проведение экспериментальных исследований, сбор образцов из всех категорий, где отображены совместное мнение мужчин и женщин. Полученные данные также в процессе исследования были обработаны и проанализированы с помощью программного обеспечения SPSS. Следовательно, с теоретической точки зрения, результаты основ и результаты классификации базовых интервью должны признаваться как основная анкета. Действительность и истинность всех вопросов анкеты возлагается на решения специалистов областей управления, обществоведения и педагогических наук и в заключение результаты исследования должны быть предоставлены руководителям, ученым и разработчикам программ, чтобы они смогли их использовать при планировании искоренения имеющихся препятствий.

1. Обеспечение необходимого процесса обучения в организациях и органах, а также обеспечение необходимых курсов обучения для учителей и других работников системы образования и воспитания страны, чтобы создать базу для изменений.

2. Искоренение проявлений дискриминации из учебников и художественной литературы.

3. Убеждение женщин принимать участие в процессах принятия решений в организациях, а также активно участвовать в советах и комитетах планирования.

4. Проведение конференций, выставок и различных собраний для освещения потенциала женщин в обществе и на международном уровне и предоставление необходимой информации.

5. Создание информационного банка об образованных и достойных женщинах и хранение данных о научном исследовательском, экспериментальном опыте и этапах обучения, которые показывают потенциал женщин. В необходимых случаях ответственные лица и представители власти могут получить подробную информацию о компетентных женщинах и пригласить их на руководящие посты.

6. Развитие совершенных и равноправных связей в социальных процессах, особенно в таких неофициальных структурах общества как семья, а также обеспечение связи между двумя сторонами, предоставить возможность женщинам и мужчинам применить свою веру в себя и свои силы для изъявления своих позиций.

7. Использование неправительственных организаций с целью мобилизации женщин и их оповещения.

8. Обучение матерей через учебные структуры и коллективные средства и выработка подхода к вопросу участия их дочерей в научных обществах, университетах и учебных программах, с целью обеспечения их роста в качестве самостоятельных, эффективных и идейных личностей.

9. Для урегулирования исторического неравноправия и долгосрочных систем, направленных против интересов женщин, необходимо обеспечить женщин квотами в учебных заведениях, политических организациях, в партиях и парламентах и, наконец, в высших руководящих структурах.

10. Всесторонние усилия для решения проблемы отсутствия участия женщин и корректировка образцов их участия таким образом, чтобы произошел рост количества женщин-руководителей во всех уровнях, включая оперативные, средние и высшие, и женщины получили возможность получить опыт руководства и найти практическое применение своим научным изысканиям.

11. Внедрение системы приоритета заслуг таким образом, чтобы способности и индивидуальные заслуги служили основными критериями при найме, назначении, продвижении, развитии и предоставлении трудовых льгот. Необходимо обеспечить отбор только достойных и подходящих лиц, где тендерный аспект в качестве фактора отказа не будет учитываться. В этом случае ответственность будет распределена на основе талантов, способностей и индивидуальных навыков и женщины не будут отстранены изначально по причине своей половой принадлежности.