

взгляд, заключается в том, чтобы отслеживать все многообразие тенденций в системе образования и ее взаимодействие с другими общественными подсистемами, в первую очередь с экономической и политической. Очень важно увидеть и зафиксировать тот общественный диалог, который складывается между образовательной системой и обществом¹.

А.Ю. Белькова

О КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЯХ ЖЕНЩИН - ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

Результаты двух исследований, проведенных в 1994 и 1998 гг., позволили выявить карьерные ориентации женщин-преподавателей вузов Екатеринбурга, их ориентации на профессиональный рост, факторы, ограничивающие возможности для самореализации.

Следует отметить, что опрошенные женщины-преподаватели склонны рассматривать себя прежде всего в качестве не научных работников, а участников образовательного процесса. Именно преподаванию они отдают предпочтение и рассматривают его как приоритетную сферу самореализации.

Наряду с традиционными ценностями, работа для женщин-преподавателей имеет большое значение, но для них важнее ее содержание, нежели возможности для профессионального продвижения. Данные опроса 1998 г. свидетельствуют о том, что карьерные ориентации женщин-преподавателей по сравнению с 1994 г. выражены значительно сильнее. Перспектива повышения в должности привлекает примерно пятую часть опрошенных. Все же ориентация женщин на профессиональную карьеру в науке занижена в связи с традиционностью стереотипов. Снижение такой ориентации усиливается и за счет необходимости несения женщиной двойной нагрузки - на работе и в семье.

Среди факторов, влияющих на личное должностное продвижение, женщины-преподаватели выделяют *неумение постоять за себя, отсутствие вакантных должностных мест, отсутствие необходимого числа публикаций*. Среди препятствий на пути профессионального продвижения преподавателя (от ассистента до профессора), которые, по мнению опрошенных, оказывают наиболее значительное влияние, были выделены *результаты научно-исследовательской работы преподавателя, затем наличие вакансий и индивидуальные особенности характера человека* (в частности, "пробивные" способности). Таким образом, прослеживается противоречие в условиях должностного продвижения на уровне профессиональной организации и на уровне конкретного человека: *если на первом наибо-*

¹ См.: Бермус А.Г. Российское образование и российское общество: развитие во взаимодействии // Обществ. науки и современность. 1998. № 5.

лее значимыми оказываются результаты НИР, то на втором более важно “постоять за себя”. Иными словами, если для повышения преподавателя в должности вообще требуется эффективность его научно-исследовательской деятельности, то женщине-преподавателю необходимо приложить *дополнительные усилия* и *доказать*, что она достойна повышения в должности. При этом предпочтение результатов НИР, а не результатов учебно-методической работы ведет к тому, что на новую, более высокую должность чаще назначаются мужчины, а женщины остаются “за бортом”, так как они более нацелены на преподавательскую деятельность, нежели на научно-исследовательскую.

Кроме того, поскольку именно преподавание оказывается наиболее значимой сферой профессиональной деятельности для женщины-преподавателя вуза с точки зрения раскрытия творческого потенциала, самореализации, то при оценке результативности работы преподавателя вуза для его дальнейшего продвижения коллегам и руководству следует большее внимание уделять качеству именно учебно-методической работы.

Как показало наше исследование, *успех своей профессиональной деятельности женщины-преподаватели связывают также с эффективностью преподавания*. Показатели изменения профессионального статуса для большинства женщин-преподавателей не являются индикатором профессионального успеха. *Субъективная оценка профессиональных успехов женщины-преподавателя вуза определяется достигнутым ею уровнем профессионального роста, а не профессионального продвижения*.

Сравнение результатов исследований 1994 г. и 1998 г. позволяет сделать вывод о том, что произошла смена установки женщин-преподавателей с потребления информации, идей, достижений *других* на продуцирование *собственных* идей и знаний, на творчество и собственные достижения в профессиональной деятельности.

В результате наших исследований мы пришли к заключению, что профессиональная карьера женщины-преподавателя вуза имеет свою специфику по сравнению с карьерой мужчины. Она выступает не просто как последовательная смена должностей, не требующая от женщины каких-то особых действий. Для получения каждой последующей должности необходимы не только наглядные показатели собственных успехов, но и настойчивость (а порой и “пробивные” способности), терпение, умение найти контакт с коллегами и проявление ответственности. При этом для женщины очень важно получить признание коллег и руководства, их положительную оценку своей деятельности, т.е. получить *моральный стимул* к дальнейшей работе и достижению новых результатов. В противном случае ощущение ненужности и недооценки труда отрицательно сказывается на эффективности последующей работы и ведет к потере стремления к плодотворной деятельности, а иногда и к возникновению желания сменить место работы.