

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Державний вищий навчальний заклад
«Університет менеджменту освіти»

О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська

**ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ
ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ**

Спецкурс

для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної педагогічної освіти

Київ

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

2013

Рецензенти:

С. І. Болтівець – доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України;

П. В. Лушин – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та практичної психології Інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

Бондарчук О. І., Нежинська О. О.

П 32 Підготовка працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навчання в системі післядиплом. пед. освіти / О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2013. – 51 с.

Навчально-методичну розробку присвячено висвітленню важливого напрямку психолого-педагогічної діяльності, як підготовка працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності в умовах очно-дистанційної форми навчання.

Розробка містить навчально-тематичний план, програмний зміст, інформаційні матеріали для спецкурсу, а також завдання для самостійної роботи, питання для самоконтролю й список використаної та рекомендованої літератури, глосарій.

Призначено працівникам психологічних служб, викладачам інститутів післядипломної педагогічної освіти, слухачам очно-дистанційної форми навчання, студентам різних спеціальностей, а також усім, хто займається гендерною проблематикою.

ББК 88.5

Схвалено вченою радою Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти (протокол № 3 від 15 березня 2013 р.)

Розглянуто і схвалено кафедрою психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (протокол № 12 від 5 грудня 2012 р.)

© О. І. Бондарчук, О. О. Нежинська, 2013

© ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2013

ЗМІСТ

1. Вступ	4
2. Навчально-тематичний план	5
3. Зміст спецкурсу	5
4. Завдання для самостійної роботи	11
5. Питання для самоконтролю	11
6. Інформаційно-методичні матеріали для спецкурсу	12
7. Література	41
8. Додаток А	46
9. Глосарій	47

ВСТУП

Одним із важливих завдань сучасної освіти є створення умов для навчання, виховання та розвитку прийдешніх поколінь незалежно від традиційних гендерних стереотипів, що утруднюють, а подекуди й унеможливають самореалізацію особистості. Це висуває особливі вимоги до психологічного супроводу навчально-виховного процесу і, відповідно до підготовки працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності».

Мета спецкурсу полягає у висвітленні особливостей підготовки працівників психологічної служби, спрямованої на розвиток їх психологічної готовності до професійної діяльності на засадах гендерної рівності.

У результаті опанування змісту даного спецкурсу слухачі – працівники психологічних служб – отримають поглиблені *знання* щодо гендерної проблематики, специфіки її прояву в освітній сфері, змісту, особливостей, методів професійної діяльності на засадах гендерної рівності тощо.

Вивчення спецкурсу передбачає формування у слухачів *умінь* визначати шляхи запровадження гендерної рівності у навчально-виховний процес на основі гендерного підходу, сприяти формуванню та розвитку гендерної компетентності всіх учасників навчально-виховного процесу, використовувати науково обґрунтовані методи вивчення гендерних характеристик персоналу освітніх організацій та інших суб'єктів освітньої діяльності, здійснювати самодіагностику та самокорекції особистісних властивостей (гендерних стереотипів, упереджень та ні.), значущих для запровадження гендерної рівності в професійній діяльності

Спецкурс розраховано на 12 годин, 6 з яких реалізуються у формі дискусії і елементів тренінгу на очному етапі навчання, а 6 – через самостійну роботу на дистанційному етапі. За потреби кількість годин може бути збільшена. Основу інформаційно-методичних матеріалів спецкурсу складають авторські розробки (результати емпіричних досліджень та викладацько-тренерської роботи).

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ з / п	Назва теми	Форма заняття, кількість годин			
		Тематична дискусія	Елементи тренінгу	Самост. робота	Разом
1	Особливості професійної діяльності працівників психологічної служби на засадах гендерної рівності	2	–	2	4
2	Форми та методи підготовки працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності	–	4	4	8
	Усього	2	4	6	12

ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ

Тема 1. Особливості професійної діяльності працівників психологічної служби на засадах гендерної рівності (тематична дискусія)

Мета: актуалізація проблеми здійснення професійної діяльності працівників психологічної служби на засадах гендерної рівності.

Питання для обговорення

1. Сутність та особливості гендерної рівності.
2. Проблеми, які впливають на запровадження гендерної рівності в професійну діяльність працівників психологічних служб.
3. Зміст і складові готовності працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності як результату їх підготовки.

Література : [1–11; 13–24; 26; 28–32; 34–40, 42].

Тема 2. Форми та методи підготовки працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності (елементи тренінгу)

Мета тренінгу: сприяння підготовці працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності.

Завдання тренінгу:

1. Розширити знання з гендерної проблематики загалом та особливостями запровадження гендерної рівності у закладах освіти.
2. Оволодіння та розширення знань про особливості гендерних стереотипів та методів їх діагностики.
3. Визначення гендерних характеристик працівників психологічних служб.
4. Відпрацювання вмінь й навичок запровадження гендерної рівності в закладі освіти.

Вступ до тренінгу:

- *Мультимедійна презентація:* «Що ми сьогодні будемо робити?» (визначення мети і завдань тренінгу);
- *Вивчення очікувань слухачів:* «Що я сьогодні очікую від тренінгового заняття?» (заповнення індивідуальних робочих карток з наступним груповим обговоренням);
- *Групове обговорення організаційних питань:* «Як ми організуємо свою роботу?» (обговорення організаційних моментів – часу роботи, перерв, правил взаємодії учасників тощо).

Етап 1 (підготовчий). Актуалізація і закріплення знань з гендерної проблематики загалом та особливостями гендерної рівності у закладах освіти:

- *Криголам:* «Мої позитивні риси...».
- *Метод незавершених речень (з подальшим груповим обговоренням):* «На даний момент я відчуваю, що ...», «Гендерна рівність – це ...».
- *Мультимедійна презентація (міні-лекція)* «Актуалізація опорних знань щодо основних понять гендерної проблематики» – висвітлення основних термінів з гендерної проблематики;
- *Тематична дискусія* «Розкрити сутність гендерних стереотипів. Позитивний і негативний вплив гендерних стереотипів» – обговорення

працівниками психологічної служби «+» та «-» гендерних стереотипів взагалі та в освітньому закладі зокрема;

- *Тематична дискусія* «Проблеми гендерного характеру в професійній діяльності працівника психологічної служби» – висвітлення основних гендерних проблем в освітній галузі;

- *Практичне заняття* «Аналіз ситуацій гендерного характеру» – обговорення проблемних ситуацій гендерного характеру на прикладах з власної професійної діяльності працівників психологічної служби;

- *Тематична дискусія* «Чи існує гендерна рівність в освіті? Що сприяє та що заважає гендерній рівності в суспільстві та освіті?» – обговорення основних переваг, а також основних перешкод і проблем щодо гендерної рівності в суспільстві та освіті;

- *Тематична дискусія* «Гендерна компетентність працівників психологічної служби – це ...» – обговорення змісту та особливостей гендерної компетентності;

- *Мультимедійна презентація (міні-лекція)* «Психологічні особливості, зміст, компоненти та психологічні чинники гендерної компетентності працівників психологічної служби» – висвітлення змісту, компонентів та психологічних чинників гендерної компетентності працівників психологічної служби.

Етап 2 (діагностичний). Визначення гендерних характеристик працівників психологічної служби:

- *Презентація особистісного гендерного образу:* в якості чоловіка або жінки представлення себе групі відповідно до своєї статі.

- *Навчальний практикум:* Опитувальник «Ставлення до формування гендерної компетентності працівників психологічної служби» (О. О. Нежинська).

- *Навчальний практикум:* опитувальник О. І. Бондарчук «Методика діагностування гендерної компетентності» для дослідження обізнаності досліджуваних по важливих аспектах гендерної проблематики взагалі, так і

безпосередньо стосовно управління закладами освіти зокрема; визначення власної компетентності з гендерної проблематики; аналіз можливих проявів гендерних стереотипів у закладі освіти; визначення умов запровадження гендерного підходу в даному закладі.

- *Навчальний практикум:* опитувальник Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді «Поширеність гендерних стереотипів».

- *Навчальний практикум:* опитувальник С. Бем на визначення маскулінності / фемінінності (дослідження власного гендерного типу особистості).

- *Навчальний практикум:* «Дослідження самоствавлення за методикою «Хто я?» М. Куна – Т. Мак-Партланда.

- *Навчальний практикум:* «Методика дослідження самоствавлення» С. Р. Пантілєєва для поглибленого визначення сфери самоствавлення особистості, яке включає різні (когнітивні, динамічні, інтегральні) аспекти.

- *Навчальний практикум:* опитувальник «Я – жінка / чоловік» призначений для визначення особистісних уявлень щодо гендерних стереотипів по відношенню до себе (тексти методик наведено в інформаційно-методичних матеріалах).

Етап 3 (корекційно-розвивальний). Підготовка працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності:

- *Аналіз ситуацій професійної діяльності:* аналізуються проблемні ситуації гендерної природи в діяльності працівників психологічної служби, конструктивне розв'язання яких можливе за умови впровадження гендерного підходу в освітню практику [31]. При цьому бажано, щоб приклади таких ситуацій наводили самі працівники з досвіду власної професійної діяльності.

- *Знайомство з текстом* «Приклад ранньої гендерної соціалізації» [12] – обговорення та виведення єдиної думки про те, що зрілі люди більш схильні до гендерних установок щодо виховання та поведінки дітей, а також

приклад того, що у них більше виявляються гендерні стереотипи та упередження у різних сферах життя.

- *Проектна діяльність* – у групах створення і захист проектів «Різні суспільства» з подальшим обговоренням [12].

- *Мозковий штурм*: «В яких сферах суспільство очікує різної поведінки від чоловіків і жінок?».

- *Групова робота*: учасникам пропонується рисунок (див. Додаток А), на якому зображені чоловік і жінка в ситуації конфліктного спілкування – викласти свої уявлення про соціальний статус, зовнішність, предмет і причини можливого конфлікту, особистісних характеристик, імовірного розв’язання конфлікту (з подальшим груповим обговоренням).

- *Робота в малих групах*: «Що я думаю про «жіноче» та «чоловіче» у вихованні дітей?» [12].

- *Тематична дискусія* «Чи є необхідним позбавлятися гендерних стереотипів?» – обговорення «+» та «-» гендерних стереотипів [12].

- *Практичне заняття* «Ідеальна жінка, ідеальний чоловік» [12] – працівники психологічної служби прояснюють уявлення про «ідеальний» жіночий та чоловічий образ, уточнюють, в якій мірі ці уявлення є власними переконаннями, а в якій – відображають бажання оточуючих відповідно до гендерних стереотипів бачити нас такими, як запропоновано суспільством, також виявили гендерні стереотипи, які стосуються традиційно жіночих і чоловічих якостей та ролей.

- *Групова робота*: вправа «розхитування» стереотипів: викликати щонайбільше думок із приводу «за» та «проти» дотримування гендерних стереотипів (з подальшим груповим обговоренням) [12].

- *Аналітичне завдання*: знайти аргументи на користь того, яка стать і в якому віці більшою мірою є суб’єктом власної долі – планує, реалізує, оволодіває, керує подіями (з подальшим груповим обговоренням) [12].

- *Групова робота*: вправа «Організація взаємостосунків»: з числа учасників обирається один, хто погоджується презентувати протилежну

професійну роль, з огляду гендерних стереотипів; інші учасники висловлюють свої міркування щодо виправданості такого вибору (з подальшим груповим обговоренням) [31].

- *Вправа*: «Я-реальне» та «Я-ідеальне» (написання та порівняння своїх характеристик з подальшим груповим обговоренням) [12].

- *Групова робота*: пропонується скласти перелік якостей з урахуванням гендерного компоненту, необхідних працівнику психологічної служби для успішної професійної діяльності та ефективності діяльності закладу загалом (чоловіка та жінки, їх спільності і відмінності) [31].

- *Групова дискусія* «Навіщо потрібна гендерна рівність чоловікам і жінкам?» [6; 12].

- *Мозковий штурм*: «Як забезпечити запровадження гендерного підходу в практику професійної діяльності працівників психологічної служби?» [6; 31].

- *Проектна діяльність* – у групах створення і захист проектів «Освітнє середовище гендерної рівності» з подальшим обговоренням [31].

Етап 4 (дистанційний). Закріплення і розвиток конструктивних особистісних новоутворень.

Здійснюється через виконання спеціальних завдань для самостійної роботи на дистанційному етапі навчання.

Заключна частина навчання

- *Рефлексивний аналіз*: «Що дав мені спецкурс?».
- *Анкетне опитування*: «Оцінка ефективності спецкурсу».
- *Побажання учасників один одному наприкінці заняття в умовах очно-дистанційної форми навчання.*

Література : [6; 10; 12–13; 17; 25; 27; 31; 33; 39].

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Визначити особливості запровадження гендерної рівності в сучасному українському суспільстві. Порівняти такі особливості з іншими країнами світу.

2. Проаналізувати можливі прояви гендерних стереотипів у власній професійній діяльності.

3. Визначити умови запровадження гендерної рівності в професійній діяльності працівників психологічної служби.

4. Скласти програму психологічного супроводу навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке «гендерна рівність»?

2. Які існують гендерні характеристики особистості?

3. Які прояви гендерних стереотипів негативно позначаються на можливості самореалізації особистості?

4. У чому полягає сутність концепції С. Бем?

5. Які існують підходи до пояснення гендерних відмінностей особистості?

6. Як можуть виявлятися гендерні стереотипи у навчальному процесі, програмах, підручниках тощо?

7. Що таке гендерна компетентність працівника психологічної служби?

8. Які є умови запровадження гендерної рівності в діяльність закладу освіти?

9. У чому виявляється психологічна готовність працівника психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності?

10. У чому полягає сутність і напрями психологічного супроводу навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності?

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

ДЛЯ СПЕЦКУРСУ

БЛОК 1. ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ

1.1. Сутність та особливості гендерної рівності.

Гендерна рівність посідає важливе місце у забезпеченні розвитку суспільства та знаходиться в центрі економічного та соціального прогресу. Вона передбачає однаковий статус для чоловіків та жінок. Гендерна рівність означає, що чоловіки та жінки мають однакові умови для реалізації своїх людських прав та однаковий потенціал для здійснення свого внеску у національний, політичний, економічний, соціальний та культурний розвиток, а також рівні права на користування результатами цього розвитку. Таким чином, гендерна рівність означає рівну оцінку суспільства схожого та відмінного між чоловіками та жінками, а також змінність ролей, які вони відіграють.

Гендерна рівність – це рівність чоловіка і жінки перед законом у прояві всіх своїх соціальних сил, можливість вільного вибору ними форм соціальної активності, в тому числі, професії, свобода самовираження, самоствердження відповідно до власних гендерних інтересів і потреб [39].

Європейський суд з прав людини дає аналогічне визначення **дискримінації**: *«Відмінність у поводженні є дискримінаційною, якщо вона «не має об'єктивного і розумного виправдання», тобто, якщо вона не переслідує «законної мети» або відсутня «розумна відповідність використуваних засобів і переслідуваної мети».*

Дискримінація є одним з найбільш серйозних і широко поширених порушень прав людини у сучасній Європі. Мільйони людей, як і раніше, є ізольованими, живуть у злиднях, зазнають жорстокого поводження, навіть стають жертвами насильства лише через те, ким вони є чи через те, у що вони вірять. Рівне ставлення до всіх є не тільки здоровим глуздом або ввічливістю.

Це – право, і всі уряди повинні забезпечити, щоб цей основоположний принцип був дотриманий.

Яку б форму вона не приймала, дискримінація базується на запереченні чи неприйнятті відмінностей. Вона виникає в результаті неповаги до гідності й відмови визнати однакову цінність кожної людини. Права людини не можуть бути забезпечені у випадку, коли їх дотримання заборонено або обмежене за ознакою етнічного походження особи, кольору шкіри, релігії, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, віку, інвалідності чи іншого статусу. Це знайшло своє відображення в самій першій статті Загальної декларації прав людини, яка говорить, що «всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах».

Пряма дискримінація характеризується як намір дискримінувати особу чи групу, наприклад, бюро з працевлаштування відкидає претендента певної національної ознаки (єврея, цигана та ін.) або житлова компанія не продає квартири для осіб «кавказької національності». **Непряма дискримінація** зумовлена впливом політики або конкретних заходів: це відбувається тоді, коли формально нейтральні правила, критерії або практика ставлять де-факто особу або осіб певної меншини у невігідне становище у порівнянні з іншими. Прикладами можуть бути: мінімальний критерій росту для певної професії (завдяки чому серед заявників може бути виключено набагато більше жінок, ніж чоловіків); або ж не наймати людей з певним іміджем – жінок з довгими спідницями (під що підпадають мусульманки), чоловіків із довгим волоссям або із сережками у вухах (під що підпадають чоловіки із певним особистим смаком), і т.ін. Формально ці правила є нейтральними щодо, наприклад, етнічної або релігійної приналежності, але фактично ставлять у нерівноправне положення різних членів суспільства, а деякою мірою – і представників етнічних та релігійних груп (наприклад, хіджаб: ознака мусульманки). Дискримінації щодо осіб і соціальних груп за ознакою раси, релігії, гендера, етнічної приналежності, походження, національності або сексуальної орієнтації заборонена у багатьох

міжнародних документах з прав людини і в Лісабонській угоді, що заміняє Конституцію ЄС.

Протилежний випадок становить *позитивна дискримінація*, під якою розуміються політичні заходи, спрямовані на врахування статі, раси або етнічної приналежності суб'єкта з метою забезпечення рівності можливостей для представників груп населення, які піддаються або піддавалися раніше дискримінації. Позитивна дискримінація є важливим чинником подолання гендерної нерівності, орієнтована на збільшення представленості жінок у сфері зайнятості, освіти і бізнесу, з яких вони були історично виключені. Аналогічна позитивна дискримінація з тих же причин здійснюється у відношенні до національних меншин, наприклад, циган.

Саме тому на сучасному етапі розвитку суспільства, коли через політичні, економічні, соціальні зміни відходять у минуле чіткі розмежування виключно жіночих сфер діяльності й суто чоловічих, життя вимагає гнучкіших моделей для здійснення життєвого шляху, побудови гармонійного внутрішнього світу. Рівні можливості користатися своїми правами, розвивати свої потенційні можливості є метою і засобом розвитку гармонійної особистості. Усвідомлення закономірностей розвитку суспільства та свого місця в ньому, обізнаність та усвідомлення гендерної проблематики, прийняття себе і своєї статі, розвиток позитивного, толерантного ставлення до представників іншої статі, заснованого на гендерній рівності представників обох статей, незалежність від гендерних стереотипів завжди сприяє саморозвитку та самоактуалізації особистості.

1.2. Проблеми, які впливають на запровадження гендерної рівності у професійну діяльність працівників психологічних служб.

Перша група проблем пов'язана з широким соціальним контекстом, оскільки однією з найбільш гострих соціально-психологічних проблем для сучасної України є існування в суспільстві гендерних стереотипів. Гендерні

стереотипи (грецьк. stereos – твердий і typos – відбиток) є різновидом соціальних стереотипів, які безумовно мають свої особливості, являючи собою набір загальноприйнятих норм і суджень про становище жінок і чоловіків, норм їхньої поведінки, мотивів та потреб [1–2; 6; 10; 13; 17; 27]. Вони часто диктують, приписують чоловікам і жінкам певні психологічні якості, норми поведінки, рід занять, професії тощо, цементують існуючі гендерні розбіжності, часто ускладнюють оптимізацію процесів у сфері гендерних відносин. Гендерні стереотипи забезпечують ідентифікацію з певними статевими ролями, засвоєнню гендерної ролі у дитячі роки.

Гендерні стереотипи можна поділити на 3 групи [17]:

1. Стереотипи маскулінності / фемінінності: чоловіки – компетентні, самовпевнені, незалежні, домінантні, агресивні, схильні міркувати логічно, здатні керувати своїми почуттями; жінки – пасивніші, залежні, турботливі, емоційні і ніжні.

2. Стереотипи щодо змісту праці чоловіків і жінок: сферою жінок вважається емоційна, обслуговуюча діяльність, тобто «суто жіноча»; сферу діяльності, яку характеризує творча, організаційна, керівна, результативна праця, тобто «суто чоловіча», приписують чоловікам.

3. Стереотипи, що пов'язані із закріпленням професійних і сімейних ролей відповідно до статі: для чоловіків головними ролями є професійні, а для жінок – сімейні ролі. Основним критерієм в цьому розподілі виступає біологічна здатність жінки до народження дитини. В сучасному суспільстві давно відпала та соціальна необхідність розподілу праці на цій основі, яка існувала раніше.

Згідно Ш. Берн, «...гендерні відмінності створюються в рамках соціуму, традиційні гендерні ролі обмежують і чоловіків, і жінок» [2, с. 26].

Так, для жінок, які виявляють свої здібності, бажають реалізувати свій потенціал, часто може виникнути конфлікт з традиційними поглядами оточуючих та їх чоловіків на місце жінки в суспільстві і, можливо, власними уявленнями про себе як про особистість. Для чоловіків повна відповідність

нормам успішності в усіх сферах життя (статус, розумова, фізична та емоційна твердість) недосяжна, що викликає стрес і приводить до обмеження емоційності, нав'язливого прагнення та успіху у всьому тощо [6; 17].

Суперечності у вимогах до ролей жінки можуть негативно впливати на інші аспекти її життя. Крім того, жінка зіштовхується з тим, що практично всі соціальні норми ділового спілкування є «чоловічими». Підсвідомо оточуючі вважають, що бути діловою людиною – означає бути чоловіком. Це призводить до виникнення психологічного бар'єру у спілкуванні з представниками протилежної статі, рольового конфлікту, виникненні гендерних стереотипів, а також позначається на гальмуванні розвитку особистості освітянина.

Отже, гендерні стереотипи є важливим соціально-психологічним механізмом передачі знань про те, якими повинні бути чоловіки та жінки, при цьому вони відрізняються різною життєстійкістю. Їхнє міцне вкорінення у свідомості великої частини населення сприяє відтворенню стереотипів з покоління в покоління в процесі соціалізації. Попри те, що гендерні стереотипи з часом змінюються, вони є найконсервативнішими у масовій та індивідуальній свідомості.

Можливість відійти від поглядів про зумовленість чоловічих та жіночих характеристик і ролей, обмежених традиційними гендерними стереотипами, сприяння профілактиці міжстатевих конфліктів, розвитку толерантності особистості, психологічної культури, чуйності, відвертості, комунікативності тощо, є особистісним шляхом розвитку та вільному вибору самореалізації особистості працівника психологічної служби [6; 13; 42].

Друга група проблем пов'язана з особливостями реалізації гендерної політики в освітній галузі і зумовлених цим рядом суперечностей [2; 6]:

- між безперечними змінами культурних і соціальних стереотипів маскулінності та фемінінності, послабленням поляризації жіночої та чоловічої соціальних ролей та, водночас, досить усталеними позиціями управлінців – представників обох статей у гендерних питаннях;

- між зростанням інтересу до гендерної проблематики та відсутністю єдиної концепції гендерного підходу в освіті, що забезпечить подолання гендерної асиметрії в освітній галузі, побудову її на засадах гендерної рівності;

- між єдиними суспільними вимогами до професійної діяльності управлінців і персоналу освітніх організацій загалом і наявними відмінностями в поведінці та особистісних якостях освітян залежно від статі;

- між існуючими гендерними відмінностями суб'єктів навчально-виховного процесу та низькою орієнтацією керівників на їх врахування в практиці управління;

- між існуючими жорсткими гендерними стереотипами й упередженнями в освітній практиці та недостатньою розробленістю методів їх усвідомлення, осмислення та корекції;

- між необхідністю встановлення партнерських стосунків між всіма суб'єктами освітнього процесу та гендерною асиметрією останнього;

- між об'єктивною потребою у формуванні гендерної компетентності освітян та недостатньою розробленістю психолого-педагогічних засад забезпечення даного процесу через його багатомірність і міждисциплінарність;

- між необхідністю урахування гендерної проблематики і зосередженням на оновленні професійних знань, умінь, навичок управлінців без достатнього урахування гендерних особливостей управлінської діяльності.

Третя група проблем пов'язана з особливостями особистості працівників психологічної служби, для яких, як свідчать результати наших досліджень, є характерним [5; 6; 10; 13]:

- 1) амбівалентне ставлення до вдосконалення психологічної компетентності суб'єктів навчально-виховного процесу (позитивне по відношенню до інших і невизначене або негативне в контексті самовдосконалення);

2) недостатньо високий рівень знань та вмінь працівників психологічної служби з гендерних проблем в діяльності освітніх організацій;

3) особливості особистісних характеристик працівників психологічної служби, зокрема, наявність традиційних гендерних стереотипів;

4) неготовність значної кількості працівників психологічної служби до гендерної просвіти та відповідного психологічного навчання, формування гендерної компетентності та корекції наявних гендерних стереотипів;

5) професійне вигорання та професійні деформації особистості частини працівників психологічних служб, що зумовлює проблеми у засвоєнні інформації, яка відрізняється від їх попереднього професійного досвіду.

1.3. Зміст і складові готовності працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності як результату їх підготовки.

Підготовка працівників психологічної служби спрямована на розвиток їх психологічної готовності до професійної діяльності на засадах гендерної рівності, яку можна розглядати як складне особистісне утворення, що містить сукупність мотивів, знань, умінь та особистісних якостей працівників, які сприяють запровадженню гендерної рівності в діяльність освітньої організації.

Відповідно у структурі психологічної готовності працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності можна виокремити *мотиваційний* (сукупність мотивів, що зумовлюють стійке прагнення запровадити гендерний підхід в професійній діяльності, усвідомити та розвинути свої гендерні характеристики особистості, які зможуть забезпечити професійну діяльність на засадах гендерної рівності), *когнітивний* (сукупність знань по гендерній проблематиці загалом і по специфіці її відображення в практиці діяльності психологічної служби зокрема), *операційний* (сукупність умінь і навичок запровадження працівником психологічної служби гендерного підходу в

професійній діяльності) та *особистісний* (відсутність традиційних гендерних стереотипів і упереджень; розвинута гендерна ідентичність, усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе та своєї статі) компоненти.

Основними напрямками підготовки працівників психологічної служби до професійної діяльності на засадах гендерної рівності є розвиток їх готовності до: 1) попередження негативних проявів гендерних стереотипів і упереджень у навчально-виховному процесі; 2) попередження дискримінації за ознакою статі; 3) формування гендерної компетентності всіх суб'єктів навчально-виховного процесу; 4) особистісної саморегуляції і самокорекції негативних проявів гендерних стереотипів і упереджень у професійній діяльності.

БЛОК 2. ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ

Опитувальник «Ставлення до формування гендерної компетентності працівників психологічної служби» (О. О. Нежинська) [31]

Інструкція. Відповідаючи на запитання, підкресліть (або позначте), будь ласка, правильні відповіді.

1. Яке Ваше ставлення до гендерної проблематики у програмі підвищення психолого-педагогічної кваліфікації?

- а) позитивне;
- б) важко сказати;
- в) негативне.

2. Чи потрібна взагалі гендерна просвіта?

- а) так, потрібна;
- б) важко сказати;
- в) ні, не потрібна.

3. Наскільки часто у колективі Вашого закладу відбуваються конфлікти чи непорозуміння між педагогами-чоловіками та педагогами-жінками?

- а) часто;
- б) дуже рідко;
- в) не буває.

4. Чи існують, на Вашу думку, прояви гендерних стереотипів у вихованні та навчанні дітей за статтю (в батьківських сім'ях та ЗНЗ)?

- а) так;
- б) важко сказати;
- в) ні.

5. Чи існують гендерні стереотипи у навчально-виховному процесі на рівні навчальних програм, підручників та навчальних посібників?

- а) так;
- б) важко сказати;
- в) ні.

6. Чи потрібно, впроваджувати гендерний підхід в діяльність закладів освіти?

- а) так, потрібно;
- б) важко сказати;
- в) ні, не потрібно.

7. Яке Ваше ставлення до гендерної компетентності?

- а) позитивне;
- б) важко сказати;
- в) негативне.

8. Чи потрібно формувати гендерну компетентність у працівників психологічних служб?

- а) так, потрібно;
- б) важко сказати;
- в) ні, не потрібно.

9. Чи потрібно формувати гендерну компетентність у педагогічних працівників закладів освіти?

- а) так, потрібно;
- б) важко сказати;
- в) ні, не потрібно.

10. Чи потрібна гендерна рівність між чоловіками та жінками?

- а) так, потрібна;
- б) важко сказати;
- в) ні, не потрібна.

Опрацювання результатів.

Чим більше відповідей «так», тим більш позитивне ставлення до формування гендерної компетентності у працівників психологічної служби (8–10 позитивних відповідей – високий рівень, 5–7 – середній рівень, нижче 4 – низький рівень).

**Опитувальник «Методика діагностування гендерної компетентності»
(О. І. Бондарчук) [13]**

Інструкція. Відповідаючи на запитання, підкресліть (або позначте), будь ласка, правильні відповіді.

1. Які з перелічених нижче понять є гендерними характеристиками особистості?

- Резистентність.
- Маскулінність.
- Ригідність.
- Конформність.
- Сензитивність.

2. З характеристик, що перелічені нижче, виберіть ті, за допомогою яких визначають поняття «гендер»?

- Соматичні.
- Поведінкові.
- Соціокультурні.
- Економічні.
- Репродуктивні.
- Жодна з перелічених характеристик.

3. За дослідженням С. Бем найадаптованішими і найгнучкішими вважаються особи з вираженими:

- Фемінінними рисами.
- Маскулінними рисами.
- Андроґінними рисами.
- Недиференційованими рисами.
- Невизначеними рисами.

4. Чи існують, на Вашу думку, типові «жіночі» і «чоловічі» психологічні риси, які мають виявлятися тільки в жінок або чоловіків?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

5. Висловлювання «стандартизовані уявлення про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче» складає зміст поняття:

- Гендерна роль.
- Гендерний стереотип.
- Гендерне настановлення.
- Гендерна ідентичність.
- Жодного з перелічених понять.

6. Чи правильною, на Ваш погляд, є думка про те, що біологічна стать однозначно визначає і психологічну стать?

- Так.
- Скоріше так.

- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

7. *Висловлювання «суб'єктивна неусвідомлювана готовність до певної поведінки, яку очікують від індивідів певної статі» складає зміст поняття:*

- Гендерна роль.
- Гендерний стереотип.
- Гендерне настановлення.
- Гендерна ідентичність.
- Жодного з перелічених понять.

8. *Які думки у Вас з'явилася б найперше, коли б Вам розповіли про сім'ю, в якій жінка заробляє гроші і робить професійну кар'єру, а чоловік сидить вдома і виховує дітей?*

- Це обурливо.
- Так не повинно бути.
- Мені байдуже.
- Нехай, як їм так краще.
- І мені б так хотілося.

9. *Висловлювання «аспект самосвідомості, що пов'язаний з усвідомленням себе як представника певної статі» складає зміст поняття:*

- Гендерна роль.
- Гендерний стереотип.
- Гендерне настановлення.
- Гендерна ідентичність.
- Жодного з перелічених понять.

10. *Чи правильним є твердження про те, що не існує дискримінації чоловіків за ознакою статі, існує тільки дискримінація жінок?*

- Так.
- Важко сказати.
- Ні.

11. *Якщо б Вам запропонували проранжувати за 15-ма позиціями перелік управлінських проблем в освіті, поставивши на перше місце найзначущу проблему, то гендерна проблематика посіла в у цьому списку:*

- 1–5-те місце.
- 6–10-те місце.
- 11–15-те місце.
- Взагалі не ввійшла б до даного переліку.

12. *Яким, на Вашу думку, має бути виховання дітей у школі залежно від статі:*

- Забезпечення виховання хлопчиків і дівчаток відповідно до їхньої статі.

- Виховання відповідно до запитів суспільства, тих норм, вимог, стандартів, які суспільство висуває по відношенню до людей залежно від їхньої статі.
- У вихованні має відбуватися корекція впливів гендерних настановлень і стереотипів на користь виявлення і розвитку особистісних схильностей індивіда.
- Мають бути єдині вимоги до всіх учнів незалежно від їхньої статі.

13. Чи вважаєте Ви, що зараз в управлінні освітою існує гендерна нерівність?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

14. Чи вважаєте Ви, що в освітніх програмах існує гендерна нерівність?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

15. Яке з наведених нижче тверджень, на Вашу думку, відповідає дійсності:

- Жінки-керівники ефективніші, ніж чоловіки-керівники.
- Чоловіки-керівники ефективніші, ніж жінки-керівники.
- Нема відмінностей в ефективності діяльності керівників залежно від статі.

16. Чи існують, на Вашу думку, суто «жіночі» і суто «чоловічі» проблеми в педагогічних колективах?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

17. У якій мірі, на Ваш погляд, враховується гендерний підхід в управлінні освітою на даному етапі?

- Зовсім не враховується.
- Враховується частково.
- Важко сказати.
- Враховується в багатьох аспектах.
- Враховується повністю.

18. Чи можуть однаково успішно здійснювати професійну кар'єру в системі освіти і чоловіки, і жінки?

- Так.

- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

19. Мати учня є домогосподаркою, яка займається виключно господарсько-побутовими проблемами. Заробляє гроші батько. Коли ж мати висловлює бажання піти на роботу, він активно заперечує, обґрунтовуючи це тим, що грошей і так вистачає. У контексті реалізації гендерного підходу в роботі з батьками учнів визначте, як, на Ваш погляд, позначиться на становленні гендерної самосвідомості ситуація, що склалася в сім'ї їхньої дитини:

- Позначиться негативно.
- Скоріше негативно.
- Важко сказати.
- Скоріше позитивно.
- Позначиться позитивно.
- Ніяк не позначиться.

20. Чи репродукуються гендерні стереотипи й упередження навчально-виховними засобами, програмами, підручниками?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

21. Під час співбесіди при прийомі на роботу керівник повідомляє молодій жінці, яка претендує на вакансію, що її кандидатура відхиляється, оскільки традиційно цю посаду займає чоловік. Крім того, керівник висуває припущення, що молода жінка може вийти заміж, піти в декрет і все одно не буде працювати. Чи порушені в даному випадку правові норми, що прийняті в законодавстві України?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

22. У якій статті Конституції України гарантовано рівність прав чоловіків і жінок?

- Розділ I, ст. 22.
- Розділ I, ст. 27.
- Розділ II, ст. 24.
- Розділ II, ст. 31.
- У жодній із зазначених статей.

23. Керівник відмовляє педагогу-жінці в оплаті курсів підвищення кваліфікації, але збирається оплатити їх іншому педагогу-чоловіку, обґрунтовуючи це тим, що жінка може пройти курси і пізніше, а її колезі це необхідно зараз, оскільки саме він є реальним кандидатом на підвищення. Чи порушені в даному випадку правові норми, що прийняті в законодавстві України?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

24. Коли відбулася IV Всесвітня конференція з питань щодо становища жінок?

- У 1995 році, в Пекіні.
- У 1993 році, в Парижі.
- У 1990 році, в Осло.
- У 2001 році, в Торонто.
- У 2002 році, в Амстердамі.

25. Чоловік просить надати йому відпустку по догляду за хворою дитиною. На роботі йому відповідають: «У вас для цього є жінка, ось нехай вона і доглядає за дитиною, а ви потрібні на роботі». Чи порушено в даному випадку правові норми, що прийняті в законодавстві України?

- Так.
- Скоріше так.
- Важко сказати.
- Скоріше ні.
- Ні.

26. Коли Кабінет Міністрів України затвердив Державну програму з утвердження тендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року?

- У 2000 р.
- У 2003 р.
- У 2006 р.
- У 2008 р.
- Ще не прийнята, знаходиться у процесі ратифікації.

27. У якій з перелічених країн існує закон «Про паритет між жінками і чоловіками», який спрямований на забезпечення паритетного представництва чоловіків і жінок на всіх виборних посадах?

- Франція.
- Росія.
- Данія.
- Алжир.

- Бразилія.
28. *Індивідуальні упереджені настановлення і дискримінацію щодо представників іншої статі позначають терміном:*
- Негативізм.
 - Маскулінність.
 - Сексизм.
 - Фемінінність.
 - Жодним з перелічених термінів.
29. *У якій країні існує міністерство по захисту прав жінок і сприяння їхньому розвитку?*
- Данія.
 - Норвегія.
 - Канада.
 - Туніс.
 - Росія.
30. *Коли Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про обов'язковий Урок гендерної грамотності в загальноосвітніх навчальних закладах»?*
- У 2006 р.
 - У 2007 р.
 - У 2008 р.
 - У 2009 р.
 - Ще не прийнята.
31. *Чи є необхідною, на Вашу думку, організація спеціального навчання, що має на меті гендерну просвіту освітян?*
- Так.
 - Важко сказати.
 - Ні.

Опрацювання результатів.

При аналізі відповідей слід врахувати, що опитувальник має три основні блоки питань (по 10 питань у кожному), у яких передбачено визначення обізнаності опитуваних з особливостей соціально-правового (питання 21–30), психолого-педагогічного (питання 1–10) та організаційно-педагогічного забезпечення управління освітніх закладів з урахуванням гендерного підходу (питання 11–20). За кожну правильну відповідь нараховується 10 балів. Оскільки в управлінському блоці питань правильними можуть бути 2 варіанта відповідей, кожний з яких отримує 5 балів, максимально можлива кількість набраних балів за цим блоком дорівнює не 100 балів (як в соціально-правовому і управлінському блоці), а лише 70 балів. Це потрібно врахувати при порівняльному аналізі обізнаності з зазначених питань.

За допомогою даного опитувальника можна визначити як *рівень знань* по важливих аспектах гендерної проблематики працівників психологічних служб взагалі, так і безпосередньо стосовно управління закладами освіти зокрема. При цьому про операціональну складову гендерної компетентності (*вміння і навички* щодо впровадження гендерного підходу) можна певною мірою судити на основі розв'язання ситуацій, запропонованих в опитувальнику (питання 19; 21; 23; 25).

Про *значущість гендерного підходу в освіті* можна зробити попередній висновок на основі відповіді на питання 11, в якому пропонується проранжувати важливість гендерної проблематики серед інших управлінських проблем.

Опитувальник також передбачає визначення *ставлення до реалізації гендерного підходу в освітньому закладі*. Це, насамперед, пряме запитання про ставлення до запровадження гендерної просвіти для освітян (питання 31), і завуальовані запитання, в яких є ситуація вибору правильності управлінських дій в окремих моментах діяльності закладів освіти, що пов'язані з гендерною проблематикою (питання 4; 10; 12; 14; 19; 20; 21; 23; 25). При цьому про позитивне ставлення, на нашу думку, свідчитимуть вибори на користь гендерної рівності освітян і інших учасників навчально-виховного процесу.

На основі аналізу відповідей на окремі питання опитувальника (4, 6, 8, 12, 20) можна висунути припущення про наявність традиційних *гендерних стереотипів*. Підставу для такого припущення дають відповіді, за якими стверджується наявність типових «жіночих» і «чоловічих» психологічних рис (питання 4), те, що біологічна стать однозначно визначає психологічну стать (питання 6), заперечується можливість для чоловіка займатися суто «жіночими справами» (питання 8), стверджується необхідність виховання дітей залежно від статі, а не особистісного потенціалу (питання 12), відсутність стереотипів у навчальних програмах і підручниках (питання 20) тощо.

Інтерпретація: чим вищий бал, тим в більшій мірі освітяни обізнані з питання гендерної проблематики.

Ключ до опитувальника:

1. 2; **2.** 3; **3.** 3; **4.** 4 або 5; **5.** 1; **6.** 4 або 5; **7.** 3; **8.** 4; **9.** 4; **10.** 3; **11.** 1 або 2; **12.** 3; **13.** 1 або 2; **14.** 1 або 2; **15.** 3; **16.** 1 або 2; **17.** 1 або 2; **18.** 4 або 5; **19.** 1 або 2; **20.** 1 або 2; **21.** 1; **22.** 3; **23.** 1 або 2; **24.** 1; **25.** 1 або 2; **26.** 3; **27.** 1; **28.** 3; **29.** 4; **30.** 3; **31.** 1.

Опитувальник «Поширеність гендерних стереотипів»

(Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді) [17]

Інструкція. Досліджуваним пропонують відповісти на 10 запитань. Якщо відповідь «так», слід її помітити.

№	Зміст гендерного стереотипу
---	-----------------------------

з/п	
1	Чи поділяєте Ви точку зору, що вчителям краще бути маскулінними, ніж андрогінними особистостями?
2	Чи згодні Ви з твердженням, що за винятком професій, шкідливих для репродуктивного здоров'я жінок, решта професій є «чоловічими» або «жіночими»?
3	Чи схильні Ви більше вибачати прояви грубості та агресивності з боку учнів-хлопців, ніж учениць?
4	Чи поділяєте Ви точку зору, що дівчата здібніші до вивчення гуманітарних наук, хлопці – до природничих?
5	Чи є Ви прихильником точки зору, що дівчат передусім треба готувати до ролі матері та господині, а хлопців до тих професій, які б давали змогу матеріально забезпечити сім'ю?
6	Чи згодні Ви з думкою, що для більш успішного навчання в школі хлопцям часто бракує посидючості, терпіння, а дівчатам здібностей?
7	Чи поділяєте Ви точку зору, що чоловіки є кращими лідерами, капітанами команд, керівниками підприємств тощо, ніж жінки?
8	Чи підтримуєте Ви розвиток у хлопців маскулінності, а у дівчат фемінінності більшою мірою, ніж андрогінних властивостей незалежно від статі вихованців?
9	Чи поділяєте Ви точку зору, що потенціал і досягнення дитини у навчанні, виборі улюблених занять, у громадській роботі, профорієнтаційній сфері, культурному розвитку багато в чому визначаються її статевою належністю?
10	Чи визначає стать дитини те, як до неї потрібно звертатися, про що говорити, що радити тощо?

Опрацювання результатів.

Чим більше відповідей «так», тим більше у досліджуваних гендерних стереотипів по відповідних сферах життя.

Опитувальник С. Бем на визначення маскулінності / фемінінності [12]

Інструкція. Оцініть за п'ятибальною шкалою яскравість у себе цих якостей: 1 бал – якість відсутня, 5 балів – якість виражена найбільше.

Якості	Бал	Якості	Бал
Агресивність		Розуміння інших	
Зарозумілість		Делікатність	
Самовпевненість		Дії у згоді з іншими	
Владність		Залежність	

Незалежність		Емоційність	
Цинічність		Легка збудливість	
Обережність		Тривожність	
Домінування		Жіночність	
Ініціативність		Мінливість	
Переконливість		Здатність прощати	
Передбачливість		Доброзичливість	
Відкритість		Легковажність	
Значущість		Прагнення допомагати	
Практичність		Соромливість	
Працьовитість		Хвальковитість	
Дотепність		Чутливість	
Винахідливість		Сентиментальність	
Мужність		Щирість	
Прямота		Покірливість	
Проникливість		Співчуття	
Суворість		Балакучість	
Сила		Несміливість	
Витривалість		Чуйність	
Мстивість		Турботливість	

Опрацювання результатів проводиться за такими етапами:

– підрахувати бали за кожним стовпчиком таблиці окремо з наступним їх порівнянням (якщо приблизно однакова кількість балів, то робиться висновок про андрогінний тип особистості; якщо кількість балів значно переважає у першому стовпчику, то робиться висновок про маскулінний тип; якщо кількість балів значно переважає у другому стовпчику, то робиться висновок про фемінінний тип; якщо взагалі мала кількість балів, то можна говорити про недиференційований тип особистості);

– дати оцінку отриманим результатам, визначивши власний тип особистості.

Методика дослідження установки особистості на себе «Хто Я?»

(М. Кун, Т. Мак-Партланд) [12]

Інструкція. Дайте, будь ласка, 20 відповідей (по можливості) на питання «Хто я»? При цьому можна використовувати будь-які слова або

речення. Записуйте відповіді так, як вони спадають Вам на думку, так, якби Ви відповідали собі, а не комусь іншому.

1. Я,
2. Я,
3. Я,
4. Я,
5. Я,
6. Я,
7. Я,
8. Я,
9. Я,
10. Я,
11. Я,
12. Я,
13. Я,
14. Я,
15. Я,
16. Я,
17. Я,
18. Я,
19. Я,
20. Я,

Оцініть за 5-бальною шкалою значущість для Вас особисто кожної характеристики

Опрацювання результатів.

Рівень самопрезентації визначається за загальною кількістю відповідей:

Менше 8 відповідей – низький рівень,

9–17 – середній рівень,

18–20 – високий рівень

Якісний контент – аналіз відповідей (в інтерпретації О. І. Бондарчук):

1) освітньо-професійні характеристики (вчитель, магістр, менеджер),

2) індивідуально-вікові (стать, вік, людина, істота),

3) сімейні (дружина, чоловік, син),

4) особистісно-громадянські (особистість, українець, громадянин),

5) міжособистісні (товариш, приятель),

6) особистісно-індивідуальні (розумний, веселий, дбайливий).

Підрахувавши кількість балів за кожною групою характеристик, можна визначити їх значущість для даної особистості

Методика дослідження самоствалення
(В. В. Столін, С. Р. Пантілеєв) [33]

Інструкція. «Уважно прочитайте подані нижче твердження і підкресліть в разі згоди з ним «так», якщо Ви не згодні із даним твердженням – «ні». Будьте відверті у своїх відповідях. Нагадуємо, що вірних або невірних відповідей не існує, є лише правдиві і неправдиві».

1. Мої слова доволі рідко не збігаються з дією.
2. Для випадкової людини я справляю враження швидше приємної людини.
3. До чужих проблем я завжди ставлюся із таким самим розумінням, як і до власних.
4. У мене нерідко виникає відчуття, що те, про що я мислено із собою розмовляю, мені неприємно.
5. Вважаю, що всі мої знайомі ставляться до мене із симпатією.
6. Найрозумніше, що може зробити людина у своєму житті – це не чинити опір власній долі.
7. Я маю достатньо здібностей та енергії, щоб втілити в життя задумане.
8. Якби я роздвоївся, то мені було б досить цікаво спілкуватися зі своїм двійником.
9. Я не здатний завдати душевного болю найулюбленішим і рідним мені людям.
10. Я вважаю, що іноді не гріх пожаліти самого себе.
11. В разі здійснення помилки, я не можу зрозуміти: як мені спало на думку, що із задуманого вийде щось гарне.
12. Найчастіше я схвалюю свої плани та вчинки.
13. У моїй особистості, напевно, є щось таке, що здатне викликати в інших гостре неприйняття.
14. Коли я намагаюся оцінити себе, я, насамперед, бачу свої недоліки.
15. У мене не виходить бути цікавим тривалий час для коханої людини.
16. Можна сказати, що я ціную себе досить високо.
17. Мій внутрішній голос рідко підказує мені те, з чим би я врешті решт погодився.
18. Багато моїх знайомих не завжди приймають мене недостатньо серйозно.
19. Бувало, і не раз, що я сам себе гостро ненавидів.
20. Мені бракує енергії, волі й цілеспрямованості.
21. У моєму житті виникли такі обставини, коли я йшов на угоду із власною совістю.
22. Іноді я сам себе погано розумію.
23. Часом мені буває нестерпно боляче спілкуватися із самим собою.
24. Думаю, що без зусиль міг би знайти загальну мову з будь-якою розумною й тямущою людиною.
25. Якщо я й ставлюся до кого-небудь із докором, то насамперед до самого себе.
26. Іноді я сумніваюся, чи можна мене любити по-справжньому.

27. Нерідко суперечки із самим собою закінчуються думкою, що однаково вийде не так, як я вирішив.
28. Моє ставлення до самого себе можна назвати дружнім.
29. Навряд чи знайдуться люди, яким я по душі.
30. Я часто, не без глузування, жартую над собою.
31. Якби існувало моє друге Я, то для спілкування зі мною це був би досить нудний партнер.
32. Мені представляється, що я достатньо сформувався як особистість і тому не витрачаю багато сил на те, щоб у чомусь стати іншим.
33. У цілому мене влаштовує те, який я є.
34. На жаль, багато інших не поділяють моїх поглядів на життя.
35. Я цілком можу сказати, що поважаю сам себе.
36. Я думаю, що маю розумного й надійного порадника в самому собі.
37. Я досить часто викликаю почуття роздратованості сам у собі.
38. Я часто, але без успіху, намагаюся в собі щось змінити.
39. Я думаю, що моя особистість значно цікавіша й багатша, чим це може здатися на перший погляд.
40. Мої достоїнства цілком переважають мої недоліки.
41. Я рідко залишаюся незрозумілим у найважливішій для мене справі.
42. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.
43. Те, що зі мною трапляється, – справа моїх власних рук.
44. Якщо я сперечаюся із собою, то завжди впевнений, що знайду єдино правильне рішення.
45. Коли із мною трапляються неприємності, я говорю, як правило, «так тобі і треба».
46. Я не вважаю себе досить духовно цікавим і притягальним для багатьох людей.
47. У мене нерідко виникають сумніви: а чи такий я насправді, яким собі представляюся?
48. Я не здатний на зраду навіть у думках.
49. Найчастіше за все я думаю про себе із дружньою іронією.
50. Мені здається, що мало хто може подумати про мене погано.
51. Упевнений, що на мене можна покластися в самих відповідальних справах.
52. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю.
53. Я ніколи не видаю чужі думки, що мені сподобалися, за власні.
54. Яким би я не здавався оточуючим людям, я знаю напевно, що в глибині душі я краще, ніж більшість інших.
55. Я хотів би залишатися таким, який я є.
56. Я завжди радий критиці у свою адресу, якщо вона обґрунтована й справедлива.
57. Мені здається, якби таких людей, як я, було більше, то життя змінилося би у кращий бік.
58. Моя думка має достатню вагу в оточуючих людей.
59. Щось заважає мені зрозуміти себе по-справжньому.

60. У мені є чимало такого, що навряд чи викликає симпатію.
61. У складних обставинах я звичайно не чекаю, поки проблеми розв'яжуться самі по собі.
62. Іноді я намагаюся видати себе не за того, хто я є.
63. Бути поблажливим до власних слабостей цілком природно.
64. Я переконався, що глибоке проникнення в себе – малоприємне й досить ризиковане заняття.
65. Я ніколи не дратуюся й не злюся без особливих на те причин.
66. У мене бували такі моменти, коли я розумів – мене є за що нехтувати.
67. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що зі мною відбувається.
68. Саме багатство та глибина мого внутрішнього світу визначають мою цінність як особистості.
69. Тривалі суперечки із собою найчастіше залишають гіркий осад у моїй душі, ніж приносять полегшення.
70. Думаю, що спілкування зі мною доставляє людям шире задоволення.
71. Якщо говорити відверто, іноді я буваю дуже неприємним.
72. Можна сказати, що я собі подобаюся.
73. Я – людина надійна.
74. Здійснення моїх бажань мало залежить від везіння.
75. Моє внутрішнє Я завжди мені цікаво.
76. Мені дуже просто переконати себе не втрачати настрої через дрібниці.
77. Близьким людям властиво недооцінювати мене.
78. У моєму житті нерідко бувають хвилини, коли я сам собі не подобаюся.
79. Мені здається, що я насправді не вмію обурюватися на себе по-справжньому.
80. Я переконався, що в серйозних справах на мене краще не розраховувати.
81. Часом мені здається, що я якийсь дивний.
82. Я не схильний пасувати перед труднощами.
83. Моє власне Я не представляється мені чимось гідним глибокого розуміння.
84. Мені здається, що, коли я глибоко обмірковував свої внутрішні проблеми, то навчився набагато краще себе розуміти.
85. Маю сумнів, що викликаю симпатію в більшості навколишніх людей.
86. Мені траплялося робити такі вчинки, яким навряд чи можна знайти виправдання.
87. Десь у глибині душі я вважаю себе слабаком.
88. Якщо я щиро і звинувачую себе в чомусь, то, як правило, викривального запалу вистачає ненадовго.
89. Мій характер, яким би він не був, цілком мене влаштовує.

90. Я цілком ясно уявляю собі, що чекає мене попереду.
91. Іноді мені буває досить важко знайти спільну мову зі своїм внутрішнім Я.
92. Мої думки про себе здебільшого зводяться до обвинувачень на власну адресу.
93. Я не хотів би сильно мінятися навіть у кращу сторону, тому що кожна зміна – це втрата якоїсь дорогої частки самого себе.
94. У результаті моїх дій занадто часто виходить зовсім не те, на що я розраховував.
95. Навряд чи в мені є щось, чого б я не знав.
96. Мені ще багато чого не вистачає, щоб із упевненістю сказати собі: «Так, я цілком дозрів як особистість».
97. У мені цілком мирно уживаються і мої достоїнства, і мої недоліки.
98. Іноді я роблю «безкорисливу» допомогу людям тільки для того, щоб краще виглядати у власних очах.
99. Мені занадто часто й безуспішно доводиться виправдовуватися перед самим собою.
100. Ті, хто мене любить, просто не знають, яка я людина.
101. Переконати себе в чомусь для мене не складає великих труднощів.
102. Я не відчуваю нестачі в близьких та розуміючих мене людях.
103. Мені здається, що мало хто поважає мене по-справжньому.
104. Якщо не вдаватися до дрібниць, то в цілому я не маю підстав для самодокору.
105. Я сам створив себе таким, який я є.
106. Думка інших про мене цілком збігається з моєю власною.
107. Мені б дуже хотілося багато в чому себе переробити.
108. До мене ставляться так, як я того заслуговую.
109. Думаю, що моя доля все одно складеться не так, як би мені хотілося тепер.
110. Упевнений, що в житті я на своєму місці.

Опрацювання результатів.

Підрахування ведеться за 9 основними шкалами і відповідно до ключа.

Ключ до опитувальника:

<i>Шкала</i>	<i>Так</i>	<i>Ні</i>
1. Відвертість	1, 3, 9, 48, 53, 56, 65	21, 62, 86, 98
2. Самовпевненість	7, 24, 30, 35, 36, 51, 52, 58, 61, 73, 82	20, 80, 103
3. Самокерування	43, 44, 45, 74, 76, 84, 90, 105, 106, 108, 110	109
4. Віддзеркалене самоставлення	2, 5, 29, 41, 42, 50, 102	13, 18, 34, 85

5. Самоцінність	8, 16, 39, 54, 57, 68, 70, 75, 100	15, 26, 31, 46, 83
6. Самоприйняття	10, 12, 17, 28, 40, 49, 63, 72, 77, 79, 88, 97	
7. Самоприхильність	6, 32, 33, 55, 89, 93, 95, 101, 104	96, 107
8. Внутрішня конфліктність	4, 11, 22, 23, 27, 38, 47, 59, 64, 67, 69, 81, 91, 94, 99	
9. Самозвинувачення	14, 19, 25, 37, 60, 66, 71, 78, 87, 92	

Опитувальник «Я – жінка/чоловік»

(І. С. Кльоцина) [12]

Інструкція. У бланках, які наведені нижче, пропонується закінчити речення, які починаються з «Я – жінка» або «Я – чоловік» (бланки роздаються у відповідності зі статтю учасника заняття).

1. Я – жінка (чоловік), тому що ...
2. Я – жінка (чоловік) і хочу, щоб ...
3. Я – жінка (чоловік), і для мене ...
4. Я – жінка (чоловік), і не терплю, коли ...
5. Я – жінка (чоловік) і можу ...
6. Я – жінка (чоловік) і рада (радий), коли ...
7. Я – жінка (чоловік) і знаю, що ...
8. Я – жінка (чоловік) і засмучена (засмучений) тим, що ...
9. Я – жінка (чоловік) і роблю ...

Опрацювання результатів.

Для кожного речення визначається бал, який показує, наскільки дане речення характеризує людину, яка відповідала: відповідає гендерному стереотипу (2 бали), не відповідає гендерному стереотипу (0 балів) або нейтральна (1 бал). У цьому випадку індивідуальна оцінка ступеню стереотипності / нестереотипності носить суб'єктивний характер, тобто людина, яка відповідає сама зазначає для себе характеристики гендерного стереотипу.

Приклади речень та варіанти відповідей з оцінкою

Я – жінка, тому що ...	народилась такою	2
	мені подобається бути такою	0
	просто жінка	1
Я – жінка і хочу, щоб ...	я завжди була красивою	2
	мене поважали та цінили мою думку	0

	мир у всьому світі	1
Я – жінка і можу ...	бути терплячою	2
	досягти в житті всього сама	0
	дозволити собі деякі речі	1

Отримані по всім реченням результати складаються.

Інтерпретація.

Від 19 до 27 балів – особистість характеризує себе як ту, що відповідає гендерному стереотипу.

Від 10 до 18 балів – особистість погано усвідомлює або «витісняє» власні гендерні характеристики.

Від 0 до 9 балів – особистість характеризує себе як ту, що не відповідає гендерному стереотипу.

Розв’язання професійних ситуацій гендерної проблематики (О. О. Нежинська) [31]

Інструкція. Пропонується розв’язати запропоновані нижче ситуації.

1. Мати учня робить професійну кар’єру, очолює комерційну організацію, вдома також займає позицію лідера. Батько учня є звичайним службовцем у державній структурі, який вдома не має «права голосу». У контексті реалізації гендерного підходу визначте, як, на Ваш погляд, позначиться на становленні гендерної самосвідомості ситуація, що склалася в сім’ї їхньої дитини.

2. Батьки старшокласників звернулися до практичного психолога закладу освіти з проханням дозволити на уроках праці дівчатам займатися з хлопцями на верстатах. Яке рішення, на Ваш погляд, має прийняти психолог?

3. Керівник відмовляє педагогу-жінці в оплаті курсів підвищення кваліфікації, але збирається оплатити їх іншому педагогу-чоловіку, обґрунтовуючи це тим, що жінка може пройти курси і пізніше, а її колезі це необхідно зараз, оскільки саме він є реальним кандидатом на підвищення. Проаналізуйте, будь ласка, відповідь керівника.

4. Звільнилася вакансія заступника директора ЗНЗ. На цю посаду є три реальні претенденти, які виявилися однаково компетентними: чоловік, молода жінка, жінка зі стажем роботи. Кому з них, на Ваш погляд, віддати перевагу? Чому? Обґрунтуйте відповідь.

5. Чоловік просить надати йому відпустку по догляду за хворою дитиною. На роботі йому відповідають: «У вас для цього є жінка, ось нехай вона і доглядає за дитиною, а ви потрібні на роботі». Яка Ваша думка з цього приводу?

Анкета на визначення ставлення керівників освітніх організацій до гендерної проблематики (О. О. Нежинська) [31]

Призначення: визначення ставлення керівників ЗНЗ до гендерної проблематики.

Інструкція. Допишіть, будь ласка, незавершені речення.

1. Гендерна рівність у наш час ...
2. Гендерна проблематика в наш час ...
3. Гендерна компетентність керівника освітньої організації сьогодні ...
4. Жінка-керівник у наш час ...
5. Для жінок гендерна проблематика ...
6. Гендерна компетентність керівника-жінки освітньої організації ...
7. Чоловік-керівник у наш час ...
8. Для чоловіків гендерна проблематика ...
9. Гендерна компетентність керівника-чоловіка освітньої організації ...
10. В освітньому закладі гендерна рівність ...
11. В освітньому закладі гендерна проблематика ...
12. Гендерна компетентність для мене ...

Опрацювання результатів.

Ставлення керівників освітніх організацій до основних гендерних питань обробляється за трьома рівнями методом контент-аналізу: 1) ставлення до гендерної рівності (1, 4, 7, 10); 2) ставлення до гендерної проблематики (2, 5, 8, 11); 3) ставлення до гендерної компетентності (3, 6, 9, 12).

БЛОК 3. РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ

Зразки розвивальних вправ для використання в тренінгу

«Приклад ранньої гендерної соціалізації» (за І. С. Кльоциною [12]).

Інструкція. Проаналізуйте, будь ласка, текст (відтворення реальних розмов, записаних у пологовому будинку) у контексті особливостей гендерної соціалізації особистості.

Текст

Дві тільки що народжені дитини лежать в палаті пологового будинку. Один, хлопчик, загорнутий у блакитну ковдру, інша, дівчина, у рожеву ковдру. Кожній дитині лише декілька часів, і на них вперше дивляться бабуса та дідусь хлопчика. Розмова між ними йде наступним чином:

Бабуса: Це він – наш перший онук, хлопчик!

Дідусь: Справді, він здоровий маленький хлопець? Подивися на його кулачок. Цей хлопець стане справжнім маленьким забіякою (дідусь посміхається й демонструє боксерський удар своєму онуку). Молодець!

Бабуся: Мені здається, він схожий на тебе. У нього точно твоє підборіддя. Ой, дивися, він збирається заплакати!

Дідусь: Так – тільки послухай, які легені. Він стані чудовим хлопцем.

Бабуся: Бідолашний, він усе плаче.

Дідусь: Нічого. Йому це корисно. Він тренується, і це розвиває його легені.

Бабуся: Підемо, привітаємо батьків. Я знаю, вони турбуються про маленького Джона. Вони бажали першого хлопчика.

Дідусь: І вони були впевнені, що буде хлопчик, він штовхався та пхався ще до народження.

Коли вони йдуть поздоровити батьків, з'являються бабуся й дідусь другої дитини. Між ними відбувається наступний діалог.

Бабуся: От вона...єдина в рожевій ковдрочці! Хіба вона не чарівна?

Дідусь: Так – і така маленька. Подивися, які в неї маленькі пальчики. Ой, дивися, вона намагається стиснути кулачок.

Бабуся: Яка мила...Ти знаєш, мені здається, що вона небагато схожа на мене.

Дідусь: Так, начебто б подібність є. У неї твоє підборіддя.

Бабуся: Дивися, вона збирається заплакати.

Дідусь: Може, нам краще покликати медсестру доглянути за нею, або перемінити пелюшки, або ще що-небудь.

Бабуся: Так, давай. Бідна маленька дівчинка. *(До дитини)*. Зараз, зараз, ми допоможемо тобі.

Дідусь: Піду, знайду медсестру. Я не можу стояти й дивитися, як вона плаче...

Бабуся: Хм, я дивуюсь, якщо вони захочуть ще однієї дитини. Я знаю, краще б, якби був син, Джон, але маленька Джоанна гарненька й здорова. Загалом, це єдине, що має значення.

Дідусь: Вони ще досить молоді, щоб завести безліч дітей. Я так радий, що вона здорова.

Бабуся: У всякому разі, я не думаю, що вони були здивовані, коли народилася дівчинка...вона поводитися так тихо.

Тематична дискусія «Аргументи», коли працівникам психологічних служб пропонується знайти аргументи на користь того, яка стать і в якому віці більшою мірою є суб'єктом власної долі – планує, реалізує, оволодіває, керує подіями [12].

Проектна діяльність «Різні суспільства», коли працівникам психологічної служби пропонується розділитися на три підгрупи й уявити в кожній підгрупі суспільство маскулінного, фемінінного та андрогінного типів, описати та представити кожен проект суспільства підгрупами. Далі відбувається співставлення трьох суспільств та обговорення позитивних аспектів андрогінного суспільства [12]. Гра забезпечує можливість визначити, які уявлення мають учасники про маскуліність та фемінінність, спостерігати найпоширеніші гендерні стереотипи (на прикладах першого та другого суспільств), а також виявити, наскільки широко трактуються в

нашому суспільстві поняття мужності та жіночості: оскільки опис маскулітного та фемінінного суспільств відбувається, як правило, саме за традиційними уявленнями. Крім того, можна порівняти різні моделі суспільств та особливу увагу приділити суспільству андрогінного типу (на прикладі третього суспільства).

Тематична дискусія «Навіщо потрібна гендерна рівність?», в якій учасники обговорюють та наводять приклади гендерної рівності в різних сферах життєдіяльності людини [12].

Тематична дискусія «Як забезпечити запровадження гендерного підходу в діяльність та практику управління освітнього закладу?» на основі обговорення результатів виконання домашнього завдання щодо здійснення на дистанційному етапі експертизи навчальних програм, підручників та посібників, які використовуються в освітньому закладі [31].

Навчальний практикум «Презентація професії», коли з числа учасників обирається один, хто погоджується презентувати професійну роль, що суперечить традиційним гендерним стереотипам, а інші учасники задають йому питання щодо особливостей цієї діяльності та висловлюють свої міркування щодо виправданості такого вибору [12].

Вправа «Відрядження», коли учасникам пропонується уявити собі, що їм потрібно їхати у відрядження з підлеглим протилежної статі, до якого він відчуває неприязнь, тісно взаємодіяти протягом поїздки тощо, при цьому потрібно побудувати стратегію та тактику позитивних взаємовідносин з цією особою [31].

Аналіз і програвання ситуацій, коли програються проблемні ситуації гендерного характеру у власній діяльності, конструктивне розв'язання яких можливе за умови запровадження гендерного підходу в практику діяльності (при цьому бажано, щоб приклади таких ситуацій наводили самі працівники психологічних служб з досвіду власної професійної діяльності); після програвання проводиться аналіз розв'язання цих проблем з позицій гендерної рівності [31].

Вправа «Знайомство із собою» [6], яка спрямована на розвиток уміння саморозкриття на основі саморефлексії (кожний учасник поділяє аркуш на дві частини вертикальною лінією, ліву частину відмічає знаком «+», праву – знаком «-», під знаком «+» перераховується те, що особливо подобається (в природі, в людях, в собі тощо), а під знаком «-» – те, що особливо неприємне, наприклад, «не люблю агресивних людей», після чого працівники психологічних служб аналізують ці риси та співвідносять їх із традиційними фемінінними та маскулініними характеристиками.

Вправа «Я-реальне» та «Я-ідеальне», під час виконання якої передбачається написання та порівняння своїх реальних і бажаних гендерних характеристик [12] (підхід К. Роджерса, згідно якого, однією з важливих умов розвитку особистості є усвідомлення різниці між Я-реальним і Я-ідеальним щодо їх наближення).

Вправа «Ідеальні якості» [12], коли працівникам психологічних служб пропонується скласти перелік якостей, необхідних психологу-чоловіку та

психологу-жінці психологічної служби для успішної професійної діяльності та ефективності діяльності закладу освіти загалом (при цьому порівнюється, що є спільного й відмінного між статтю).

Вправа «Мої сильні сторони» [12], під час виконання якої кожен учасник на папері записує всі свої якості, які вважає своїми сильними сторонами, після цього кожен почергово зачитує те, що написав, а потім запитує «Які ще сильні сторони я маю?», при цьому інші члени групи доповнюють цей список, а далі працівниками психологічних служб визначається гендерний контекст наведених характеристик.

Вправа «Бомбардування» [41], коли учасник у центрі кола вислуховує думки про свої сильні сторони, позитивні риси, в яких ситуаціях вони виявилися в процесі тренінгового заняття, таким чином, учасники мають можливість не лише підняти свою самооцінку, але й навчитися знаходити сильні сторони інших людей, незалежно від їхньої статі, надавати психологічну підтримку, а також приймати її.

Вправа «Професійний шлях успішного психолога» [6]. Учасникам пропонується намалювати професійний шлях успішного фахівця-психолога, співставити його зі своїм життєвим шляхом, обговорити в парах результати, відзначаючи, що є спільного і відмінного в описах кар'єри жінок і чоловіків.

Проектна діяльність «Освітнє середовище гендерної рівності». Учасникам пропонується розділитися на групи, уявити та намалювати проект освітнього середовища гендерної рівності. Далі відбувається представлення та захист проектів групами, обговорюються особливості на проблеми запровадження гендерної рівності в освітній процес [31]. *

*Приклад виконання даного завдання подано в Додатку Б.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бем С. Линзы гендера: Трансформация взглядов на проблему неравенства полов / С. Бем. – М. : РОССПЭН, 2004. – 336 с.
2. Берн Ш. Гендерная психология (Секреты психологии мужчины и женщины. Формирование мнений и поведения, предрассудков доминирования дискриминации, механизмов влияния) / Ш. Берн ; ред. Д. Гиппиус ; [2-е междунар. изд.]. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
3. Бех І. Д. Виховання особистості : підруч. / І. Д. Бех. – К.: Либідь, 2008. – 848 с.
4. Блок Дж. Х. Влияние дифференцированной социализации на развитие личности мужчин и женщин // Практикум по социальной психологии / Дж. Х. Блок ; под ред. Э. Пайнс, К. Маслач; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2000. – С. 167–182.
5. Бондарчук О. І. Психологія управління в освіті : курс лекцій та завдання для навч. практикуму для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / [О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський та ін.]. – К. : Валевіна, 2006. – 160 с.
6. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О. І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
7. Василевська Т. Е. Гендерний аналіз як інструмент впровадження гендерних підходів у державну політику // Інтегрування гендерного підходу в державну політику України / Т. Е. Василевська, Ю. М. Галустян, Л. С. Кобелянська. – К., 2003. – С. 71–89.
8. Воронина О. А. Глоссарий по гендерному образованию / О. А. Воронина // Гендерные исследования: региональная антология исследований из 8 стран СНГ ; под ред. И.Тартаковской. – М.: ИСПИ, 2006. – С. 215–297.
9. Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії [Текст]: збірник матеріалів Міжнар. науково-практичної конференції (27–29 квітня

2011 р.) / ред. кол. : В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – К.: Друкарський світ, 2011. – 798 с.

10. Гендерна освіта у процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів : навчальний модуль для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / О. І. Бондарчук, Л. М. Ващенко, О. О. Нежинська ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2011. – 100 с.

11. Гендерная библиотека : проект Центра гендерных исследований Европейского гуманитарного университета – Режим доступа : <http://library.gender-e.hu/hms/home.php?publiclogin=1>

12. Гендерная психология. Практикум / под. ред. И. С. Клециной. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 2009. – 496 с.: ил. – (Серия «Практикум»).

13. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / за заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.

14. Гендерні аспекти усвідомленого батьківства : навч. посіб. / Т. В. Говорун, В. П. Кравець, О. М. Кікінежді, О. Б. Кізь. – Тернопіль : Навчальна книга. – Богдан, 2004. – 144 с.

15. Гендерні стандарти сучасної освіти [Текст]: збірка рекомендацій. Ч. 1 / редакційна рада: О. М. Кікінежді, В. С. Власов, Л. Б. Магдюк, Т. В. Ладиченко. – К. : Дорадо-друк, 2010. – 328 с.

16. Гендерное равенство в современном мире. Роль Национальных механизмов // Отв. ред. О. А. Воронина. – М., Макс-Пресс. 2008. – 768 с.

17. Говорун Т. В. Гендерна психологія : навч. посіб. / Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді. – К. : Видавничий центр «Академія», 2004. – 308 с.

18. Жеребкина И. А. Субъективность и гендер: гендерные теории субъекта в современной философской антропологии : учеб. пособ. / И. А. Жеребкина. – СПб.: «Алетейя», 2007. – 307 с.

19. Кікінежді О. М. Гендерна ідентичність в онтогенезі особистості : монографія / О. М. Кікінежді. – Тернопіль : Навчальна книга-Богдан, 2011. – 400 с.

20. Кікінежді О. М. Особливості гендерної соціалізації депривованого юнацтва : навч. посіб. / О. М. Кікінежді, О. Б. Кізь. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – 176 с.

21. Кікінежді О. М. Формування гендерної культури молоді : науково-методичні матеріали до тренінгової програми : навч. посіб. / О. М. Кікінежді, О. Б. Кізь. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2009. – 180 с.

22. Коментар до закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Текст] / авт. кол. : Е. Ламах, К. Левченко, Т. Макійчук, О. Сулова, А. Чигрин. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 168 с.

23. Кон И. С. Психология половых различий / И. С. Кон // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 47–57.

24. Кравець В. П. Історія гендерної педагогіки / В. П. Кравець. – Тернопіль: Джура, 2005. – 440 с.

25. Кун М. Эмпирическое исследование установок личности на себя / М. Кун, Т. Мак-Партланд // Современная зарубежная социальная психология : тексты ; под ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – С. 184–185.

26. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 356 с.

27. Малкина-Пых И. Г. Гендерная терапия (справочник практического психолога) / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Изд-во «Эксмо», 2006. – 928 с.

28. Мельник Т. М. Творення суспільства гендерної рівності : міжнародний досвід [Текст]: закони зарубіжних країн з гендерної рівності / Т. М. Мельник. – 2-е вид, доп. – К. : Стилос, 2010. – 440 с.

29. «Ми – різні, ми – рівні». Основи культури гендерної рівності [Текст]: навч. посіб. для учнів 9–11 класів загальноосвітніх навчальних закладів / за ред. О. Семиколєнкової. – 2-ге вид., виправлене. – К. : Ніка-центр, 2010. – 176 с.

30. Мудрик А. В. Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов / А. В. Мудрик ; под ред. В. А. Сластенина. – [3-е изд., испр. и доп.]. – М. : Академия, 2000. – 200 с.

31. Нежинська О. О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / Олена Олександрівна Нежинська : дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / Університет менеджменту освіти НАПН України. – К., 2011. – 272 с.

32. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні [Текст] / Ю. М. Галустян, Г. В. Герасименко, О. В. Макарова. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2010. – 140 с.

33. Пантилеев С. Р. Методика исследования самоотношения / С. Р. Пантилеев. – М. : Смысл, 1993. – 32 с.

34. Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России ; отв. ред. О. А. Воронина и др. – М., МАКС-Пресс, 2010. – 419 с.

35. Приходькіна Н. О. Педагогічні умови реалізації гендерного підходу у фаховій підготовці студентів гуманітарних спеціальностей : автореф. дис... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Н. О. Приходькіна ; Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти». – К., 2008. – 20 с.

36. Рожкова С. В. Гендерные особенности педагогической культуры учителя : автореф. дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 / С. В. Рожкова. – Ростов н /Д, 2006. – 24 с.

37. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы) / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – 521 с.

38. Слюсаренко Н. В. Гендерний підхід до організації навчально-виховного процесу сучасної школи : навч.-метод. посіб. / Н. В. Слюсаренко. – Херсон : РІПО, 2010. – 158 с.

39. Соціальна та гендерна справедливість і рівність у програмах професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів : навч.-метод. посіб. / кол. автор. : Л. Б. Магдюк, І. В. Ілько та ін. ; за заг. ред. Л. І. Даниленко. – К. : ТОВ «Стіс плюс», 2007. – 96 с.

40. Талина И. В. Компоненты гендерной компетенции / И. В. Талина // Теория и практика профессионального образования в высшей школе : сб. материалов науч.-метод. Интернет-конф. – М., 2009. – С. 72–74.

41. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.

42. Формування гендерної культури майбутніх вчителів : зб. матеріалів Всеукр. студ. наук.-практ. конф. (Тернопіль, 25–26 берез. 2005 р.) / за ред. канд. психол. наук, докторантки НПУ ім. М. Драгоманова О. М. Кікінежді. – Тернопіль : ТНПУ, 2005. – 163 с.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

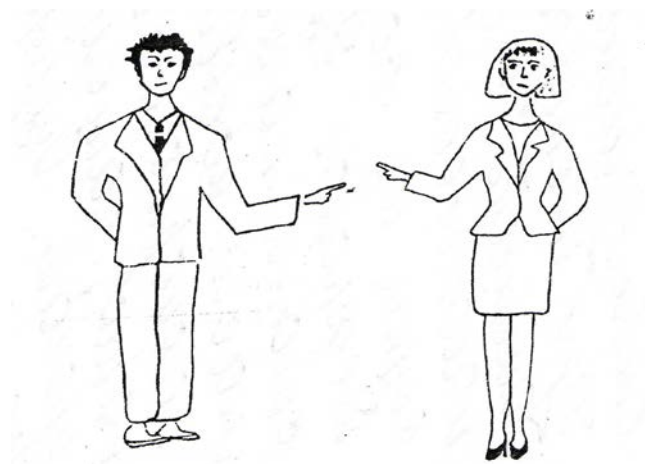


Рис. Конфлікт на роботі

ДОДАТОК Б



ГЛОСАРІЙ

Андрогінність (лат. andro – чоловік та gyn – жінка) – одночасне поєднання високо розвиненої фемінінності та маскуліності в одній людині незалежно від її статі. Тобто це сполучення в індивіді маскуліних і фемінінних рис, тобто поєднання в одній людині чоловічого та жіночого начал. 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. Спостереження засвідчили, що висока андрогінність властива обдарованим людям Андрогінна особистість вбирає в себе все краще з обох статевих ролей.

Гендер – це соціальна категорія, що визначає всю сукупність властивостей, які відрізняють людей залежно від статі; являє собою комплекс соматичних, репродуктивних, соціокультурних і поведінкових характеристик, які забезпечують індивіду особистий, соціокультурний і правовий статус чоловіка або жінки у процесі гендерної соціалізації.

Гендерний аналіз – процес оцінки різного впливу на чоловіків і жінок існуючих чи пропонованих програм, законодавства, державного політичного курсу в усіх сферах життя соціуму і держави. Гендерний аналіз передбачає також збір якісної інформації і розуміння гендерних тенденцій в економіці і суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку шляхів їх вирішення.

Гендерна диференціація – процес, у якому біологічні розходження між чоловіками й жінками наділяються соціальним значенням та уживаються як засоби соціальної класифікації.

Гендерна дискримінація (сексизм) – дії, спрямовані на звуження прав і свобод, обмеження у можливостях людей однієї зі статей або будь-якої з їх вікових та інших груп (гендерна дискримінація може бути у відкритій і прихованій формах).

Гендерна ідентичність – аспект самосвідомості особистості, який пов'язаний з усвідомленням і сприйняттям людиною себе як представника певної статі.

Гендерна компетентність особистості – знання, вміння, навички, що зумовлюють взаємодію з особами різної статі на засадах гендерної рівності, опосередковані їх індивідуально-психологічними гендерними характеристиками (маскулінність / фемінінність, гендерна ідентичність, гендерна роль, гендерні установки та стереотипи), які проявляються у повсякденній життєдіяльності, спілкуванні та поведінці з особами різної статі.

Гендерна компетентність працівників психологічної служби зумовлена специфікою їхньої професійної діяльності та містить сукупність мотивів, знань, умінь та особистісних якостей працівників, які сприяють запровадженню гендерної рівності в діяльність закладу освіти.

Гендерна культура – сукупність статево-рольових цінностей у суспільних відносинах і відповідних до них нормативів поведінки, потреб, інтересів і форм діяльності. Зумовлена суспільним устроєм, національними шлюбно-сімейними звичаями і традиціями, релігійними віруваннями.

Гендерна нерівність – соціальний устрій, за якого соціальні позиції чоловіків і жінок суттєво відрізняються.

Гендерна рівність – це рівність чоловіка і жінки перед законом у прояві всіх своїх соціальних сил, можливість вільного вибору ними форм соціальної активності свободи самовираження, самоутвердження відповідно до власних гендерних інтересів і потреб. Гендерна рівність означає відсутність диференціації діяльності, статусів, прав та обов'язків індивідів залежно від їх статевої належності, рівноправну участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень для забезпечення стабільного розвитку суспільства, підтримку особистості у реалізації своїх людських прав, доступі до ресурсів та результатів розвитку, а також у здійсненні контролю над ними незалежно від статі.

Гендерна рівноправність – це рівне ставлення та оцінювання суспільством подібностей та відмінностей між жінкою та чоловіком і розрізнення ролей, які вони відіграють.

Гендерна роль – різновид соціальної ролі, обумовленої диференціацією людей в суспільстві за ознакою статі.

Гендерна соціалізація – процес засвоєння людиною соціальної ролі, визначеної для нього суспільством від народження, в залежності від того, чоловіком чи жінкою вона народилась.

Гендерний підхід в управлінні освітнім закладом – це комплекс заходів, спрямованих на розроблення та прийняття управлінських рішень щодо організації навчально-виховного процесу, ділової та управлінської взаємодії; їх реалізацію та контроль на засадах гендерної рівності

Гендерні стереотипи – спрощені, стандартизовані, стійкі, емоційно насичені, ціннісно означені полярні за знаком оцінки, жорстко фіксовані образи чоловіка і жінки, які спонукають до певного ставлення.

Гендерні установки – суб'єктна готовність до статевих типових форм та моделям поведінки, прагнення до виконання ролей, якого чекають від індивіда відповідної статі.

Дискримінація – це порушення прав людини, заборонене цілою низкою обов'язкових для виконання документів в області прав людини. Термін «дискримінація» має точне визначення і стале значення в міжнародному праві. Комітет ООН з прав людини – незалежний експертний орган, що спостерігає за виконанням Міжнародного Пакту про громадянські та політичні права, – роз'яснив, що в пакті цей термін включає: *«будь-яку відмінність, виключення, обмеження або перевагу, за ознакою раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших поглядів, національного або соціального походження, майнового положення, народження або іншої обставини, і яка має на меті або як наслідок, знищення або применшення визнання, використання або здійснення всіма особами, на рівних можливостях, всіх прав і свобод»*.

Маскулінність (фемінінність) – нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, які є характерними для чоловіків (жінок).

Психологічна готовність до професійної діяльності, як результат психологічної підготовки, являє собою складне багатоаспектне особистісне утворення, що містить комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, які забезпечують ефективну професійну діяльність.

Психологічна підготовка до діяльності – процес формування психологічної готовності до продуктивної участі в ній, який розглядають через ряд етапів (інформаційно-смісловий, діагностичний, корекційно-розвивальний), які забезпечують становлення та розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, психологічної культури особистості.

Психологічний супровід навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності – діяльність психолога, яка спрямована на створення комплексної системи клініко-психологічних, психолого-педагогічних і психотерапевтичних умов, що сприяють повноцінному розвитку та навчанню особистості в конкретному освітньому середовищі на засадах гендерної рівності.

Стать – це біологічна категорія, що визначає анатомо-фізіологічні особливості чоловіків і жінок, пов'язані, насамперед, з репродуктивною функцією.

Тренінг гендерний – метод групового навчання з використанням прийомів педагогіки, психології, логіки, аналізу, за допомогою яких формується усвідомлення гендерної ідентичності та оволодіння формами гендерно-культурної поведінки.

Формула здорової гендерної реалізації: кожна людина має свої переваги незалежно від статі і мусить їх реалізувати, не прагнучи підмінити собою особу іншої статі або стати нею, щоб здобути схвалення оточуючих відповідно до їх гендерних установок і стереотипів.

Навчально-методичне видання

Бондарчук Олена Іванівна

Нежинська Олена Олександрівна

**ПІДГОТОВКА ПРАЦІВНИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ
ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ**

Спецкурс

*для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної педагогічної освіти*

За редакцією авторів

Здано до склад. Підп. до друку
Формат Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Друк ризографічний. Ум. друк. арк. Наклад 300 прим. Зам. №

Видавництво Державного вищого навчального закладу
«Університет менеджменту освіти»
вул. Артема, 52-А, м. Київ, 04053, тел.: (044) 484-10-96
e-mail: rector@umo.edu.ua

Або видавництво

*Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 3459 від 09.04.2009 р.
(якщо друкує видавництво)*