

Recenzija

Sofija Vrcelj: *Ali je menedžment (v izobraževanju) moško delo?*

Sofija Vrcelj, redna profesorica na Filozofski fakulteti na Reki, ki pokriva področja šolske, primerjalne in feministične pedagogike, je pri založbi Hrvatsko futurološko društvo z Reke v letošnjem letu izdala monografijo s pomenljivim naslovom *Je li (obrazovni) menadžment muški posao? (Ali je menedžment (v izobraževanju) moško delo?)*. Knjiga je nastala kot rezultat teoretične in empirične študije, v kateri je avtorica raziskovala položaj žensk v menedžmentu v izobraževanju. S študijo je želela opozoriti na različne ovire, na katere naletijo ženske, ki želijo napredovati do »moških« položajev. Obenem je prikazala, na katere ovire naletijo, ko jim je, kot zapiše v uvodu, že uspelo vzeti del »moškega menedžerskega kolača«. Avtorica se je v monografiji lotila zelo aktualne problematike, ki na področju pedagoškega raziskovanja še nima vidnega mesta – vloge žensk v menedžmentu v (visokošolskem) izobraževanju.

Sofija Vrcelj v teoretičnem delu najprej na podlagi statističnih podatkov opozori na nizko zastopanost žensk na različnih področjih delovanja, ki so povezana z močjo in oblastjo. Poleg tega pokaže, da so ženske, ki jim je kljub oviram v tem moškem svetu uspelo in so prebile »stekleni strop«, nenehno izpostavljene številnim težavam, ki ovirajo njihove možnosti ohranjanja pridobljenega položaja. Nemalokrat so izpostavljene dvomu v svoje zmožnosti ali pa se njihov uspeh pripisuje poznanstvu z ustreznimi moškimi, zakonsko določenimi kvotami ipd. Ženske na oblasti rušijo mit o vodstvenih funkcijah kot o moških funkcijah ter tako postopoma rušijo samoumevnost asociiranja vodenja z moškim spolom. Kljub temu še danes večina ljudi ob besedi menedžer pomisli na moškega. Podobno je tudi v šolstvu. Čeprav je izobraževanje vedno bolj feminizirano, vodilna mesta še vedno zasedajo moški. Tako še vedno prevladuje stališče, da so ženske tiste, ki poučujejo, moški pa tisti, ki upravljajo. Ženskam naj bi bilo kot učiteljicam lažje uravnavati službene in družinske obveznosti – ne nazadnje je lik učiteljice tudi blizu liku skrbne in tople matere.

Avtorica ugotavlja, da žensk na vodilnih mestih ni zaradi različnih razlogov, in to tako tistih, na katere same neposredno ne morejo vplivati (strukturni razlogi, organizacijska kultura, organizacija dela, vrednote ipd.), kot tudi tistih, na katere lahko vplivajo (lastni stereotipi o vlogi ženske, premalo zaupanja vase, premalo drznosti, nezaupanje med ženskami ipd.). Druga dimenzija ima s pedagoškega stališča še posebno velik pomen, saj ima pomembne implikacije tudi na vzgojo deklet za njihovo opolnomočenje. Šolski sistem lahko ima pri tem pomembno vlogo, vendar ga je nanjo treba še pripraviti: avtorica izpostavi, da je treba v kurikule vključiti glas žensk in tudi dekletom privzgojiti voditeljske lastnosti (pogum, samozavest, asertivnost, inovativnost ipd.).

Avtorica si zastavi še dve ključni vprašanji: ali so ženske zaradi svojih bioloških značilnosti sploh lahko učinkovite vodje in ali je sploh mogoče govoriti o ženskem oziroma moškem slogu vodenja. Po eni strani prepričljivo pokaže, da so spolne vloge konstrukt, ki se je v naši civilizaciji razvijal vse od atenske kulture

naprej, po drugi strani pa navede rezultate raziskav, ki kažejo, da ženske v vlogi menedžerk vendarle pogostejše kot moški izberejo transformativni slog vodenja, tj. slog, ki danes v teoriji menedžmenta velja za najučinkovitejšega. Soočenje teh dveh ugotovitev po mojem mnenju prinaša ključno sporočilo knjige: ženska ženski ni enaka, pa vendarle smo si ženske in moški med seboj različni, deloma zaradi bioloških, deloma pa zaradi kulturoloških dejavnikov. Razlike med spoloma so osnova oblikovanja ženske identitete in boja za njeno pripoznanje: enakopravna družba je tista, ki ženskam omogoča, da postanejo vodje, pri tem pa jim ženskosti ni treba zatreti – in to ne glede na to, kaj posameznici njena ženskost sploh pomeni.

Rezultati kvalitativne raziskave, ki jo je avtorica izvedla na vzorcu 25 menedžerk, od katerih jih je bilo 12 s področja menedžmenta v izobraževanju, so prinesli nekaj zanimivih ugotovitev. Med njimi se zdi pomembna tista, ki pravi, da so menedžerke dominantno moško kulturo kot oviro na svoji poti največkrat srečevale na začetku svoje kariere. Pozneje se je njen pomen bodisi zmanjšal bodisi je zaradi uspeha, ki so ga doživele, povsem izginil. Sogovornice so poročale, da moška menedžerka kultura ni njihova temeljna težava, saj v vedno številnejših okoljih na prvo mesto postavljajo zmožnosti in uspeh, spol pa postaja vedno manj pomembna kategorija. Še več, zaradi storilnostnega pritiska v organizacijah sta na prvo mesto stopili vprašanja spodbujanja tekmovalnosti in ekonomske učinkovitosti.

Ženske v izobraževalnem menedžmentu, katerih kariere zgodbe je preučevala avtorica, so večinoma poročale, da pri napredovanju niso naletale na predvsem spolno vezane ovire. Naletale so na labirint, v katerem so se povezovali spolni stereotipi (včasih trši, včasih mehkejši, prikriti), organizacijske ovire pa tudi potreba po vzpostavljanju ravnotežja med družino in delom. Slednje v kontekstu neoliberalne ekonomije, ki na prvo mesto postavlja kriterija zmožnosti in uspeha, znova postaja izziv. Izziv, ki ponovno daje prednost moškemu, ki je s čustvenimi in organizacijskimi skrbmi za družino navadno manj obremenjen. Ta ugotovitev znova odpira pomembna vzgojna vprašanja.

Zanimiva je relativno optimistična vizija knjige. Avtorica tako v teoretičnem kot empiričnem delu monografije pokaže, da se spremembe vendarle dogajajo in so mogoče. Tudi ženske so lahko enako učinkovite vodje kot moški – na njihovo učinkovitost namreč ne vpliva njihov spol, temveč usposobljenost, karizma pa tudi prilagojena organizacija dela in ustrezen etos organizacije. Rezultati raziskave po eni strani dajejo nepričakovano pozitivno podobo, saj raziskovane menedžerke pogosto poročajo o podpori, ki so je bile deležne pri družini in delovni organizaciji, o svojih sposobnostih in osebni naravnosti kot ključnih dejavnikov svojega uspeha ter o relativno uspešnem uravnavanju med družinskim in profesionalnim življenjem. Po drugi strani pa vendarle (večinoma med vrsticami) sporočajo, da so pravzaprav srečne izbranke, ki jim na poti na srečo ni stal preveč mačistični etos delovne organizacije in/ali patriarhalna družina. A pot je za ženske še dolga.