

*Шавырина И.В., канд. соц. наук, доц.,
Шукчус Л.В., канд. психол. наук, доц.*

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

ГЕНДЕРНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ КАК СТРАТАГЕМА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

shavyrina_77@mail.ru

В статье раскрывается сущность концепции гендерной интеграции в разрезе институциональных изменений в высшей школе. Обосновываются наиболее важные характеристики, чувствительные к гендерным преобразованиям в вузе: общественная среда, стратегия развития вуза, вузовская (организационная) структура, вузовские (организационные) процессы, вузовская (организационная) культура, вузовская (организационная) коммуникация, а также раскрывается роль каждой из выделенных характеристик в успешности гендерных преобразований в рамках высшей школы.

Ключевые слова: *гендерный подход, гендерные преобразования, гендерная интеграция, человеческий капитал, стратегия вуза.*

Общественный прогресс и усиление социально-экономического и гражданского развития страны зависит от того, насколько граждане включены в процесс развития. Уровень гражданской активности и степень поддержки этой активности органами власти – важнейший показатель развития государства. Очевидно, что российскому гражданскому обществу сегодня нужны новые источники и мотивы активности. Таким новым источником и мотивом может являться политика гендерных преобразований в обществе. Показательно, что гендерная составляющая стала неотъемлемой частью международных исследований гражданского общества. Гендерный компонент может и должен быть включен в российский индекс и применяться для оценки гендерных отношений в государстве и обществе [1]. Если речь идет о строительстве демократического общества и цивилизованного государства, то принцип гендерного подхода является объективным признаком политической культуры. Учет интересов обеих социально-половых групп общества – суть гендерного подхода – обеспечит использование человеческого ресурса как основного капитала будущих инноваций в обществе [2]. Человеческий капитал сегодня является важнейшим материалом для инновационного развития общества. Развитие человека – это основная задача развития государства в соответствии с Конституцией РФ. Главный смысл развития человека – это расширение возможностей каждого реализовать потенции и устремления, вести полноценную и здоровую творческую жизнь. Эта задача может быть выполнена с учетом различных условий, среди которых приоритетным, на наш взгляд, является раскрытие творческого потенциала личности женщины и мужчины. Для этого необходимы инвестиции в функционирование структур на всех уровнях, деятельность которых направлена на изменение современной политической ситуа-

ции в обществе с точки зрения гендерного подхода [3].

Необходимо подчеркнуть, что именно сфера образования, в частности вузовское образование, является мощным источником формирования ценностных ориентаций личности, способно создать одну из важнейших предпосылок для совершенствования гражданской активности. Современный вуз не может существовать изолированно, он включен в глобальные процессы, происходящие в мире. В настоящее время в России происходит интеграция отечественной высшей школы в мировую вузовскую систему и академическое сообщество, развертывание эффективных интеллектуальных коммуникаций; реализуется компетентностный подход [4]. Вуз, как один из институтов социализации личности, формирует гендерные общественные установки, определяет гендерные идентичности, а в связи с этим – имеющиеся у людей возможности личностного, гражданского и профессионального выбора [5]. Этот процесс обычно происходит стихийно и не является явной и намеренной целью вуза, однако именно вуз благодаря своему особому общественному статусу как организации преподносит важные уроки гендерных отношений всему обществу.

Сегодня чтобы добиться нового качества образования как основы развития гражданского общества в соответствии с реальными запросами сегодняшнего дня необходимо ввести гендерную составляющую в преобразовательную политику вуза.

Гендерные преобразования направлены на включение принципов гендерного равенства полов во все социальные программы, структуры и организации общественного устройства.

Механизм включения гендерных преобразований основан на концепции институционального подхода в социально-психологической, социологической и экономической теориях. Дан-

ный подход начал развиваться с начала 70-х годов XX века. Центральным понятием данного подхода является социологическое понятие «институты», обозначающее «устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих различные сферы человеческой деятельности и организующих их в систему ролей и статусов, образующих социальную систему» [2]. Данный термин до сих пор используется в социально-психологической, социологической и экономической теориях для развития идеи о том, что поведение личности обусловлено не только логикой и рациональным мышлением, но и социальными институтами, которые предопределяют привычки людей, условности в отношениях, традиции поступков, т.е. особые правила игры в жизненных ситуациях.

По мнению зарубежных исследователей, институты «структурируют повторяющееся взаимодействие между людьми, ...ограничивают и определяют спектр альтернатив» [2]. Институты делают поведение людей предсказуемым, адекватным и естественным. Прогнозируемость в поведении людей упрощает их взаимодействие друг с другом. П. Монсон вводит понятие «социальных» или «транзактных» издержек [2]. Смысл его в том, что нормы, ценности, установки и порядок, закрепленные в обществе с помощью социальных институтов, должны всегда учитываться при оценке эффективности какой-либо социальной или экономической деятельности, так как они оказывают влияние на результат. Таким образом, с одной стороны, признание всем обществом правил и морали снижают трудовые издержки при осуществлении определенной деятельности, а, с другой стороны, устаревшие правила тормозят развитие сообщества и для эффективной деятельности необходимо изменение институтов. Т.е. уровень транзактных издержек может показать, насколько эффективно работает система институтов в обществе. Отсталость и неэффективность социальных институтов в развитом обществе и экономике так или иначе вынуждает общество или отдельные его группы к изменениям или модернизации институтов.

Исследователи отмечают, что динамика институтов становится все более управляемой [6]. Это отражается не только в самой деятельности людей, но и в осмыслении людьми характера своей общественной жизнедеятельности. В последнее время социальные исследования направлены как на формальные, так и на неформальные сферы жизнедеятельности. Институты предопределяют, влияют на поведение людей в любой момент их деятельности.

В последнее десятилетие поменялось представление о субъектах институциональной деятельности. Они становятся более квалифицированными, т.е. обладающими специальными умениями по преобразованию институциональной среды. Таких квалифицированных специалистов стали называть «институциональными предпринимателями» [6]. В данном контексте используется термин «инновационная деятельность», чтобы подчеркнуть роль знаний, необходимых для институционального преобразования. Инновационная деятельность предполагает институциональное проектирование, а также контроль за реализацией проектов. Инновационная деятельность может охватить все сферы жизнедеятельности: экономическую, политическую, сферу общественных отношений, сферу межличностных отношений.

Социальный институт, на котором мы хотели бы остановиться более подробно, это институт социально-психологических и культурных отношений между полами. Этот институт, как и другие, должен подвергаться и подвергается инновационным преобразованиям. Успешность их зависит от концептуальной проработки таких преобразований, от тактического планирования и прогнозирования.

Одной из концепций гендерных преобразований является гендерная интеграция [3]. Идея гендерной интеграции направлена на то, чтобы инновационные практики преобразования гендерных отношений в обществе могли принести реальную выгоду обществу как в экономической, так и в социально-психологической, социологической и культурной сферах. Этот процесс связан с вытеснением устоявшихся стереотипов, привычек и обычаев традиционного общества [7]. Такой процесс может быть болезненным и ранимым. И тогда, с одной стороны, возможно сопротивление тех социальных групп, которые получают выгоду от принятых и устоявшихся на сегодняшний день гендерных отношений в обществе, с другой стороны – возможна пассивность тех социальных групп, которые не могут решиться на кардинальные преобразования, осознанно признавая или неосознанно ощущая слабость своих позиций. Однако несостоятельность существующей традиционной идеологии системы гендерных представлений и отношений уже налицо [8]. Такое положение привело к возникновению ряда проблем саморазвития и развития личности в нашем обществе, актуальных на сегодняшний день: 1) искажение гендерного образа-эталона, что приводит к ослаблению поляризации мужских и женских гендерных ролей и очевидной и все более усиливающейся маскулинизации женщин и феминизации мужчин.

низации мужчин; 2) значительно нивелируются традиционные различия в нормах женских и мужских форм поведения, что приводит к значительному повышению крайних, неадекватных форм поведения; 3) расширение диапазона гендерных контактов, при этом доля романтических отношений падает, однако растет доля отчужденных; 4) усиливается демократизация и упрощение гендерных отношений, что приводит к неустойчивости супружеских отношений и значительному обострению проблем одиночества [9].

Многочисленные стереотипы, обуславливающие мужское и женское в обществе, остаются консервативными, существенно ограничивая деятельность как мужчин, так и женщин, подавляя их потенциальные возможности [10].

Признавая институциональную неэффективность традиционных патриархальных отношений между полами, сторонники гендерной интеграции конструируют систему новых ценностей и взглядов, главным ядром которой является идея гендерного равенства. Основные положения данной идеи следующие:

1. Гендерная интеграция усиливает принципы справедливости и равенства в обществе.

2. Гендерная интеграция повышает доверие к политическим программам со стороны населения и устанавливает ответственность инициаторов программ.

3. Гендерная интеграция приводит к эффективному и устойчивому развитию общества.

4. Результатом гендерной интеграции становится улучшение качества жизни населения.

5. Гендерная интеграция – важный механизм межэтнических отношений.

6. Гендерная интеграция – комплексный, многомерный процесс, это означает, что работа в одном направлении оказывает влияние на изменения в других направлениях (эффект «цепной реакции») [11].

Под представленные идеи подведена довольно серьезная научно-исследовательская база, включающая следующие направления исследований: гендерные представления (возрастной, профессиональный аспекты); гендерный аспект взаимосвязи биологических и психологических характеристик личности; гендерные различия в характеристиках социального интеллекта; дифференциальная психофизиология мужчин и женщин; гендерная социализация (механизмы, факторы); роль средств массовой информации в формировании и поддержании традиционных ролей мужчин и женщин; достоинства и недостатки раздельного по полу обучения; гендерные стереотипы (возрастной аспект, методы изучения, их влияние на поведение человека и

на качество межличностных отношений); гендерная идентичность (структура, динамика развития, методы изучения); пол и различные виды деятельности, профессиональная карьера; гендерные различия в изучении имиджа руководителя; гендерная психология лидерства; пол и общественная деятельность; гендерный аспект психологии малых и больших групп; гендерный аспект восприятия насилия; дискриминация и сексизм, гомосексуализм [5].

Институциональные изменения по типу гендерной интеграции в обществе приведут к изменениям понимания и поведения групп людей. Эти изменения могут быть представлены в двух направлениях: 1) в обществе в целом, 2) внутри отдельной организации. Гендерная интеграция, направленная вовне, нацелена на изменение стереотипов в обществе, на критический пересмотр существующих норм и правил поведения мужчин и женщин в самых различных сферах общества и жизненных ситуаций, на создание новых практик взаимоотношений. Гендерная интеграция, как внутренние преобразования, предполагает включение принципов гендерного равенства во все сферы жизнедеятельности организации, скажем, в такой организации, как вуз: в кадровую политику вуза, формирование стратегии вуза, формальные и неформальные внутривузовские взаимоотношения и др.

Наиболее важными характеристиками, чувствительными к гендерным преобразованиям в вузе, являются: общественная среда, стратегия развития вуза, вузовская (организационная) структура, вузовские (организационные) процессы, вузовская (организационная) культура, вузовская (организационная) коммуникация. Рассмотрим подробнее роль каждой из выделенных характеристик в успешности гендерных преобразований.

1. Общественная среда. Любой вуз функционирует в тех условиях, которые складываются вокруг него. Эти условия определяются особенностями государственного, федерального и регионального устройства. Эти условия объясняют традиции, культурные нормы, обычаи общества; предопределяют, насколько эти условия будут распределены, и как к ним будет относиться население. Оценка и анализ общественных условий, складывающихся вокруг вуза, помогают выработать стратегию действий, позволяющую вузу взаимодействовать с другими вузами и социальными структурами. Так, например, для успешной реализации гендерных преобразований в любой организации в России необходимо проанализировать ряд вопросов:

а) Готовность к изменениям. Какова готовность к гендерным изменениям в целом по России, в Белгородской области, в г.Белгороде? В чем это проявляется? Как отдельные группы людей проявляют свою готовность и желания изменить существующие гендерные традиции?

б) Прогнозирование изменений. Какие изменения могли бы выровнять положение мужчин и женщин в обществе, в отдельных сферах, в отдельных социальных группах (слоях, классах, сословиях, профессиональных сообществах)? Какой общественный и экономический эффект это может дать?

2. Стратегии вуза. Любой вуз отличается от другой социальной группы наличием цели и стратегией достижения этой цели. Стратегия вуза может быть выражена в формальных документах (Философия вуза, Миссия вуза, Устав, в положениях и программах) и в неформальных (публикации мнений в прессе и др.). И нетрудно предположить, что характеристики вуза как организации влияют на то, насколько легко могут быть осуществлены гендерные преобразования в конкретном вузе. Во-первых, влиять будет то, каким образом в формальных документах вуза и неформальных мнениях влиятельных ключевых фигур может быть представлена информация, обуславливающая гендерные преобразования, например: новое понимание роли мужчины и женщины.

3. Вузовская (организационная структура). Технология осуществления стратегических целей и технология гендерных преобразований зависит от того, каким образом взаимосвязаны элементы вуза как организации. В настоящее время в практике организаций появились новые типы структур: на смену линейной структуре пришли функциональная, дивизиональная, матричная (проектная), сетевая структура организации, которые определяют разные уровни централизации, стандартизации и формализации принятия решений и жесткости контроля их исполнения. Несмотря на новые подходы к структурированию организации, в реальных ситуациях до сих пор остается иерархия элементов организации. Следовательно, от того, насколько сильна (т.е. централизована, стандартизована и формализована) иерархия организации, зависит технология гендерной интеграции. Также важность приобретают позиции конкретных подразделений или отдельных специалистов, которые являются инициаторами проведения в жизнь идей гендерных преобразований.

4. Вузовские (организационные процессы). Структура и ее типы взаимосвязаны с процессами, поддерживающими ее жизнедеятельность. Природу организационных процессов характе-

ризуют: властность в отношениях деловых партнеров, формальное и неформальное лидерство, принятие решений, механизм контроля их осуществления, типы лидерства. Гендерный подход предполагает «размягчение» жестких отношений доминирования и подчинения, обращение к более гибким отношениям, предполагающим перераспределение власти. Инновационность гендерного подхода предполагает изменение стереотипов в представлениях идентичности лидера. Классические подходы к описанию лидерства чаще всего подчеркивают черты лидерства, присущие скорее мужчинам, чем женщинам. Гендерный подход предполагает изменение сложившихся нормативных представлений о лидерских качествах и более пристальное внимание к нетипичным репрезентациям лидерства, к которым можно отнести такие неожиданные с традиционной точки зрения качества, как заботливость, внимательность к сотрудникам, что присуще женщине-лидеру. Описанные аспекты вузовских (организационных) процессов влияют на механизмы принятия решений. Кроме прочего, гендерная интеграция легче осуществляется в вузах, где открытость подразделений поощряется и где есть опыт эффективного взаимодействия.

5. Культура вуза как организации. Гендерные преобразования меняют качество и характер вуза как организации, в связи с этим, необходимо рассмотреть вузовскую (организационную) культуру. Вузовская (организационная) культура включает в себя особые символы, нормы и ценности, поддерживаемые преподавателями, сотрудниками и студентами вуза. К символам можно отнести: размер и внешний вид здания, в котором находится вуз; мебель в кабинетах и аудиториях; одежда, которую носят преподавателями, сотрудниками и студентами; машины, в которых они ездят и др.. Важное значение имеет, какие лидеры возводятся в культ, как они воспринимаются в вузовской среде? Не менее важно, обедают ли преподавателями, сотрудниками и студентами вместе или нет; как они поздравляют друг друга, как организуют встречи и вечеринки, как преподавателями, сотрудниками и студентами рассказывают друг другу о личной жизни? Чрезвычайно важно выделять базовые ценности, принципы и убеждения вуза; что ценится, а что обесценено; насколько глубоко принимаются те или иные ценности. Эти особые символы и ценности могут быть использованы для оценки гендерного измерения вузовской (организационной) культуры.

6. Вузовская (организационная) коммуникация. Под коммуникацией понимается все виды взаимодействий (отношения, взаимоотноше-

ния, формальные, неформальные, воздействие, влияние и др.), предпринимаемые людьми для реальной жизнедеятельности внутри организации. Сфера взаимодействий является центральной частью организационных преобразований. Коммуникация – это всегда парный процесс, действующими лицами которого являются инициатор и адресат. В гендерных преобразованиях инициатор должен (-должна) обладать целостной стратегией деятельности, которая была бы предельно ясна для других участников процесса. При этом стратегия гендерных преобразований должна соответствовать требованию наименьших организационных затрат по актуализации, переосмыслению и в конечном итоге принятию нового гендерного подхода. В отношении же участников гендерных преобразований нужно иметь в виду, что до начала гендерных преобразований у них могла быть устойчивая система уже сложившихся ценностей, подходов, принципов. И это может привести к появлению определенных трудностей при попытке их включения в преобразовательный процесс.

На тактическом уровне, гендерные преобразования (скажем, по программе гендерной интеграции) – это ряд коммуникативных действий между лицами организации. Приведем примерные виды коммуникации, которые могут быть включены в преобразовательный гендерный процесс в вузе:

1) информирование участников гендерных преобразований о существовании гендерного подхода;

2) распространение информации о гендерных исследованиях, теоретических подходах, результатах уже сделанных исследований как модельных примерах в разных сферах социальной деятельности;

3) соотнесение новых взглядов в рамках гендерных преобразований с уже существующим опытом, мировоззрением в вузе;

4) выделение и определение нескольких направлений и сфер решения гендерных проблем в вузе;

5) рефлексивная работа по осознанию необходимости включения гендерной повестки дня в реальную жизнедеятельность вуза;

6) визуализация и аналитическая работа с гендерными проблемами как сферой, требующей особой профессиональной подготовки. Необходимость обращения к специалистам для экспертной оценки;

7) мониторинг готовности к поддержанию инициатив инициатора гендерных преобразований в вузе;

8) неформальные беседы, поддерживающие интерес к гендерным программам;

9) предложение новых гендерных проектов. Обсуждение возможностей реализации, редакция проектов;

10) тренинг для преподавателей, сотрудников и студентов вуза по повышению гендерной когнитивности;

11) подбор специалистов для экспертной оценки предлагаемых проектов, реализация, оценка эффективности проекта.

В целом, отмечая важность и актуальность концепции гендерных преобразований в современном вузе, следует отметить, что гендерная и образовательная стратегии служат целям укрепления личности и ее творческого начала и возможностей, что, в свою очередь, обуславливает справедливость и подъем качества жизни.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. М.: Академический проект, 2013. 942 с.

2. Монсон П. Современная западная социология: теории, традиции перспективы. СПб.: Нотабэнс, 2002. 340с.

3. Гендерная интеграция: Возможности и пределы социальных инноваций/Ред.-сост. О.Б. Савинская, Е.В. Кочкина, Л.Н. Федорова. СПб.: Алетейя, 2014. 297с.

4. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215-219.

5. Введение в гендерные исследования: Учеб. пособие для студентов вузов / Костикова И. В. и др.; Под общ. Ред. И.В. Костиковой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Аспект Пресс, 2009. 255с.

6. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии // Социологические исследования. 2000. №1. С.17-25.

7. Митина О.В., Петренко В.Ф. Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения // Вопросы психологии. 2000. № 1. С. 68-81.

8. Кон И.С. Введение в сексологию. М.: Медицина, 1989. 250 с.

9. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: ПИТЕР, 2012. 305 с.

10. Кон И.С. Психология половых различий // Вопросы психологии. 1981. № 2. С. 47-57.

11. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2007. 431 с.