

Дороніна Т.О. Гендерний паритет та професійний маршрут жінок в освітній сфері. *Сталий розвиток промисловості та суспільства. Матеріали міжнародної науково-технічної конференції (25 жовтня 2014 р., м. Кривий Ріг).* – Кривий Ріг : КП ДВНЗ «КНУ», 2014. Т.2. С. 23-25.

УДК 821.111(045)

Т. О. ДОРОНІНА

д-р педагог. наук, доцент,

завідувач кафедри педагогіки

Криворізький педагогічний інститут

ДВНЗ «Криворізький національний університет

doroninat@inbox.ru

ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ МАРШРУТ ЖІНОК В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

У статті актуалізовано проблему гендерної асиметрії в освітній сфері. На основі залучення матеріалів щодо кадрового розподілу керівних посад в органах управління освітою зроблено висновок щодо необхідності впровадження гендерного виміру в освіту на кадровому рівні.

Проблема та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Встановлення гендерного паритету входить до системи Цілей тисячоліття (сформульовані Генеральною Асамблеєю ООН у Декларації Тисячоліття), що окреслюють перспективні орієнтири розвитку світового співтовариства до 2015 р. Ця система цілей – лише рамочна конструкція дії урядів країн світу, яка дозволяє відстежувати процес розвитку людства через низку показників (індексів та критеріїв), одним із яких є гендерний вимір в освіті. Гендерна освіта активно обговорюється в контексті подолання гендерної асиметрії переважно в її “жіночому варіанті”, тому значна частина науковців у своїх дослідженнях зосереджуються на пошуках шляхів активної імплементації “жіночих проблем” в освіту, до яких відносимо проблему кар’єрного зростання жінки взагалі та в освітній галузі зокрема.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питання, пов’язані з гендерною складовою кар’єрного зростання особистості, сьогодні достатньо широко обговорюються в науковому середовищі. Слід зазначити, що це переважно питання “жіночої” тематики: психологія жіночої кар’єри, феномен жіночої професійної ментальності та особливості уявлень про успіх жінок, що виконують традиційні та нетрадиційні професійні ролі; гендерні особливості реалізації трудової мотивації та потреб у професійному зростанні; значення професійної кар’єри жінок у трансформаційних змінах суспільства та особливості світоглядної позиції жінок-керівників. Значну увагу вчені також приділяють питанням представництва жінок у політиці, ця проблема розглядається в історико-культурному аспекті чи на тлі новітніх політичних рухів. Значно рідше з’являються статті, в яких у гендерному аспекті розглядаються питання педагогічного кар’єрного зростання жінок, можливості побудови професійної кар’єри жінки у вищій школі, гендерний підхід до керівництва персоналом вищої школи.

Проте, слід підкреслити несприйняття теми, попри її поширення. Як правило, це питання, навіть у високонауковому товаристві, все ще сприймається недоброзичливо та викликає роздратування опонентів / співрозмовників. Головні аргументи, які наводяться на доказ незначущості названої проблеми, - це, перш за все, законодавче ствердження рівності чоловіків та жінок у всіх галузях суспільного, політичного та економічного життя. По-друге, ставиться під сумнів об’єктивність дослідників гендеру, їх звинувачують у заангажованості, а самі дослідження сприймаються як прояв радикального фемінізму. Доказом злободенності проблеми не можуть послугувати і посилання на рекомендації МОН України для освітніх закладів, оскільки ці розпорядження сприймаються в педагогічному середовищі як намагання догодити ЄС. До кола цих контраргументів на кожній конференції, науковому заході різного рівня додається ще й низка спірних тез, які містять як суттєві, так і малоістотні зауваження побутового змісту. Отже, складається враження штучності, надуманості проблеми. У чому ж полягає гендерна проблематика щодо професійної реалізації жінок в освітній сфері, якщо на законодавчому рівні ці проблеми можна вважати майже вичерпаними? На загальносуспільному фоні гендерна рівність дійсно поступово набуває ознаки норми. Але ані на індивідуально-особистому, ані на рівні соціально-груповому цей принцип все ще не посів відповідного місця. Очевидно, що для вирішення питання, яким чином ідеологія гендерної рівності може та повинна покращити соціальне життя суспільства, необхідно з’ясувати реалії сьогодення.

Постановка завдання. Однак, чи існує гендерний паритет в організації роботи освітніх установ? На перший погляд, так. У жодному освітньому документі, що регламентує зміст та діяльність освітньої структури, не знайдемо свідомого згадування про необхідність різного ставлення до чоловіків та жінок (учениць / учнів; учителів / учительок). Але право на рівну професійну реалізацію ще не означає її автоматичного втілення в життя. Необхідність розв'язання виявленого протиріччя обумовило постановку *мети* пропонованої публікації – визначення сутності проблеми гендерного паритету в освітній галузі.

Викладення матеріалу та результати. Жінки в Україні мають високий освітній потенціал, кількість жінок із вищою освітою перевищує той же показник серед чоловіків. Однак жінкам важче зробити кар'єру: спрацьовує ефект “скляної стелі”/“липкої підлоги”, коли видимі перешкоди відсутні, але за конкурентних умов жінка завжди програє чоловікові. В умовах зростаючого безробіття жінки також поступово втрачають свій соціальний статус. Отже, освіта та отримана кваліфікація не гарантують успішної самореалізації в подальшому житті, тому що в суспільстві все ще досить сильні стереотипи щодо жінок та їхнього призначення. Жінки мають однакові з чоловіками права на освіту й вибір професії, але освіта, яку отримують жінки, перебуває у площині найменш оплачуваній, отже, постає проблема ефективності для суспільства здобутої жінками кваліфікації.

У складі Національної Академії наук України станом на 2013 р. лише чотири жінки – дійсні члени (академіки), у відсотковому відношенні – це лише 1,9% від загальної кількості членів НАН України (201 ч.) [3]. Показовим вважаємо й відомості щодо спеціальностей, за якими було обрано жінок академіками: молекулярна біологія; соціоекономіка; педіатрія; етнологія. Серед членів-кореспондентів НАН України станом на 2013 р. кількість жінок становить 7%, що дещо більше (26 осіб із 367 осіб). Проте спеціальності, за якими їх було обрано, складають загальне враження, що жінки проявили свої наукові здібності переважно в ботаніці та медицині. І лише з 2012 р. вони заявили про себе не тільки як філологи, соціологи, а й як фінансисти, економісти, фізики та астрономи. Складно визнати існування гендерного паритету й у складі Національної академії педагогічних наук України. Створена у 1992 р., за двадцять років свого існування академія жодного разу не очолювалася жінкою. Сьогодні дійсними членами академії є 62 академіки, серед яких – 9 жінок, що становить 15%, це, звісно, краще, ніж в НАН України, проте не відповідає світовим стандартам гендерної паритетності та свідчить про існування проблеми гендерного паритету на вищих щаблях науки та освіти. Слід відзначити, що паритет існує серед членів-кореспондентів НАПН України: із 47 осіб – 22 жінки, що становить 44,6% [4].

За роки незалежності Міністерство освіти і науки України очолювали п'ять міністрів: Петро Таланчук (1991–1994 рр.), Михайло Згуровський (1994–1999 рр.), Василь Кремень (1999–2005 рр.), Станіслав Ніколаєнко (2005–2007 рр.), Іван Вакарчук (2007–2010 рр.) з 2010 р. – Дмитро Табачник. Лише один раз в історії України (і під час СРСР, і під час незалежності) це міністерство очолювала жінка – Бондар Алла Григорівна (1962–1967 рр.) – видатна вітчизняна вчена, засновниця в Україні хімічної кібернетики. У МОН України на кінець 2009-2010 н. р. (на 5.05.2010 р.) керівництво представлено таким чином: міністр та заступники міністра – з п'яти чоловік лише одна жінка (що становить 20%). Ці дані певним чином змінилися на початок 2013 р. Сьогодні в керівництві (міністр та його заступники) МОН України жінки взагалі відсутні [2]. У керівному складі працівників міністерства, за даними на 18 квітня 2013 р. розміщеними на офіційному сайті МОН України, співвідношення чоловіків / жінок демонструвало цілком позитивний показник: 45% та 55% від загальної кількості (60 осіб). Проте результат виявляється іншим, якщо звернутися до кількісних показників тих, хто насправді ухвалює рішення відповідних підрозділів. Станом на 18 квітня 2013 р. у складі МОН України 14 департаментів та секторів, очолюють ці заклади 10 чоловіків та 4 жінки, співвідношення становить 71,5% та 21,5% від загальної кількості керівників. Очевидно, що в цьому аспекті про гендерний паритет говорити неможливо.

Певний інтерес у гендерному аспекті становить й інший кадровий розподіл МОН України, а саме склад колегії МОН. На 11 липня 2013 р. до складу колегії включено 36 осіб, із яких лише 7 жінок (що становить 19%). Звісно, відбір членів колегії не відбувається за статевим показником, проте наведені відсотки – свідчення можливостей жінок до професійної самореалізації. Коли попри наявність рівних (законодавчо) стартових позицій до вищих щаблів “доходить” лише незначна частина, що, звісно, може бути пояснено обов'язками жінки перед родиною та складністю поєднання роботи та сім'ї. Однак, вкотре виникає питання: чому ця проблема не постає перед чоловіками? Припускаємо, що такий підхід є результатом “загальноприйнятого” уявлення, яке, на жаль, продовжує відтворюватися в низці сучасних публікацій як незрушне, стале та природне. Так, у статті

Н.В. Провоторової «Гендерні ознаки професіоналізму державних службовців» прямо констатовано, що «соціально-психологічні дослідження» показали: «Здійсненню жіночої кар'єри об'єктивно заважає природна біологічна роль жінки, пов'язана з необхідністю поєднання службових, подружніх і батьківських функцій. Тому жінки, яким вдається зробити кар'єру і домогтися керівної посади, зазвичай залишаються самотніми і відчувають сильне фізичне і психічне напруження і почуття провини» [5, с. 251]. Вважаємо, що недостатньо зрозумілим є встановлена автором об'єктивність гальмуючих чинників («природна біологічна роль жінки»), оскільки такий підхід змушує саме жінку постати перед вибором «кар'єра – родина». Вже не кажучи про те, що за такою логікою всі жінки, хто не зробили кар'єру, повинні бути заміжніми (?). Крім того, чи не втрачає чоловік, який «робить кар'єру», зв'язок із родиною і власне родину? Здається, у сучасному світі напруження на роботі відчувають усі, хто залучений до трудових відносин, і пов'язано це не зі статевими ознаками.

Керівництво відділами освіти на територіальному рівні демонструє цілком позитивні пропорції, про що свідчать, наприклад, показники за Дніпропетровською областю [1]. Тут налічується 35 міських та районних відділів, керівниками яких є 18 жінок та 17 чоловіків (50% : 50%). Проте ці пропорції певним чином збільшуються на користь жінок (90,7%), якщо йдеться про посади методистів відділів освіти (далі за текстом – ВО). Кількість чоловіків-методистів надзвичайно невелика та складає 9,3% від загальної кількості працівників методичних відділів (226 осіб). Отже, чоловіки-методисти – явище вкрай рідкісне, проте характерно й те, які саме напрями методичної роботи вони очолюють: «методист з питань фізичного виховання та спортивно-масової роботи» (Верхньодніпровський ВО); «методист з фізичної культури» (ВО Нікопольської РДА); «методист з виховної роботи: правове виховання» (ВО Павлоградської міської ради); «методист з питань математики, фізики, фізкультури та спорту» (ВО П'ятихатської РДА); «методист з цивільної оборони, питань здорового способу життя, травматизму, господарчої діяльності навчальних закладів, військової підготовки» (ВО ВК Тернівської міської ради); «методист з питань спортивно-трудова освіти» (ВО Царичанської РДА); «методист з фізичної культури та спорту» (ВО Юр'ївської РДА). Наведені дані унаочнюють відсутність гендерного паритету серед керівного складу наукових та освітніх установ, оскільки демонструють вертикальну сегрегацію в освіті. Звісно, наведені кількісні показники можуть бути виправдані небажанням жінок робити кар'єру, оскільки в суспільстві ще панує стереотипне уявлення про небажаність суспільної реалізації для «справжньої» жінки. Проте такий підхід не виправдовує реального стану речей, коли для того, щоб реалізуватися, жінка повинна долати низку перешкод, які можливо усунути лише за умов, якщо слідувати сучасним Законам України, зокрема Закону 2006 р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Висновки та напрями подальших досліджень. Міжнародні зобов'язання України щодо дотримання принципів Пекінської Платформи дій та інших міжнародних документів, норм щодо встановлення гендерної рівності в суспільстві вимагають інтегрування гендерного виміру в освіту, який треба впроваджувати і на кадровому рівні.

Література

1. Єдиний освітній центр Дніпропетровська область. Інформаційна система управління освітою. – Режим доступу : <http://dp.isuo.org/authorities/view/id/60>.
2. Міністерство освіти та науки України : Про міністерство [офіційний сайт]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua/about-ministry>.
3. Національна академія наук України : Кадри НАН [офіційний сайт]. – Режим доступу : <http://www.nas.gov.ua/UA/Staff/Pages/default.aspx>.
4. Національна академія педагогічних наук України : Дійсні члени [офіційний сайт]. – Режим доступу : <http://naps.gov.ua/ua/structure/members/active/>.
5. Провоторова Н.В. Гендерні ознаки професіоналізму державних службовців / Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – №2(28). – С. 248-254.