

обґрунтувати вибір окремих слів, побудову порядку висловлювання, організацію всього мовленнєвого контексту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гумбольдт В. фон. Язык и философия культуры.- М.: Прогресс, 1985,- 450 с.
2. Леонтьев А.А. Психология общения. Изд. 2.- М.: Наука, 1997.- 288 с.
3. Лосев А.Ф. Структура языка.- М.: Изд-во Моск. лед. ин-та, 1983 - 373 с.
4. Потебня А.А. Мысль и язык.- К.: Наукова думка, 1982,- 282 с.
5. Ушакова Т.Н. Речь как когнитивный процесс и как средство общения И Когнитивная психология - М.: Наука, 1986,-С. 131-143.
6. Шахнарович А.М. Общая психоллингвистика.- М.: Наука, 1995,- 313 с.
7. Щерба Л.В. Языковая система и языковая деятельность.- Л.: Наука, 1974,- 265 с.

SUMMARY

The article deals with the development of topically - and theoretically - oriented psycholinguistics, gradual expansion of the communicative trend. The penetration of psychological factors is being studied.

ТЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В ОСВІТІ: СПРОБА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

Татенко В.О.,

доктор психологічних наук, професор,
член-кореспондент АПН України,
головний науковий співробітник Інституту
соціальної та політичної психології АПН
України

Лебединська І.В.,

кандидат філософських наук,
провідний науковий співробітник Інституту
соціальної та політичної психології АПН
України, керівник Науково-освітнього
гендерного центру

Визначення в Основному Законі України принципу рівноправності жінок і чоловіків свідчить про вихід Української держави на світовий рівень регулювання відносин між жінками і чоловіками, що є важливим аспектом розвитку людського потенціалу нашого суспільства. Водночас, як відомо, прийняття законів далеко не завжди автоматично вирішує проблему їхньої ефективної дії. Тому актуальними слід вважати дослідження тих тендерних стереотипів і настроїв, що сьогодні поширені серед населення України. При цьому варто врахувати, що уявлення про тендерні проблеми можуть бути різними у тих чи інших сферах суспільного життя. Особливий інтерес становить в цьому відношенні сфера освіти, що власне кажучи є відповідальною за те, з якими тендерними уявленнями і настановленнями кожне нове покоління вступає в життя. У цьому напрямі за підтримки Канадсько-українського гендерного фонду в рамках проекту «Гендерну рівність - педагогічній освіті» було виконано соціально-психологічне дослідження.

Мета дослідження: отримати орієнтовну інформацію про гендерну ситуацію в педагогічних вузах, а також дати попередню оцінку того вузівського психолого-педагогічного ресурсу, який можна використати для формування у майбутніх педагогів прогресивної особистісної і професійної тендерної позиції.

Методика дослідження. Враховуючи, що широкомасштабних соціологічних і соціально-психологічних досліджень тендерних проблем у сфері педагогічної освіти не проводилося в Україні, розпочати таке дослідження бажано на основі саме «якісного» підходу із залученням відомих в соціальній психології «якісних методів». Одним

із найбільш поширених якісних методів є «фокус-група» - своєрідний варіант групового інтерв'ю, що проводиться у формі обговорення, полеміки, дискусії визначених проблем і спрямовується на отримання від її учасників «суб'єктивної інформації» про те, як вони сприймають ті чи інші об'єкти, події, ситуації.

Результати дослідження.

I. Загальна орієнтація учасників фокус-груп у проблемі тендерної нерівності.

1.1. Учасники ФГ виявили різне ставлення до проблеми тендерної нерівності як такої, що існує в нашому суспільстві. Так, частина учасників (більш виразно - чоловіки) визнали існування такої нерівності. Інша частина (більш виразно - жінки) виступили проти її існування, принаймні, стосовно себе особисто.

1.2. Цікавим можна вважати той факт, що тендерна нерівність фактично не зв'язувалась жінками, які брали участь у фокус-групах, наряду з дискримінаційною позицією чоловіків чи їх свідомим намаганням мати для себе вигоди і привілеї у порівнянні з жінками. Тобто прояв невдоволення, захисні чи агресивні реакції українських жінок на існуючу ситуацію тендерної нерівності спрямовуються не на чоловіків, а, скоріше, на якось абстрактного носія тендерних традицій, стереотипів.

1.3. Слід звертати спеціальну увагу (на чому наголошували учасники ФГ) на нерівномірності і специфічності проявів тендерної нерівності серед різних прошарків населення України. Більш виразно вона про себе заявляє по відношенню до соціально незахищених жінок, життя яких є залежним від сімейного стану, наявності роботи і зарплати та її розміру, від віку, стану здоров'я, та ін. факторів. До такої категорії певною мірою сьогодні можна віднести педагогів, особливо вчителів загальноосвітніх шкіл, вихователів.

1.4. Вельми цікавою у контексті проблеми тендерної нерівності видається диспозиція самодостатності, яку продемонстрували учасниці ФГ. Тобто сьогодні соціально «успішні» жінки не виявляють готовності поділити з чоловіками все навпіл. Виявляється вони навіть не проти поєднувати свої традиційні «жіночі» обов'язки з професійною діяльністю, аби їм вистачало часу, сил і можливостей на те, щоб також на рівні з чоловіками займатися політикою, наукою, творчістю, брати участь у прийнятті важливих рішень, мати доступ до різного роду ресурсів і можливість користуватися ними.

1.5. Почуття «чоловічої» відповідальності, з одного боку, і зростаюча вимогливість жінок (через об'єктивне ускладнення життя) разом із їх зростаючою здатністю до успішного виконання колись традиційно «чоловічих» ролей, - з іншого, викликають специфічні реакції з боку чоловіків: починаючи з бажання самовдосконалення і ще кращого, більш ефективного самоствердження у своїх чоловічих «місіях» - до агресивно-захисної спроби «пошуку крайнього», визнання існування нерівності і готовності поділитися з жінками своїми правами і привілеями.

II. Тендерна Я-рефлексія і ідентичність.

II. 1. Результати проведеного дослідження дають підстави припускати, що тендерна рефлексія, тендерна самооцінка є доволі незвичною чи навіть незвичайною справою як для наших чоловіків, так і для жінок. Не виключено, що в педагогічному середовищі, крім того, до теми статі, статевого життя ставлення дещо обережне, а можливо й упереджене.

II.2. Не виключено, що прагматизація життя дісталася і тендерної сфери, оскільки емоційна аргументація щодо своєї тендерної ідентичності («я зрозуміла, яке щастя бути жінкою, коли народила дитину») явно поступалася аргументації раціональній, в якій йшлося про тендерні вигоди, пільги, вигоди, переваги тощо.

II.3. Не виключено, що молоді люди обох статей можуть виявляти (демонструвати) «розмиті», невпевнені чи неоднозначні позиції щодо власної тендерної і статевої ідентичності. Окремі молоді учасники ФГ навіть виявили інтерес у тому, щоб наступне життя (якщо це можливо) прожити в іншій статі. Можна припустити, що така нестійка (хитка, а може - гнучка) ідентичність має причиною недостатній досвід гендерного і статевого життя. Проте, не виключено, що існує і друга причина, яка поля-

гає у гендерно нейтральному чи безстатевому характері виховання підростаючих поколінь, у наслідок чого чоловік не відчуває себе повноцінним чоловіком, а жінка - жінкою.

До речі, знак тендерної ідентифікації суттєво залежить від того, як складається життя конкретної жінки чи конкретного чоловіка і яка у кого самооцінка. Жінки, які вважають себе гарними, привабливими здебільшого задоволені своєю гендерною приналежністю.

III. «Він» і «вона» у школі і педвузі.

III. 1. Тема професійної тендерної ідентифікації для учасників ФГ, так само, як і попередня, виявилася незвичною, непростою і навіть у чомусь незручною. Тобто, варто враховувати певну психологічну неготовність з боку педвузівської аудиторії до обговорення проблем тендерної нерівності в педосвіті.

III. 2. На думку чоловіків, для них тендерна ситуація в школі складається гірше через те, що вчителі-жінки, яких більшість, мовляв, не можуть адекватно зрозуміти «хлоп'ячу душу». Незатишно, на думку чоловіків, почувають себе також хлопці у традиційно «дівчачому» педвузі. Жінки при цьому, навпаки, або не помічають різниці, або вважають, що хлопці і в школі, і педвузі мають тендерні привілеї як більш перспективні у кар'єрному розумінні і як усяке «виключення», коли йдеться про освіту, де їх обмаль. Щось подібне можна очікувати стосовно думок про тендерне самопочуття педагогів різної статі у школі і педвузі

IV. «Жіноче» і «чоловіче» в змісті і формах освітнього процесу.

IV. 1. Схоже, що педагоги - учасники фокус-груп ніколи не міркували у цьому напрямку і що сьогодні вони будуть скоріше виправдовувати існуючу тендерну диспропорцію в змісті і формах освіти, ніж шукати шляхи її розв'язання. Так, одні пропонують не звертати увагу дівчат на засиллі чоловічого фактору у підручниках, аби не формувати у них комплекс меншовартості, інші, навпаки, вважають за корисне спеціально акцентувати на цьому увагу і тим самим стимулювати дівчат до кар'єрних звершень.

Як не дивно, пропозиція гендерного реформування підручників у напрямку більш рівної представленості в них видатних жінок, може не викликати ентузіазму і особливих емоцій серед освітян. Схоже, що пересічні педагоги звикли за змістом творів, відкриттів не бачити реальних людей, авторів. їм, за великим рахунком, байдуже, хто написав твір, відкрив закон - чоловік чи жінка. Надто сильно діє стереотип, згідно якому важливий зміст, а не той, чи та, хто його створили. Чоловіки можуть виявляти навіть більший ентузіазм і підтримку на користь тендерної рівності у змісті і формах освіти, ніж педагоги-жінки.

IV. 2. Проведене дослідження дає підстави думати, що у педагогічному процесі фактор статі, гендерно-психологічні відмінності вихованців учителі і викладачі цілеспрямовано не враховують, не знають як (а, можливо, і не вважають за потрібне) це робити. Можна зустріти й думку, що студенти вже люди дорослі і їх не потрібно виховувати власне як жінку чи чоловіка. Така позиція наче відповідає вимогам тендерної рівності, але насправді є одним з проявів традиційних тендерних стереотипів, оскільки справжня рівність передбачає врахування в освітньому процесі специфіки життєвих інтересів і психологічних відмінностей дівчат і хлопців.

Значалося те, що педвуз як і школа традиційно орієнтує дівчат не на професійну кар'єру, не на лідерські, а на допоміжні, другорядні, непристижні, обслуговуючі соціальні ролі. Проте, не відчувається внутрішнього прагнення якось змінити цю ситуацію у напрямку подолання тендерної диспропорції у змісті і формах освіти.

V. Тендерні аспекти керівництва і лідерства в освітніх закладах.

V.I. Рядові працівники освітніх закладів є малочутливими до гендерних диспропорцій в системі керівництва, практично ніяк не реагують на існуючий гендерний дисбаланс. Більш того, вони його намагаються виправдовувати, посилаючись на традицію і побутуючу думку про те, що чоловіки, мовляв, природно більш здатні до керівної роботи, ніж жінки. Може існувати іще чимало більш і менш аргументованих раціоналізацій

типу: жінка, мовляв, просто не хоче міняти щастя материнства на щастя керівництва.

V.2. Варто звернути увагу на думку: система освіти настільки фемінізована, що говорити про дискримінацію жінок саме тут не має ніяких підстав. Досить діагностичним було також підтримане більшістю зауваження учасників ФГ про те, що у педвузі жінка і чоловік мають рівні можливості для просування по керівній драбині.

V.3. Жінки-педагоги, схоже, сьогодні готові поступатися керівними посадами чоловікам. Можливо такий вибір здійснюється на якомусь підсвідомому стереотипному рівні і визнається як щось звичне, зручне, само собою зрозуміле. Проте слід врахувати, що українські жінки ніколи не полишали «управлінських майданчиків», принаймні в ролі неформальних лідерів. Ця прихована мотивація до «тіньового керівництва» виявилася і у висловлюваннях учасниць ФГ, зокрема у натяках про те, що «чоловік - голова, а жінка - шия...».

Таким чином, можна висловити загальне припущення щодо доволі стриманої, емоційно невиразної реакції і дещо відстороненої позиції освітян по відношенню до проблеми тендерної нерівності в педагогічній освіті. Не виключено, що українські жінки просто не бажають визнавати себе нерівними з чоловіками. Погоджуючись у принципі з тим, що нерівність існує, вони, тим не менше, не виявляли ентузіазму з приводу необхідності боротьби за відстоювання своїх прав і особистої участі в діяльності організацій, які борються за права жінок. Вони не визнавали себе беззахисними, вважаючи, що у відстоюванні своїх прав повинні і можуть покладатися на себе. Суттєвих тендерних суперечностей в нашому суспільстві, на думку респондентів, сьогодні не відчувається.

Як не дивно, але саме від чоловічого складу ФГ частіше можна було чути твердження про існування тендерної нерівності в нашому суспільстві загалом і у сфері освіти зокрема. Специфічною і такою, що вимагає подальшого дослідження і психологічних інтерпретацій, можна вважати спробу чоловіків звинуватити самих жінок в їхньому дискримінованому положенні.

Проблема, слід думати, полягає в тому, що поняття тендерної рівності часто-густо підмінюється проблемою однаковості соціальних ролей і функцій чоловіка і жінки. І така тенденція до стирання тендерних відмінностей сьогодні набуває поширення. Отже, насамкінець, можна припустити, що в закладах освіти новим поколінням і зокрема молодим педагогам передаються традиційні тендерні стереотипи, які вчителі і викладачі успадкували від своїх вчителів і т.д. Одним з таких стереотипів є «стереотип однаковості», або гендерно нейтрального ставлення до учнів і студентів різної статі. В результаті у програші від такого урівнювання опиняються і чоловіки і жінки, суспільство в цілому.

Пропозиції:

- необхідно вивчити досвід розв'язання тендерних проблем в системі освіти розвинених країн світу;
- здійснити широкомасштабне соціально-психологічне і психолого-педагогічне дослідження тендерних проблем в системі освіти і в сім'ї;
- на основі результатів досліджень розробити і запровадити в масштабах України медіа-проект «Гендерна культура і тендерна освіта: парадигма сьогодення»;
- розробити і запровадити програму педагогічних бесід з учнями шкіл і студентами різних вікових груп на тендерну тематику;
- розробити і ввести в програми педвузів, інститутів удосконалення педагогічних працівників спецкурс «Психологія і педагогіка гендерного виховання»;
- підготувати і видати методичний посібник «Психологія і педагогіка гендерного виховання в школі і вузі»;
- розробити і запровадити тендерні критерії оцінки роботи школи і вузу, а також відповідну систему заохочувальних стимулів, які б сприяли розвитку тендерної культури в закладах освіти, а також систему санкцій для ефективного реагування на виявлені випадки прояву сексизму, тендерної нерівності тощо.