

Дороніна Т.О. Гендерний паритет як проблема професійної реалізації жінок в освіті. *Гендерні проблеми в умовах глобалізації: українські реалії та перспективи: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Тернопіль, 19 березня 2010 р.* Тернопіль : ТАПУ, 2010. С. 16–18.

*Т.Дороніна*

*Інститут вищої освіти НАПН України*

## **ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ ЯК ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК В ОСВІТІ**

Гендерний паритет – необхідна умова існування суспільства, побудованого на принципах демократії, егалітаризму та толерантності. 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 прогрес розвитку людства через низку показників (індексів та критеріїв), одним з яких є гендерний вимір в освіті. Гендерна освіта активно обговорюється в контексті подолання гендерної асиметрії переважно у її “жіночому варіанті”, тому значна частина науковців у своїх розробках зосереджуються на пошуках шляхів активної імплементації “жіночих проблем” в освіту, до яких відносимо проблему кар’єрного зростання жінки.

Як правило, обговорення питань гендерної освіти, навіть у високо науковому товаристві, все ще сприймається недоброзичливо та викликає роздратування опонентів / співрозмовників. Головні аргументи, які наводяться у противагу, - це, перш за все, законодавче ствердження рівності чоловіків та жінок у всіх галузях суспільного, політичного економічного життя. По-друге, ставиться під сумнів об’єктивність дослідників гендеру, їх звинувачують у заангажованості, а самі дослідження недоброзичливо сприймаються як прояв фемінізму. Доказом злободенності проблеми не послуговують посилення 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 у професійній 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.

Однак, чи існує гендерний паритет в організації роботи освітніх установ? На перший погляд, так. В жодному освітньому документі, що регламентує зміст та діяльність освітньої структури, не знайдемо свідомого згадування про необхідність нарізного ставлення до чоловіків та жінок (учениць / учнів; вчителів / вчительок). Навпаки, принцип рівності навчання відноситься до базових, а у школах дійсно переважають жінки, що спонукає суспільних діячів різного рівня говорити вже про наслідки тотальної фемінізації школи (освіти взагалі). Але право на рівне навчання та професійну реалізацію ще не означає їх автоматичної реалізації.

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

9 червня 2004 р. у Верховній Раді відбулися парламентські слухання "Становище жінок в Україні: реалії та перспективи", доповідачі констатували наявну диспропорцію у представленні жінок на керівних посадах: «Найвиразніше це простежується в галузі освіти й науки, де серед працюючих традиційно переважають жінки. Серед 116 ректорів, керівників вузів III-IV рівня акредитації жінки становлять лише 3 відсотки. Сучасні жінки поставлені перед вибором: діти або робота. Все частіше жінка віддає перевагу професійній кар'єрі, що у свою чергу суттєво впливає на погіршення демографічної ситуації» [1]. Припускаємо, що цифри 2010 р. не занадто

відрізняються від 2004 р., оскільки ця тенденція чітко виявляється на найвищому освітньому щаблі.

За 18 років 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) з 2010 – 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 наступним чином: міністр та заступники міністра з 5 чоловік лише 1 жінка (що становить 20%). У складі працівників міністерства, за даними на 5 липня 2010 р., розміщеними на офіційному сайті МОН України, співвідношення чоловіків / жінок демонструє цілком позитивний показник: 57% та 43% від загальної кількості (74 особи) представлених працівників. Проте результат виявляється іншим, якщо звернутися до кількісних показників тих, хто насправді ухвалює рішення відповідних підрозділів. У складі міністерства 17 департаментів та секторів, керівний склад яких демонструє існуючу кадрову гендерну асиметрію. Очолюють ці установи 14 чоловіків та 2 жінки, що становить відповідно – 87,5% та 12,5% від загальної кількості призначених керівників. У цьому аспекті про гендерний паритет говорити не можливо. Відсутність такого паритету демонструють і нижчі ланки керівництва освітою – регіональні управління. З 27 керівників регіональних управлінь освіти лише 6 жінки, що становить 22% від загальної чисельності. Отже, пропорційність жінок та чоловіків серед керівників регіонального рівня демонструє відсутність гендернозбалансованої кадрової політики МОН України. Тобто вимальовується необхідність уведення квотування у призначенні на керівні посади освітніх установ. Ми поділяємо думку Н. Грицяк, що «відсутність гендерної збалансованості у представництві на вищих щаблях влади містить ризик зниження якості та ефективності управлінських рішень, а звідси – ризик стримування темпів розвитку нації» [1, с.74].

У вітчизняному освітньому дискурсі є об'єктивні протиріччя, які обумовлюють існування широкого кола гендерних проблем в освітній системі, що потребують свого вирішення. Міжнародні зобов'язання України щодо дотримання принципів Пекінської Платформи дій та інших міжнародних документів, норм зі встановлення гендерної рівності в

суспільстві вимагають інтегрування гендерного виміру в освіту, який треба впроваджувати і на кадровому рівні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Грицяк Н.В. Гендерний підхід у теорії та практиці державного управління / Наталя Вітіславна Грицяк // Вісн. держ. упр. – 2003. – №4. – С.71-76.
2. Парламентські слухання 9 червня 2004 року «Становище жінок в Україні: реалії та перспективи» [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/control/uk/publish/article/news\\_left?art\\_id=53201&cat\\_id=46666](http://gska2.rada.gov.ua/control/uk/publish/article/news_left?art_id=53201&cat_id=46666)