

---

---

*А. В. Смирнова*

## РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В ГЕНДЕРНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ УЧАЩИХСЯ

Руководители учебных заведений, обладающие властью и авторитетом, задают приоритетные направления функционирования и развития образовательной организации, имеют значительные ресурсы для реализации своих представлений об учебно-воспитательном процессе. Вместе с тем, остается без внимания их роль в формировании гендерной идентичности учащихся. Цель данной статьи – проанализировать роль директоров и их заместителей в гендерной социализации подрастающего поколения. В ходе исследования были использованы методы анализа статистической информации, анкетирования и глубинного интервью.

В рамках гендерных исследований социализирующая деятельность управленческих кадров изучается только сквозь призму гендерного анализа состава принимающих решение и рассмотрения особенностей профессиональной педагогической карьеры мужчин и женщин.

Анализ статистических данных по общеобразовательным школам г. Иванова<sup>1</sup> позволяет сделать вывод, что в социальном устройстве школы доля мужчин на руководящих должностях выше, чем среди рядовых сотрудников. В процессе социализации учащиеся усваивают данную модель гендерной иерархии.

*Таблица 1*

*Представленность мужчин в учебных заведениях разного типа, %*

<i>Должность</i>	Доля мужчин среди лиц, занимающих эту должность
Учитель начальных классов	0,2
Учитель средних и старших классов	5,6
Заместитель директора	3,0
Руководитель учебного заведения	33,3
В том числе:	
Директор общеобразовательной школы	31,3
Директор учреждения повышенного статуса	44,4

По данным табл. 1 видно, что доля мужчин возрастает в зависимости от ранга должности, т. е. по мере увеличения власти, дохода и престижности места. Наиболее показательным является закрепление преподавания в начальных классах за женщинами, а руководство школой – за мужчинами. Небольшое представительство мужчин среди завучей объясняется характером обязанностей лица, занимающего эту должность: повседневная рутинная работа по организации учебно-воспитательного процесса. Согласно традиционному стереотипу, с этим лучше справляются женщины.

Аналогичная ситуация складывается во всех регионах России. Например, М. Е. Баскакова на основе анализа данных о кадровом составе российской системы общего образования обозначает, что в 2001 г. доля мужчин среди учителей составляла 13,6 %,

---

© Смирнова А. В., 2006

<sup>1</sup> Статистические данные предоставлены Управлением образования Администрации г. Иванова.

среди директоров школ – 35 %<sup>2</sup>. Как отмечает С. В. Поленина, данная закономерность справедлива и для советских общеобразовательных учреждений<sup>3</sup>. Таким образом, гендерная иерархия кадров образовательных заведений является устойчивым явлением, связанным, в первую очередь, с низкой оплатой труда в отрасли. Соответственно, решение данной проблемы возможно при осуществлении целенаправленных государственных мер.

В целях предотвращения ухода немногочисленных учителей-мужчин из школы им предоставляются большие возможности продвижения по карьерной лестнице, чем женщинам (см. табл. 2). Так, среди мужчин, работающих в школьном образовании, 21,1 % занимают руководящие должности (среди женщин – 8,1 %). Следовательно, шансы сделать карьеру у мужчин в 2,6 раза выше, чем у женщин. Таким образом, через внутреннюю социальную стратификацию педагогических кадров школ учащиеся усваивают «женские» и «мужские» статусные позиции и приоритеты карьерного роста.

Таблица 2

**Распределение должностей между мужчинами и женщинами  
в ивановских школах**

Должность	Мужчины		Женщины	
	Численность, чел.	Доля, %	Численность, чел.	Доля, %
Учитель начальных классов	1	0,9	526	24,8
Учитель средних и старших классов	85	78,0	1422	67,1
Управленческие кадры	23	<b>21,1</b>	171	<b>8,1</b>
В том числе:				
Директор	19	17,4	38	1,9
Заместитель директора	4	3,7	133	6,2
Всего	109	100	2119	100

Оценивая роль управленческого персонала в процессе гендерной социализации учащихся, мы пришли к выводу, что нельзя ограничиваться только рассмотренными выше аспектами. На основании обязанностей руководителей школ, представленных в педагогической науке, было обозначено несколько направлений их воздействия на гендерные представления учащихся<sup>4</sup>. В меньшей степени это непосредственное влияние: их поступки, стиль поведения и общения с окружающими значимы для школьного коллектива; они имеют возможность регламентировать нормы поведения и внешнего вида учащихся через систему приказов и распоряжений; в большей – опосредованное влияние через создание условий учебно-воспитательного процесса.

<sup>2</sup> Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики / Отв. ред. М. Е. Баскакова. М., 2004. С. 224. На наличие вертикальной гендерной сегрегации в образовании указывают также: *Ярская-Смирнова Е. Р.* Неравенство или мультикультурализм // Высшее образование в России. 2001. № 4. С. 103; *Basow S. A.* Gender: stereotypes & roles. Pacific Grove, California, 1992. P. 153.

<sup>3</sup> *Поленина С. В.* Права женщин в системе прав человека: международный и национальный аспекты. М., 2000. С. 110.

<sup>4</sup> Об обязанностях управленческого персонала см., напр.: *Кортаева Е. В.* Директор – учитель – ученик. М., 2000; *Мингалева Т. Ф.* Записки директора школы. Екатеринбург, 1998; *Навазова Т. Г.* Продуктивная деятельность директора по эффективному управлению образовательным учреждением. Сыктывкар, 1998; *Сухобская Г. С.* Диалог с директором школы. СПб., 1997; и др.

---

---

В основе приоритетов в учебно-воспитательной деятельности, которые устанавливают директор и его заместители, лежат представления о том, какие социальные роли будут выполнять ученики и ученицы в будущем, какие знания, умения и навыки пригодятся им в профессиональной и семейной жизни. От позиции управленческого персонала во многом зависит концепция развития школы, поэтому важно знать мнение руководителей школ о раздельном и совместном обучении мальчиков и девочек, об ученическом самоуправлении<sup>5</sup>, о наличии или отсутствии «мужских» и «женских» образовательных областей среди обязательных курсов, факультативов и кружков, об участии в программах по гендерному образованию и т. д.

В зависимости от своих гендерных представлений директора и их заместители определяют нормы поведения и внешнего вида учащихся и учителей. Регламентация может основываться или на системе распоряжений, или авторитете (делается замечание по поводу несоответствия норме). Поэтому в ходе исследования выяснялось, какие нормы внешнего вида существуют в школе, введена ли школьная форма (если есть, то какая).

В случае если директор и его заместители разрабатывают концепцию развития школы *с позиций биодетерминистского подхода*, они:

- допускают введение раздельного обучения мальчиков и девочек;
- делят учебные предметы на «женские» и «мужские»;
- считают, что директор – это «мужская» профессия;
- противодействуют попыткам отдельных учителей ввести элементы гендерного образования;
- поддерживают традиционный стереотип феминности / маскулинности через строгие требования к внешнему виду учащихся и учителей (запрещают девушкам / женщинам носить брюки, а юношам / мужчинам – длинные волосы, серьги и т. п.);
- считают, что главное предназначение девочки – роль жены и матери, а для мальчика – построение карьеры.

Если руководители школы разделяют *принципы гендерного равенства*, они:

- высказываются за совместное обучение девочек и мальчиков;
- считают, что успехи в том или ином предмете зависят не от пола ученика, а от его склада ума и способностей;
- согласны с тем, что с обязанностями руководителя могут эффективно справляться и мужчины, и женщины: качество работы будет зависеть не от пола, а от личности человека – это должен быть, согласно типологии С. Бем, андрогин (индивид, который сочетает в себе традиционно приписываемые женщинам качества со стереотипно «мужскими»)<sup>6</sup>;
- включают идеи гендерного просвещения в концепцию развития школы: способствуют введению курсов по гендерной тематике или отдельных уроков в рамках имеющихся дисциплин, участию учителей в курсах повышения квалификации, в тренингах;
- либерально относятся к внешнему виду учащихся и учителей: считают, что они вправе сами выбирать свой стиль;

---

<sup>5</sup> Эта форма деятельности способствует повышению инициативности, самореализации учащихся, что приводит к «потеплению» скрытого учебного плана. Как отмечает В. И. Бочкарев, неучастие школьников в организации школьной (в том числе учебной) жизни приводит к развитию у них иждивенчества и пассивности (Бочкарев В. И. Директору школы о самоуправлении. М., 2001. С. 39).

<sup>6</sup> Цит. по: Basow S. A. Op. cit. P. 12–15.

---

---

• ориентированы на максимальное развитие способностей школьников и школьниц, даже если они не соответствуют традиционным представлениям.

Между этими крайними позициями можно расположить промежуточные типы.

Полученные в ходе интервью и анкетирования данные позволяют сделать следующие выводы.

Профессию директора руководителя учебных заведений считают скорее мужской. Благодаря этому гендерному стереотипу осуществляется «легитимация власти» мужчин<sup>7</sup>. Между тем, среди обозначенных ими качеств главы школы присутствуют черты, традиционно считающиеся «мужскими» (профессионализм, твердость при принятии решения) и «женскими» (любовь к детям, умение работать в команде, коммуникабельность). Однако при описании трудностей в работе директора-женщины указывают, что «нельзя скатываться на женские качества, нужно быть выше этого», но при этом хорошо выглядеть; «нужно уметь проявить твердость»; им часто говорят, что у них «мужской ум, мужской характер». Напротив, для директора-мужчины большую трудность представляет работа с женским коллективом: «Самое сложное? Работа с людьми, а с женщинами – вдвойне».

Можно отметить специфику и в оценке деятельности заместителя по воспитательной работе. Так, директор-мужчина, долгое время проработавший на этой должности, маркирует ее как «мужскую», поскольку она предполагает работу с «трудными» детьми. Таким образом, он дает ссылку на роль дисциплинатора, которая является элементом традиционного ролевого набора отца. Заместители директора по воспитательной работе (женщины) акцент делают на другой стороне своих обязанностей – на организации культурно-массовых мероприятий, праздников.

И директора, и их заместители сошлись во мнении, что с решением вопросов, связанных с организацией учебного процесса (составлением расписания и т. п.), лучше справляются женщины. При этом они апеллируют к таким феминным чертам, как аккуратность, скрупулезность и т. п.

Таким образом, признавая, что профессия директора требует наличия и «мужских», и «женских» качеств (т. е. андрогинности), руководители образовательных учреждений отмечают отличия в работе директоров (женщин и мужчин). При оценке деятельности заместителей директора участники интервью в большей степени руководствуются традиционными гендерными стереотипами.

Женщины-руководители также отмечают, что из-за своей работы они меньше времени уделяют семье. Рассказывая о своем опыте сочетания семейных и профессиональных обязанностей, директора-женщины отмечают, что «приходится жертвовать или тем, или другим», что «если получается карьера, то теряется семья». Например, одна из них так отвечает на вопрос, сложно ли совмещать работу и дом: «Очень. Практически невозможно. Вот я, например, пока дети не выросли, не шла работать директором, хотя мне предлагали. Сейчас дети выросли, им не нужна моя постоянная забота. Теперь я на работе провожу столько времени, что дома почти не бываю. Стоят два больших фото – смотрите. Они (дети. – А. С.) говорят, хоть на фотографии видеть». Для женщин-заместителей данная проблема стоит несколько в меньшей степени. Директором-мужчиной конфликт семейной и профессиональной ролей не отмечается. Это связано с тем, что в современном российском обществе предъявляются разные требования к семейным ролям мужчин и женщин.

В обсуждении вопроса о феминизации учительского состава школ все директора единогласно высказываются за привлечение мужчин в образование. Большинство

---

<sup>7</sup> Рябова Т. Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований // Личность. Культура. Общество. 2003. Т. V. Вып. 1/2. С. 137.

---

---

опрошенных (88,5 %) в качестве основной причины того, что мужчины не идут работать в школу, отметили низкую оплату труда<sup>8</sup>. Одна из директоров в ходе интервью обозначила эту позицию так: «Уважающий себя мужчина пойдет в школу, только если повысят зарплату, поскольку на мужчине семья». Чтобы удержать тех мужчин, которые уже работают в школе, им повышается нагрузка, разряд, дается подработка, повышение по службе и т. п.

Директора-женщины подчеркивают особую значимость решения данного вопроса: достаточно большая доля детей лишена мужского воспитания в семьях (имеются в виду случаи, когда дети живут только с матерью или когда из-за чрезмерного употребления спиртного отец не может выступать в качестве образца для подражания), и восполнить его должна школа.

Вариант, основывающийся на биодетерминистском подходе: женщины от природы более склонны к работе с детьми, – выбрали только 4,9 % руководителей учебных заведений (все они директора общеобразовательных школ). Однако и они считают, что в школе мужчины нужны, поскольку «ряд дисциплин: физкультура, основы безопасности жизнедеятельности, военное дело, труд – требуют мужского влияния», а в начальных классах требуется «заботливая курочка», которая относится к детям «через призму материнских чувств». В целом, все директора сходятся во мнении, что преподаватели физкультуры, ОБЖ и труда составляют в современной российской школе минимальный «стандартный набор учителей-мужчин».

Такое деление предполагает наличие образовательных областей, маркированных как «женские» (гуманитарное и художественно-эстетическое направления) или «мужские» (естественнонаучные, военно-спортивные дисциплины, точные науки). Большинство руководителей, принявших участие в анкетировании, считают, что все предметы из Госстандарта (за исключением домоводства) одинаково необходимы для всех учащихся вне зависимости от их пола. Однако более важны в подготовке мальчиков физика и химия, физкультура, математика, информатика – такого мнения придерживаются 24,6 %, 21,3 %, 18 % и 10 % респондентов соответственно. Как значимые для девочек, 72,1 % директоров и завучей отметили домоводство, 11,5 % – биологию, 8,5 % – мировую художественную культуру.

Для сравнения, в ходе интервью, где нужно было отвечать на прямой открытый вопрос, большинство руководителей учебных заведений высказывали мнение, что обязательные предметы должны преподаваться всем учащимся, что у «девочки может быть математический склад ума, а среди мальчиков – быть гуманитарии».

Самые большие различия в подготовке школьниц и школьников касаются содержания дисциплины «Технология». Этот курс, по мнению 18,3 % директоров, следует оставить без изменений: «Детей нужно научить делать элементарные вещи. Девочку научить готовить, шить, показать, как сервировать стол. Пусть ей потом это и не пригодится. Но знать нужно, на всякий случай. А мальчики должны уметь плитку починить или выключатель». Изменения, предлагаемые данной группой руководителей, предполагают добавление навыков, также закрепленных в традиционных гендерных стереотипах: например, для девочек включить вязание, темы по семьеведению, для мальчиков – автодело.

Большинство опрошенных, напротив, считают, что некоторые знания и навыки было бы полезно получить учащимся вне зависимости от пола, и можно было бы скорректировать учебные программы в этом направлении (если исключить вопрос

---

<sup>8</sup> Еще 6,6 % опрошенных видят причину феминизации школы во влиянии традиционного гендерного стереотипа, закрепляющего сферу школьного образования за женщинами.

---

---

финансов и временной нагрузки, то это необходимо). Так, 78,3 % руководителей полагают, что целесообразно ввести занятия по распределению семейного бюджета, 65 % – по приготовлению еды, 61,7 % – по формированию навыков ухода за детьми, 60 % – по вождению автомобиля. Однако такая позиция вовсе не означает полный отход от традиционных гендерных стереотипов – их влияние прослеживается в ориентации различных факультативов, кружков на мальчиков или на девочек. Следует отметить, что если дополнительные занятия предполагают более углубленное изучение истории, психологии, математики, литературы, музыки и т. д., то они, по мнению руководителей, предназначены для учащихся обоего пола. Кружки, в рамках которых продолжается обучение навыкам из курсов «Технология» или «Физкультура», направлены на дальнейшее развитие навыков или у мальчиков, или у девочек.

Следует отметить, что в позиции управленческого персонала, в целом, отражаются принципы структурного функционализма: признание рациональности традиционного гендерного разделения ролей между мужчинами и женщинами (дом – для женщин, работа, карьера – для мужчин), принятие имплицитно подразумеваемых биологических различий между полами. Они исходят из того, что «изначально женщина ориентируется на семью, но она не всегда может найти мужчину, чтобы заниматься только домашними делами», поэтому идет работать. Иногда в интервью прослеживаются биодетерминистские мотивы: например, «женщина по природе такая», «мальчики умнее», «у мужчин нет эмоциональных всплесков, сплетен» и т. д.

Эта позиция прослеживается и во мнениях директоров о форме организации обучения: треть из них выступают за совместное обучение мальчиков и девочек, поскольку, по их мнению, «дети должны общаться с детства»<sup>9</sup>, что «для межличностных отношений будет хуже, если они не будут общаться здесь (в учебном заведении. – А. С.), а только на улице», что «школа обеднела бы при раздельном обучении».

Такая же по численности группа респондентов полагает, что следует вводить раздельное обучение только в старших классах, на этапе профессиональной ориентации. Этим объясняется высказанная в интервью позиция директора-мужчины, что «если школа специализированная (военно-спортивная, художественно-эстетическая), то уместно говорить о раздельном обучении».

Почти 20 % руководителей учебных заведений выступают за раздельное обучение мальчиков и девочек. По сравнению с результатами двух других групп, среди них больше тех, кто выбирали стереотипные ответы и по другим вопросам: обозначение большей значимости отдельных предметов для мальчиков или для девочек, согласие с различием в их подготовке на уроках труда и т. д.

В целом, позиция большинства директоров по данному аспекту организации школьной жизни, на первый взгляд, не препятствует развитию гендерного равенства, хотя целесообразно внести уточнение, на которое указывают сами руководители: в сознании педагогов и управленческого персонала девочки и мальчики прочно объединены в одну группу – «учащиеся». Большое влияние на формирование данной установки, на наш взгляд, оказала советская образовательная система. Такой подход учителей и руководителей мешает развитию индивидуальности школьниц и школьников, а именно это является целью гуманистической педагогики и, в частности, гендерного образования<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Эта информантка, у которой дочь училась в гуманитарном классе, где было всего 4 юноши, негативно оценивает подобную практику, особенно если такой класс один, а все остальные – смешанные.

<sup>10</sup> Штылева Л. В. Программа спецкурса «Гендерный подход в образовании»: (Для факультета повышения квалификации работников образования) // Гендерное образование в системе высшей и средней школы: состояние и перспективы / Отв. ред. О. А. Хасбулатова. Иваново, 2002. С. 217.

---

---

Различная ситуация складывается в образовательных учреждениях с ученическим самоуправлением. В одних школах (чаще общеобразовательных) учащиеся только привлекаются к организации культурно-массовых и спортивных мероприятий, участвуют в проведении Дня самоуправления<sup>11</sup>, однако в решении других вопросов они не имеют права голоса, поскольку, по мнению директоров, «основное для них – учеба». Таким образом, учащиеся теряют возможность проявить инициативу, высказать свое мнение.

В других учебных заведениях существует несколько органов самоуправления, в частности, учащиеся (в основном девушки) участвуют в работе ученических и школьных советов. Несмотря на различие в численности и процедурах отбора (выдвижение учителями или выборы), во всех рассмотренных нами структурах доля юношей составляет около 25 %. Однако, как правило, они занимают руководящие должности в совете: председателя или его заместителя. Таким образом, гендерная иерархия воспроизводится, даже несмотря на то, что девочки активнее включены в общественную деятельность.

Как отмечают директора, девушки, участвующие в ученическом самоуправлении, – «боевые», они больше интересуются делами школы. Естественно, возникает вопрос, почему в обществе в профессиональной сфере, особенно на руководящих должностях, лидируют мужчины, если девочки в школе более активны и в среднем лучше учатся. Объяснение этому факту директора дают различное. Одна точка зрения состоит в том, что мальчики умнее, а девочки более послушны, старательны, берут усидчивостью. Они считают, что есть, конечно, и умные девочки, те, про кого говорят: «у нее мужской ум», но они, если муж может обеспечить семью, сидят дома. Иное объяснение дают другие руководители школ: женщина разрывается между домом и работой – у нее больше обязанностей, больше проблем. Сделать карьеру она может, если сама захочет и если домашние дела возьмет на себя муж или кто-то другой. Эта позиция иллюстрирует наличие «двойной занятости» у женщин, показывает, что построению женщиной карьеры препятствуют патриархальные гендерные стереотипы.

В этой связи мы решили узнать мнение управленческого персонала о значимости профессиональной и семейной сферы для женщин и мужчин, поскольку свою позицию они передают учащимся. Во-первых, им предлагалось проранжировать пять моделей распределения обязанностей в семье и профессиональной занятости между супругами. Полученные данные показывают, что руководители образовательных учреждений ориентируются на два типа семьи: патриархатный (муж работает, жена ведет домашнее хозяйство) и эгалитарный (оба супруга работают и совместно выполняют домашние дела) – почти в 80 % ответов они были поставлены на первое или второе место. Однако следует отметить, что наиболее предпочтительной является модель эгалитарной семьи: ее на первое место поставили 60,7 % директоров, на второе – 26,2 %<sup>12</sup>. Мнение мужчин более консервативно: 28,6 % из них считают традиционное разделение ролей наиболее предпочтительным, еще столько же выбирают эгалитарную модель (у женщин эти доли составляют 13,2 % и 64,2 % соответственно). В целом, если женщины чаще помещают вторую модель на первое место, то мужчины – на второе. Примечательно, что треть мужчин на первую или вторую позицию поставили «советскую модель», при которой оба супруга работают, но домашние обязанности сохраняются за женой (женщины ей чаще присваивают четвертый или пятый ранг). На наш взгляд, это связано с тем, что женщины, не желая уходить с работы и ограничиваться только семьей, рассчитывают на помощь по хозяйству. Мужчины, напротив, в большей степени делают акцент на таком компоненте традиционного стереотипа маскулинности, как способность обеспечивать семью.

---

<sup>11</sup> Накануне 8 Марта занятия в школе проводят сами ученики.

<sup>12</sup> Модель, которую мы определяем как патриархатную, на первое место поставили 14,8 % руководителей школ, на второе – 34,6 %.

---

---

Следует также отметить различия во мнениях у руководителей общеобразовательных школ и гимназий. Среди управленческого персонала учреждений повышенного статуса 83,3 % обозначили в качестве приоритетной (1–2 место) патриархатную модель, а среди директоров общеобразовательных школ – только 42,8 %. Такое различие во мнениях, с нашей точки зрения, обусловлено влиянием сложившейся практики, когда в гимназиях чаще учатся дети из высокостатусных групп, где распространена именно эта модель.

Второй аспект этой проблематики вытекает из разграничения понятий «занятость» и «карьера»: нас интересовала оценка руководителями школ возможности для женщины сделать карьеру в трех сферах российского общества (образовании, бизнесе и политике). Результаты, полученные по разным отраслям, значительно отличаются: так, среди управленческого персонала согласившихся (полностью или частично) с тем, что женщины могут эффективно работать в сфере образования, – 93,5 % (соответственно 68,9 + 24,6), в коммерческих организациях – 86,9 % (49,2 + 37,7), в политических объединениях – 78,7 % (44,3 + 34,4)<sup>13</sup>. Для российских условий это достаточно высокие показатели, которые объясняются тем, что опрашивались руководители организаций.

В целом, следует отметить, что при создании условий для гендерной социализации учащихся руководители образовательных учреждений в большей степени ориентируются на адаптацию школьниц и школьников к существующим требованиям общества. Однако эту позицию нельзя назвать биодетерминистской или эссенциалистской. Скорее, воспитывая в детях доминирующий тип маскулинности / феминности, они стараются уберечь их от возможных ситуаций, когда их не соответствующие полу поведение или роль будут порицаться. На наш взгляд, это не всегда целесообразно: если ребенок, например, имеет склонность к профессии, приписываемой противоположному полу, следует не подталкивать его (явно или скрыто) отказаться от выбранного пути, а научить вести себя в сложных ситуациях, уметь отстаивать свое мнение. Способствовать этому может гендерное образование. Со своей стороны, директора и их заместители могут содействовать введению курсов по гендерной тематике, изменению учебных планов, направлять учителей на курсы повышения квалификации. Однако на данный момент руководители образовательных учреждений не знают, что в их школе кто-то из учителей по собственной инициативе вносит элементы гендерных знаний в свои курсы, и тем более не вводят идеи гендерного просвещения в концепцию развития школы.

Помимо вопросов, связанных непосредственно с условиями и содержанием учебно-воспитательной деятельности, директор и его / ее заместители определяют, какая одежда приемлема в школе. Чтобы узнать идеал внешнего вида учащегося, мы задавали вопросы о возможности введения школьной формы и о том, какая она должна быть. Мы предполагали, что в обсуждении будет ясна ситуация, сложившаяся на данный момент в учебном заведении (что носят ученики и ученицы, как относятся они к их выбору одежды).

Полученные данные показывают, что правила внешнего вида в большей или меньшей степени формализованы: от рекомендации придерживаться строгого стиля (на данный момент) до введения формы (в будущем). Следует отметить, что треть руководителей назвали брюки в качестве одного из элементов школьной одежды для девочек. Только 14,8 % респондентов в анкетировании отметили, что учащиеся должны одеваться так, как им нравится. Однако если директор-мужчина в интервью объясняет необходимость введения формы тем, что это поможет сгладить имущественные различия,

---

<sup>13</sup> Приведенные в скобках данные показывают, что степень уверенности в успехе работы женщины-руководителя также изменяется в зависимости от оцениваемой сферы деятельности.

---

---

что это дешево и практично<sup>14</sup>, то директора-женщины полагают, что строгий стиль более соответствует учебному заведению. Именно поэтому они «воюют» с «голыми животами», «висюльками» (цепями, прикрепляемыми к брюкам) и оборванными джинсами (специально сделанными прорезями в одежде). Используются следующие средства «борьбы»: учащимся, одетым несоответственно, ограничивают доступ в школу или класс, вызывают к директору или завучу ученика или его / ее родителей, уделяют обсуждению ее / его внешнего вида значительное время от урока и т. д. На наш взгляд, в данном вопросе необходимо найти определенный компромисс между требованиями той или иной обстановки и реализацией себя в стиле одежды. Более целесообразно использовать мягкие методы: либо показать ситуации, в которых ученик / ученица могут предстать в невыгодном свете только из-за своего внешнего вида, либо воспитывать собственным примером<sup>15</sup>.

Имеют место факты, когда директора и их заместители не только считают выбранный лично ими стиль наиболее приемлемым, они в зависимости от внешнего вида оценивают способности ученика: «Вот, например, Света... Костюмчик строгий такой сшит: брючки, пиджачок – приятно посмотреть. Или Оля... Сразу видно – умные люди». Такая позиция показывает, что влияние стереотипа «идеальной ученицы» (ученика) очень сильно, причем несоответствие одним чертам из этого образа (аккуратности, опрятности, строгому стилю в одежде) экстраполируется на все другие (способности и т. п.).

В выборе одежды учителя обладают большей самостоятельностью, поскольку директор практически не регламентирует их внешний вид, хотя еще несколько лет назад некоторые руководители образовательных заведений негативно относились, например, к брючным костюмам учителей. Сейчас ситуация изменилась: брюки прочно завоевали свое место в гардеробе педагогов. Однако преподаватели находятся под влиянием другого фактора – стереотипа учителя – и поэтому «волей-неволей выбирают классику».

Таким образом, в ходе исследования выявлено, что руководители образовательного учреждения играют существенную роль в гендерной социализации учащихся. Она состоит в регламентации норм поведения и внешнего вида школьников и школьниц через систему приказов и распоряжений, в воспитании своим примером. Однако в большей степени влияние управленческого персонала осуществляется опосредованно: через гендерную структуру руководящих кадров; явную или скрытую регламентацию внешнего вида и поведения учителей; создание условий для учебно-воспитательной деятельности (например, через утверждение рабочих программ учителей и составление плана воспитательной работы).

В образовательной среде находят отражение гендерные представления директоров и завучей. Анализ их мнений по разным аспектам школьной жизни позволяет определить уровень гендерной чувствительности руководителей общеобразовательных школ. По некоторым вопросам директора и их заместители действуют с позиций гендерного равенства. Так, они выступают за совместное обучение девочек и мальчиков; не препятствуют учащимся разного пола проявлять инициативу и участвовать в органах самоуправления школой, т. е. они явно не ограничивают доступ какой-либо группы к

---

<sup>14</sup> Он отвечает на вопрос о введении школьной формы следующим образом: «Это было бы неплохо, если бы модная, доступная по цене, практичная, радующая взгляд форма. Сейчас эта иерархия в одежде, отражающая достаток – недостаток, в моральном плане угнетает. Меньше бы смотрели друг на друга, оценивали по уму. Надо подходить к введению формы, но я против дорогой одежды».

<sup>15</sup> Как отмечает один из директоров, учитель должен «воспитывать ученика красотой. Если учитель не обращает внимания на свои ноги, костюм, если у него земля под ногтями – дети очень придирчивы и внимательны».

---

---

образованию или проявлению своих организационных способностей. Таким образом, в этом вопросе права школьников и школьниц не ущемляются.

Тем не менее, данные об оценке содержания учебных планов показывают, что имплицитно управленческий персонал подразумевает наличие различий в «женских» и «мужских» способностях, социальных ролях. Примером такой дифференциации является оценка руководителями школ своей профессии. Директора обозначают ее как мужскую, хотя среди необходимых руководителю образовательного учреждения черт называют и традиционно «мужские» (инициативность, профессионализм и т. д.), и традиционно «женские» (любовь к детям, умение работать в команде и т. д.).

Важным моментом в формировании самостоятельности у детей, соблюдении их права на самореализацию является, на наш взгляд, возможность выбора не только профиля обучения, содержания предметов, но и своего стиля в одежде. Однако в этом вопросе к ним предъявляются наиболее жесткие требования.

В целом, руководители учебных заведений воспроизводят патриархатное разделение ролей, считая его наиболее рациональным и правильным. Есть основания утверждать, что в процессе социализации детей в школе управленческий персонал делает акцент на их максимальной адаптации к существующим гендерным нормам (доминирующим типам маскулинности / феминности). Негативным моментом их позиции является сглаживание, а не развитие индивидуальных особенностей учащихся в учебно-воспитательном процессе.

Изменение ситуации может быть связано, с нашей точки зрения, с введением гендерного просвещения директоров школ и их заместителей, поскольку в ходе занятий делается акцент на фактах дискриминации, которые до этого момента были неосознанными, а также представляются технологии отстаивания своей позиции, не соответствующей требованиям, которые предъявляются к представителям определенного пола.