

О. О. Нежинська, канд. психол. наук  
(ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ)

## ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті висвітлено особливості психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності. Розкрито чинники, які утруднюють запровадження гендерного підходу в освітню практику.*

*Ключові слова: психологічна підготовка, майбутні науково-педагогічні працівники, гендерний підхід, гендерна компетентність, професійна діяльність.*

*В статье освещены особенности психологической подготовки будущих научно-педагогических работников к реализации гендерного подхода в профессиональной деятельности. Раскрыты факторы, которые затрудняют внедрение гендерного подхода в практику образования.*

*Ключевые слова: психологическая подготовка, будущие научно-педагогические работники, гендерный подход, гендерная компетентность, профессиональная деятельность.*

Одним з напрямків психологічної підготовки керівних та науково-педагогічних кадрів на сьогоднішній день є отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння сучасними методами, механізмами і формами професійної діяльності з метою забезпечення гендерної рівності в навчально-виховному процесі, усвідомлення проблем гендерного характеру та впровадження гендерного підходу в навчально-виховний процес освітніх закладів.

Відповідно зростає роль психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності.

На даний час створено достатнє психолого-педагогічне підґрунтя для забезпечення процесу психологічної підготовки науково-педагогічних працівників до запровадження гендерного підходу в їхній професійній діяльності. Так, досліджувалися психолого-педагогічні аспекти процесу гендерної соціалізації особистості загалом (С. Бем, Ш. Берн, І. С. Кльоцина та ін.) і в освітній практиці зокрема (О. І. Бондарчук, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.), вивчалися окремі аспекти формування гендерної компетентності керівників та педагогічних працівників закладів освіти, в тому числі, у процесі підвищення їхньої кваліфікації (О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, В. В. Олійник та ін.).

Що ж до питання особливостей психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності, то воно не виступало раніше предметом спеціального дослідження. Отже, це зумовило вибір **мети статті** – висвітлити особливості психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності.

К. Платонов розуміє психологічну підготовку як вид формування особистості, мета якого полягає у виявленні індивідуальних психологічних особливостей і розвитку здібностей до певної діяльності, формуванні її мотивації [8].

Слід зазначити, при аналізі наукової літератури та в процесі практичної діяльності виявлено, що науково-педагогічні кадри освіти, на жаль, іноді не орієнтуються й не бачать шляхів вирішення проблем гендерного характеру в професійній діяльності, не ідентифікують їх як такі, зумовлюють репродукування принципів статево-рольового виховання в освітньому процесі на основі традиційних гендерних стереотипів. Тому доцільним, на нашу думку, вбачається в процесі психологічної підготовки майбутніх науково-

педагогічних працівників розширити їх знання з гендерної проблематики загалом та розкрити особливості негативних проявів гендерних стереотипів на всіх шаблях навчально-виховного процесу в закладах освіти, розвинути вміння визначати психологічні особливості й умови розвитку гендерної компетентності освітян, відпрацювати володіння певними вміннями й навичками щодо розвитку гендерної компетентності всіх учасників навчально-виховного процесу, сприяти забезпеченню запровадження гендерної рівності в закладі освіти [3–7].

Важливим фактором, на нашу думку, виступає наявність гендерної компетентності майбутніх науково-педагогічних працівників, як людей, що безпосередньо причетні до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності. Гендерна компетентність містить сукупність знань, умінь, навичок та особистісних характеристик особистості, що забезпечують запровадження гендерної рівності в освітню практику [7]. Відповідно у структурі гендерної компетентності відповідно до розробленої нами моделі виокремлено когнітивний (обізнаність працівників у гендерній політиці в сфері освіти; знання правових нормативів законодавства, сутність і умови впровадження гендерного підходу в професійній діяльності; знання гендерної психології, гендерних характеристик особистості тощо), операційний (вміння й навички впровадження гендерного підходу в професійній діяльності; уміння вирішувати непорозуміння в педагогічному колективі, що засновані на гендерній нерівності та дискримінації представників різних статей; гендерна просвіта всіх суб'єктів навчального процесу й ін.) та особистісний (усвідомлення власних гендерних характеристик, прийняття себе і своєї статі; відсутність гендерних стереотипів і упереджень, толерантне ставлення до всіх суб'єктів навчально-виховного процесу незалежно від їхньої статі; позитивне ставлення до гендерної просвіти, прагнення до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності) компоненти.

Отже, психологічна підготовка майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності

врахована нами в програмі формування гендерної компетентності освітян під час їхнього навчання [7]. Структура навчального спецкурсу відповідно до технологічного підходу, розробленого Л. М. Карамушкою, включає змістовно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти [10]. *Змістовно-смісловий компонент* передбачає: використання лекцій з мультимедійними презентаціями (інформаційно-методичні матеріали) з аналізу сутності гендерної компетентності майбутніх науково-педагогічних працівників, її структури та психологічних чинників. *Діагностичний компонент* включає: комплексні психологічні обстеження за допомогою включеного спостереження, анкет, опитувальників, тестування, обговорення в групах, аналіз відгуків учасників про результати формувального експерименту тощо. *Корекційно-розвивальний компонент* складається з: тренінгу, який передбачає проведення групових дискусій, ділових та рольових ігор, аналіз проблемних управлінських ситуацій гендерного характеру, «мозкові штурми» тощо.

Розроблений спецкурс розрахований на 36 годин та спрямований на підвищення в освітян рівня гендерної компетентності. Це дозволило: 1) розширити знання з гендерної проблематики загалом та особливості негативних проявів гендерних стереотипів у навчально-виховному процесі закладу освіти, зокрема, та здійснювати діагностування й психологічний аналіз власних гендерних характеристик і гендерних стереотипів у освітян; 2) розвинути вміння визначати психологічні особливості й умови розвитку гендерної компетентності освітян; 3) відпрацювати володіння певними вміннями й навичками щодо розвитку гендерної компетентності всіх учасників навчально-виховного процесу та сприяти забезпеченню запровадження гендерної рівності в навчально-виховний процес. У процесі впровадження спецкурсу використовувалися як справи відомих наукових дослідників з гендерної проблематики, так і авторські розробки.

Програма складається з двох взаємопов'язаних та послідовно здійснюваних навчальних модулів: Модуль 1. Психологічний зміст і

проблеми запровадження гендерного підходу в професійну діяльність.  
Модуль 2. Умови формування гендерної компетентності.

При цьому передбачається розв'язання декількох завдань, які спрямовані на розвиток когнітивного, операційного та особистісного компонентів гендерної компетентності: 1) розширити знання з гендерної проблематики загалом та особливостей негативних проявів гендерної нерівності у навчально-виховному процесі закладу освіти; 2) розвинути вміння визначати психологічні особливості й умови розвитку гендерної компетентності, здійснювати діагностування й психологічний аналіз власних гендерних характеристик і гендерних стереотипів; 3) оволодіти знаннями про основні психологічні чинники, які впливають на сформованість та розвиток гендерної компетентності; 4) відпрацювати вміння й навички запровадження гендерної рівності в навчально-виховний процес, сприяння розвитку гендерної компетентності всіх суб'єктів навчально-виховного процесу.

Результати проведеного дослідження на прикладі керівників освітніх організацій довели, що розвитку гендерної компетентності може сприяти впровадження в процес їхньої психологічної підготовки програми спецкурсу, яке можна забезпечити, зокрема, в системі післядипломної педагогічної освіти [7].

За результатами теоретичних та практичних досліджень *визначено чинники, які утруднюють запровадження гендерного підходу в освітню практику* [3; 7]:

– на макрорівні (гендерні перешкоди в суспільстві): диференціація соціальних функцій за статевою ознакою, поширеність стереотипних уявлень про норми статевої поведінки;

– на мезорівні (гендерні прояви в освітній галузі): особливості діяльності органів управління в системі освіти, що спричинюють запровадження гендерної нерівності в освітню практику, зокрема, диференціацію за статтю у процесі управління закладом освіти, поширеність

гендерної нерівності в підручниках і навчальних програмах; особливості навчання та виховання на основі статево-рольового підходу та ін.;

– на мікрорівні (гендерні характеристики особистості освітян): наявність гендерних стереотипів, що спричиняють недостатню толерантність до членів педагогічного колективу протилежної статі та ін.

Якщо розглядати проблеми психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності *на макрорівні*, слід, насамперед, відзначити трансформацію традиційної системи гендерної стратифікації, зміну культурних і соціальних стереотипів маскулінності та фемінінності, які дозволяють враховувати індивідуальні відмінності, а не відмінності за статтю; послаблення поляризації жіночої та чоловічої соціальних ролей, зміни в гендерних характеристиках особистості, коли, наприклад, говорять про маскулінізацію жінок і фемінізацію чоловіків.

До того ж варто підкреслити зростання суспільного інтересу до гендерної проблематики, набуття певного статусу та визнання гендерних досліджень, певні позитивні зрушення в бік прийняття суспільством ідеї гендерної рівності, прийняття нових законів щодо запровадження гендерної рівності в усі сфери суспільного життя. Оскільки реальне становище жінки відрізняється від становища чоловіка, то особливий наголос у структурі гендерних стратегій та їх реалізації ставиться на політиці щодо становища жінок, насамперед, забезпечення жінкам рівного соціального статусу з чоловіками шляхом розширення можливостей для їх рівноправного розвитку, орієнтації на паритетність стосунків з чоловіками.

Також необхідним є пригадати, що однією з гострих соціально-психологічних проблем для сучасної України є існування в суспільстві гендерних стереотипів, які утруднюють самореалізацію особистості. Гендерні стереотипи допомагають ідентифікації з певними статевими ролями, засвоєнню гендерної ролі у дитячі роки. Вони є своєрідною вказівкою на призначення та роль статей у суспільстві, складовою

нормативів статево-рольових очікувань. При цьому не береться до уваги те, що існує реальна небезпека закріплення на рівні свідомості біологічної відмінності між статями як підґрунтя розподілу діяльностей, нерівностей статей загалом [1–3].

Процеси, які мають місце в суспільстві, відбиваються і на функціонуванні системи освіти як важливому інституті соціалізації особистості. Тому відповідно виникають проблеми психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності і через гендерні прояви в освітній галузі *на мезорівні*.

Доречним буде пригадати про те, що невтішною є гендерна статистика для сучасної керівника-жінки. Якщо на районному (міському), обласному рівнях управління присутність жінки складає 25–35 %, то на найвищому рівні жіноче представництво практично відсутнє (дещо раніше сягала до 5 %). Це, зокрема, свідчить про утвердження закономірних процесів відбору та призначення на керівні посади у галузі освіти за статевою ознакою [4].

Важливим і потужним аспектом є ще те, що ідеї гендерної нерівності продовжують відтворюватися у змісті навчального матеріалу, дидактичних і виховних установках у навчально-виховному процесі. Фактично йдеться про відсутність в освітній організації досвіду рівноправного співробітництва хлопців і дівчат у спільній діяльності, із заохоченням до тих видів діяльності, що відповідають інтересам особистості дитини, а не стереотипним вимогам до неї відповідної статі. При цьому загальновідомо, що важливим кроком на шляху визначення напряму своєї професійної діяльності є і повинен бути саме вільний вибір. Але «за правилами» існують «чоловічі» і «жіночі» професії, й учень не може і не обирає професію «не своєї статі», бо вважає, що цього не сприймуть його друзі, педагоги, батьки тощо.

У процесі навчально-виховної роботи в освітній організації виділяються й інші стереотипні тенденції педагогічної взаємодії [3; 5]: 1) різне пояснення успіху й неуспіху учнів залежно від статі, зокрема, неуспіх

хлопців пояснюється, як правило, через недостатні зусилля по конкретному предмету, а дівчат – через відсутність здібностей; 2) приділення більшої уваги (як позитивної, так і негативної) педагогів хлопцям, надання їм більше часу на відповідь з місця, взагалі, порівняно з дівчатами на всіх ланках освіти, зокрема, і на рівні університету зареєстровано більш слабе підкріплення когнітивних досягнень студенток порівняно із студентами; 3) орієнтація дівчат на міжособистісні стосунки з іншими людьми, через що у них формується чутливість до очікувань інших людей, зокрема, педагогів, а звідси, моделі поведінки, зорієнтованої на слухняність, відповідність соціальним вимогам, у той час, як у хлопців схвалюється насамперед ініціатива та активність, через що в останніх виробляється модель поведінки, зорієнтованої на демонстрацію досягнень.

У зв'язку з тим, що жінки порівняно з чоловіками ростуть у більш структурованому і директивному світі, вони можуть стати менш креативними, демонструвати нижчі результати при розв'язанні когнітивних проблем, що потребують реорганізації або зміни настановлення, бути консервативнішими у своїх судженнях, загалом, користуватися асимілятивними стратегіями, в той час, як чоловіки в ситуації розв'язання проблеми частіше схильні користуватися акомодативними стратегіями [3–5]. І це вкрай важливо знати саме майбутнім науково-педагогічним працівникам для реалізації гендерного підходу в власній професійній діяльності.

Невтішними психологічними наслідками такої ситуації є те, що дотримуючись традиційних стереотипів про жіночі й чоловічі ролі, керівники, науково-педагогічні кадри самі дуже потерпають від гендерної нерівності, і свідомо чи неусвідомлено передають ці погляди дітям, вихованцям, студентам підсилюючи традиційну модель гендерної соціалізації. Це ускладнює процес психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до запровадження та реалізації гендерного підходу в професійній діяльності, можливість навчання у сфері гендерного виховання, отримання нових знань, умінь і навичок щодо оволодіння



сучасними методами, механізмами й формами управлінської діяльності з урахуванням гендерного компоненту [3–5; 9].

Аналізуючи проблеми психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності *на мікрорівні* у контексті гендерних особливостей особистості слід окреслити наступні аспекти [3]:

1) амбівалентне ставлення представників освітньої галузі 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 науково-педагогічних працівників з гендерних проблем діяльності освітніх організацій, особливо щодо забезпечення діяльності закладів освіти;

3) особливості особистісних характеристик працівників освіти, зокрема, наявність гендерних стереотипів і упереджень;

4) неготовність значної кількості освітян до гендерної просвіти та відповідного психологічного навчання щодо формування гендерної компетентності та корекції наявних гендерних стереотипів через «емоційне вигорання» та професійні деформації їхньої особистості.

Отже, зі всього вищезазначеного можна зробити наступні **висновки**.

Окреслено особливості психологічної підготовки майбутніх науково-педагогічних працівників до реалізації гендерного підходу в професійній діяльності. Представлено, зокрема, програму психологічного навчання, яка має на меті формування гендерної компетентності майбутніх науково-педагогічних працівників. Програма спрямована на розвиток когнітивного, операційного та особистісного її компонентів: отримання й розширення знань з гендерної проблематики та особливостей негативних проявів гендерних стереотипів у навчально-виховному процесі, розвиток вмінь і відпрацювання навичок щодо розвитку гендерної компетентності майбутніх науково-педагогічних працівників, сприяння реалізації гендерного підходу в

професійній діяльності.

Визначено також чинники, які утруднюють запровадження гендерного підходу в освітню практику на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Перспективою подальших розвідок з цього напрямку уявляється вивчення особливостей гендерної компетентності та можлива наявність гендерних стереотипів у керівників закладів вищої освіти та управлінців з інших галузей діяльності. Становить інтерес, на наш погляд, дослідження особливостей та умов формування гендерної компетентності практичних психологів у сфері освіти, які повинні здійснювати психологічну підготовку з різних напрямів для керівних та науково-педагогічних кадрів освітньої галузі.

#### **Список використаних джерел:**

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. 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.
4. 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.
5. Гендерний підхід в управлінні загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посібник / за заг. ред. В. В. Олійника, Л. І. Даниленко. – К. : Логос, 2004. – 212 с.

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

7. 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.

8. Платонов К. К. Краткий словарь системы психологических понятий : учеб. пособие для учеб. завед. профтехобразования / К. К. Платонов. – 2-е изд., перераб. И доп. – М. : Высш. шк., 1984. – 174 с.

9. Практикум по гендерной психологии / под ред. И. С. Клёцкиной. – СПб. : Питер, 2003. – 479 с.: ил. – (Серия «Практикум по психологии»).

10. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

*The article highlights the features of psychological preparation for future teaching staff to implement gender approach in professional activities. The article deals factors which make problems for implementation of gender approach in educational practice.*

*Key-words: psychological preparation, future research and teaching staff, gender approach, gender competence, professional activities.*

#### **Відомості про автора:**

**Нежинська Олена Олександрівна** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ.