



ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

А Розкрито стан дослідження проблеми діяльності керівника навчального закладу з урахуванням гендерних засад, виокремлені основні відмінності феномену «професійна культура» з огляду на стиль управління.

Ключові слова: керівник навчального закладу, професійна культура керівника, гендерний менеджмент, гендерний аспект професійної культури.

Александра Мармаза. Гендерный аспект профессиональной культуры руководителей учебных заведений.

А Раскрыто состояние исследования проблемы деятельности руководителя учебного заведения с учётом гендерных основ, выделены основные отличия феномена «профессиональная культура» исходя из пола управленца.

Ключевые слова: руководитель учебного заведения, профессиональная культура руководителя, гендерный менеджмент, гендерный аспект профессиональной культуры.

Alexandra Marmaza. Gender aspect of professional culture of education establishments leaders.

S The article describes the state of study of the problem of gender differences in leadership in education style the main differences in professional culture of genders are defined.

Key words: the leader of an educational establishment, leader's professional culture, gender management, gender aspect of professional culture.

Вступ. Результатом соціально-економічних трансформацій українського суспільства стала деполаризація традиційних соціальних ролей представників жіночої й чоловічої статі, а також фемінізація зазвичай чоловічих професій. Жінка-керівник навчального закладу – це вже норма життя. Нині увага науковців прикута до проблем ефективного управління, підвищення компетентності керівника, інноваційних підходів до професійної діяльності в умовах сучасного навчального закладу. Проте ці дослідження стосуються керівника знеособленого, без урахування гендерних відмінностей. Навіть у психологічних дослідженнях експериментальні дані щодо управлінської кар'єри стосуються здебільше чоловіків. Таким чином, відсутнє теоретичне підґрунтя, не сформульовані науково-методичні рекомендації щодо особливостей професійної культури керівників навчальних закладів з урахуванням гендерних засад.

Останні дослідження та публікації. В енциклопедичному словнику з культурології за редакцією К. М. Хоруженко розкривається поняття «професійна культура» як характеристика соціально-професійної якості суб'єкта праці й рівень його оволодіння досягненнями науки і техніки [5, с. 412]. Ураховуючи феноменологію культурної діяльності, розроблену Л.С. Виготським, В.В. Давидовим, М.С. Каганом, П.С. Гуревичем, І.В. Михайличенко, вважаємо, що професійна культура є інтегральною характеристикою фахівця, яка проектує його загальну культуру в професійній сфері й може формуватися лише в процесі цілісної соціальної діяльності особистості.

Окремі аспекти (методологічні, психолого-педагогічні, культурологічні, соціологічні) гендерного підходу до професійної діяльності були розкриті у наукових працях провідних дослідників: І.А. Зязюна, Н.Г. Ничкало, Г.О. Балла, Н.Б. Крилової, В.Н. Руденко, С.У. Гончаренко, Л.П. Буєвої, Г.П. Васяновича, В.В. Тушевої, О.Г. Романовсько-го, О.М. Іваницької та ін.

У 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.Г. Сілласте, Є.М. Бузницька); тенденції зміни соціального статусу жінки в сучасному суспільстві (Г.Г. Сілласте, Є.О. Здравомислова, Н.О. Лаврінченко, О.В. Іващенко, В.А. Зленко, Є.М. Бузницька); процеси самоідентифікації в гендерному аспекті та питання соціокультурного потенціалу жінок (О.М. Авраамова, Н.К. Захарова, Л.Ю. Бондаренко, Т.О. Клименкова, Є.Р. Ярська-Смирнова, С.Д. Павличко, В.С. Агеева, Н.Д. Чухим). Практично відсутні дослідження, які б із наукових засад розкрили особливості діяльності, поведінки, професійної культури чоловіка-керівника та жінки-керівника навчального закладу.

Мета статті – привернути увагу освітян до проблеми гендерного аспекту професійної культури керівника навчального закладу, розкрити основні відмінності феномену «професійна культура» з урахуванням статі управлінця.

Виклад матеріалу дослідження. Професійна культура керівника навчального закладу – це цілісна система особистісно значущих духовних якостей керівника, що поєднані з його професійними знаннями, вміннями, навичками, творчими здібностями. Вона враховує особистісний розвиток і відображає рівень готовності до виконання професійних обов'язків. Проблема формування професійної культури керівників набуває надзвичайної актуальності, оскільки від її успішного вирішення залежить ефективність управління навчальними закладами на сучасному етапі модернізації освіти.

Сутність поняття «професійна культура» розкривається через визначення її щільного зв'язку зі змістом діяльності представників (суб'єктів) конкретної соціальної («професійної») групи та їхньою суспільною роллю. «Професійна субкультура» утворюється завдяки існуванню спільних символів, цінностей, норм і зразків поведінки, прийнятих у тій чи іншій професійній групі людей [2, с. 50–51]. На думку В. К. Мельник, управлінська культура є складовою професійної культури, яка визначається

сукупністю знань, необхідних для цієї професії або посади; вмінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків; професійних, ділових і особистісних якостей для повнішої реалізації власних сил, здібностей і можливостей при виконанні функціонально-посадових обов'язків; загальної культури, необхідної для формування гуманістичного погляду, духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивації професійної діяльності [1].

Підкреслюючи саморегуляційну функцію професійної культури, деякі автори визнають впливову роль професійної освіти та підготовки у процесі її формування [2, с. 67]. Професійна культура включає в себе фундаментальну методологічну, теоретичну та практичну підготовку, підготовку зі спеціальності, формування особистісної культури, самостійної творчої діяльності. Керівники навчальних закладів у процесі формування професійної культури набувають умінь синтезувати інтелектуальні феномени, проявляти творчу уяву, оригінальність мислення і самокритичність, користуватися різними формами переконання, з'ясовувати проблемні ситуації, вирішувати суперечності. Розвиток організаційних, комунікативних, координаційних здібностей позитивно впливає на ефективність формування професійної культури.

На початок ХХІ ст. накопичилась значна база теоретичного матеріалу з гендерної тематики, що дозволяє розробляти нові напрями гендерних досліджень у відповідності з сучасними педагогічними проблемами. Аналізуючи питання гендерних відмінностей у процесі формування професійної культури керівників освіти, можна виділити основні впливові фактори гендерних стереотипів у суспільстві та співвідношення в мікросоціумі, який нас оточує.

Гендерний стереотип – спрощений, стійкий, емоційно забарвлений образ поведінки і рис чоловіків або жінок. Ці стереотипи дуже стійкі, виявляються в усіх сферах життя людини: в самосвідомості, в міжособистісному спілкуванні, міжгруповій взаємодії. Так, Д. Майерс вважає, що гендерні стереотипи набагато сильніші за расові. На наш погляд, гендерні стереотипи, що пов'язані із специфікою професійного змісту праці, до цього часу залишаються проблемними і суперечливими. «Відповідно до традиційних уявлень передбачається, що жіноча праця повинна носити виконавський, обслуговуючий характер, бути частиною експресивної сфери діяльності, а чоловіча праця визначається в інструментальній сфері діяльності», – відзначає І.А. Тупіцина [4, с. 144].

Наукові дослідження виявили, що в суспільстві склався стереотип, ніби існують чоловічі та жіночі спеціальності. Цілком зрозуміло, що це традиційний підхід до вибору майбутньої професії, запрограмований гендерною роллю людини в суспільстві. Із сучасних досліджень витікає, що такі спеціальності, як військова справа, будівництво, а також сільське господарство, політика, економіка, інженерна діяльність і програмування, є суто «чоловічими». Як «жіночі» були виділені наступні: домогосподарство, кулінарія, педагогіка, соціологія та медицина. У питаннях щодо спорту, науки та мистецтва статеві відмінності були мінімальними. У концепції Державної програми з утвердження гендерної

рівності в українському суспільстві наголошується, що до основних причин виникнення гендерної проблеми належать: домінування способу життя, ідеологічних основ та інтересів, властивих чоловікам; затвердження в суспільстві цінностей і пріоритетів, сформованих чоловіками; відсутність можливостей гармонізованого суміщення фахової діяльності й сімейного життя як для чоловіків, так і для жінок; гендерна нерівність, зокрема у соціальній, економічній сферах, сфері охорони здоров'я. Таким чином, у суспільстві панує гендерний стереотип розподілу ролей, які конструюються через соціалізацію.

Разом з тим, треба відмітити, що в сучасному суспільстві відбувається зростання самосвідомості й активності жіноцтва, зокрема, спостерігається демократизація міжгендерних відносин. Показовим у цьому аспекті є твердження, що «гендерна асиметрія – це соціальне явище, яке відображає об'єктивну закономірність кількісного розподілу чоловіків і жінок у соціальній структурі суспільства й у всіх сферах його життєдіяльності, а також якісні соціальні наслідки цього явища», – підкреслює професор Г.Г. Сілласте. «В основі гендерної асиметрії лежать ... конкретні соціальні умови» [3, с. 124–125]. Гендерна асиметрія в освіті різко змістилася на користь жінок і створила якісно нову ситуацію на ринку праці, зайнятості й професій. Ситуація в науці й освіті України змусила багатьох чоловіків змінити професію, піти в бізнес, політику або виїхати за кордон. У результаті жінки складають 80% учителів у школах і біля 70% викладачів вищих навчальних закладів, і цей відсоток постійно збільшується, що, в свою чергу, підтверджує думку про занижену оплату праці на переважно «жіночих» роботах.

Під «професійною підготовкою» необхідно розуміти не лише професійну освіту, але й професійне виховання, культуру, що дають змогу поєднати практичні знання з розвитком професійних якостей особистості для успішного виконання службових обов'язків. Професійне зростання обох статей різне. У жінок кар'єрне зростання найчастіше дискретне (переривчасте) з певними вимушеними паузами через сімейно-побутові причини (народження дитини, догляд за нею, службові переміщення чоловіка), а тому, як правило, сповільнене. Цільова установка жінок на кар'єру гуманізована і більше пов'язана не з орієнтацією на отримання влади і самоцінність кар'єри, а на кар'єру як на інструмент самореалізації, набуття економічної незалежності від чоловіка й надання матеріальної підтримки близьким. У чоловіків кар'єрне зростання може відбуватися безперервно, все трудове життя, і з незмінною ціннісною орієнтацією на владу, гроші, матеріальні блага. Здебільшого, власну професійну діяльність і кар'єру чоловіки сприймають як єдине і найголовніше призначення свого життя; опиняються в ситуації екзистенційного конфлікту у разі втрати роботи або виходу на пенсію.

Зовсім недавно виокремився один із наймолодших напрямів у менеджменті, який аналізує відмінності в становленні чоловіків і жінок і причини їхнього виникнення, підвищення ролі жінок в управлінні, – гендерний менеджмент. Під гендерним менеджментом розуміють відносини чоловіків і жінок як керівників і підлеглих у системі менеджменту. Це

нове поняття в менеджменті враховує кілька напрямів: гендерне лідерство, чоловічий і жіночий стилі керівництва, врахування гендерних стереотипів в управлінні тощо. Так, виявлено декілька неформальних ролей жінок у менеджменті: «мати» (від неї чекають емоційної підтримки, а не ділової активності); «спокусниця»: тут вона виступає лише сексуальним об'єктом із високим посадовим статусом у цій організації, викликаючи обурення у колег-чоловіків; «талісман» – мила, але й не ділова жінка, яка приносить успіх; «залізна леді» – їм приписується нежіноча жорсткість, і вони особливо ізольовані від групи. Усі ці ролі свідчать про несприятливу ситуацію, в якій доводиться працювати жінкам у менеджменті. Ці ролі-стереотипи заважають жінкам зайняти положення рівних у групі, а також знижують їхні можливості службового зростання.

Дуже небагато працівників-чоловіків бажають працювати під керівництвом жінки. Хоча їй властива охайність, уважність, деталізація обов'язків, однак у колективі переважають неформальні відносини, підвищена емоційна чутливість, і перевага віддається орієнтації на сімейні стосунки. Жінки-керівники, порівняно з чоловіками, хворобливіше переживають помилки й критичні зауваження, гостріше реагують на неповагу до себе вищого керівництва, постійно потребують схвального оцінювання своєї праці, менш схильні до ризику. Попри це, як засвідчили дослідження німецьких і британських учених, організації, якими керують жінки, стабільніші, а очолювані чоловіками фірми постійно супроводжують труднощі й ризики. Жінки-керівники товариськіші, уважніші до людей, готові до співпраці, активніші у налагодженні соціальних контактів, динамічніші у спілкуванні, поступливіші, доброзичливіші та чутливіші, експресивніші. У них вища працездатність у стресових ситуаціях. Разом з тим, вони залежніші від соціальної групи, їм притаманна сильніша, ніж у чоловіків, тривожність. Такі особистісно-ціннісні якості складають професійну культуру спеціаліста-жінки.

Проте деякі дослідження спростовують існуючі стереотипи щодо жінок-керівників. Наприклад, зазначається, що жінкам-керівникам більшою мірою, ніж їхніми колегам-чоловікам, властиві авторитаризм в управлінні, екстерналізація міжособистісних проблем, цілеспрямованість, самовпевненість, конкурентність, амбіційність. Вірогідність конфліктів, можливих через вияв вищезгаданих якостей, вони знижують за допомогою маніпулювання оточуючими, формуванням у них потрібної думки про себе. Дані тенденції в поведінці жінок-керівників можна розглядати як компенсацію неусвідомлюваних особистісних проблем, які пов'язані з гендерними стереотипами.

Як правило, на шляху в жінки-керівника зустрічаються типові проблеми. Досить часто добре підготовлена в професійному відношенні жінка не вміє пристосуватися до стереотипу управління, скроеного за «чоловічою моделлю», що припускає як позитивний зразок наявність суто чоловічих якостей: жорсткості, напористості, авторитарності, схильності до знеособленого управління, емоційного аскетизму. В цій ситуації жінка повинна або

«зламати себе», прийняти чужу її природі модель поведінки, що неминуче позначиться на її загальному життєвому образі, або застосувати колосальні зусилля для затвердження в очах колективу й оточення свого права на особливий «жіночий» варіант виконання ролі, або відмовитися від керівних домагань (що найчастіше й відбувається). Останнє є втратою не тільки для окремих конкретних жінок, але й для системи управління взагалі. Багато її витрат у сучасному вигляді провокуються тиском чоловічих цінностей і стереотипів, таких як відсутність прагнення до поступового, послідовного рішення завдань, спроба вирішити їх відразу, наскоком, і поверховість, що виникає у зв'язку з цим, і недалекоглядність рішень; тяжінням до авторитарного управління і жорстким способом вирішення конфліктів з опонентами.

Високий рівень професійної культури керівників навчальних закладів обох статей повинен характеризуватися повною сформованістю комплексу знань, умінь, навичок щодо функцій, видів, компонентів професійної культури. У таких керівників переважають внутрішні мотиви вибору професії: задоволення від праці, суспільна й особиста значущість професії, її творчий характер, можливість керівництва іншими людьми. Керівники з високим рівнем професійної культури здебільшого мають схильність до демократичного стилю керівництва, завжди прагнуть до демократичних рішень. У них превалюють внутрішні ціннісні орієнтації, власний духовний розвиток і саморозвиток, внутрішня гармонія. Ефективні керівники відмінно володіють гендерними засадами, основами гендерного менеджменту, вміють використовувати відмінність, взаємодоповнення, рівність різних статей, уміють визначати гендерну доміную. Керівники з високим рівнем професійної культури відмінно знають і усвідомлюють гендерні стереотипи, вільно володіють шляхами їхнього подолання, здатні до рефлексії, саморозвитку, самооцінки, чітко розуміють і усвідомлюють важливе значення професійної культури для професійної діяльності, успішно працюють над удосконаленням власної професійної культури з урахуванням гендерних засад.

Висновки. Сучасні управлінські технології потребують критичного переосмислення базових ціннісних установок у напрямі узгодження з фемінінними цінностями: здоровим консерватизмом, розумним компромісом, здібністю до відкритого управління, цілісним сприйняттям працівника в сукупності з його позаслужбовими обставинами життя. Проблема врахування гендерних особливостей під час формування готовності керівника до управління навчальними закладами є важливою, актуальною і зовсім не дослідженою.

Література

1. Мельник В.К. Керівниками не народжуються: управлінська підготовка керівника навчального закладу в системі підвищення кваліфікації / В.К.Мельник // Управління освітою. – 2003. – №8. – С. 8–9.
2. Радугин А.А. Социология. Курс лекций / А.А.Радугин, К.А. Радугин. – М. : 1996. – 208 с.
3. Силласте Г.Г. Гендерная ассиметрия как фактор карьерного роста женщин / Г.Г. Силласте // Высшее образование в России. – 2004. – № 3. – С. 122–133.
4. Тулицына И.А. Гендерные стереотипы и жизненный путь человека / И.А.Тулицына // Практикум по гендерной психологии: учеб. пособие для высш. учеб. завед. Под ред. И.С. Клецкой. – СПб. : Питер, 2003. – С. 143–5.Хоруженко К.М. Культурология. Энциклопедический словарь / К.М.Хоруженко. – Ростов-на-Дону : Изд-во «Феникс», 1997. – 640 с.