

А. С. Чайка,
здобувач
(Бердянський державний
педагогічний університет)

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОГО ДИСПАРИТЕТУ В ЗНЗ: АНАЛІЗ ТА СУЧАСНІСТЬ

Навіть коли шлях відкритий – коли немає нічого, що могло б утримати жінку від того, щоб стати лікарем, адвокатом, державним службовцем, – існує багато перешкод, що встають на її шляху.

Вірджинія Вулф

Актуальність. “Жінки складають половину населення Землі, виконують 2/3 всієї роботи, отримують 1/10 частину від світового доходу та володіють менш ніж 1/100 всієї нерухомості” – ці слова із доповіді ООН, підготовленої у 1996 році, наочно ілюструють гостроту питання про фактичну нерівність прав і можливостей жінок та чоловіків, – питання, актуального і досить практично для всіх країн світу, в тому числі для **України** [7, с.114].

Входження України у світове співтовариство як рівноправного його учасника висуває ряд вимог щодо зміни не лише соціально-економічної ситуації в країні. На разі актуальним є перебудова стилю мислення, розвиток його на засадах демократичності та толерантності. Усвідомлення неповторності й унікальності інших, розуміння та прийняття їх такими, якими вони є, – це не лише найвища форма суспільної гармонії, це – необхідна передумова розвитку держави, суспільства, громадян [1, с.57-68].

Аналіз останніх досліджень Питання гендерного підходу до професійної діяльності керівників навчальних закладів було розкрито в наукових працях провідних дослідників: І. Зязюна, Н. Ничкало, Г. Балла, Н. Крилової, В. Руденко, С. Гончаренко, Л. Буєвої, Г. Васяновича, В. Тушевої, О. Романовського, О. Іваницької, К. Радугіна та ін. Проте в більшості робіт розглядаються різні проблеми становища жінки в суспільстві такі, як сучасний стан жіночої зайнятості та інтеграції жінок у систему ринкових відносин (Л. Ржаніцена, Г. Сілласте, Є. Бузницька); тенденції зміни соціального статусу жінки в сучасному суспільстві (Г. Сілласте, Є. Здравомислова, Н. Лавріненко, О. Іващенко, В. Зленко, Є. М. Бузницька); процеси самоідентифікації в гендерному аспекті та питання соціокультурного потенціалу жінок (О. Аврамова, Н. Захарова, Л. Бондаренко, Т. Клименкова, Є. Ярська-Смирнова, С. Павличко, В. Агеєва, Н. Чухим), висвітлення соціально-психологічних аспектів управлінської діяльності керівників шкіл (Л. Карамушка, Р. Шакуров та ін.). Практично відсутні дослідження, які б з наукових засад розкрили особливості діяльності, поведінки, професійної культури чоловіка-керівника та жінки-керівника навчального закладу[5, с.78-92].

Мета статті – проаналізувати особливості сучасного стану гендерної політики в управлінні навчальним закладом.

Виклад основного матеріалу. Питання реалізації політики

гендерної рівності для України не є новим, проте й досі залишається актуальним. На жаль, доводиться констатувати, що багато галузей суспільно-економічного життя країни характеризуються якщо не проявами дискримінації за ознакою статі, то яскраво вираженим гендерним дисбалансом. Безумовно, такий стан речей не сприяє гармонійному розвитку суспільства. Освіта та система управління нею завжди були тими галузями суспільно-економічного життя, де традиційно реалізовувались соціальні ролі: “жінка-господиня”, “жінка-вихователь”, “чоловік-організатор” тощо. Проте на сьогодні така позиція потребує кардинальної зміни, адже склалося, що державну політику в галузі освіти, формують, як правило, чоловіки, в той час як реалізовувати її доводиться, переважно, жінкам [7, с.34–41]. Такий гендерний дисбаланс об’єктивно знижує ефективність функціонування систем освіти та управління нею. Звичайно, можна зазначати й інші чинники ефективності функціонування системи управління освітою. Але, ведучи розмову про гендер в управлінні освітою, слід відмітити, що запровадження гендерного паритету в управлінні освітою може стати серед інших тим засобом, який допоможе вийти освіті на якісно новий рівень її функціонування. Провідна роль в цьому процесі належатиме управлінцям освіти [2, с.52-57].

Американський дослідник-соціолог Глік (Glick, 1991 р.) [3, с.59-71] дійшов висновку, що посади в управлінській ієрархії поділяються на “чоловічі” і “жіночі”, а тому претенденти на ці посади вважаються більше або менше придатними залежно від їх гендеру. Більшість людей, яких просять змалювати портрет лідера, уявляють чоловіка. Цей визначальний образ може впливати на ставлення до жінок-управлінців. Влада, як правило, асоціюється з чоловіком. Жінці варто продемонструвати типово чоловічі якості, щоб її визнали здатною до управлінської діяльності. З одного боку, жінка достатньо жіноча, її навряд чи будуть сприймати як хорошого лідера, водночас надмірно чоловіча поведінка також говорить не на її користь. Американський соціолог Гейс (Geis, 1993 р.) [4, с.37-43] називає це дилемою “погано робити, погано і не робити”.

Результатом соціально-економічних трансформацій українського суспільства стала деполаризація традиційних соціальних ролей представників жіночої та чоловічої статі, а також фемінізація зазвичай чоловічих професій. Жінка-керівник навчального закладу – це вже норма життя [8, с.15]. Існує достатня кількість наукових досліджень, які доводять, що **жінки** відрізняються від чоловіків не тільки за біологічними ознаками, а й **особистісними** характеристиками, особливостями **мислення**, мовлення, уяви [6]. Цей факт, без сумніву, слід урахувати в освітньому процесі. Адже **педагогічний** штат будь-якого навчального закладу включає в себе як чоловіків, так і жінок. А це значить, що чоловіки і **жінки** керують навчальним закладом по-різному, дослідженнями встановлено, що такі особливості і відмінності досить істотні [7, с.223-246]. **Психолог** А. Чирикова наводить порівняльну характеристику ділових та особистих якостей чоловіків і жінок.

У жінок перші позиції (у порядку убування по значимості) займають такі якості та вміння: вміння йти на **компроміс**, гнучко вести **переговори**, враховуючи позиції інших сторін; впевненість у собі і своїй місії; вміння діяти в ситуації **конфлікту** та загрози ризику; постійна готовність до змін,

нововведень; здатність швидко робити **вибір**; вміння ефективно використовувати **здібності** і уміння інших людей; тверезе ставлення до нововведень, здоровий консерватизм; вміння протистояти тиску і натиску, відстоювати свою позицію; вміння жити сьогоднішнім днем, “тут і зараз”.

У чоловіків відзначені такі провідні якості і вміння: постійна готовність до змін, до нововведень; вміння при необхідності нав'язувати свою позицію; вміння відчувати себе вільним і отримувати вигоду в рамках прийнятих обмежень і правил; вміння ефективно використовувати здібності і уміння інших людей; вміння використовувати чужі ідеї для реалізації своїх цілей; вміння діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику; вміння справляти враження, налагоджувати і підтримувати стосунки з іншими людьми; впевненість у собі і своєї місії; вміння протистояти тиску, відстоюючи свою позицію [6].

За словами О.Єреська, колишнього директора департаменту загальної середньої та дошкільної освіти Міністерства освіти і науки України, значні ґендерні диспропорції в освіті відзначаються, починаючись із рівня вибору й отримання професійної підготовки майбутніми педагогічними працівниками [10].

ҐЕНДЕРНА АСИМЕТРИЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Найменування загальноосвітньої установи	Всього, %	Жінки, %	Чоловіки, %
Дошкільні навчальні заклади	100	98,6	1,4
Загальноосвітні навчальні заклади	100	84,5	15,5
Професійно-технічні навчальні заклади	100	92	8
Вищі навчальні заклади	100	42	58

Майже всі вчителі, вихователі та керівники місцевого рівня управління освітою – жінки. Водночас уже серед представників керівників регіонального рівня переважними є чоловіки. А за всю історію незалежної України не було жодної жінки – міністра освіти. У чому причини цього?

По-перше, в економічній політиці відносно освіти. Уже багато років фінансування освітньої галузі відбувається за «залишковим принципом», не враховуючи актуальні проблеми і перспективні потреби цієї галузі. Працівники освіти змушені працювати на межі «виживання». Зазвичай, це стосується тих, чиї моральні підходи і цінності не дозволяють перетворити управлінську і педагогічну діяльність у прибутковий бізнес. А таких в управлінні освітою більшість. Як наслідок – освіта і система управління нею залишається полем діяльності жінок, адже чоловік, що працює в освіті, вкрай важко може матеріально забезпечити себе і власну родину. Лише на рівні регіонального управління освітою фінансове забезпечення керівників є необхідним, проте не достатнім.

По-друге, у суспільній привабливості діяльності. Освіта традиційно вважається жіночим сектором. Витоки цього розуміння варто шукати в релігійних уявленнях щодо ролі жінки в суспільстві. Традиційні ґендерні ролі розподілені так, що саме жінка несе відповідальність за розвиток і навчання дітей, але чоловік керує цим процесом і контролює його.

По-третє, в існуванні ґендерних стереотипів щодо реалізації

управління жінками і чоловіками. У цьому контексті варто зазначити, що ефективність управління – це система, у якій ґендерний чинник не є визначальним. Водночас саме йому приділяється найбільше уваги, може через усталене несприйняття жінки-керівника. [9, с.18-23]

Висновки і перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження. Проведений аналіз дав змогу виявити, що чоловіки та жінки не завжди мають однакові погляди й потреби. Керівниками ЗНЗ на сьогодні переважно є жінки, постає питання збалансованої участі чоловіків і жінок у процесі прийняття управлінських рішень та впровадженні заходів, які впливають на їхнє життя. Зміни у становищі жінок в Україні можливі лише за умови послідовної державної ґендерної політики. Розробка та впровадження державних стратегій дозволили б жінкам урівноважити свою суспільну діяльність та сімейне життя й тим самим підвищити ефективність державного управління.

ЛІТЕРАТУРА

- 1.Берн Ш. Ґендерная психология / Ш.Берн. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2001. – 320 с.
- 2.Болотська О. А. Правові чинники ґендерного виховання жінок-лідерів / О А Болотська // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2005. – № 4. – С. 52–57.
- 3.Ґендерна експертиза українського законодавства (концептуальні засади) / відп. ред. Т. М. Мельник. – К. : Логос, 2001. – 120 с.
- 4.Ґендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / за заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.
- 5.Головнюова І. В. Жіноча самореалізація: ґендерно-рольовий аспект / І.В.Головнюова, І.В.Найдовська // Вісник Харківського державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. [Психологія](#). – 2001. – Вип. 7. – С. 37 – 43.
- 6.Дослідження у сфері ґендерної політики. – Тернопіль, 2000. – Спосіб доступу: http://icps.com.ua/doc/gender_report_ukr.pdf
- 7.Карамушка Л. М. Психологія управління : навч.посіб. / Л.М.Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
- 8.Реалізація ґендерної політики в управлінні освітою : навчально-методичний посібник / за заг. ред. Н. Г. Протасової. – Запоріжжя : Друкарський світ, 2011. – 176 с.
- 9.Швальбе В. Личность, карьера, успех / В. Швальбе, Х. Швальбе. – М. : Прогресс, 1993. – 240 с. – Настольная книга бизнесмена и менеджера (Управленческая гуманитарология). – М. : Финансы и статистика, 1992. – 240 с.

Анотація

Стаття присвячена висвітленню сутності та змісту ґендерного диспаритету в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами в умовах сьогодення. Проаналізовано сучасний ґендерний стан керівників загальноосвітніх закладів та встановлені причини такого дисбалансу.

Ключові слова: демократичність, толерантність, ґендерна політика, управлінська діяльність, ґендерні диспропорції.

Аннотация

Статья посвящена освещению сущности и содержания ґендерного диспаритета в управлении общеобразовательными учебными заведениями в условиях современности. Проанализировано современное ґендерное состояние руководителей общеобразовательных учреждений и установлены причины такого дисбаланса

Ключевые слова: демократичность, толерантность, ґендерная политика, управленческая деятельность, ґендерные диспропорции.

Summary

The article is devoted to the coverage the essence and content of gender disparity in the management of secondary schools in modern conditions. The modern gender condition of managers of general educational establishments has been analyzed.

Key words: democracy, tolerance, gender policy, management activity, gender imbalances.