

ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ В МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Гендерный анализ различий в карьерном продвижении женщин и мужчин в управление образованием — новый аспект исследований. Целью статьи выступает изучение гендерной асимметрии среди персонала образовательных учреждений и причин гендерного неравенства мужчин и женщин в образовании, и в особенности в управлении этой феминизированной сферой.

Декларация равноправия и «скрытый гендерный план» управления

Участие женщин в управлении — объективная реальность XX и XXI вв. Общество и государство нуждаются в женщинах, способных управлять. Женщина-руководитель, женщина-начальница — давно перестали быть экзотикой общественно-экономической жизни. В России, как и во всем мире, женщины-руководители приносят успех организациям, в которых они работают.

32 млн женщин занято в экономике РФ (данные 2005 г.). Причем, как показали исследования, ассоциации «Женщины и бизнес» находятся не на последнем месте. 40 % российских фирм возглавляют женщины¹. Российские женщины владеют более чем 1/3 бизнеса страны². Большинство руководителей нижнего звена и 2/3 руководителей среднего звена среди государственных и муниципальных служащих — женщины.

Женщины-командиры появились даже в такой специфической среде, как воинский коллектив. В Вооруженных силах РФ (данные 2004 г.) служат более 90 тыс. женщин. Около 4,5 тыс. (5 %) женщин — офицеры, почти 400 из них имеют воинские звания «полковник» и «подполковник», свыше 900 (10 %) — в воинском звании «майор»³.

Основные должности, занимаемые женщинами-офицерами, — это врачи, финансисты, специалисты связи и тыла, психологи и культпросветработники.

В системе МВД РФ работают свыше 300 тыс. женщин, из них около 154 тыс. — аттестованные сотрудники, имеющие специальные милицейские звания⁴.

Вместе с тем именно в сфере управления Россия не соответствует стандартам цивилизованного государства.

1. Анализируя стратегические перспективы развития России (2005 г.), Программа развития ООН особо обратила внимание на гендерные стереотипы в российском обществе. Женщина-руководитель на высшем уровне — по-прежнему редкость. Несмотря на то что среди работающих в госсекторе большинство женщин, они в основном занимают нижние ступеньки карьерной лестницы⁵.

2. В России много женщин в бизнесе, но мало женщин-политиков. Сохранив позиции в сфере образования и занятости, женщины тем не менее не имеют равного с мужчинами доступа в высшие эшелоны власти⁶.

© Штылева Л. В., 2007

¹ <http://www.owl.ru/content/urgent/p55256.shtml>

² <http://www.owl.ru/content/news/vestnik/p53970.shtml>

³ <http://www.owl.ru/content/urgent/p53969.shtml>

⁴ <http://www.owl.ru/content/urgent/p55757.shtml>

⁵ <http://www.owl.ru/content/news/vestnik-2005/p57611.shtml>

⁶ <http://www.owl.ru/content/news/vestnik-2005/p57670.shtml>

3. В целом сохраняется традиция приоритетного продвижения мужчин в управление и торможения карьерного роста женщин в управлении даже в таких феминизированных сферах, как образование, здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, культура и искусство, финансы, страхование и пенсионное обеспечение.

4. Женщины допускаются в управление на низовых уровнях, где много работы, мало власти и ресурсов, но количество женщин убывает по мере продвижения на более высокие уровни управления (*пирамида гендерной несправедливости*).

Управление образованием : гендерный анализ

В советское время считалось, что женщины и мужчины имеют равный доступ к педагогическому образованию и профессиональной деятельности, следовательно, равные возможности самореализации в сфере образования, в том числе и в отраслевом управлении. Объективное отставание женщин в карьерном росте, преобладание мужчин в управлении, в частности в образовании, привычно объяснялось репродуктивными функциями женщин и другими «очевидными» причинами.

Однако исследования, которые стали проводиться в конце 1990-х гг. с применением гендерного подхода, поставили под сомнение сложившиеся стереотипы относительно причин гендерного неравенства мужчин и женщин в образовании, и в особенности в управлении этой феминизированной сферой.

Социологическое исследование положения мужчин и женщин — преподавателей МГУ, проведенное в 1999 г., выявило двойной стандарт по отношению к преподавателям женского и мужского рода⁷:

- женщины в МГУ значительно реже представлены на административных (управленческих) должностях, т. к. должностному росту мужчин, находящихся на любом уровне профессиональной карьеры, руководство, администрация кафедр и подразделений отдает предпочтение, т. е. поощряет карьерный рост мужчин;

- для того чтобы продвинуться на более или менее значительную позицию, пробить «стеклянный потолок», женщине требуется приложить усилий гораздо больше, нежели «параллельному» — близкому ей по возрасту и находящемуся на такой же должности мужчине;

- очевидная дискриминация, судя по наблюдениям, начинается с момента студенческого выпуска; в стандартной ситуации выбора, кого брать на работу после выпуска, администрация предпочитает студентов-мужчин, несмотря на возможно более высокий уровень подготовки студенток;

- главной причиной административного «избегания» женщин является их репродуктивный период и ожидание того, что женщина окажется поглощенной заботами о семье;

- однако, по наблюдениям, в реальных условиях женщины, несмотря на «естественную» семейную нагрузку, работают не только не меньше мужчин, но даже больше;

- труд женщин, «благодаря» гендерным стереотипам, часто остается недооцененным, малооплачиваемым и нередко становится объектом манипулирования со стороны руководителей (как правило, мужчин);

- политика «поощрения молодых кадров» оборачивается негативной стороной для женщин, даже если они по возрасту попадают в эту категорию; против женщин играет репродуктивный период, в который они рожают детей и занимаются их воспитанием; когда дети вырастают (начинают ходить в ДОУ и школы), женщины оказываются

⁷ Беляева Г. Ф., Горшкова И. Д. Университетские женщины: социологический автопортрет: (По материалам социологических исследований, проведенных в 1998—1999 гг. в МГУ). М., 2000. С. 51—53.

«отброшенными»: у них нет возможности «второго старта», предполагающего административное внимание, поощрение и поддержку, хотя женщины полны сил и хотят работать;

- у женщин нет сил противостоять гендерной дискриминации в одиночку, необходимы организованные общественные действия и политика поддержки гендерного равенства на рабочих местах, которая предполагает разное обращение с учетом различий в жизни женщин и мужчин.

Относительно ситуации в общеобразовательных учреждениях, составляющих основу всей системы образования, М. Е. Баскакова на основе анализа данных о кадровом составе российской системы общего образования отмечает, что, несмотря на бесспорную феминизацию отрасли, в ней так же, как и в других отраслях экономики, существует значительная вертикальная сегрегация.

Например, в системе общего образования среди учителей доля женщин составляет 86,4 %, а среди директоров школ — только 65 % (2001/02 учеб. г.). Соответственно доля мужчин среди учителей равнялась 13,6 %, а среди директоров школ — 35 %.

При этом чем выше уровень общеобразовательных учреждений, тем меньше женщин среди руководителей. Женщин-директоров в начальных общеобразовательных учреждениях — 95 %, в основных — 70 %, в полных — только 63 %⁸.

Гендерное неравенство выявлено и в оплате труда, что для многих людей, работающих в образовании, не является очевидным фактом. Мало того что по данным государственной статистики отношение заработной платы в отрасли к средней по РФ с 1992 по 2000 г. уменьшилось на 10 % (соответственно с 61 до 51 %), но еще и отношение «женской» зарплаты к «мужской» составляет 80 %, что означает, что мужчинам в образовании платят в среднем на 20 % больше, чем коллегам-женщинам⁹.

Достигается этот результат за счет нескольких тактик. К примеру, чтобы удержать тех мужчин, которые уже работают в школе, им повышается нагрузка, разряд, дается подработка, повышение по службе и т. п.

Ниже приведем данные диссертационного исследования гендерного аспекта школьной среды А. В. Смирновой¹⁰.

Анализ статистических данных по общеобразовательным школам г. Иванова позволяет сделать вывод, что **в социальном устройстве школы доля мужчин на руководящих должностях выше, чем среди рядовых сотрудников.**

Таблица 1

Доля мужчин на разных должностях

в учебных заведениях разного типа г. Иванова, %

Должность	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

⁸ Баскакова М. Е. Мужчины и женщины в системе образования // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики / Отв. ред. М. Е. Баскакова. М., 2004. С. 224.

⁹ Зубаревич Н. В. Социальное неравенство в регионах России: Гендерный анализ // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. С. 239.

¹⁰ Смирнова А. В. Гендерная социализация в общеобразовательной школе: Дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2005.

Исходя из данных табл. 1 очевидно, 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 слабой привлекательностью этой должности, т. е. ее должностными обязанностями (рутинная, кропотливая аналитическая работа и большая отчетность) и низкой оплатой труда. Заместитель директора по учебной или учебно-воспитательной работе получает должностной оклад за 36-часовую рабочую неделю (при ненормированном рабочем дне) и может совмещать еще 12 часов преподавания предмета. Нередко заработная плата заместителя директора меньше, чем у учителя, работающего на 1,5 ставки, а продолжительность рабочего времени значительно длиннее.

Материальное положение директора школы немногим лучше положения заместителя, но должность директора более престижна, социальна и даже политизирована. (Замечено, что мужчины-директора школ легко проходят в депутаты местных и региональных законодательных собраний.) Мужчины-учителя охотно соглашались перейти на должность директора, но избегают должности заместителя директора школы. Согласно стереотипу, с этой должностью лучше справляются женщины.

Как отмечает С. В. Поленина, данная закономерность была справедлива и для советских общеобразовательных учреждений¹¹. Таким образом, гендерная асимметрия среди персонала образовательных учреждений — явление далеко не новое, достаточно устойчивое. Причины его связываются в первую очередь с низкой оплатой труда в отрасли. Но наша точка зрения состоит в том, что есть не только прямая, но и обратная связь: оплата труда в этой бюджетной отрасли остается длительное время низкой потому, что в ней работают в основном женщины. К примеру, в других бюджетных отраслях (правоохранительные органы, Вооруженные силы, госслужба) оплата труда неизмеримо выше. При том что никто не ставит под сомнение важность образования и педагогической деятельности для общества и государства.

На местах в целях предотвращения ухода немногочисленных учителей-мужчин из школы им предоставляются приоритетные возможности продвижения по карьерной лестнице, чего не скажешь о продвижении женщин. Среди мужчин, работающих в школьном образовании, 21,1 % занимают руководящие должности (среди женщин — 8,1 %). Следовательно, шансы сделать карьеру в образовании и получить больше материальных и социальных дивидендов у мужчин в 2,6 раза выше, чем у женщин (см. табл. 2).

Таблица 2

**Структура должностей, занимаемых мужчинами и женщинами
в ивановских школах¹²**

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	21,1	171	8,1
В том числе:				
директор	19	17,4	38	1,9
заместитель директора	4	3,7	133	6,2
<i>Всего</i>	109	100	2119	100

¹¹ Поленина С. В. Права женщин в системе прав человека: международный и национальный аспект. М., 2000. С. 110.

¹² Смирнова А. В. Указ. соч.

В Мурманской области гендерная статистика в образовании имеет фрагментарный характер, лишь часть статистических данных относительно состава, уровня образования, оплаты труда и пр. собирается с разбивкой по полу, редко проводятся выборочные обследования. Некоторое представление о гендерной структуре персонала ОУ и управления образованием в регионе можно получить, сравнивая данные, взятые из разных статей отчетности и других источников.

Так, в общеобразовательных учреждениях Мурманской области на начало 2003/04 учебного года работали 7140 женщин и 740 мужчин (соответственно 91 и 9 %) ¹³.

По данным того же комитета, на начало 2005/06 учебного года продолжают работать в общеобразовательных учреждениях 7139 педагогов, из них 6579 женщин и 560 мужчин (соответственно 92,8 и 7,2 %).

Таблица 3

**Гендерный состав педагогов Мурманской области
в общеобразовательных учебных заведениях**

Должность	Всего	Женщины	Женщин, %	Мужчины	Мужчин, %
Учитель начальных (1—4-х) классов	1388	1383	99,63	5	0,37
Учитель 5—11-х классов	3857	3657	94,37	200	5,63
Учитель музыки и пения, черчения, физкультуры, трудового обучения	1135	803	70,75	332	29,25
<i>Всего учителей 5—11-х классов</i>	<i>4992</i>	<i>4460</i>	<i>89,34</i>	<i>532</i>	<i>10,66</i>
Директор начальной школы	18	17	94,45	1	5,55
Директор основной школы	6	6	100	0	0
Директор средней (полной) школы	197	182	92,38	15	7,62
<i>Всего директоров школ</i>	<i>221</i>	<i>205</i>	<i>92,76</i>	<i>16</i>	<i>7,24</i>
Зам. директора начальной школы	21	21	100	0	0
Зам. директора основной школы	4	4	100	0	0
Зам. директора средней школы	513	506	98,64	7	1,36
<i>Всего зам. директоров школ</i>	<i>538</i>	<i>531</i>	<i>99,81</i>	<i>7</i>	<i>0,19</i>
<i>Всего руководителей</i>	<i>759</i>	<i>736</i>	<i>96,96</i>	<i>23</i>	<i>3,04</i>
<i>Всего</i>	7139	6579	93%	560	7,00

В Мурманской области представленность мужчин в образовании (соответственно 1:19;1:13) и управлении ОУ (21,1:8,56) явно ниже, нежели в Иванове. Предположительно, это можно объяснить, в частности, структурой регионального рынка труда и ситуацией на нем. В Иванове ситуация более напряженная, поэтому статус руководителя ОУ является для местных мужчин привлекательнее, чем для мужчин индустриально развитой Мурманской области. Очевидно, в случае дефицита рабочих мест мужчины довольно активно (33 %) ¹⁴ осваивают ниши, которые традиционно маркируются как «женская сфера труда», и охотно их покидают, как только появляются другие возможности, связанные в общественном сознании с более высокой оплатой и престижем.

Таблица 4

**Доля педагогов-мужчин на разных должностях
в общеобразовательных ОУ Мурманской области (на 01.10.2005 г.)**

Должность	Доля мужчин среди лиц, занимающих эту должность, %
-----------	-------------------------------------------------------

¹³ Женщины и мужчины Мурманской области / Мурман. обл. комитет госстатистики. Мурманск, 2004.

¹⁴ В изначальном тексте сравниваются данные исследования, проведенного в г. Иванове.

Учителя начальных классов	0,36
Учителя средних и старших классов с учетом преподающих музыку и пение, физкультуру и труд	10,65
Учителя средних и старших классов без учета вышеуказанных категорий	5,19
Заместители директора	1,36
Руководители учебного заведения (директора)	7, 2

В то же время в Мурманской области усиливается феминизация образования на низовом уровне (образовательных учреждений), что заметно при сопоставлении гендерной структуры персонала ОУ и динамики ее изменений за 3 года (с 2003 по 2005 г. включительно).

Очевидно, ввиду намечающегося «нефтяного» направления развития экономики Мурманской области, эта тенденция будет усиливаться. Можно предположить, что работа в образовании и даже в должности руководителя ОУ в ближайшие годы еще меньше будет привлекать мужчин, в том числе и получающих педагогическое образование.

Используя параметры сравнения, примененные А. В. Смирновой, мы увидели, что и в Мурманской области женщине-педагогу труднее построить управленческую карьеру в образовании даже на низовом уровне, нежели педагогу-мужчине. В этом можно убедиться, если установить процентное соотношение мужчин и женщин среди директоров ОУ (16 и 205) к общему количеству педагогов женского и мужского рода, работающих в ОУ (соответственно 560 и 6579). Шанс быть замеченным и продвинутым на должность директора школы у мужчин выше, поскольку «проходной балл» для них составляет 2,53, тогда как для женщин он равен 29,76¹⁵. И это при условии равного отношения к претендентам, без учета влияния гендерных стереотипов и преувеличений мужской части персонала.

Так же, как и в исследовании А. В. Смирновой по г. Иванову, мы видим повышение доли присутствия мужчин в педагогической иерархии ОУ Мурманской области по мере их продвижения от статуса учителя начальных классов хотя бы до статуса директора школы. Исключение составляет доля мужчин среди учителей музыки и пения, труда и физкультуры (29,25 %), что соответствует представлениям о «женских» и «мужских» учебных предметах внутри образовательного учреждения.

Управленческая карьерная дорожка в образовании довольно коротка:

- внутришкольный уровень — директор и заместители;
- местный уровень — роно, гороно — начальники, заведующие (и их заместители) комитетами/отделами, начальники подразделений (отделов в комитетах), главные и ведущие специалисты;
- региональный уровень — начальник и его заместители регионального комитета (управления) образования, начальники отделов, специалисты и ведущие специалисты.

Таблица 5

Соотношение мужчин и женщин в управлении образованием Мурманской области*

Район	Всего	Начальники		Заместители		Специалисты	
		женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Областной	44	—	1	1	1	33	8
Городской	24	—	1	2	2	18	1
ЗАТО Видяево	5	1	—	1	—	3	—
Кольский район	8	1	—	—	1	6	—
ЗАТО Североморск	18	1	—	1	—	16	—
Полярный	16	1	—	1	—	14	—
Мончегорск	15	—	1	1	1	11	1

¹⁵ «Проходной балл» определен способом деления количества учителей одного пола (560 и 6579) на количество директорских вакансий (221).

Оленегорск	11	1	—	1	—	8	1
Апатиты	12	1	—	—	—	10	1
Ковдор	13	1	—	1	—	11	—
Кировск	10	1	—	—	—	9	—
Кандалакша	9	1	—	1	—	7	—
Печенга	9	1	—	1	—	7	—
Полярные Зори	9	—	1	1	—	7	—
Ловозеро	5	1	—	—	—	4	—
Терский	7	—	1	—	—	6	—
Островной	4	1	—	1	—	2	—
Снежногорск	11	1	—	—	—	9	1
ЗАТО Гаджиево	7	1	—	—	—	5	1
Заозерск	7	1	—	1	—	5	—
<i>Всего</i>	242	15 из 20	5 из 20	14 из 19	5 из 19	189 из 203	14 из 203

* Данные на 1 сентября 2005 г.

Иными словами, *пирамида гендерной несправедливости*, присущая всей системе государственного управления в России, вполне узнаваема и в управлении образованием. Чем выше уровень управления образованием, чем большим социальным, экономическим и политическим капиталом сопровождаются уровни управления, тем меньше женщин на этих уровнях и тем чаще ступеньки иерархии занимают мужчины. Разумеется, гендерная дискриминация женщин в управлении образованием, с точки зрения вопиющей недопредставленности женщин на высших уровнях управления в России, не столь бросается в глаза, малозаметна в силу общей феминизированности сферы образования. Можно предположить, что гендерная дискриминация в управлении образованием в большей степени может быть выявлена через анализ судеб конкретных людей.

При условно равных стартовых позициях шансы карьерного роста женщин и мужчин в образовании неравны: молодых учителей-мужчин продвигают в управление, предположительно, охотнее и быстрее, нежели их коллег-женщин.

Для того чтобы проверить это предположение, необходимо исследовать резюме руководителей, обратить внимание на наличие специального образования, стажа педагогической работы непосредственно в учреждениях образования (в предыдущем периоде нередко применялась практика зачета в качестве педагогического стажа периодов работы в партийных, комсомольских и некоторых других организациях). Необходимо обратить внимание и на профиль карьерной лестницы руководителя. Даже из нашего небольшого анализа понятно, что большинство мужчин, занимающих сегодня должности руководителей образовательных учреждений и возглавляющих органы управления образованием, миновали ступень заместителя директора по УВР, которая, как было сказано ранее, связана с содержательной стороной деятельности образовательного учреждения.

Таким образом, есть значительные основания для вывода о том, что женщинам и мужчинам в образовании создаются неравные условия для самореализации и карьерного роста. Гендерное неравенство практикуется также в оценке и оплате труда. Для более основательного аргументирования второй части этого заключения необходимо провести гендерный анализ награжденных работников и наградных документов, исследовать механизм формирования гендерных различий в оплате труда педагогов. По данным исследования М. Е. Баскаковой, гендерный разрыв в оплате труда педагогов-женщин и педагогов-мужчин меньше, чем в целом в экономике РФ (не менее 40 %), но все же достигает 20 %.

Обсуждение причин гендерного неравенства в управлении образованием

Среди глубинных причин гендерного неравенства в управлении, как правило, называются три основных:

- отсутствие у женщин опыта в управлении;
- исключение женщин из неформального сообщества коллег-мужчин;
- стереотипы и предубеждения, представляющие женщин неспособными быть лидерами на рабочем месте.

Рассмотрим эти причины применительно к управлению образованием в целом и образовательным учреждениям в частности.

Отсутствие у женщин опыта в управлении

Эта причина представляется надуманной как по отношению к выпускникам педагогических ОУ, так и к молодым учителям. Более того, девушки обладают большим опытом организаторской и организационной работы, который приобретают еще в школьные годы. В студенческом самоуправлении юноши и девушки представлены примерно поровну, но девушки и в университетах нередко отличаются большей социальной активностью, охотнее работают в профсоюзных и студенческих организациях.

Исключение женщин из неформального сообщества коллег-мужчин

Эта причина может показаться неактуальной ввиду гендерного дисбаланса персонала дневных общеобразовательных учреждений (91 % женщин и 9 % мужчин). Применительно к организационной культуре образовательных учреждений обсуждаемый тезис требует дополнительной проверки. Образуется ли неформальное мужское сообщество в педагогическом коллективе, где может быть всего один-два преподавателя? В какой степени его «границы» непроницаемы для коллег женского рода? Какое отношение мужское сообщество имеет к скорости продвижения (вернее сказать, «торможения») женщин в управление ОУ?

Скорее всего речь может идти о некой мужской корпоративности и сетевой взаимоподдержке мужчин, вовлеченных в сферу образования на разных уровнях (учитель, руководитель ОУ, сотрудник или руководитель в управлении образованием и др.), на определенной территории или в рамках более крупного сообщества. Но чтобы обсуждать значение этого феномена для продвижения женщин в управление образованием, необходимо его исследовать.

Стереотипы и предубеждения, представляющие женщин неспособными быть лидерами на рабочем месте

Актуальность этой причины налицо. Нами неоднократно проводился эксперимент в аудитории слушателей ФПК МГПУ — руководителей образовательных учреждений. Слушателей просили на минутку представить, что все они члены одного педагогического коллектива, который остался без руководителя (директора). На собрание коллектива пришел сотрудник районного отдела, который говорит примерно следующее: «Уважаемые коллеги! У вас есть выбор: мы можем назначить к вам директором мужчину или женщину. Кого выбираете?» И аудитория, большинство которой всегда составляют женщины-директора школ и заместители директоров, на одном выдохе, как правило, говорит: «Мужчину!» В значительной степени этот феномен объясняется мифами о женщинах в роли руководителя, которые укоренены в обыденном сознании, не рефлексированы критически и поддерживаются в том числе самими женщинами.

Из всего вышеизложенного следует, что даже в такой феминизированной сфере, как образование, в целом сохраняется традиция приоритетного продвижения мужчин в управление и торможения карьерного роста женщин в управлении.

Женщинам и мужчинам в образовании как сфере профессиональной самореализации создаются неравные условия для карьерного роста. Гендерное неравенство практикуется также в оценке и оплате труда педагогов.

Чтобы понять глубинные причины гендерной дискриминации женщин в управлении образованием, требуются дополнительные исследования социологов образования и социальных психологов.