

УДК 159.992.1

Чечотка Олег,

директор та викладач

Полтавської дитячої музичної школи № 3 ім. Б. Гмири

ГЕНДЕРНІ ВІДНОСИНИ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ: ЧОЛОВІЧЕ КЕРІВНИЦТВО В ЖІНОЧОМУ КОЛЕКТИВІ

Стаття присвячена проблемі гендерних стереотипів в сфері управління та колективної діяльності. Предметом для розгляду став простір освітніх закладів. Автор пропонує відійти від гасел гендерної рівності, що вже перетворилися на не менший стереотип, аніж «маскуліність» чи «фемінність». Зокрема, гендерна стереотипізація виглядає адекватною для освітньої сфери, адже дозволяє учням успішно соціалізовуватися та засвоювати необхідні ролі та моделі ідентифікації.

Ключові слова: *лідерство, керівництво, гендер, гендерні стереотипи, освіта, соціалізація.*

This article is devoted the problem of gender stereotypes in the sphere of guidance and collective activity. An object for consideration was become by area of educational establishments. An author suggests to step back from the slogans of gender equality, that already grew into a not less stereotype, than «man» or «woman». In particular, gender stereotype looks adequate for an educational sphere, in fact allows students successfully socialize and adopt roles and models of identification.

Keywords: *leadership, guidance, gender, gender stereotypes, education, socialization.*

Постановка проблеми. Проблематика гендерних відносин, практик, ролей є надзвичайно запитуваною та актуалізованою, оскільки саме феномени «чоловічого» та «жіночого» так чи інакше пронизують усі соціальні сфери. Власне, чи не найбільш запитуваним та задіяним у повсякденних практиках є феномен гендерного стереотипу. Функціонує він абсолютно по-різному: від стратифікації у професійних сферах до накидування питома маскуліних або фемінних моделей поведінки та притаманних рис. Варто під-

креслити один показовий момент: гендерна рівність, поряд із образами-ролями «чоловіка» та «жінки» в сенсі гендеру, вже давно функціонує у якості стереотипу. Отже, вона не може розглядатися як певний ідеал та мета. Таким чином, мова йтиме не про стереотипізацію як процес, а про наявні моделі, які слід використовувати в стратегіях управління та у вибудовуванні відносин в колективі.

Метою дослідження є з'ясування місця гендерних стереотипів в управлінні, зокрема, в освітній сфері. Таке проблемне поле визначається внутрішньою тенденцією, згідно якої домінуючим в освіті є саме жіночий фактор, що підтверджується як статистичними даними, так і неодноразовими соціологічними опитуваннями. Таким чином, **об'єктом** розгляду виступають гендерні стереотипи в просторі професійної реалізації, а **предметом** – гендерні відносини в сфері освітніх колективів.

Історіографічна база досліджень достатньо широка. Так, проблемою особистістних характеристик в сфері управління займалися Г. Кунц, М. Шоу, Д. Макклелланд, С. Морозов, А. Бандурка та інші [5]. На перетині лежить ще одне проблемне поле, якого також торкається тема статті – соціально-психологічний клімат та комунікативні стратегії всередині колективів різного роду занять. Серед дослідників, що звернули свою увагу саме на цей аспект, слід згадати В.В. Бойко, А.Г. Ковальова, В.С. Кузьміна, Г.П. Смоляна, А.В. Філіппов та ін [4]. Гендерний фокус розгляду заявленої проблематики також є не випадковим та, безперечно, суттєво розробленим. Гендерної проблематики так чи інакше торкалися безліч вчених, чії імена є відомими повсюдно, серед них З. Фрейд, К. Г. Юнг, К. Хорні, Е. Еріксон, Д. Таннен, А. Беком, С. Бем, А. Вейнінгер, А.С. Волович, І.С. Кон та ін. [6]. Гендерній стереотипізації присвячені студії І. Броверман, С. Бесоу, К. Діо, Л. Льюїса, Р. Ешмора [7, 8]. Таким чином, на перетині проблематики фокусу вивчення згаданих дослідників виникає аспект функціонування гендерних стереотипів в соціальних стратегіях управління.

Вітчизняні дослідники зазначають, що «...проблеми психологічної підготовки керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в навчально-виховний процес доцільно, на наш погляд, розділити на три основні групи: 1) на рівні сус-

пільства; 2) через гендерні прояви в освітній галузі; 3) у контексті гендерних особливостей особистості керівника» [3]. Власне, саме фігура керівника освітнього закладу та колектив, йому підлеглий, і потрапляє в оптику уваги.

Слід зазначити, що знання відмінностей в організаційній та управлінській діяльності керівників-жінок та керівників-чоловіків сприяє поліпшенню та налагодженню функціонування колективу та дозволяє виробляти ефективні стратегії взаємодії [4]. Така ідея є провідною для більшості досліджень подібного проблемного поля, і з нею складно не погодитися. Незважаючи на те, що «жіночий» та «чоловічий» стиль управління визначаються як гендерні стереотипи, їх життєздатність та впливовість важко недооцінити. Справа в тому, що маркуючи певний набір установок, ставлень та реакцій як «стереотип», ми автоматично погоджуємося з його розповсюдженістю та дієвістю. Гендерні стереотипи є надзвичайно важливими засадами для пересічної людини в усіх сферах її життєдіяльності, і професійна сфера не є виключенням. Тож, якщо стереотипізацію неможливо подолати на масовому рівні, слід скористатися нею як управлінським інструментарієм.

Опитування та дослідження різного спрямування неодноразово доводили, що, незважаючи на трансформацію суспільства, яку на сьогодні можна спостерігати, зміну та заміщення гендерних ролей, моделей та стереотипів, на рівні повсякденної свідомості стереотипізація за статевою ознакою є надзвичайно життєздатною. Ідея соціальної переорієнтації жінки, зміни традиційних практик є чи не найбільш характерною тезою в розвідках, присвячених негативному потенціалу гендерних стереотипів в освітній сфері та проблемному полю гендеру й управління [3, с. 1]. В зв'язку з даною тезою слід зазначити, що сфера освіти, особливо шкільної та позашкільної, є чи не найбільш консервативною в даному відношенні.

Від жінок, що складають значний відсоток працівників у сфері, чекають вияву саме стереотипних якостей: чуйності, материнськості, відкритості, любові до дітей, надійності, теплоти. Власне, не лише позитивні риси транслюються на жінку-вчителя, вона може виступати й носієм негативного поля, але, що характерно, також питомо «жіночого», серед таких рис можна зазначити пліткар-

ство, непослідовність, зайву емоційність, психологічну нестабільність. З консервативністю освітньої сфери гендерні стереотипи вступають у певний резонанс, оскільки також визнані дослідниками чи ненайсталішими стереотипами загалом, поряд з расовими та етнічними [4].

Слід також додати, за результатами чисельних досліджень науковці стверджують, що роль лідера традиційно сприймається як маскулінна [1]. Таким чином, на рівні стереотипів ми отримуємо модель розподілу ролей, що, незважаючи на нищівну критику, продовжує активно функціонувати: чоловік-керманіч та змішаний колектив, де домінантна чисельна роль належить жінкам.

Якщо сфокусуватися на освітній сфері, можна побачити, що така рольова стратегія виглядає цілком адекватною та такою, що дає найбільш ефективний результат. Зупинимось на цій тезі детальніше. «З першими проявами усвідомлення себе представником певної статі дитина зв'язує це з цілою низкою ознак: з одягом, з правилами поведінки, з проявами почуттів (чи з забороною таких). На природні диференціально-психологічні відмінності між статями, які безперечно мають місце, накладаються моделі чоловічих і жіночих ролей, які існують у суспільній свідомості, часом не маючи нічого спільного зі справжньою психофізіологічною природою статі. Ці суспільні моделі існують не просто як система поглядів на норми статево-рольової поведінки. Вони виступають як соціальні експектації, очікування, вони відіграють активну роль в формуванні соціальної поведінки людини» [3, с. 2]. Отже, неможливо недооцінювати роль шкільної освіти, а також практик, з нею пов'язаних, у процесі вибудовування ідентичності, в тому числі, і статево-гендерної. І в зв'язку з цим слід підкреслити, що саме гендерні стереотипи допомагають ідентифікації з певними статевими ролями, засвоєнню гендерної ролі у дитячі роки. Вони є своєрідною вказівкою на призначення статей у суспільстві, органічною складовою нормативів статево-рольових очікувань [5].

Отже, засвоєння культури гендеру є гармонійною складовою процесу соціалізації дитини, саме тому так важливо, щоб нормативи поведінки, що є притаманними для певного соціального оточення не накидувалися, а пропонувалися у якості адекватного

прикладу [1, с. 196]. Власне, розподіл ролей в освітній сфері, коли чоловік виконує управлінські функції, а жінка – його підлегла, – відповідає за усі сторони освітнього процесу (виховання, навчання, спілкування тощо). Така модель є звичною та нормативною для суспільства, вона жодним чином не нав'язує стереотипи статево зумовлених владних відносин, а лише пропонує простір для здорового процесу соціалізації дитини. Для жінки, згідно з історично сформованими патріархальними стереотипами, які, незважаючи на суспільний прогрес, ще мають місце, переважає орієнтація на сім'ю та сімейні цінності, ведення домашнього господарства тощо. Для чоловіка, згідно з тими самими стереотипами, нормативно бажаною є більша активність за межами сім'ї: професійна діяльність, суспільна активність [3, с. 4]. Відсутність розігрування такого сценарію в межах освітнього процесу може викликати недовіру, або навіть відторгнення дітей.

Існує низка стереотипних гендерних дихотомій, що висувалися та розроблялися різними дослідниками у різний час. Власне, на їх прикладі можна проілюструвати недоцільність такої фобії стереотипів, принаймні, в освітній сфері.

Перша опозиція формується як «влада-підкорення» [1, с. 113]. Власне, в освітній сфері вона виглядає абсолютно нежиттєздатною, оскільки формальне управління установою належить функціональній фігурі, що не опікується навчальним процесом. Як правило, на керівника (директора) освітнього закладу покладаються інші сфери діяльності: господарча, фінансова і т. д. Безпосередньо ж колектив, що втілює в життя навчальні функції, не є виразно ієрархізованим, відносини «керівник-підлеглий» є в ньому достатньо формальними [4]. Власне, усю діяльність освітньої сфери можна умовно поділити на простори адміністративного та навчально-виховного, що є пов'язаними, але не знаходяться в безпосередніх владних відносинах.

Друга опозиція може бути виражена у формулі «порядок-хаос» [1, 114], вона була розроблена мислителями Срібного Віку, зокрема, П. Флоренським, А. Білим, М. Бердяєвим [6], що надає їй певного містико-символічного забарвлення. Зокрема, традиційні стереотипи нашого суспільства не надто засвоїли дану дихотомію.

«Жіночі» образи якраз є асоційованими з порядком, оскільки образ жінки звично інтерпретується саме через аспект материнства, господарства тощо [2, с. 67]. Саме тому, це протиставлення взагалі не є актуальним в межах розгляданої проблематики.

Третя, найбільш актуалізована у нашому суспільстві, узагальнено виглядає як «здобувач-берегиня» [2, с. 241]. Цей стереотип має глибоке історичне коріння, і тому функціонує активно та результативно. Власне, його й можна пропонувати в якості адекватної моделі, що не просто слугує зразком для засвоєння, а й пропонує для дитини зручний та звичний простір соціально-рольових відносин. Вчителька жіночої статі, як демонструють психологічні розвідки, сприймається учнями з більшою готовністю. Для дітей молодшого шкільного віку характерним є співставлення вчительки з образом матері. Саме тому, чоловік у цій ролі виглядає недостатньо гармонійним. Загалом, чоловіки-викладачі в рамках шкільної освітньої сфери, найчастіше ідентифікуються зі специфічними «чоловічими» предметами: фізкультурою, трудовим навчанням, інформатикою. Водночас, чоловік у ролі керівника сприймається дитиною нормативно, оскільки така модель є притаманною оточуючому середовищу [5].

Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що гендерні стереотипи, незважаючи на їх негативну інтерпретацію, відіграють надзвичайно важливу роль у житті суспільства. Вони, поряд з іншими стереотипними моделями, задіяні у процесі соціалізації та ідентифікації. Освітня сфера – один з основних факторів становлення особистості та вписування її в нормативні практики соціуму. Саме тому, гендерні стереотипи керівництва для освітніх установ виглядають цілком адекватними, оскільки пропонують учням звичні та дієві моделі соціально-рольових стосунків.

Використана література:

1. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему равенства полов / С. Бем ; пер. с англ. – М. : РОССПЭН, 2004. – 336 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология. Законы мужского и женского поведения / Ш. Берн. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 318 с.
3. Гамага О. О. Вплив гендерних особливостей керівника на психологічний клімат колективу / О. Гамага. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/tipp/2010_1/gamaga.pdf

4. Горбаткова І. Гендерні особливості керівництва в системі народної освіти / І. Горбаткова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Vkhnpu_psychol/2010_37/07.html

5. Нежинська О. О. Проблеми психологічної підготовки керівників освітніх організацій до запровадження гендерного підходу в навчально-виховний процес / О. Нежинська. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchdpu/psy/2012_105_2/Nezhyns.pdf

6. Словарь гендерных терминов. – М., 2002. – С.62-65.

7. Ashmore, R. D.; Del Boca, F. K.; Wohlers A. J. Gender Stereotypes / R. D.Ashmore, F. K.Del Boca, A. J.Wohlers // The Social Psychology of Female-Male Relations: A Critical Analysis of Central Concepts / ed. by R. D. Ashmore, F. K. Del Boca. – Orlando: Academic Press, 1986. – P. 69-119.

8. Basow, S. A. Sex Roles Stereotypes: Traditions and Alternatives / S.A. Basow. – Belmont, Ca., 1980. – 384 p.