

Матеріали науково-практичного семінару

VII Луцьовські читання

МУЗЕЙНИЙ КОЛЕКТИВ
І ЙОГО ПРОБЛЕМИ



Харків – 2017

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Історичний факультет
Кафедра історіографії, джерелознавства та археології
Центр краєзнавства імені академіка П. Т. Тронька
Східно-регіональний відділ Центру пам'яткознавства
НАН України та УТОПІК

VII Луньовські читання

Музейний колектив і його проблеми

Матеріали науково-практичного семінару

24 березня 2016 року

УДК 94(477): 069.1 (063)
ББК 79. 1 (4 Укр) я 431
Л 84

Редакційна колегія: С. І. Посохов (редактор), Н. С. Вербук, О. Й.
В. Ю. Іващенко, С. М. Куделко, П. П. Луньов, О. Г. Павлова (секретар).

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради історичного факультету
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 1 від 17 лютого 2017 р.)*

Рецензент: канд. іст. наук, ст. наук. співроб. Інституту історії України Р. В. Маньковська.

*На обкладинці використано портрет А. Ф. Луньова (авт. Н. С. Вербук).
При оформленні шмуцтитулів використані твори О. Г. Верейського.*

Л 84 **VII Луньовські читання.** Музейний колектив і його гості.
Матеріали науково-практичного семінару 24 березня 2016 року.
О. Г. Павлова. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2017. – 192 с.

ISBN 978-966-285-389-6

Матеріали збірника присвячені проблемам сучасного музеєзнавства. Статей діляться досвідом пошуків і використання нових підходів та інтеграції методів для вирішення проблем організації музейного простору, підготовки кадрового складу, виконання комунікативних та інших музейних проектів.

Учасники семінару звертають увагу на необхідність об'єднання зусиль, роль інтернет-комунікацій у справі взаємодії музейників, подальші перспективи розвитку музеїв різного профілю.

Збірник призначений для музеєзнавців, мистецтвознавців, краєзнавців, цікавиться історією і теорією музейної справи.

УДК 94(477): 069.1 (063)
ББК 79. 1 (4 Укр) я 431

ISBN 978-966-285-389-6

© Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
© Автори, 2017
© Проценко М. В., макет обкладинки, 2017

Андрогінізація музейного колективу як вирішення проблеми гендерної асиметрії

В умовах сьогодення гендерний підхід як напрям теоретичного пізнання та інструментарій практичних перетворень використовують при дослідженні ринку праці взагалі та трудових колективів зокрема. Більшість досліджень у межах цього підходу стосуються гендерної асиметрії та гендерної сегрегації, котрі безпосередньо пов'язані з поняттями дискримінації, стереотипізації, патріархату, андроцентризму, тощо. Коли мова йде про трудові колективи музеїв, особливо ті, які є нечисельними і діяльність яких здійснюється у невеликих населених пунктах, то навіть без ґрунтовних досліджень і статистичних розрахунків часто роблять висновок про гендерну асиметрію. Чого лише варте традиційне уявлення про музейного доглядача: не зважаючи на чоловічий рід у назві в класифікаторі професій, більшість, почувши про посаду, одразу уявляє жінку пенсійного віку, яка майже нерухомо сидить біля музейних цінностей та непривітно зауважує, що не можна торкатися до музейних експонатів. Інший приклад: хоча патріархальні установки в суспільстві утвердили хибну думку, що наука – для чоловіків, найчастіше у музеях зустрічаємо саме наукових співробітниць; у музеях маленьких населених пунктів таких співробітниць уявляють виключно як колишніх учительок.

Проаналізувавши дані статевого складу колективу Художньо-меморіального музею І. Ю. Рєпіна (далі – ХММ І. Ю. Рєпіна) за останні 15 років, отримали наступні співвідношення (рис.1):

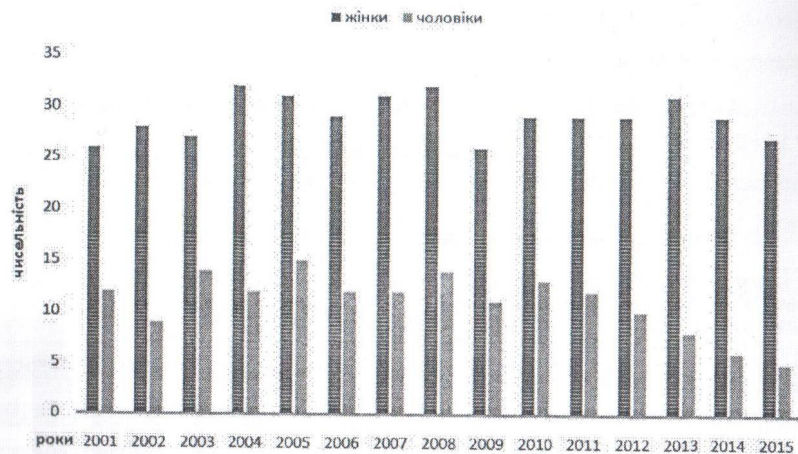


Рис. 1. Статевий склад колективу ХММ І. Ю. Репіна за 2001–2015 р.

Згідно до діаграми за ці роки кількість жінок значно переважала над кількістю чоловіків у музейному колективі. При цьому наведемо окремо дані по статевому складу наукових працівників, аби наглядно зобразити, що більшість чоловіків серед робітників музею, це не наукові співробітники, а сторожі, водії, електрики, робітники з комплексного обслуговування і ремонту будинків, тощо (рис. 2):

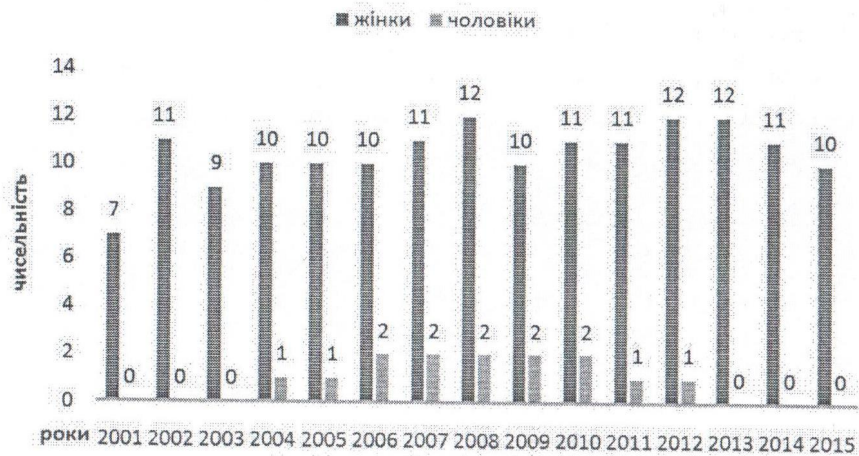


Рис. 2. Статевий склад наукових працівників ХММ І. Ю. Репіна за 2001–2015 р.

Отже, колектив музею за своєю більшістю в останні роки був, як то кажуть, жіночим. З гендерних позицій можна казати про існування гендерної асиметрії та фемінізацію колективу ХММ І. Ю. Репіна, проводячи паралелі з фемінізацією освітньої галузі (мова йде про освітню галузь у цілому, бо якщо брати лише керівний рівень, то там спостерігаються зовсім протилежна тенденція). Однак мета статті на прикладі колективу ХММ І. Ю. Репіна подивитися на ці процеси під іншим кутом – розглядаючи таке положення не як галузеву фемінізацію, а як андрогінізацію музейних колективів, яка усуває необхідність подолання гендерної асиметрії.

Сьогодні все частіше у наукових й публіцистичних статтях мова йде не про стать, а про гендер, бо саме поняття «гендер» підкреслює те, що більшість відмінностей між жінками та чоловіками створюються культурою, в той час як поняття «стать» передбачає фізіологічні відмінності. При цьому на різні полумси потрапляють не стільки поняття «чоловік» і «жінка», скільки «мускулінність» (мужність) і «фемінність» (жіночність). До мускулінних рис традиційно відносять: незалежність, наполегливість, домігантність, агресивність, схильність до ризику, самостійність, впевненість в собі, прагнення до лідерства, самодостатність, амбіційність, прагнення відстоювати свою позицію, тощо. До фемінних рис: емоційність, щиросердність, інтуїтивність, скромність, здатність до співчуття та співпереживання, довірливість, турботливість, тощо. Між тим, маскулінність притаманна не лише чоловікам, так само як фемінність не обов'язково характеризує лише жінок. Однак патріархальне суспільство закріплює конкретні якості за конкретною статтю, утверджуючи гендерні стереотипи як узагальнені уявлення про чоловіків і жінок, котрі виявляються насамперед як гендерно-рольові стереотипи, що стосуються прийнятності різноманітних ролей і видів діяльності для чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних та поведінкових характеристик, притаманних чоловікам і жінкам [6; с. 158].

Так, уявлення про чоловіків і жінок, мужність та жіночність глибоко увійшли у міфологію, релігію, фольклор та літературу. Реальні та вигадані персонажі є ретрансляторами гендерних стереотипів. Однак, звертаючись саме до міфології, психологиня Сандра Бем увела у гендерну психологію поняття «андрогінність». У міфологічному світогляді різних культур навколишній світ не завжди постає виключно бінарним. Божества у багатьох релігійних системах уособлюють собою цілісну двостатеву істоту; досконалість – це єдність, цілісність (у античній міфології двостатевість спостерігається у Діоніса, Гери, і, звісно, у божества Гермафродита; естонські божества плодочості один цикл виявляють жіночі риси, інший цикл – чоловічі [9], у «Пірі» Платона мова йде про двостатевих істот – андрогінів). Отже, язичницькі уявлення про всесвіт не завжди передбачали розподіл на суто чоловіче і суто жіноче, було сформовано уявлення про те, що «ідеальній істоті» мають бути притаманні як фемінні, так і маскулінні риси. Як не дивно, але до цієї думки дійшли і відносно сучасні дослідники у сфері психології та соціології.

У 1974 році С. Бем зауважила, що необов'язково протиставляти фемінність та маскулінність, що кожній людині можуть бути притаманні як жіночі, так і чоловічі риси, що їх збалансоване поєднання є найкращим варіантом. Так, «народилася» андрогінна особистість. Звісно, відбувалося це не у химерній лабораторії завдяки блискавиці, а певно, у кабінеті пані Бем, і відігравав важливу роль не випадок, а ґрунтовна підготовка до написання цієї праці. А ще роботи Карла Юнга та інших психологів, які задавали собі питання, де різниця між «жіночністю» та «мужністю». Теорія гендерних особистостей Сандри Бем була обумовлена часом. Згадаємо, Мері Шеллі та її відомий твір «Франкінштейн, чи Сучасний Прометей»: у якийсь момент талановитий, але інфантильний Віктор Франкінштейн відмовляється від свого творіння, вважаючи його чудовиськом, хоча він же міг бути чимось прекрасним, бо молодий вчений створив чудо, порушивши загальноприйняті наукові догми. Так і Сандра Бем створила свого дивовижного андрогіна, але потім сама ж від нього і відмовилася. Хоча й досі залишаються аргументи на підтримку

андрогінної особистості Бем, звертаємося до цієї концепції і ми, тому й зупиняємося на питанні андрогінізації та тесті на виявлення гендерних ролей.

Андрогінність – одночасне поєднання ознак фемінності та маскуляності в одній людині незалежно від її статі. Андрогінність не є протиставленням жіночності та мужності. Вона є втіленням їх інтеграції, поєднання. Андрогінність в людині незалежно від її статі передбачає різнобарвність її рольової поведінки та високих соціально адаптивних здібностей [5; с. 15].

У андрогінної особистості м'якість, стійкість в соціальних контактах і відсутність яскраво виражених домінують-агресивних тенденцій в спілкуванні ніяк не пов'язані зі зниженням впевненості в собі, а навпаки виявляються на тлі збереження високої самоповаги, впевненості в собі і самоприйнятті. У андрогіна риси маскуліного та фемінного типу представлені гармонійно, взаємодоповнювано. Саме ця збалансована інтеграція рис підвищує адаптивні можливості андрогінного типу. Відповідно до С. Бем душевне здоров'я не повинно мати гендера, андрогінія позитивно впливає на психологічний стан людини. Таким чином, дослідники помітили зв'язок між андрогінією та:

- ситуативною гнучкістю (здатність бути наполегливими або центрованими на інтересах інших в залежності від ситуації),
- високим рівнем самоповаги,
- мотивацією для досягнень,
- гарним виконанням родинних обов'язків,
- суб'єктивним відчуттям благополуччя.

Якщо андрогінний тип особистості такий «зручний», то постає цілком логічне питання, чому ж люди зі своєю здатністю змінюватися та пристосовуватися не перейшли саме до цього типу? Із основних перепон до цього переходу можна назвати соціальний тиск патріархального суспільства та інформаційний тиск. Соціум змушує нас відповідати гендерним стереотипом, які завжди вірно служили андроцентричним соціальним інститутам (під андроцентризмом розуміємо традиційну свідому чи несвідому практику, що

розміщує чоловічу точку зору, чи чоловічу особу, в центр світогляду; підміна загальнолюдської норми на чоловічу). Особистість відчуває на собі як соціальний, так і інформаційний тиск.

Соціальний тиск на робочому місці може проявлятися не лише як будь-яка дискримінація при працевлаштуванні, оплаті праці, а й у вигляді принизливих прізвиськ, глузувань. Інформаційний тиск пояснюється тим, що визначаючи свою позицію у соціальних питаннях, люди переважно відштовхуються не від власного досвіду, а від інформації, яку надають оточуючі; тобто, часом люди роблять щось не лише тому, що бояться засудження, а тому, що без спрямування із зовні, просто не знають що думати і що робити [1; с. 38]. За зразок беруть поведінку реально існуючих чи вигаданих персонажів. Однак, коли обставини у якійсь окремій професійній галузі склалися такі, що людина має адаптуватися до вимог сучасності, до змін, бо інакше ефективно працювати буде не можливо, то зміни у її особистості сприймаються як необхідні.

Сандра Бем, вбачаючи утопічність та недосконалість у своїй теорії андрогінності, розуміла, що перехід до андрогінії має відбуватися не лише на особистісному рівні, а й на інституціональному.

Так, музей у XXI столітті є складною інституцією, яка зберігає предмети, твори мистецтва, свідчення нематеріального спадку, котрі відображають взаємозв'язок між людиною та світом. Для ефективного функціонування музею необхідно аби музейні працівники мали різнобічні знання, досвід, працювали узгоджено, аби роботі музею сприяла громада і зацікавлені партнери. Сучасні музейники мають бути не мистецтвознавцями-естетами, які захоплені класикою і мешкають не у реальному світі, а у славетному минулому; не місцевими краєзнавцями з вузьким колом знань; вони мають бути професіоналами з сучасним демократичним світоглядом, здатними розуміти усі процеси, які відбуваються у сьогоденні та фундаментом котрих є минуле. Музейні спеціалісти мають не лише зберігати предмети, витвори мистецтва, які вже наявні в колекціях, а й передбачити, що буде представляти цінність для

нащадків. Коли сьогодні музейні установи виконують безліч функцій (від зберігання–експонування до організації дозвілля [4], то музейники мають бути і науковцями, і педагогами, і аніматорами, і PR-менеджерами. Конкурентне середовище вимагає від музеїв активної реклами, здатності йти на ризики, постійної адаптації до мінливих умов функціонування. Відвідувачі ж потребують не тільки фактів–предметів–творів, а й емоційного забарвлення експонатів, у цьому випадку спеціалісти музейної справи мають вміти відчувати інших, тобто мати розвинену інтуїцію, емпатію. Чи не є усі ці вимоги до особистих якостей музейника переліком характерних рис андрогінної особистості?! Поступово у музеях формується колектив як раз з таких працівників і працівниць: активні жінки-музейниці з чіткими позиціями, емоційні розуміючі чоловіки-музейники, здатні йти на компроміс – вони руйнують гендерні стереотипи, однак роблять це у своїй галузі, не показово і не зухвало. У музейній сфері немає необхідності утверджувати андрогінність провокаційно–публічно, як це робив колись Девід Боуї, чи ще раніше Жорж Санд. Така «нереволюційність» у становленні андрогінної особистості не викликає ніякого опору з боку суспільства і сприймається як певна еволюція музейного колективу. Музейники будь-якої статі, активно залучені до культурного життя, співпрацюють з закордонними інституціями, розробляють і реалізують культурно–освітні, ревіталізаційні проекти. І нікого не турбує, якої статі амбіційна та водночас розуміюча людина, яка усе це координує.

Отже, у межах цієї статі ми не проводимо аналіз причин, які вплинули на наявний статевий склад колективу ХММ І. Ю. Репіна, а лише констатуємо, що подібна статева структура сьогодні ніяк не впливає на ефективність роботи. Працівникам ХММ І. Ю. Репіна було запропоновано пройти тест на визначення «маскулінності–фемінності–андрогінності» [7], який ґрунтувався на статево-рольовому опитувальнику Сандри Бем (the Bem Sex-Role Inventory) (дод. А). В опитуванні погодилися взяти участь 18 чоловік. Отримали наступні результати (дод. Б): 5 анкет з фемінними типом особистості (28 %), 13 анкет – з андрогінним (72 %) та жодного результату, який би показав мускулінний тип

особистості. Отже, результати опитування (зауважимо, що науковий склад колективу ввійшов до вибірки без виключень) підтверджують як результати спостереження, так і припущення щодо андрогінізації музейного колективу.

Поступова андрогінізація музейного колективу, яка обумовлена перевагою андрогінних психологічних типів особистості серед працівниць, ставить під сумнів проблему гендерної асиметрії. Наразі також важко врівноважити статевий склад колективу, щоб не зашкодити гендерній рівності: не можна робити привілеї для працевлаштування чоловіків, дискримінацією буде надання переваги за статтю, пропозиції вищої заробітної плати, кращих умов праці; казати про необхідність підвищення престижності музейної праці – означає припускати, що усі ці жінки–музейниці не потребують, аби їх робота була престижною тільки через те, що вони жінки; будь-які намагання позбутися асиметрії лише більше загострять питання «інакшості» статей, підтвердять існуючі гендерні стереотипи. У той час підтримка музеїв, як з боку влади, так і громади, буде сприяти їх розвитку, а разом з тим і розвитку колективів (у різних площинах), зробить цю галузь привабливою для людей творчих і небайдужих до соціально-культурного життя України. Можливо, як наслідок, збільшиться і кількість чоловіків серед музейних працівників. В одному зі своїх есе Вірджинія Вульф писала, що ідеальний письменник (через особливості нашої мови додаємо письменниця) має бути як жіночно-мужнім, так і мужньо-жіночним; вважала, що у свідомості має скластися союз чоловіка та жінки [8]. Погодимося з письменницею, для будь якого спеціаліста, робота якого не позбавлена творчості (під це визначення потрапляють і музейні працівники/працівниці), андрогінність особистості стане запорукою успіху у своїй галузі.

Резюмуючи все вищесказане, можна зауважити, що у сучасному світі спостерігається як андрогінізація окремих особистостей, так і колективів в цілому, як це відбувається у музейній сфері. Такі процеси ставлять під сумнів існування гендерної асиметрії, бо саме поняття «гендер» втрачає свою бінарність, універсалізується. Вірогідніше за все при андрогінізації колективу

можна констатувати лише статево асиметрію, яка ніяк не буде впливати на соціо-культурний бік функціонування колективу. При цьому питання андрогінізації музейного колективу потребує подальшої наукової розробки, особливо в розрізі того, як впливає теорія андрогінної особистості на поляризацію гендеру.

Примітки

1. Берн Ш. Гендерная психология / Шон Берн. – Санкт-Петербург: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 320 с. – (Секреты психологии).
2. Гизуллина А. В. Андрогинизация и асексуализация как две тенденции развития современного общества / А. В. Гизуллина, Д. А. Акылбекова, Н. И. Бакушкина. // Известия Уральского федерального университета. Серия 3: Общественные науки. – 2015. – С. 142–152.
3. Ильин Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 544 с. – (Мастера психологии).
4. Мазурик З. Для чого нам музеї? [Електронний ресурс] / Зеновій Мазурик // Історична правда. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.istpravda.com.ua/articles/2012/08/27/92208/>.
5. Мельник Т. М. 50/50: Сучасне гендерне мислення: Словник / Т. М. Мельник, Л. С. Кобелянська. – Київ: К. І. С., 2005. – 280 с.
6. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. – К.: “К. І. С. ”, 2004. – 536 с.
7. Практикум по гендерной психологии / Под ред. И. С. Клециной. – СПб.: Питер, 2003. – 479 с: ил. – (Практикум по психологии).
8. Целиков Д. Почему андрогинность популярна? [Электронный ресурс] / Дмитрий Целиков. – 2013. – Режим доступа: <http://compulenta.computerra.ru/chelovek/culture/10008821/>.
9. Элиаде М. Мефистофель и андрогин [Электронный ресурс] / Мирче Элиаде. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/eliade/index.php.

Полоралевоу опросник (С.С. Бем)

Назначение теста

Диагностика маскулинности - фемининности испытуемых.

Инструкция. «Отвeтeть на каждое утверждение "да" (+) или "нет" (-), оценивая тем самым наличие или отсутствие у себя названных качеств».

1. Верящий в себя.	31. Быстрый в принятии решений.
2. Умеющий уступать.	32. Сострадающий.
3. Способный помочь.	33. Искренний.
4. Склонный защищать свои взгляды.	34. Полагающийся только на себя (самодостаточный).
5. Жизнерадостный.	35. Способный утешать.
6. Угрюмый.	36. Тщеславный.
7. Независимый.	37. Властный.
8. Застенчивый.	38. Имеющий тихий голос.
9. Совестьливый.	39. Привлекательный.
10. Атлетический.	40. Мужественный.
11. Нежный.	41. Теплый, сердечный.
12. Театральный.	42. Торжественный, важный.
13. Напористый.	43. Имеющий собственную позицию.
14. Падкий на лесть.	44. Мягкий.
15. Удачливый.	45. Умеющий дружить.
16. Сильная личность.	46. Агрессивный.
17. Преданный.	47. Доверчивый.
18. Непредсказуемый.	48. Малорезультативный.
19. Сильный.	49. Склонный вести за собой.
20. Женственный.	50. Инфантильный.
21. Надежный.	51. Адаптивный, приспособляющийся.
22. Аналитический.	52. Индивидуалист.
23. Умеющий чувствовать.	53. Не любящий ругательства.
24. Реваивый.	54. Несистематичный.
25. Способный к лидерству.	55. Имеющий дух соревнования.
26. Заботящийся о людях.	56. Любящий детей.
27. Прямой, правдивый.	57. Тактичный
28. Склонный к риску.	58. Амбициозный, честолюбивый.
29. Понимающий других.	59. Спокойный.
30. Скрытный.	60. Традиционный, подверженный условностям.

Бланк ответов

№	ответ	№	ответ	№	ответ	№	ответ	№	ответ	№	ответ
1		11		21		31		41		51	
2		12		22		32		42		52	
3		13		23		33		43		53	
4		14		24		34		44		54	
5		15		25		35		45		55	
6		16		26		36		46		56	
7		17		27		37		47		57	
8		18		28		38		48		66	
9		19		29		39		49		66	
10		20		30		40		50		60	

Ключ к опроснику

Маскулинность (ответ «да»)	1,4, 7, 10, 13,16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43,46, 49, 52,55,58
Фемининность (ответ «да»)	2,5,8,11, 14, 17,20,23,26,29,32,35,36,41,44,47, 50,53,56,59

Обработка результатов.

За каждое совпадение ответа с ключом начисляется один балл. Затем определяются показатели фемининности (F) и маскулинности (M) в соответствии со следующими формулами:

$$F = \frac{\text{Сумма баллов по фемининности}}{20}$$

$$M = \frac{\text{Сумма баллов по маскулинности}}{20}$$

Основной индекс IS определяется как $IS = (F - M) * 2,322$,

Интерпретация.

Если величина индекса IS заключена в пределах от -1 до +1, то делают заключение об андрогинности. Если индекс меньше -1 ($IS < -1$), то делается заключение о маскулинности, а если индекс больше +1 ($IS > 1$) — о фемининности.

Результати опитування частини колективу ХММ І. Ю. Репіна
за методикою Сандри Бем

№ з/п	Коефіцієнт IS	Інтерпретація	%
1.	1.16	фемінність	28%
2.	1.51	фемінність	
3.	1.39	фемінність	
4.	1.39	фемінність	
5.	1.16	фемінність	
6.	0.46	<i>андроґінність</i>	72%
7.	0.35	<i>андроґінність</i>	
8.	-0.12	<i>андроґінність</i>	
9.	0.81	<i>андроґінність</i>	
10.	0.7	<i>андроґінність</i>	
11.	-0.35	<i>андроґінність</i>	
12.	0.93	<i>андроґінність</i>	
13.	0.46	<i>андроґінність</i>	
14.	0.81	<i>андроґінність</i>	
15.	0.35	<i>андроґінність</i>	
16.	-0.23	<i>андроґінність</i>	
17.	0.58	<i>андроґінність</i>	
18.	-0.5	<i>андроґінність</i>	