

УДК 378.017

Н.О. Приходькіна, к.п.н., ст.
викл. ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти» НАПН
України

ГЕНДЕР ЯК СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС ЖІНКИ-КЕРІВНИКА В ОСВІТІ

Анотація. *В статті проаналізовано риси особистості, характерні для жінок-керівників, подано відмінності управління навчальним закладом чоловіками й жінками.*

Ключові слова: гендерні особливості, жінка-керівник, управління навчальним закладом.

Аннотация. *В статье проанализированы черты личности, характерные для женщин-руководителей, даны отличия управления учебным заведением мужчинами и женщинами.*

Ключові слова: гендерные особенности, женщина-руководитель, управление учебным заведением.

Annotation. *In the article distinguishing features personality of women-managers are analyzed, the differences of female and male style of management are submitted.*

Key words: gender features, women-managers, management.

Актуальність. Сучасна педагогічна наука знаходиться на тому етапі свого розвитку, коли потрібне теоретичне осмислення нових факторів, що впливають на систему навчання й виховання. Одним з таких факторів, що визначають логіку розвитку різних сфер суспільного життя, включаючи систему освіти, є фактор статі. Актуальність даної тематики пояснюється історично сформованими традиціями в системі освіти і виховання, що не враховують специфіку статі, гендерною асиметрією в управлінні освітніми закладами, відсутністю вітчизняних наукових досліджень діяльності жінок-керівників системи освіти.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Гендерним аспектам в управлінні приділяли увагу такі вітчизняні вчені як Н.С. Власенко, Л.Д. Виноградова, І.В. Калачова, Т.П. Хохлова, а також американські дослідники

М. Хенінг, А. Жарден, Роузнер Дж та ін.; актуальні питання підготовки викладачів до гендерного виховання й керівників закладів освіти до впровадження гендерного підходу в навчально-виховний процес та процес підвищення кваліфікації психолого-педагогічних працівників і робітничих кадрів досліджувалися у працях С.Т. Вихор, Л.І.Даниленко, І.В. Іванової, Л. М.Карамушки, І.С. Мунтяна, В.В. Олійника та ін.

Мета статті – проаналізувати риси особистості, характерні для жінок-керівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. У більшості країн світу на адміністративних посадах ще досить мала кількість жінок, хоча їх частка поступово зростає. Як свідчать дані Європейської мережі інформації та документації в галузі освіти, цей показник у ланці початкової освіти в Європі в кінці 90-х років був таким: Бельгія - 37%, Данія - 25%, Нідерланди - 13%, Австрія - 48%, Фінляндія - 23%, Швеція - 46%, Англія й Уельс - 50%. На рівні середньої школи аналогічні дані є значно нижчими: Бельгія - 27%, Данія - 11%, Італія - 29%, Люксембург - 14%, Фінляндія - 18%, Швеція - 27%, Англія й Уельс - 22%. Наразі спостерігається збільшення кількості жінок на адміністративних посадах.

У цілому ж гендерний аспект проблеми педагогічних кадрів дедалі частіше виступає предметом спеціальних порівняльних досліджень як міжнародних організацій, так і окремих наукових колективів і дослідників-компаративістів. Адже доступ жінок до адміністративних посад у школах та у вищих навчальних закладах є одним із показників реальної рівності в сфері освіти і трудовій сфері взагалі.

Соціальний статус - поняття складне, визначається багатьма ознаками: віком, освітою, професією, посадою, престижністю, дохідністю становища, особистісною, діловою свободою або несвободою, рівнем правового й морального захисту, соціальною та службовою перспективою [1, 124]. Крім

того, це поняття підвладне змінам у суспільстві. У результаті соціальних трансформацій у конкретній ситуації вирішального значення набувають окремих ознак, що визначають соціальний статус жінки у кожній зі сфер суспільної діяльності [2, 212]. Російські дослідниці О. Здравомислова й А.А. Тьомкіна розглядають гендер як соціальний статус, що визначається індивідуальними можливостями і освіті, професійної діяльності, доступу до влади, сімейної влади. Соціальний статус діє у рамках культурного простору даного суспільства. Це означає, що гендеру як статусу відповідає гендерна культура. Пояснюючи свою позицію, авторки згодні з тими вченими, що розглядають гендер як соціальний конструкт. В основі даного конструкту є три групи характеристик: біологічна стать, статево-рольові стереотипи, поширені в тому чи іншому суспільстві, й так званий «гендерний дисплей» - продиктовані суспільством норми чоловічої і жіночої дії і взаємодії у різноманітті їх проявів. „Гендер” сьогодні успішно використовується в контексті різних галузей соціальногуманітарного знання, як однієї з його базових категорій.

Індивід засвоює певні правила поведінки й установки, що вважаються притаманними існуючим гендерним ролям. Соціальний статус керівника визначається вимогами суспільства до нього.

У зв'язку з тим, що немає специфічних вимог до жінки-керівника, а є загальні до будь-якого керівника системи освіти, дослідження соціального статусу жінки-керівника ми побудували на співставленні загальних вимог до керівника з тими якостями особистості, що характерні для жінок-керівників.

На думку, В. Громового, [3], ідеальним «портретом» керівника навчального закладу як лідера змін у сучасних умовах є, перш за все, висококомпетентний спеціаліст (педагог і управлінець), якому притаманні такі риси:

- здатність приймати самостійні рішення та готовність їх відстоювати;
- вміння інтегрувати воедино три головні складові успіху будь-якої справи: ідеї, технології і менеджмент;
- готовність іти крок за кроком до нової якості навчального закладу;
- прагнення «зростити» ініціативу «знизу»;
- готовність до сприйняття нових вимог;
- бажання і вміння долати нерозуміння колег;
- вміння не тільки ініціювати ті чи інші події, а й започатковувати глибинні процеси змін;
- здатність стерпіти «біль»;
- прихильність до теорії «малих справ».

Інноваційні процеси у практичній діяльності керівників навчальних закладів, вивчення особистісних і професійних потреб в умовах відновлення и внесли суттєві доповнення в еталонну модель професійної компетенції педагогів-управлінців. На основі нових даних суттєво розширений блок професійно значимих рис особистості, необхідних керівникові в сучасних умовах. Зміни, що відбуваються в системі освіти, потребують доповнення ідеального «портрету» керівника навчального закладу наступними діловими й моральними якостями керівника:

- наявністю потреби й готовності вирішувати нові освітні проблеми;
- вмінням створювати умови для педагогічної творчості й варіативності освіти;
- здатністю стимулювати освітню ініціативу та вміти перетворювати окремі ініціативи й інновації педагогів у механізм розвитку освітнього закладу;

- здатністю володіти ініціативою, діловитістю, заповзятливістю, прагненням до інновацій та пошуку можливості реалізувати власний творчий потенціал.

На думку Л. Іванової, керівники навчальних закладів повинні мати:

- міцне фізичне та психічне здоров'я;
- постійну готовність до непередбачуванок, спостережливість, винахідливість, рішучість, розважливість, урівноваженість;
- дисциплінованість, впевненість у собі.

У провідних освітніх закладах світу головною якістю керівника вважається культура спеціаліста [4, 93-95], а саме: зовнішня культура поведінки, діловий етикет, культура мислення, комунікативна культура, культура управління, культура підприємства.

Сукупність цих характеристик дозволяє розглядати модель професійної компетентності керівника як інтегральну професійно особистісну характеристику, що визначає готовність і здатність виконувати педагогічні й управлінські функції в нових умовах у відповідності зі службовим статусом.

У людини, яка бере на себе відповідальність з прийняття управлінських рішень, повинні бути риси особистості, що сприяють виконанню даного виду діяльності. У ситуаціях, коли необхідно приймати рішення, на думку Л. Іванової [5, 8-12], у жінок, порівняно з чоловіками, проявляються такі риси, як:

- емоційність особливої сили;
- більша чутливість до несправедливості, болісна реакція на критику, конфлікти, що змушує їх довгий час бути у збудженому стані і не сприяє успішному управлінському рішенню, але дозволяє швидше реагувати на зміну ситуації;
- більша схильність до стресів порівняно з чоловіками;

- занижена самооцінка, самокритичність;
- вміння пристосовуватися до різних ситуацій, оскільки доводиться часто переключатися з однієї соціальної ролі (керівник, ділова жінка) на іншу (мама, дружина); старанність, акуратність, обережність і відповідальність тощо.

К. Фрей та Б. Кюмбель [6] виділяють таку жіночу рису, як уміння працювати в команді (орієнтація на колектив, колективне прийняття рішень, врахування й бачення людських рис співробітників).

Такі дослідники, як Дж. Мак-Кі та А. Шерріфс [7] дійшли висновку, що типово чоловічий образ – це набір рис, пов'язаний із соціально необмеженим стилем поведінки, компетенцією і раціональними здібностями, активністю й ефективністю. Типово жіночий образ, навпаки, включає соціальні та комунікативні уміння, теплоту й емоційну підтримку. В цілому чоловікам приписується більше позитивних якостей, ніж жінкам. При цьому автори вважають, що надмірна акцентуація як типово маскулінічних, так і типово фемінінічних рис набуває вже негативного оціночного забарвлення: типово негативними якостями чоловіків визнаються брутальність, авторитаризм, надмірний раціоналізм тощо, а жінок – формалізм, пасивність, зайва емоційність тощо.

Загальна закономірність полягає в тому, що чоловіки сприймаються як владні, незалежні, агресивні, домінуючі, активні, сміливі, неемоційні, грубі, прогресивні і мудрі. Про жінок, навпаки, говорять як про залежних, лагідних, слабких, боязких, емоційних, чуттєвих, ніжних, мрійливих і марновірних. Аналіз літератури дозволив виявити вплив соціально-психологічних аспектів гендера в різних галузях професійної діяльності.

Існують і відмінності в мотивації між чоловіками й жінками. Як показують дослідження, для жінок характерна більша диференціація мотивів,

а для чоловіків — прагнення до реалізації більш високих потреб (за пірамідою А. Маслоу).

Опитування жінок показують, що в професійному самовизначенні для них, у першу чергу, привабливими є можливість спілкування, соціальна взаємодія, стосунки в організації. Орієнтація на особистісні, комфортні стосунки на виробництві може компенсувати незадоволеність заробітною платою або неблагополучною сімейною атмосферою. Можливо, як підкреслює американський психолог Г. Крайг, принаймні для частини жінок міжособистісні стосунки на роботі тому особливо й значимі, оскільки допомагають їм у визначенні своєї професійної Я-Концепції. Крім того, соціальна підтримка на роботі пов'язана з меншим відсотком депресій і фізичних розладів у жінок. На другому місці за значимістю стоїть матеріальна оплата праці, і лише на третьому — зацікавленість у змісті професійної діяльності.

Серед різних орієнтирів вибору кар'єри чоловіки частіше прагнуть до підприємницької активності, менеджменту, змагальності, відчують потребу створювати новий продукт, послугу або організацію. Жінки в роботі частіше орієнтовані на незалежність, стабільність, безпеку, професійну компетентність. Важливим мотивом вибору роботи для жінок є умови праці, санітарно-гігієнічні характеристики діяльності, організація роботи.

Жінки частіше сприймають кар'єру як особистісний ріст, як самореалізацію, а чоловіки ставляться до кар'єри як до перспективної й престижної посади. Чоловіки співвідносять роботу із просуванням по службі, тоді як жінки розділяють два поняття: виконана робота й кар'єру. Існує ряд відмінностей, і в першу чергу в чоловічих і жіночих мріях. Якщо чоловічі мрії про майбутнє в цілому носять однорідний характер і пов'язані з роботою, то жіночим мріям часто властива роздробленість, вони прагнуть поєднувати кар'єру й заміжжя. При цьому жінки по-різному розподіляють свої плани

відносно традиційної ролі дружини й матері та перспективи кар'єрного росту, схилиючись в один або в інший бік, намагаючись поєднати їх.

Успішність жінки багато в чому залежить від наявності у неї наставника. Проблема полягає в тому, що не так уже багато жінок мають статус, що дозволяє їм керувати, давати поради або ж надавати протекцію молодим жінкам за місцем роботи. Коли ж роль наставника жінки бере на себе чоловік, стосунки між ними можуть бути порушені сексуальним потягом один до одного. Дослідження Д. Левінсона показали, що на відміну від чоловіків жінки довше перебувають у періоді учнівства й продовжують значитися новачками аж до досягнення ними середнього віку.

В оцінці власної праці жінка більшою мірою орієнтована на похвалу або негативну оцінку з боку інших учасників діяльності. Не менш важливою для жінок в порівнянні з оцінкою професійної компетентності є оцінка їх особистих якостей, у тому числі фізичних достоїнств і недоліків. Для чоловіків визначальною стає оцінка їх професійної діяльності.

Прагнення до професійного успіху багатьох жінок має суперечливий характер, що одержав назву «конфлікту побоювання успіху». Професійний успіх найчастіше викликає у жінок тривогу, сумніви у власній жіночності й здатності реалізувати ролі матері й дружини. Культурні традиції, як правило, підсилюють цю тривогу, формуючи взаємовиключний вибір жінки стосовно роботи й родини. Відсутність зовнішнього тиску в традиційно жіночих професіях призводить до різкого зниження побоювання успіху.

На нашу думку, досить специфічними жіночими рисами є вміння тримати в голові дрібні деталі (чоловіки думають більш масштабно), управління через свою сексуальність, характерну для жінок Західної Європи, та використання в управлінні статусу матері, притаманне для української жінки. Наприклад, київська княгиня Ольга, «регентина» при малолітньому синові, насправді була істинним правителем, яка фактично, а не формально

керувала країною. Її особистісними рисами, що сприяли якісному управлінню, були хитромудрість, впевненість у собі, здатність мислити в масштабах держави (доказом цього є самостійне прийняття християнства, встановлення правил і господарського порядку в усіх земських справах), вміння працювати з радниками та приймати спільно з ними рішення.

Різноманіття вимог до якостей особистості сучасних керівників робить неможливим визначення специфічних особистісних рис жінок-керівників. Передумови появи певних управлінських якостей закладаються ще в дитинстві, і цьому сприяють деякі умови, наприклад, якщо дівчинка була єдиною або старшою в сім'ї дитиною, мала добрі стосунки зі своїм батьком, брала участь у чоловічій сфері діяльності, батьки в її житті відігравали особливу роль.

Біографічні дослідження успішних жінок-керівників показали, що здебільшого ці жінки були єдиною або старшою дитиною, росли в повній сім'ї й мали гарні стосунки з батьком. Батьки дівчаток мали досить високий освітній рівень. Майбутні жінки-керівники часто брали участь у традиційно чоловічих сферах діяльності й рано навчилися у своїх батьків свідомо зважувати власні шанси на успіх або програш, отримувати задоволення від спроможності йти на ризик. У процесі професійного становлення ці жінки використовували компетенцію як найважливіший фактор самоствердження, прагнули випереджати вимоги займаних посад. Із чоловіками, які були їх безпосередніми керівниками, у жінок склалися добрі й міцні дружні стосунки.

На нашу думку, якщо жінка-керівник зможе поєднувати якості справжнього лідера (сильний характер, професіоналізм, ініціатива, вміння ризикувати) з традиційно жіночими цінностями, такими як чуйність, гуманність, гнучкість, хитрість, практичність тощо, то вона може стати ідеальним керівником.

На думку Дж. Роузнер (8), жінки користуються своїм вмінням спілкуватися і керують не так, як чоловіки. Вони домагаються успіху, використовуючи саме «жіночі» якості. Чоловіки-менеджери сприймають свою роботу як серію справ (або угод) із підлеглими, з нагородою за надані послуги або покаранням за не якісну роботу. При цьому вони частіше користуються владою, що дає їм займана посада. Жінки-менеджери керують так, щоб підлеглі поєднували свої інтереси з урахуванням інтересів групи, ставлячи перед собою більш широкі цілі. Свою владу жінки пов'язують з особистими якостями: чарівністю, контактністю, вмінням спілкуватися й інтенсивно працювати, а не із займаною посадою. Дж. Роузнер назвала їх стиль «перетворювальним».

Основною характеристикою цього стилю є активна взаємодія із підлеглими, яких запрошують до участі в управлінні фірмою, з якими діляться владою й інформацією, у яких пробуджують інтерес до виконуваної роботи. В нашій країні цей стиль керівництва найчастіше визначають як демократичний. Працівники бачать, що керівництво довіряє їм, сприймає їх ідеї, в результаті зростає відданість підлеглих справи.

У принципі, нічого специфічно жіночого в цьому стилі керівництва немає. Тому слід говорити не про жіночий стиль, а про те, що жінок частіше, ніж чоловіки, схильні використовувати демократичний стиль керівництва. Чоловіки ж більше схильні користуватись авторитарним стилем керівництва, але це не виключає використання ними і демократичного ("жіночого") стилю, так само як жінок - авторитарної стилю.

Отже, гендерні відмінності свідомо уступають індивідуальним. У чоловіків і жінок більше подібних якостей, ніж відмінностей. Більш того, багато з відмінностей піддаються корекції у процесі навчання, за умов зміни життєвого устрою та соціальних очікувань.

Соціальний статус жінки-керівника в освіті визначився багатьма ознаками. По-перше, умовами виховання у сім'ї, що сприяють формуванню лідерських якостей (єдина чи старша дитина у сім'ї, добрі стосунки з батьком, рано навчилася оцінювати ступінь ризику, жила у атмосфері постійних змін, переїзжаючи з сісця на місце). По-друге, наявністю якостей освіти, що сприяють успішній діяльності жінок на керівній посаді (оптимізм, вміння бачити перспективу навіть у безвихідній ситуації, вміння досягати своєї мети, незважаючи на всі перешкоди й обмеження, сила й мужність у відстоюванні своїх переконань, орієнтування на самореалізацію). По-третє, проявом професійно-ділових та організаторських якостей жінок-керівників.

Література

1. Абубакирова Н. И. Что такое «гендер»? / Н. И. Абубакирова // *Общественные науки и современность*. – 1996. – № 6. – С. 123–125.
2. Здравомыслова Е. А. Анализ биографического нарративного интервью в исследовании идентичности / Е. А. Здравомыслова, А. А. Темкина // *Социальная идентичность : способы концептуализации и измерения : м-лы Всерос. науч.о-метод. семинара / под ред. О. А. Оберемко, Л. Н. Ожиговой*. – Краснодар : Кубан. гос. ун-т, 2004. – С. 200–222.
3. Громовий В. Директори шкіл як лідери змін: місія неможлива?! [Електронний ресурс] / В. Громовий. – Режим доступу : http://egymnas.narod.ru/book_01.3.3.htm
4. Виноградський М. Д., Виноградськ А. М., Шкапова О. М. Організація праці менеджера : Навч. посіб. для студ. екон. вузів. / М.Д. Виноградський. – К. : Кондор, 2003. – 414 с.
5. Иванова Л.Н. Управление персоналом : учеб.-метод пособ. / Л.Н. Иванова, А.А. Корсакова. – М. : ЕАОИ, 2008. – 200 с.
6. Фрей К. Как женщине развить в себе качества руководителя / К. Фрей, Б. Кюмбель // *Женщина – начальник / Под ред. Шепелин О.М.* - Ростов-на-Дону : Изд-во “Феникс”, 1996. - С. 393-505.
7. Mc Kee J. P., Sherriffs A. C. The differential evaluation of males and females // *J. of Personality*, 1957, №25, p. 356 – 371.
8. Роузнер Дж. Женщина в директорском кресле // *Вы и мы*. - 1995. - № 5.