

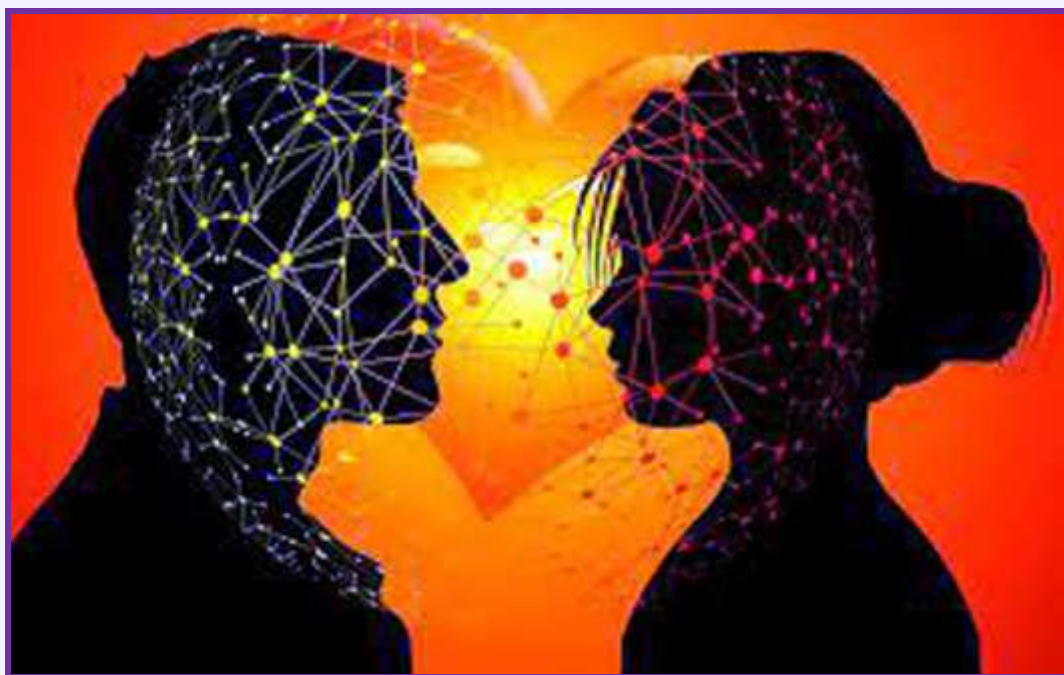
Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Н. П. ПАНЧУК

ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
за освітньо-професійною програмою Практична психологія
спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та
поведінкові науки



Електронне видання

Кам'янець-Подільський
2023

УДК 159.922.1:305(075.8)

ББК 88.3я73

П16

Рекомендувала вчена рада Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, протокол № 5 від 27 квітня 2023 р.

Рецензенти:

Сечейко О. В. – кандидат психологічних наук, доцент, ННІНО, Національний авіаційний університет;

Співак В. І. – кандидат психологічних наук, доцент, декан факультету спеціальної освіти, психології і соціальної роботи, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка;

Федорчук В. М. – кандидат психологічних наук, доцент, НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут».

Панчук Н. П.

П16 Гендерна психологія: навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою Практична психологія спеціальності 053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки [Електронний ресурс]. Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2023. 273 с.

Електронна версія посібника доступна за покликанням:

URL: <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/7475>

Навчально-методичний посібник складається з частин: вступ, робоча програма, силабус, лекційні заняття, практичні заняття, список використаних джерел.

Запропоновані завдання створюють простір для вибору, на їх основі викладач та студенти можуть конструювати той варіант заняття, що відповідає потребам аудиторії та стилю викладача. Їх застосування, на наш погляд, не лише поглибить теоретичні знання, сформує навички гендерного аналізу, але і допоможе реконструювати механізми гендерного розвитку, сприятиме самоаналізу гендерних стереотипів, розумінню їх впливу на спілкування та самореалізацію.

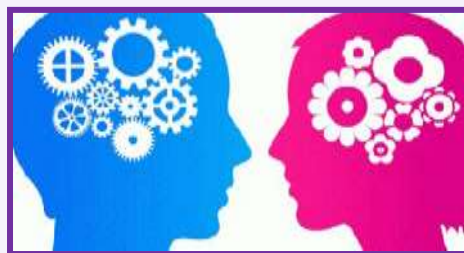
Навчально-методичний посібник стане у нагоді викладачам та здобувачам вищої освіти.

УДК 159.922.1:305(075.8)

ББК 88.3я73

© Панчук Н. П., 2023

ЗМІСТ



ВСТУП	5
РОБОЧА ПРОГРАМА	7
СИЛАБУС	23
ЛЕКЦІЙНІ ЗАНЯТТЯ	32
<i>Лекція 1. Тема 1: Гендерна психологія як наука</i>	32
<i>Лекція 2. Тема 2: Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління</i>	40
<i>Лекція 3. Тема 3: Гендерна ідентичність як соціально-психологічний феномен</i>	49
<i>Лекція 4. Тема 4: Соціально-психологічні особливості гендерної соціалізації</i>	57
<i>Лекція 5-6. Тема 5: Гендерний стереотип як соціально-психологічний феномен</i>	66
<i>Лекція 7. Тема 6: Основні аспекти гендерної поведінки</i>	72
<i>Лекція 8. Тема 7: Психологічні особливості гендерних відносин</i>	77
<i>Лекція 9-10. Тема 8: Гендерні аспекти професійної діяльності</i>	86
<i>Лекція 11. Тема 9: Гендер: можливості професійної кар'єри</i>	99
<i>Лекція 12-13. Тема 10: Зміст та основні види гендерних конфліктів</i> ..	111
<i>Лекція 14. Тема 11: Гендерна психологія спілкування</i>	132
ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ	149
<i>Практичне заняття 1. Тема 1: Гендерна психологія як наука</i>	149
<i>Практичне заняття 2. Тема 2: Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління</i>	153

<i>Практичне заняття 3. Тема 3: Гендерна ідентичність як соціально-психологічний феномен.....</i>	162
<i>Практичне заняття 4. Тема 4: Соціально-психологічні особливості гендерної соціалізації</i>	169
<i>Практичне заняття 5-6. Тема 5: Гендерний стереотип як соціально-психологічний феномен</i>	180
<i>Практичне заняття 7. Тема 6: Основні аспекти гендерної поведінки</i>	197
<i>Практичне заняття 8. Тема 7: Психологічні особливості гендерних відносин</i>	205
<i>Практичне заняття 9-10. Тема 8: Гендерні аспекти професійної діяльності</i>	210
<i>Практичне заняття 11-12. Тема 9: Гендер: можливості професійної кар'єри</i>	217
<i>Практичне заняття 13-14. Тема 10: Зміст та основні види гендерних конфліктів</i>	227
<i>Практичне заняття 15-16. Тема 11: Гендерна психологія спілкування.....</i>	240
ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЬНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ ...	251
ГЛОСАРІЙ	260
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	271

ВСТУП

Гендерний аспект у дослідженнях людської статі відкрив нове її бачення: стать – це не доля, вона не є чимось одного разу даним і незмінним, а властивість особистості, що створена культурою та суспільством. Гендерні дослідження дозволяють помітити, як ми повсякчасно та повсякденно



самі створюємо та відтворюємо суспільні очікування щодо поведінки, пов'язаної зі статтю, як видозмінюємо традиційні уявлення та презентуємо своє розуміння чоловічості та жіночості у міжперсональній взаємодії.

Гендерна психологія як навчальна дисципліна почала вивчатися в університетах України з 2000-х років, змінивши курс «Психологія статі та сім'ї», що був сфокусований на біологічній природі відмінностей у психології жінок та чоловіків. На сьогодні дисципліна «Гендерна психологія» є складовою професійної підготовки фахівців різних спеціальностей: психологів, соціологів, вчителів, політологів, дослідників освіти. Реальний потенціал дисципліни «Гендерна психологія» реалізується в організації цілісного процесу засвоєння різноманітних знань про людину. Стає очевидним той факт, що без дослідження проблем статі неможливо комплексне дослідження людини, удосконалювання в рішенні життєво важливих питань суспільства.

Гендерна психологія – це міждисциплінарна галузь наук про людину, наукова дисципліна, за допомогою якої вивчається психологічна та соціальна складова статей. Гендерна психологія вивчає факти, закономірності та механізми формування та розвитку гендерних характеристик особистості, а також особливості відносин та взаємодії між гендерами.

Зміст курсу визначався такою метою: розвиток гендерної компетентності та навичок гендерного аналізу соціально-психологічних процесів і явищ.

Матеріали навчально-методичного посібника допоможуть Вам за-
своїти такі основні питання: гендерна психологія як наука; гендерний
розвиток як предмет дослідження та соціального управління, гендерна
ідентичність як соціально-психологічний феномен, соціально-психоло-
гічні особливості гендерної соціалізації, гендерний стереотип як соціа-
льно-психологічний феномен; основні аспекти гендерної поведінки,
психологічні особливості гендерних відносин, гендерні аспекти профе-
сійної діяльності; гендер: можливості професійної кар'єри, зміст та ос-
новні види гендерних конфліктів, гендерна психологія спілкування.

Посібник складається з частин: вступ, робоча програма, силабус,
лекційні заняття, практичні заняття, список використаних джерел.

Запропоновані завдання створюють простір для вибору, на їх ос-
нові викладач та студенти можуть конструювати той варіант заняття,
що відповідає потребам аудиторії та стилю викладача. Їх застосування,
на наш погляд, не лише поглибить теоретичні знання, сформує навич-
ки гендерного аналізу, але і допоможе реконструювати механізми ген-
дерного розвитку, сприятиме самоаналізу гендерних стереотипів, ро-
зумінню їх впливу на спілкування та самореалізацію.

РОБОЧА ПРОГРАМА

Зміст робочої програми навчальної дисципліни



1. Мета вивчення навчальної дисципліни «Гендерна психологія» – є розкриття логіки формування поглядів на предмет гендерної психології та на її основні проблеми, а також аналіз концепцій та теорій, спрямованих на вирішення провідної проблематики психологічної науки.

2. Обсяг дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік навчання	4	–
Семестр вивчення	7	–
Кількість кредитів ЄКТС	6	–
Загальний обсяг годин	180	–
Кількість годин навчальних занять	60	–
Лекційні заняття	28	–
Практичні заняття	32	–
Семінарські заняття	–	–
Лабораторні заняття	–	–
Самостійна та індивідуальна робота	120	–
Форма підсумкового контролю	залік	

3. Статус дисципліни: дисципліна професійної підготовки.

4. Передумови для вивчення дисципліни:

Пререквізити: Анатомія і фізіологія людини, Психологія праці/ Психологія сім'ї та психокорекція сімейних відносин, Психологія особистості, Психологічне консультування, Артерапія, Гендерна психологія / Теорія і практика ведення тренінгів.

Кореквізити: Основи клінічної психології та патопсихології.

5. Програмні компетентності навчання

Загальні компетентності:

ЗК 01 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 02 Знання і розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності

ЗК 03 Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК 07 Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

Фахові компетентності:

СК 01 Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.

СК 04 Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.

СК 08 Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову)

СК 10 Здатність дотримуватися норм професійної етики

СК 16 Здатність до розуміння та володіння технологіями вдосконалення системи спілкування і взаємин.

6. Очікувані результати навчання з дисципліни:

ПРН 02. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.

ПРН 03 Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПРН 09. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання

ПРН 12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

ПРН16 Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.

7. Методи навчання

Лекції (з використанням методів проблемного навчання і візуалізації); практичні заняття (з використанням семінарів; ситуації з альтернативними варіантами розв'язання, форуми, круглі столи, дискусія, самостійна робота (презентація, тематичний кросворд) з використанням модульного об'єктноорієнтованого навчального середовища Moodle.

8. Засоби діагностики результатів навчання – залік

Практичні завдання, проблемно-творчі завдання, тестові завдання, модульна контрольна робота.

9. Програма навчальної дисципліни

Денна форма навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин						
	У тому числі						
	разом	лекційні	практичні	семінарські	лабораторні	самост. робота	індивід. робота
Змістовий модуль 1. ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ							
Тема 1. Гендерна психологія як наука	15	2	2	–	–	11	–
Тема 2. Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління	17	2	2	–	–	13	–
Тема 3. Гендерна ідентичність як соціально-психологічний феномен	17	2	2	–	–	13	–
Тема 4. Соціально-психологічні особливості гендерної соціалізації	16	2	2	–	–	12	–
Тема 5. Гендерний стереотип як соціально-психологічний феномен	16	4	4	–	–	8	–
Тема 6. Основні аспекти гендерної поведінки	16	2	2	–	–	12	–
Тема 7. Психологічні особливості гендерних відносин	15	2	2	–	–	11	–
Тема 8. Гендерні аспекти професійної діяльності	14	4	4	–	–	10	–
Тема 9. Гендер: можливості професійної кар'єри	17	2	4	–	–	11	–
Тема 10. Зміст та основні види гендерних конфліктів	16	4	4	–	–	8	–
Тема 11. Гендерна психологія спілкування	17	2	4	–	–	11	–
Разом	180	28	32	–	–	120	–

Тематика лекційних занять

Тема 1. Гендерна психологія як наука

Тема 2. Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління

Тема 3. Гендерна ідентичність як соціально-психологічний феномен

Тема 4. Соціально-психологічні особливості гендерної соціалізації

Тема 5. Гендерний стереотип як соціально-психологічний феномен

Тема 6. Основні аспекти гендерної поведінки

Тема 7. Психологічні особливості гендерних відносин

Тема 8. Гендерні аспекти професійної діяльності

Тема 9. Гендер: можливості професійної кар'єри

Тема 10. Зміст та основні види гендерних конфліктів

Тема 11. Гендерна психологія спілкування

Тематика практичних занять

Тема 1. Гендерна психологія як наука

Тема 2. Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління

Тема 3. Гендерна ідентичність як соціально-психологічний феномен

Тема 4. Соціально-психологічні особливості гендерної соціалізації

Тема 5. Гендерний стереотип як соціально-психологічний феномен

Тема 6. Основні аспекти гендерної поведінки

Тема 7. Психологічні особливості гендерних відносин

Тема 8. Гендерні аспекти професійної діяльності

Тема 9. Гендер: можливості професійної кар'єри

Тема 10. Зміст та основні види гендерних конфліктів

Тема 11. Гендерна психологія спілкування

Самостійна робота

Здобувачі вищої освіти виконують такі різновиди самостійної роботи з дисципліни:

1) опрацювання текстів лекційних занять зокрема, робота з термінологічним апаратом дисципліни;

2) робота з основною й допоміжною літературою, читання наукової та навчальної літератури;

3) підготовка до практичних занять;

- 4) виконання завдань, визначених у планах практичних занять;
- 5) опрацювання питань, винесених на самостійне опрацювання;
- 6) виконання вправ і завдань в об'єктно-модульному динамічному середовищі навчання Moodle;
- 7) підготовка презентацій навчального матеріалу;
- 8) підготовка до написання самостійної роботи та модульної контрольної роботи тощо.

Завдання для самостійної роботи

№ з/п	Питання (види роботи)	К-ть годин	Форми контролю	Література																
1	2	3	4	5																
1.	<p style="text-align: center;"><i>Тема 1. Гендерна психологія як наука</i></p> <p>Заповніть таблицю, де відобразить предметну специфіку гендерних досліджень у психології:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Сфери досліджень різних аспектів гендеру в психології</th> <th style="width: 50%;">Предмет досліджень</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Психологія гендерних відмінностей</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Психологія жінок</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Психологія чоловіків</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Гендерна психологія лідерства</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Психологія гендерних відносин</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Гендерна соціальна психологія</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Гендерна психологія</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Сфери досліджень різних аспектів гендеру в психології	Предмет досліджень	Психологія гендерних відмінностей		Психологія жінок		Психологія чоловіків		Гендерна психологія лідерства		Психологія гендерних відносин		Гендерна соціальна психологія		Гендерна психологія		11	Письмові звіти	<p>Основна література 1,2,3,4,5</p> <p>Додаткова література 1,2,3,4,5</p>
Сфери досліджень різних аспектів гендеру в психології	Предмет досліджень																			
Психологія гендерних відмінностей																				
Психологія жінок																				
Психологія чоловіків																				
Гендерна психологія лідерства																				
Психологія гендерних відносин																				
Гендерна соціальна психологія																				
Гендерна психологія																				
2.	<p><i>Тема 2. Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління</i></p> <p>1. Випишіть у психологічний словник ключові поняття теми, систематизуйте їх. Створіть малянок-схему, у якому відобразить всі вивчені Вами поняття, а також зв'язки між ними.</p> <p>2. Прочитайте лекційний матеріал, познайомтесь із рекомендованою літературою та складіть логічні схеми до кожного питання лекції.</p>	13	Письмові звіти	<p>Основна література 1,2,3,4,5</p> <p>Додаткова література 1,2,3,4,5</p>																

1	2	3	4	5
3.	<p>Тема 3. <i>Гендерна ідентичність як соціально-психологічний феномен</i></p> <p>1. Випишіть у психологічний словник ключові поняття теми, систематизуйте їх. Створіть маляночок-схему, у якому відобразить усі вивчені Вами поняття, а також зв'язки між ними.</p> <p>2. Прочитайте лекційний матеріал, познайомтесь із рекомендованою літературою та складіть логічні схеми до кожного питання лекції.</p>	13	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5
4.	<p>Тема 4. <i>Соціально-психологічні особливості гендерної соціалізації</i></p> <p>Оберіть ілюстрований шкільний підручник для молодшої школи та проаналізуйте зображення за такими критеріями:</p> <p>1) загальна кількість зображень осіб чоловічої і жіночої статі;</p> <p>2) кількість зображень осіб чоловічої і жіночої статі в інструментальній і експресивній сферах діяльності;</p> <p>3) співвідношення частот зображень осіб чоловічої та жіночої статі в сфері навчальної діяльності;</p> <p>4) співвідношення частот зображень осіб чоловічої та жіночої статі в сфері відпочинку. Занесіть дані до таблиці.</p>	12	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5
5.	<p>Тема 5. <i>Гендерний стереотип як соціально-психологічний феномен</i></p> <p>Проаналізуйте українську народну творчість з точки зору традиційності трансльованих ними норм та ролей (наприклад казки). Підберіть 10 приказок, де прописується традиційна роль жінки та чоловіка.</p>	8	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5
6.	<p>Тема 6. <i>Основні аспекти гендерної поведінки</i></p> <p>1. Випишіть у психологічний словник ключові поняття теми, систематизуйте їх. Створіть маляночок-схему, у якому відобразить усі вивчені Вами поняття, а також зв'язки між ними.</p> <p>2. Прочитайте лекційний матеріал, познайомтесь із рекомендованою літературою та складіть логічні схеми до кожного питання лекції.</p>	12	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5

1	2	3	4	5
7.	<p>Тема 7. <i>Психологічні особливості гендерних відносин</i></p> <p>1. Випишіть у психологічний словник ключові поняття теми, систематизуйте їх. Створіть малянок-схему, у якому відобразить усі вивчені Вами поняття, а також зв'язки між ними.</p> <p>2. Прочитайте лекційний матеріал, познайомтесь із рекомендованою літературою та складіть логічні схеми до кожного питання лекції.</p>	11	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5
8.	<p>Тема 8. <i>Гендерні аспекти професійної діяльності</i></p> <p>1. Випишіть у психологічний словник ключові поняття теми, систематизуйте їх. Створіть малянок-схему, у якому відобразить усі вивчені Вами поняття, а також зв'язки між ними.</p> <p>2. Прочитайте лекційний матеріал, познайомтесь із рекомендованою літературою та складіть логічні схеми до кожного питання лекції.</p>	10	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5
9.	<p>Тема 9. <i>Гендер: можливості професійної кар'єри</i></p> <p>1. Проаналізуйте дані статистичного аналізу «Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: відкриті дані ЄДРПОУ», (електронний ресурс: http://socialdata.org.ua/edrpou-gender/).</p> <p>2. Складіть стислу характеристику гендерного балансу/дисбалансу у різних сферах. Які причини дисбалансу в менеджменті? Знайдіть інші джерела статистичних даних. Чи співпадають вони? Як жінки представлені в топ-менеджменті, бізнесі та політиці в інших країнах?</p>	11	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5
10.	<p>Тема 10. <i>Зміст та основні види гендерних конфліктів</i></p> <p>1. Випишіть у психологічний словник ключові поняття теми, систематизуйте їх. Створіть малянок-схему, у якому відобразить усі вивчені Вами поняття, а також зв'язки між ними.</p> <p>2. Прочитайте лекційний матеріал, познайомтесь із рекомендованою літературою та складіть логічні схеми до кожного питання лекції.</p>	8	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5

1	2	3	4	5
11.	<p>Тема 11. <i>Гендерна психологія спілкування</i></p> <p>1. Випишіть у психологічний словник ключові поняття теми, систематизуйте їх. Створіть маляночок-схему, у якому відобразить всі вивчені Вами поняття, а також зв'язки між ними.</p> <p>2. Прочитайте лекційний матеріал, познайомтесь із рекомендованою літературою та складіть логічні схеми до кожного питання лекції.</p>	11	Письмові звіти	Основна література 1,2,3,4,5 Додаткова література 1,2,3,4,5

10. Форми поточного та підсумкового контролю

- Перевірка глибини засвоєння знань, рівня сформованості навичок та умінь студентів відбувається у формі поточного, проміжного та підсумкового видів контролю.
- Поточний контроль здійснюється на кожному занятті в межах змістового модулю, має навчальний характер, може проводитись в формі усного (письмового) опитування, співбесіди, виконання практичних та тестових завдань.
- Проміжний контроль здійснюється з метою перевірки рівня засвоєння теоретичного і практичного матеріалу змістових модулів у формі модульної контрольної роботи.
- Підсумковий контроль проводиться у формі заліку після закінчення вивчення навчальної дисципліни.

11. Критерії оцінювання результатів навчання

Розподіл балів, які отримують студенти

Поточний і модульний контроль (100 балів)			Сума
Змістовий модуль 1 (100 балів)			
Поточний контроль	МКР	Самостійна робота	
30 балів	40 балів	30 балів	100

Поточний контроль

Максимальна кількість балів, яку може отримати студент за результатами роботи на практичних заняттях складає 30 балів (за умови виконання всіх різновидів роботи, які передбачені планами практичних занять).

Максимальний бал оцінки поточної успішності студентів на навчальних заняттях – 12. Оцінювання на навчальних заняттях переводяться у 20-бальну систему у наступному порядку:

$$(\text{Сер. бал.} \times 0,05 + 0,4) \times 30$$

Якщо студент не відпрацював пропущені навчальні заняття, не виправив оцінки 0,1,2,3, отримані на навчальних заняттях, не виконав модульної контрольної роботи (МКР), завдання самостійної та індивідуальної роботи менше ніж на 60% від максимальної кількості балів, виділених на ці види робіт, він вважається таким, що має академічну заборгованість за результатами поточного контролю.

Пропущені заняття студент зобов'язаний відпрацювати. За відпрацьовані лекційні заняття оцінки не ставляться, за практичні, семінарські, лабораторні, індивідуальні заняття нараховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рівня (10, 11, 12).

Студенту, який не виконав поточних домашніх завдань, не підготувався до навчальних занять, в журнал обліку роботи академічної групи ставиться 0 балів.

Студент, знання, уміння і навички якого на навчальних заняттях за 12-бальною шкалою оцінено від 1 до 3 балів, вважається таким, що недостатньо підготувався до цих занять і має академічну заборгованість за результатами поточного контролю. Поточну заборгованість, пов'язану з непідготовленістю або недостатньою підготовленістю до навчальних занять, студент повинен ліквідувати. За ліквідацію поточної заборгованості нараховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рівня (10, 11, 12).

Критерії оцінювання знань, умінь, навичок студентів на навчальних заняттях

Рівні навчальних досягнень	Оцінка в балах (за 12-бальною шкалою)	Критерії оцінювання
Початковий (понятійний)	1	Студент володіє навчальним матеріалом на рівні засвоєння окремих термінів, мовних фактів без зв'язку між ними: відповідає на запитання, які потребують відповіді „так” чи „ні”.
	2	Студент не достатньо усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності, робить спробу знайти способи дій, розповісти суть заданого, проте відповідає лише за допомогою викладача на рівні „так” чи „ні”; може самостійно знайти в підручнику відповідь.
	3	Студент намагається аналізувати на основі елементарних знань і навичок; виявляє окремі закономірності; робить спроби виконання вправ і завдань репродуктивного характеру; за допомогою викладача виконує прості вправи за готовим алгоритмом.
Середній (репродуктивний)	4	Студент володіє початковими знаннями, здатний виконати вправи і завдання за зразком; орієнтується в термінах, поняттях, визначеннях; самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі.
	5	Студент розуміє суть навчальної дисципліни, може дати визначення понять, категорій (однак з окремими помилками); вміє працювати з підручником, самостійно опрацьовувати частину навчального матеріалу; виконує прості вправи і завдання за алгоритмом, але окремі висновки є нелогічними та непослідовними.
	6	Студент розуміє основні положення навчального матеріалу, може поверхнево аналізувати мовні явища, робить певні висновки; відповідь може бути правильною, проте недостатньо осмисленою; самостійно відтворює більшу частину матеріалу; вміє застосовувати знання під час виконання вправ і завдань за алгоритмом, послуговуватися додатковими джерелами.
Достатній (алгоритмічно дієвий)	7	Студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал, оперує базовими поняттями, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; вміє наводити приклади на підтвердження певних думок, застосовувати теоретичні знання у стандартних ситуаціях; самостійно користуватися додатковими джерелами; правильно використовувати термінологію; складати таблиці, схеми.

Достатній (алгоритмічно дієвий)	8	Знання студента досить повні, він вільно застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях; вміє аналізувати, робити висновки; відповідь повна, логічна, обґрунтована, однак з окремими неточностями; вміє самостійно працювати, може підготувати реферат і обґрунтувати його положення.
	9	Студент вільно володіє вивченим матеріалом, застосовує знання у дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію, робить аналітичні висновки, використовує загальновідомі докази у власній аргументації; чітко тлумачить лінгвістичні поняття, категорії; формулює правила; може самостійно опрацювати матеріал, виконує прості творчі завдання; має сформовані типові навички.
	10	Студент володіє глибокими і міцними знаннями та використовує їх у нестандартних ситуаціях; може визначати особливості мовних процесів; робить аргументовані висновки; практично оцінює сучасні здобутки лінгвістичної науки; самостійно визначає мету власної діяльності; виконує творчі завдання; може сприймати іншу позицію як альтернативну; знає суміжні дисципліни; використовує знання, аналізуючи різні мовні явища, процеси.
Високий (творчо-професійний)	11	Студент володіє узагальненими знаннями з навчальної дисципліни, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях; вміє знаходити джерела інформації та аналізувати їх, ставити і розв'язувати проблеми, застосовувати вивчений матеріал для власних аргументованих суджень у практичній діяльності (диспути, круглі столи тощо); спроможний за допомогою викладача підготувати виступ на студентську наукову конференцію; самостійно вивчити матеріал; визначити програму своєї пізнавальної діяльності; оцінювати різноманітні мовні явища, процеси.
	12	Студент має системні, дієві знання, виявляє неординарні творчі здібності в навчальній діяльності; використовує широкий арсенал засобів для обґрунтування та доведення своєї думки; розв'язує складні проблемні ситуації та завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ; уміє ставити і розв'язувати проблеми, самостійно здобувати і використовувати інформацію; займається науково-дослідною роботою; логічно та творчо викладає матеріал в усній та письмовій формі; розвиває свої здібності й схильності; використовує різноманітні джерела інформації; моделює ситуації в нестандартних умовах.

Самостійна робота (30 балів). Самостійна робота оцінюється лектором за наслідками вибіркової перевірки рівня засвоєння всіх питань, винесених на самостійну роботу.

За самостійну роботу студент може отримати до 30 балів. При отриманні менше 18 балів самостійна робота вважається не виконаною і студент отримує можливість її перескладати.

Модульна контрольна робота (40 балів) складається з чотирьох завдань, кожне з яких оцінюється у 10 балів. За модульну контрольну роботу студент може отримати до 40 балів. При отриманні менше 24 бали модульна контрольна робота вважається не виконаною і студент отримує можливість її перескладати.

Визнання результатів неформальної та (або) інформальної освіти.

У випадку, якщо здобувач освіти отримав знання у неформальній та інформальній освіті, зарахування результатів навчання здійснюється згідно Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (Порядок визнання результатів навчання здобувачів вищої освіти, отриманих шляхом здобуття неформальної/інформальної освіти в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка), зокрема, якщо їх тематика відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

У неформальній освіті:

- -закінчення професійних курсів, семінарів або тренінгів, тематика яких відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю);
- -підготовка конкурсної наукової роботи, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю);
- -призове місце на Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

В інформальній освіті:

- наявність наукової публікації, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

Рейтингова оцінка з кредитного модуля

Рейтингова оцінка з кредитного модуля – сумарна підсумкова оцінка за багатобальною шкалою рівня засвоєння студентом певного кредитного модуля (навчальної дисципліни) упродовж його вивчення.

Рейтингова оцінка з кредитного модуля	Оцінка за шкалою ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100 і більше	A (відмінно)	відмінно
82-89	B (дуже добре)	добре
75-81	C (добре)	
67-74	D (задовільно)	задовільно
60-66	E (достатньо)	
35-59	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)	незадовільно
34 і менше	F (незадовільно з обов'язковим проведенням додаткової роботи щодо вивчення навчального матеріалу кредитного модуля)	

Таблиця відповідності шкал оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти

Рейтингова оцінка з кредитного модуля	Оцінка за шкалою ECTS	Пояснення	Рекомендовані системою ECTS статистичні значення (у %)	Екзаменаційна оцінка за національною шкалою	Національна залікова оцінка
90-100 і більше	A	Відмінно (відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок))	10	відмінно	зараховано
82-89	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)	25	добре	
75-81	C	Добре (у цілому правильне виконання з певною кількістю суттєвих помилок)	30		

67-74	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)	25	задовільно	зараховано
60-66	E	Достатньо (виконання задовольняє мінімальним критеріям)	10		
35-59	FX	Незадовільно (з можливістю повторного складання)		незадовільно	не зараховано
1-34	F	Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)			

12. Умови визначення успішного засвоєння освітнього компоненту «Гендерна психологія»

Рейтингова оцінка у балах знань, умінь і навичок студента на навчальних заняттях з навчального (змістового) модуля обчислюється після проведення цих занять та ліквідації студентом поточної заборгованості, пов'язаної з пропусками занять, невідповідністю або недостатньою підготовленістю до них.

Критерієм успішного проходження здобувачем вищої освіти оцінювання результатів навчання є досягнення ним мінімального порогового рівня оцінок за кожним запланованим результатом навчання освітнього компоненту та мінімального порогового рівня оцінки за освітнім компонентом загалом, яких складає 60 % від максимально можливої кількості балів, визначеної відповідними нормативними документами Університету.

За неуспішного проходження оцінювання результатів навчання за освітнім компонентом кредити здобувачу вищої освіти не присвоюють.

13. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає навчальна дисципліна (за потребою).

Доступ до інтернету, до сайту університетської бібліотеки і кафедри, до системи MOODLE.

14. Рекомендована література

Основна

1. Гендерний розвиток у суспільстві: (конспекти лекцій). 2-е вид. Київ: ПЦ «Фоліант». 2005. 351 с.
2. Говорун Т.В. Соціалізація: статі та сексуальності. Тернопіль: Навч. книга «Богдан», 2001. 240 с.
3. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: навчальний посібник. Київ: Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.
4. Максимчук Н.П. Психологія сексуального розвитку: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП Буйницький О.А., 2006. 144 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/6949>
5. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 358 с.

Допоміжна

1. Гендерні дослідження: навчально-методичний посібник / укладач: Медіна Т.В. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2011. 127 с.
2. Діденко С.В., Козлова О.С. Психологія сексуальності: підручник. Київ: Академ-видав, 2009. 304 с.
3. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ: КІС, 2004. 536 с.
4. Максимчук Н.П. Психологічна діагностика професійної придатності: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Буйницький О.А., 2009. 268 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/6954>
5. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с.

15. Рекомендовані джерела інформації

- Робоча програма навчальної дисципліни
 - Текст лекцій.
 - Плани практичних занять.
 - Опубліковані власні навчально-методичні праці:
1. Максимчук Н.П. Вплив статі та місця проживання на становлення життєво-професійних ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. Київ: Міленіум, 2002. Т.1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Ч.8. С. 115-122.
 2. Максимчук Н.П. Психологія сексуального розвитку: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП Буйницький О.А., 2006. 144 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/6949>
 - Засоби діагностики якості вищої освіти: завдання модульної контрольної роботи; питання екзамену.

- Корисні ресурси Інтернету:

http://www.nbu.gov.ua	Бібліотека ім. В.І. Вернадського
http://www.mon.gov.ua	Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України
http://lib.meta.ua	Електронна бібліотека
http://www.lib.ua-ru.net	Студентська електронна бібліотека
http://library.kpnu.edu.ua/	Бібліотека К-ПНУ імені Івана Огієнка
http://kaf-psykholohii.kpnu.edu.ua/	Сайт кафедри психології освіти університету К-ПНУ імені Івана Огієнка
https://moodle.kpnu.edu.ua/user/index.php?id=120	Сторінка курсу у системі Moodle університету К-ПНУ імені Івана Огієнка
http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/	Репозитарій університету К-ПНУ імені Івана Огієнка

СИЛАБУС



	<p align="center"> Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка Факультет спеціальної освіти, психології і соціальної роботи Кафедра психології освіти Силабус навчальної дисципліни «Гендерна психологія» </p>		
Галузь знань:	05 Соціальні та поведінкові науки		
Спеціальність:	053 Психологія		
Освітньо-професійна програма:	Практична психологія		
Рівень вищої освіти:	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти		
Статус дисципліни:	Освітній компонент професійної підготовки		
Мова викладання:	українська		
Викладач, укладач силабусу:	ПІБ:	Панчук Наталія Петрівна	
	Посада:	доцент	
	Вчений ступінь:	Кандидат психологічних наук	
	Телефон:		
	E-mail:	panchuk@kpnu.edu.ua	
	Робоче місце:	Кафедра психології освіти Пл.. Польський ринок, 6, каб.26	
	Профайл викладача:	https://kaf-psykholohii.kpnu.edu.ua/panchuk-nataliia-petrivna/	
Сторінка курсу в MOODLE			
Консультації	Панчук Н.П.	Вівторок – 14.20-16.00	Центральний корпус ун-ту, вул. Огієнка, 61, каб.216

Анотація до курсу	<p>Вивчення нормативної навчальної дисципліни “Гендерна психологія” передбачено освітньо-професійною програмою підготовки фахівців першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 05 Соціальні і поведінкові науки за освітньо-професійною програмою Психологія спеціальності 053 Психологія.</p> <p>«Гендерна психологія» розкриває основи гендерних знань – підґрунтя глибокого і усестороннього вивчення гендерної психології.</p> <p><i>Міждисциплінарні зв'язки:</i> Основи наукових досліджень, Соціально-політичні студії, Анатомія і фізіологія людини, Психологічне консультування, Психологія особистості.</p>
Мета та цілі курсу	<p>Метою викладання освітнього компоненту «Гендерна психологія» є розкриття логіки формування поглядів на предмет гендерної психології та на її основні проблеми, а також аналіз концепцій та теорій, спрямованих на вирішення провідної проблематики психологічної науки.</p> <p>Основними цілями вивчення дисципліни є:</p> <ul style="list-style-type: none"> • піднесення ролі світової і вітчизняної гендерної психології, її сучасний стан в Україні та перспективи подальшого розвитку; • вивчення методів дослідження в гендерній психології; прикладних можливостей гендерної психології та її профілактичної спрямованості; • визначити пріоритетні напрямки особистісного та професійного саморозвитку студента на перспективу; • інтеграція, систематизація, поглиблення психологічних знань; • формування професійного мислення студентів, набуття ними вмінь аналізу психічних якостей особистості, діагностики та корекції відхилень у психічному розвитку у розв'язанні конкретних завдань майбутньої професійної діяльності.
Методи навчання	<p>У процесі викладання освітнього компоненту використовуються наступні методи навчання: лекції (з використанням методів проблемного навчання і візуалізації); практичні заняття (з використанням семінарів; ситуації з альтернативними варіантами розв'язання, форуми, круглі столи, дискусія, самостійна робота (презентація, тематичний кросворд) з використанням модульного об'єктноорієнтованого навчального середовища Moodle.</p>
Формат курсу	<p>Стандартний курс (очний, комбіноване навчання, дистанційне навчання із використанням додатків Moodle, Google Meet, Zoom, Viber).</p>
Результати навчання	<p>За результатами вивчення обов'язкового освітнього компоненту професійної підготовки “Гендерна психологія” у здобувачів вищої освіти мають бути сформованими такі програмні результати навчання (ПРН):</p> <ul style="list-style-type: none"> • ПРН 02. Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань. • ПРН 03 Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

	<ul style="list-style-type: none"> • ПРН 09. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання • ПРН 12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника. • ПРН16 Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.
Компетентності:	<p>Відповідно до освітньо-професійної програми у здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня формуються наступні</p> <p style="text-align: center;">Загальні компетентності:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ЗК 01 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. • ЗК 02 Знання і розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності • ЗК 03 Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. • ЗК 07 Здатність генерувати нові ідеї (креативність). • Фахові компетентності: • СК 01 Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології. • СК 04 Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел. • СК 08 Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову) • СК 10 Здатність дотримуватися норм професійної етики • СК 16 Здатність до розуміння та володіння технологіями вдосконалення системи спілкування і взаємин. <p>Сфера реалізації здобутих компетентностей під час працевлаштування. Робота за фахом практичного психолога. Право на зайняття первинних посад: 2445.2 «Практичний психолог», 2412.2: «Фахівець з найму робочої сили», «Профконсультант». Фахівець у психологічних центрах, державних, громадських та бізнес організаціях з надання психологічної допомоги в освітніх, медичних установах, органах внутрішніх справ; приватна підприємницька діяльність з надання психологічних та освітніх послуг та ін.</p>
Пререквізити	<p>Знання освітніх компонентів: Анатомія і фізіологія людини, Психологія праці/ Психологія сім'ї та психокорекція сімейних відносин, Психологія особистості, Психологічне консультування.</p>
Пореквізити	<p>Набуті теоретичні знання, практичні вміння та навички з дисципліни професійної підготовки "Гендерна психологія" можуть бути використані під час вивчення ПП 26 «Робота практичного психолога з персоналом», ПП 13 «Практикум з групової психокорекції», проходження виробничої психокорекційної практики (ПП 14.04), написання кваліфікаційної роботи (ПП 17) та атестації (ПП 18).</p>

	Найменування показників	Характеристика навчального курсу	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Обсяг і ознаки курсу	Рік навчання / рік викладання	4	-
	Семестр вивчення	7	-
	Освітній компонент професійної підготовки / Вибірковий освітній компонент	Освітній компонент професійної підготовки	
	Кількість кредитів ЄКТС	6	-
	Загальний обсяг годин	180	-
	Кількість годин навчальних занять	60	-
	Лекційні заняття	28	-
	Практичні заняття	32	-
	Семінарські заняття	-	-
	Лабораторні заняття	-	-
	Самостійна та індивідуальна робота	120	-
	Форма підсумкового контролю	залік	-
	Технічне й програмне забезпечення /обладнання	Викладання освітнього компоненту “Гендерна психологія” потребує доступу до інтернету, до сайту університетської бібліотеки і кафедри, до системи MOODLE.	
Політики курсу	<p><i>Відвідування занять і усунення пропущених занять.</i> Відповідно до пункту 9.2 «Правил внутрішнього розпорядку К-ПНУ імені Івана Огієнка» https://drive.google.com/file/d/1kXGZVxEIcG0Cmy33EvgF2c2E7hGHUrT8/view</p> <p>Здобувачі вищої освіти зобов'язані: дотримуватися вимог законодавства, Статуту Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка» відвідувати усі види навчальних занять; вчасно інформувати деканат про неможливість відвідувати навчальні заняття, скласти (перескласти) екзамени, заліки тощо через поважні причини; подати підтверджувальні документи, що засвідчують поважну причину, яка унеможливила відвідування навчальних занять, складання (перескладання) екзаменів, заліків тощо; ліквідувати академічну заборгованість у встановлені терміни.</p> <p>https://drive.google.com/file/d/1mSg0lhpxhjS9dAP9pippTiBvdTLCVr5H/view</p> <p>Очікується, що всі студенти відвідають лекційні та практичні заняття навчальної дисципліни. Студенти зобов'язані дотримуватися термінів вико-</p>		

нання усіх видів робіт, передбачених робочою програмою. Якщо студент не відпрацював пропущені навчальні заняття, не виправив оцінки 0,1,2,3, отримані на навчальних заняттях, виконав завдання модульної контрольної роботи (МКР), самостійної та індивідуальної роботи менше, ніж на 60% від максимальної кількості балів, виділених на ці види робіт, він вважається таким, що має академічну заборгованість за результатами поточного контролю.

Пропущені заняття студент має обов'язково відпрацювати. За відпрацьовані лекційні заняття оцінки не ставляться, за практичні, заняття нараховуються бали середнього (4, 5, 6), достатнього (7, 8, 9) та високого рівня (10, 11, 12).

Лекційні заняття. Структура кожного лекційного заняття поділяється на окремі питання, включає план та подальше його розкриття. Ефективність слухання курсу лекцій значною мірою залежить від активності та самостійності студента при підготовці до сприйняття лекційного матеріалу. Ця активність та самостійність повинні виявлятися не тільки у тому, щоб конспектувати зміст лекцій, а головне у тому, щоб усвідомити необхідність вивчення сучасного психологічного доробку, що складає умову правильного сприйняття та засвоєння знань з психології на підставі самопідготовки до наступної лекції, практичного заняття. Деякі питання, терміни, положення, які розглядаються на лекції і практичних заняттях, Ви можете недостатньо розуміти, що потребує додаткового ознайомлення з науковою літературою. Цей матеріал треба не тільки підібрати але і спеціально помітити, щоб запитати про нього у лектора або з'ясувати самому за допомогою підручника, словників та енциклопедій.

Практичні заняття. До практичних занять викладач повідомляє: теми та запитання, які потребують Вашого вивчення; список літератури та інтернет-адреси інформаційних ресурсів, де Ви зможете знайти необхідний матеріал для підготовки питань практичних і самостійних робіт у повному обсязі; завдання самостійної роботи. Цей вид підготовки передбачає виступи на практичних заняттях або ж індивідуальні звітування про виконання на консультаціях викладача.

Література. Робота з вивчення рекомендованої літератури є основним видом підготовки студентів до практичних занять та екзамену. Конспект курсу лекцій не може замінити підручник, оскільки в лекціях немає можливості викласти увесь зміст у повному обсягу. Пророблюючи підручник та рекомендовану літературу, студенту важливо користуватися рекомендаціями викладача до вивчення цієї дисципліни. Це дає можливість чітко усвідомити обсяг знань за кожною темою та їх послідовність. Уся література, яку студенти не можуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

Самостійна робота. Більша частина змісту навчальної дисципліни виділяється на самостійне опрацювання. Самостійна робота повинна бути чітко спланована на увесь період навчання. Щоб зрозуміти матеріал, перше сприйняття розділу або параграфу повинно бути спрямовано на виділення в ньому головного, центральної думки. Важливо прослідкувати, як ця думка розвивається та обґрунтовується. Після цього навчальний матеріал розбивається на завершені за смыслом частини й кожна частина поділяється на складові (виділяється головна частина думки). Конспектувати необхідно тільки після того, коли матеріал до кінця зрозумілий. Конспект повинен бути скороченим. Записувати рекомендується основну думку, а також невідомі Вам способи обґрунтування, визначення, розкриття термінології та понять. В окремих випадках конспект може уявляти собою тільки план та скорочені тези проробленого матеріалу. Стислий конспект є результатом напруженої розумової діяльності студента над змістом підручника. Пророблений та законспектований таким чином навчальний матеріал засвоюється найбільш повно та міцно. Конспектувати посібник та рекомендовану літературу доцільно у тому ж зошиті, у якому записані лекції. Це дозволяє співвіднести матеріали конспектування літератури та лекції, взаємно їх доповнити та систематизувати. Самоконтроль щодо виконання навчальних завдань забезпечує подолання труднощів, які можуть виникнути при цьому та є необхідною умовою Вашої успішної роботи.

Консультації. Якщо у Вас виникають питання, то Ви завжди можете звернутись із ними до викладача. Викладач призначає консультації, які потрібні для роз'яснення незрозумілих Вам питань, для відпрацювання пропущених занять, для перевірки виконання самостійних завдань. А також Ви можете звернутись на кафедру психології освіти за літературою, за методичними рекомендаціями та іншими навчальними матеріалами.

Запізнення у подачі завдання (письмових робіт). Здобувачам вищої освіти, які вчасно не мають можливості здати домашні завдання, викладач надає можливість для їх повторного виконання і здачі у визначений ним термін.

Академічна доброчесність. Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують приклади можливої академічної не доброчесності. Виявлення ознак академічної не доброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її не зарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

«Кодекс академічної доброчесності Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка»

<https://drive.google.com/file/d/1LIOReajanExMEnG2DvgdaFNACYWU00UL/view>

«Положення про дотримання академічної доброчесності педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками та здобувачами вищої

освіти в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка»

https://drive.google.com/file/d/0B_EBvdN4dQSIMUozdmc2Ti0xY3MzMS1hbjlXLVVQSDZmNjU4/view?resourcekey=0-WAE6ceQZqhHeIYoJoPZ3Kg

Визнання результатів неформальної та (або) інформальної освіти. У випадку, якщо здобувач освіти отримав знання у неформальній та інформальній освіті, зарахування результатів навчання здійснюється згідно Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка (Порядок визнання результатів навчання здобувачів вищої освіти, отриманих шляхом здобуття неформальної/інформальної освіти в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка), зокрема, якщо їх тематика відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

У неформальній освіті:

- -закінчення професійних курсів, семінарів або тренінгів, тематика яких відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю);
- -підготовка конкурсної наукової роботи, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю);
- -призове місце на Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

В інформальній освіті:

- наявність наукової публікації, тематика якої відповідає змісту навчальної дисципліни (окремій темі або змістовому модулю).

Денна форма навчання

Схема курсу	Назви змістових модулів і тем	Кількість годин						
		разом	у тому числі					
			лекційні заняття	практичні заняття	семінар. заняття	лабор. заняття	самостійна робота	індивідуальна робота
Змістовий модуль 1. Гендерна психологія								
Тема 1. Гендерна психологія як наука	15	2	2	–	–	11	–	
Тема 2. Гендерний розвиток як предмет дослідження та соціального управління	17	2	2	–	–	13	–	

	Тема 3. Гендерна ідентичність як соціально-психологічний феномен	17	2	2	–	–	13	–														
	Тема 4. Соціально-психологічні особливості гендерної соціалізації	16	2	2	–	–	12	–														
	Тема 5. Гендерний стереотип як соціально-психологічний феномен	16	4	4	–	–	8	–														
	Тема 6. Основні аспекти гендерної поведінки	16	2	2	–	–	12	–														
	Тема 7. Психологічні особливості гендерних відносин	15	2	2	–	–	11	–														
	Тема 8. Гендерні аспекти професійної діяльності	14	4	4	–	–	10	–														
	Тема 9. Гендер: можливості професійної кар'єри	17	2	4	–	–	11	–														
	Тема 10. Зміст та основні види гендерних конфліктів	16	4	4	–	–	8	–														
	Тема 11. Гендерна психологія спілкування	17	2	4	–	–	11	–														
	Разом годин	180	28	32	–	–	120	–														
Форми та методи оцінювання	<p>Перевірка глибини засвоєння знань, рівня сформованості навичок та умінь студентів відбувається у формі поточного, проміжного та підсумкового видів контролю.</p> <p>Поточний контроль здійснюється на кожному занятті в межах змістового модулю, має навчальний характер, може проводитися в формі усного (письмового) опитування, співбесіди, виконання практичних та тестових завдань.</p> <p>Проміжний контроль здійснюється з метою перевірки рівня засвоєння теоретичного і практичного матеріалу змістових модулів у формі модульної контрольної роботи.</p> <p>Підсумковий контроль проводиться у формі заліку після закінчення вивчення навчальної дисципліни.</p>																					
Критерії оцінювання	<p>Максимальний бал оцінки поточної успішності здобувачів вищої освіти становить 12, що переводиться у 30-бальну систему у наступному порядку: $(\text{Сер. бал.} \times 0,05 + 0,4) \times 30$</p> <p>Поточний контроль 30 балів, самостійна робота -30 балів, МКР – 40 балів. Разом – 100 балів</p> <table border="1" data-bbox="429 1854 1412 2018"> <tbody> <tr> <td colspan="3">Поточний і модульний контроль (100 балів)</td> <td rowspan="2">Су- ма</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Змістовий модуль 1 (100 балів)</td> </tr> <tr> <td>Поточний контроль</td> <td>МКР</td> <td>Самостійна робота</td> <td rowspan="2">100</td> </tr> <tr> <td>30 балів</td> <td>40 балів</td> <td>30 балів</td> </tr> </tbody> </table>								Поточний і модульний контроль (100 балів)			Су- ма	Змістовий модуль 1 (100 балів)			Поточний контроль	МКР	Самостійна робота	100	30 балів	40 балів	30 балів
Поточний і модульний контроль (100 балів)			Су- ма																			
Змістовий модуль 1 (100 балів)																						
Поточний контроль	МКР	Самостійна робота	100																			
30 балів	40 балів	30 балів																				

	Оцінювання навчальної діяльності здобувачів вищої освіти	
	Об'єм пройденого матеріалу	Бали що нараховуються за 12-бальною системою оцінювання
	1. Конспект в робочому зошиті лекційного курсу або першоджерел (самостійна робота) – лекційні заняття №1-14.	4-12
	2. Усне опитування або тестування із використанням технологій дистанційного навчання, а саме: модульного об'єктно-орієнтованого динамічного середовища MOODLE – лекційні заняття № 1-14.	4-12
	3. Вирішення проблемних ситуацій, виконання творчих та індивідуальних завдань, участь у груповій роботі (дискусіях), завдання на узагальнення та систематизацію під час практичних занять № 1-16.	4-12
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	Рекомендована література	
	<i>Основна</i>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерний розвиток у суспільстві: (конспекти лекцій). 2-е вид. Київ: ПЦ «Фоліант». 2005. 351 с. 2. Говорун Т.В. Соціалізація: статі та сексуальності. Тернопіль: навч. книга «Богдан», 2001. 240 с. 3. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: навчальний посібник. Київ: Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с. 4. Максимчук Н.П. Психологія сексуального розвитку: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП Буйницький О.А., 2006. 144с. 5. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 358 с. 	
	<i>Допоміжна</i>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерні дослідження: навчально-методичний посібник / укладач: Медіна Т.В. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2011. 127 с. 2. Діденко С.В., Козлова О.С. Психологія сексуальності: підручник. Київ: Академвидав, 2009. 304 с. 3. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ: КІС, 2004. 536 с. 4. Максимчук Н.П. Психологічна діагностика професійної придатності: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Буйницький О.А., 2009. 268 с. 5. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с. 	
Локація	Згідно з розкладом https://kpmu.edu.ua/rozklad-zaniat/	

ЛЕКЦІЙНІ ЗАНЯТТЯ

ЛЕКЦІЯ 1

Тема 1: ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК НАУКА

1. Визначення і зміст предмета гендерної психології
2. Основні розділи гендерної психології
3. Методи дослідження в гендерній психології.



Ключові поняття: психологія статі, гендерна психологія, гендерологія, феміністика, фемінізм, гендерний підхід, гендерна теорія, гендерна методологія.

1. Визначення і зміст предмета гендерної психології

Гендерна психологія – розділ психології, що вивчає соціально-психічні особливості чоловіків і жінок.

Предмет гендерної психології – особливості психіки особистості, пов'язані з її гендерною належністю, фактори та умови їх формування і розвитку на інтраіндивідуальному, міжособистісному, груповому та суспільному рівнях.

Як і у будь-якого розділу психології, **завдання** гендерної психології діляться на **теоретичні і практичні**:

1. До перших слід відносити створення теорій, концепцій, які пояснюють закономірності гендерної психології обох статей, особливості їх взаємовідносин, причини відмінностей і конфліктів. Теорії ці базуються на результатах аналізу проведених досліджень, які можливі лише завдяки розробці методів і методик вивчення гендерних особливостей. Розробка таких методик також є основним завданням гендерної психології.

2. Практичні завдання гендерної психології набагато ширші й різноманітніші. Їх можна об'єднати одним загальним **критерієм** – це використання отриманих теоретичних знань для вирішення найрізноманітніших питань і проблем у повсякденному житті суспільства. *Ось кілька прикладів:* використання викладок гендерної психології в створенні реклами, гендерний підхід до сімейної терапії або до ділових тренінгів. Велике значення гендерна психологія має і в процесі соціалізації дитини та ін.

На сучасному етапі гендерна психологія охоплює такі **напрями досліджень**:

а) **психологія гендерних відмінностей**, що спрямована не так на пізнання відмінностей у психологічних характеристиках та особливостях поведінки чоловіків і жінок, як на їх роль в індивідуальному життєвому шляху, самореалізації чоловіків і жінок. Не байдужа вона і до чинників психологічної подібності;

б) **соціально-психологічні основи гендерної ідентичності**, зокрема проблеми особистісної ідентичності, психологічні теорії гендерної диференціації, етапи формування та види гендерної ідентичності, а також прикладні аспекти (зв'язок жіночої та чоловічої сексуальності з гендерною ідентичністю, інверсія статевих орієнтацій та ін.);

в) **гендерна соціалізація**, у полі зору якої перебувають основні етапи, механізми та агенти гендерної соціалізації, роль батьків у вихованні дітей, сімейні та позасімейні джерела гендернорольової соціалізації, гендерні аспекти впливу ЗМІ на формування особистості;

г) **гендерні ролі та характеристики особистості**, вивчення яких пов'язане з аналізом соціально-психологічних особливостей, норм традиційних (жіночих та чоловічих) гендерних ролей, а також гіперрольової гендерної поведінки, сексизму та його варіацій (гетеросексизму, мовного сексизму), форм дискримінації чоловіків і жінок;

д) **прикладні аспекти гендерної психології**, зосереджені на практичному застосуванні знань із гендерної психології в різних галузях психологічної науки: віковій психології, психології професійного розвитку, організаційній та економічній психології, політичній психології, психології спорту та ін.

Структура гендерного знання

У психології структуру сучасного гендерного знання утворюють гендерологія та більш ранні дослідження у сфері фемінології, гендерна психологія і психологія гендерних відносин.

Гендерологія (англ. *gender* – рід, стать і грец. *logos* – учення) – міждисциплінарна наукова галузь, яка вивчає психологічну і соціологічну проблематику гендерного розвитку особистості.

Категорію «**стать**» гендерологія трактує в соціально-психологічному сенсі як специфічні культурні та поведінкові характеристики, що визначають соціальну поведінку чоловіків і жінок.

Усупереч поширеній думці вона не є синонімом ні **сексології** (лат. *sexus* – стать і *logos* – слово, вчення) – науки, що вивчає прояви людської сексуальності, статевого життя, а також розвиток і здійснення сексуальної функції індивідумом, ні **фемінології**.

Фемінологія (лат. *femina* – жінка і грец. *logos* – учення) – наука про місце і роль жінок у суспільстві, яка досліджує сукупність психологічних, соціально-економічних, політичних, правових, соціокультурних умов, що сформувалися в суспільстві для реалізації спільних із чоловіками і специфічних інтересів жінок, забезпечення їх життєдіяльності в усіх сферах суспільного життя.

Гендерна психологія (грец. *psyche* – душа і *logos* – учення) – галузь психологічного знання, яка вивчає набуті в процесі соціалізації характеристики гендерної ідентичності, що детермінують соціальну поведінку людей залежно від їх статевої належності.

Психологія гендерних відносин – прикладна галузь соціальної психології, що досліджує закономірності диференціації та ієрархічності міжстатевих відносин.

Сучасна гендерна теорія – система наукових поглядів на відносини, ролі, норми, статуси, цінності чоловіків і жінок, їхнє соціальне життя, життєвий досвід, набуття та реалізацію ними соціально-рольових характеристик.

2. Основні розділи гендерної психології

2.1. Психологія порівняння чоловіків і жінок. В історичному розвитку гендерної психології цей розділ носив різні назви: статевий диморфізм, статевий дипсихізм, статеві відмінності, гендерні відмінності.

2.2. Психологія жінки вивчає ті особливості психіки і поведінки жінок, які не стали предметом першого розділу. Дуже часто в зарубіжних роботах переплітаються психологія жінки і психологія гендерних відмінностей.

2.3. Психологія чоловіка робить перші кроки.

Тут предметом є ті особливості психіки, яких немає у жінок. Зокрема, вивчається вплив чоловічих гормонів на здатність чоловіків вирішувати просторові завдання. Часто порівняння з жінками також є нерелевантним – бо сама маскулітна жінка відрізняється від самого фемінінного чоловіка. Також існують специфічні чоловічі захворювання (наприклад, пов'язані зі статевою сферою), які впливають на психіку чоловіків і яких немає у жінок. Важливо вивчити психологічні чинники чоловічої смертності.

2.4. Гендерна соціалізація. Предметом цієї галузі гендерних досліджень є соціалізація, яка полягає у формуванні гендерної ідентичності та засвоєнні гендерних ролей, в тому числі і тих, які впливають на процес формування гендерних стереотипів.

2.5. Психологія гендерних відносин. Предмет цієї галузі досить широкий, тому що **гендерні відносини** – це не тільки взаємини між чоловіками та жінками, а і взаємини у середині кожної статі.

2.6. Гендерна психологія лідерства. Ця галузь могла б вважатися розділом психології гендерних відносин, однак виділити її в окремий розділ дозволяє наступне:

По-перше, ця проблематика виходить за рамки тільки гендерних відносин, охоплюючи і відмінності між чоловіками і жінками лідерами, і гендерну соціалізацію лідерства, і психологію жіночого менеджменту.

По-друге, між чоловіками та жінками часто виникають відносини домінування-підлеглості, лідера та послідовника, що само по собі потребує самостійного дослідження.

3. Методи дослідження в гендерній психології

Індукція як метод сходження від конкретного до загального давала змогу аналізувати популярні вислови про чоловіків і жінок.

Дедукція як метод дослідження допомагає вивчити частини цілого. У загальній психології встановлені за його допомогою закономірності застосовували з урахуванням статі досліджуваних. При цьому існувала небезпека, що не будуть взяті до уваги деякі специфічні риси (зокрема жінок), оскільки передбачалося, що всі досліджувані схожі один на одного, тобто їхню поведінку та психологічні особливості можна пояснити загальними закономірностями. Особливо популярним цей метод був у французьких дослідників.

Експериментальний метод полягає в організації формального дослідного процесу, під час якого експериментатор у контрольованих умовах здійснює систематичні спостереження за реакціями досліджуваних на змінювані фактори. З його допомогою вивчають гендерні відмінності в пізнавальній сфері.

Метод спостереження передбачає безпосереднє дослідження реальності. Спрямований він на ідентифікацію, найменування, порівняння, опис і класифікацію окремих явищ та їх сукупності, а також цілеспрямоване, організоване, певним чином фіксоване сприйняття досліджуваного об'єкта. Предметом спостереження є аспекти психічного, які піддаються безпосередньому вивченню.

Біографічний метод, яким активно послуговуються гуманітарні науки, використовували для аналізу видатних історичних діячів, однак можливості його застосування до жінок обмежені, тому що серед них не так багато відомих історичних осіб, історичні ролі чоловіків і жінок висвітлено нерівномірно і відмінності між знаменитими та незначущими жінками і знаменитими та незначущими чоловіками неоднакові, оскільки жінці важче стати популярною, ніж чоловікові.

Соціологічні методи – наукові підходи та дослідницькі прийоми, які дають змогу пояснити соціальні явища, зібрати та узагальнити інформацію про них, спрогнозувати їх розвиток і керувати ними. Серед основних соціологічних методів, які використовують у гендерних дослідженнях, – анкетні опитування, експертні опитування, аналіз документів та ін.

Педагогічні методи – дослідження реального досвіду організації освітнього процесу, особливостей соціалізації особистості. Традиційними педагогічними методами є спостереження, вивчення досвіду, першоджерел, аналіз шкільної документації, учнівської творчості, а також бесіди, педагогічний експеримент.

Лінгвістичні методи допомагають розв'язувати дослідницькі завдання, пов'язані з мовленням, словом і текстом. Психолінгвістичні методи, які застосовують у гендерній психології (семантичний диференціал, семантичний інтеграл, семантичний аналіз слів та текстів), спрямовані на вивчення мовних повідомлень гендерного характеру, особливостей механізмів породження і сприйняття мовлення, функцій мовної діяльності в суспільстві, дослідження зв'язку між мовними повідомленнями і гендерними властивостями учасників комунікації, аналіз мовного розвитку у зв'язку із загальним розвитком особистості.

Нині в гендерній психології застосовують весь арсенал психологічних методів, що дають змогу дослідити психологічні особливості особистості: **спостереження, експеримент, анкетування, інтерв'ювання, тестування, моделювання та ін.**

До **методів психологічної самодіагностики** належать: гендерний аспект власного соціально-психологічного портрета, гендерна біографія як варіант біографічного методу, що спрямована на реконструкцію індивідуального соціального досвіду. У процесі написання гендерної автобіографії людина може усвідомити характеристики своєї гендерної ідентичності, а також шляхи та способи їх формування.

Дослідження **гендерної ідентичності особистості** проводять за допомогою таких **соціально-психологічних методів**:

1) **фокус-група**. Це метод інтерв'ювання жінок і чоловіків, спрямований на отримання суб'єктивних думок респондентів стосовно свого гендерного образу, норм та цінностей, які становлять основу його формування, щодо сутності понять «маскулінність», «фемінність» та ін.;

2) **глибинне інтерв'ю**, яке проводять для з'ясування переконань, мотивів, установок, цінностей, почуттів і ставлення чоловіків та жінок до власної гендерної ідентичності, гендерного образу. З його допомогою одержують неформалізовану інформацію якісного характеру;

3) **контент-аналіз**, що дає змогу аналізувати можливі теми, спрямовані на дослідження гендерної ідентичності: сучасна жінка, сучасний

чоловік, тіло в житті чоловіка, тіло в житті жінки, жінки і чоловіки в ЗМІ та реальному житті;

4) **семантичний диференціал**, який використовують як метод побудови індивідуальних або групових семантичних просторів у розумінні та навантаженні особистісним смислом понять «жіноче» і «чоловіче», категорій «фемінність» і «маскулінність»;

5) **тестування, опитування**. Вони представлені двома найбільш відомими методами дослідження гендеру: **статеворольовим опитувальником С. Бем**, який дає змогу визначити психологічну стать особистості (дослідити рівень фемінності, маскулінності та андрогінності, а також недиференційовану стать особистості як варіант порушення гендерної ідентичності), та **методикою дослідження гендерної ідентичності (МДГІ) Л.-Б. Шнейдер**, створеною за принципом прямого та ланцюгового асоціативного тесту і спрямованою на визначення типу гендерної ідентичності (передчасна ідентичність, дифузна ідентичність, мораторій, досягнута позитивна ідентичність, псевдопозитивна ідентичність). **Тестування** використовують також у диференціальному аналізі гендеру;

6) **проективні методи**. Вони є спеціальною технікою експериментального дослідження тих особливостей особистості, які найменш доступні безпосередньому спостереженню чи опитуванню і найменш усвідомлюються. Основу будь-якого проективного методу становить невизначеність стимульного матеріалу, яка надає досліджуваному відносну свободу у виборі відповідей та тактик поведінки;

7) **вербально-комунікативні методи**. Це група засобів отримання та використання психологічної інформації на основі мовленнєвого спілкування. До основних із них належать:

- **бесіда** – метод дослідження поведінки особистості у формі діалогу між двома людьми, в процесі якого дослідник виявляє психологічні особливості досліджуваного;
- **опитування** – спосіб цілеспрямованого отримання первинної інформації за допомогою відповідей досліджуваного на питання;
- **анкетування** – вербально-комунікативний метод, у якому засобом збирання даних від респондента є спеціально оформлений список питань – анкета;
- **інтерв'ювання**, що полягає у проведенні розмови між психологом і суб'єктом за попередньо розробленим планом, який може бути більшою або меншою мірою формалізований. У гендерній психології

цей метод застосовують у вигляді глибинного інтерв'ю, яке призначене для виявлення прихованих (глибинних) почуттів, цінностей і мотивів респондента. Це неформальна особиста розмова, проведена за наміченим планом і заснована на спонуканні респондентів до тривалих і розважливих суджень щодо досліджуваної проблеми.

На основі загальнонаукових методів та методів інших наук вироблено систему **основних методів**, за допомогою яких формуються гендерні знання:

а) **теоретичний метод**, що є основним у методології гендерного підходу, оскільки дає змогу пов'язати сукупність здобутих знань у концептуальне та системне бачення. Він передбачає впорядкування та систематизацію знань про гендер на основі принципів логічної побудови цілісної концепції та визначення місця цих знань у системі суспільствознавчих наук. За допомогою цього методу окреслюють існуючі проблеми, уточнюють предмет і мету вивчення, визначають місце гендерних знань у кожній окремій науковій галузі гуманітарного напрямку;

б) **емпіричні методи** – науково-дослідницькі прийоми психологічної роботи, які передбачають безпосередній контакт дослідника з об'єктом дослідження. До основних емпіричних методів належать спостереження, експеримент, бесіда, опитування, психологічне тестування, моделювання;

в) **соціально-психологічний метод**, що спрямований на вивчення соціально сконструйованих жіночих і чоловічих ролей, відносин та ідентичності, статевих особливостей, психологічних характеристик тощо;

г) **метод математичної статистики**, який передбачає кількісний аналіз емпіричних даних;

ґ) **комплексний метод** – методологічний напрям дослідження, в якому об'єкт дослідження (гендерні характеристики особистості, групи, суспільства) розглядають як сукупність компонентів, що підлягають вивченню за допомогою відповідних методів.

В емпіричних психологічних дослідженнях гендеру найчастіше послуговуються **експериментальним методом і спостереженням**, а також **проективними та вербально-комунікативними методами (бесіда, анкетування, опитування, інтерв'ювання)**.

ЛЕКЦІЯ 2

Тема 2: ГЕНДЕРНИЙ РОЗВИТОК ЯК ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

1. Гендер як соціально-психологічна категорія.
2. Історія появи поняття гендер.
3. Гендерна диференціація.



Ключові поняття теми: гендер, стать, гендерна ідентичність, фемінність, маскулінність, гендерна роль, гендерний стереотип, гендерна система, гендерна схема, культурна лінза, гендерний дисплей, біполярна модель гендеру, багатовимірна модель гендеру «творення» гендеру, гендерна взаємодія.

1. Гендер як соціально-психологічна категорія

Гендерна демократія є системою волевиявлення у громадянському суспільстві двох статей – жінок і чоловіків – як рівних у можливостях і правах, що законодавчо закріплені й реально забезпечені у політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур, з урахуванням гендерних інтересів і потреб.

Переосмислення ролей жінок та чоловіків у суспільстві лежить в основі **гендерних досліджень**.

Гендер – соціальна особливість статі людини на відміну від біологічної статі. **Це соціально-рольовий статус**, що визначає соціальні можливості людини – чоловіка і жінки в усіх сферах життєдіяльності.

Сучасний філософський словник визначає гендер у двох значеннях:

- **загальному** – різниця між чоловіками і жінками за анатомічною статтю;

- **соціологічному** – соціальний поділ, який часто ґрунтується на анатомічній статі, але не обов'язково з ним співпадає.

Енциклопедичний словник з соціології визначає гендер як поняття, яке позначає соціальні очікування представників різної статі одна від одної.

У соціальних науках цей термін вперше вжив американський психоаналітик Роберт **Столлер** у праці "Стать і гендер: про розвиток чоловічості та жіночості".

Як соціальний інститут – гендер, один із головних засобів, при допомозі якого людство організовує своє життя. Необхідно зазначити, що **існує два способи відбору індивідів** для вирішення будь-яких суспільних цілей:

- **перший** – на основі їх таланту, здібностей, мотивації та компетенції, тобто демонстрованих ним досягнень;
- **другий** – на основі їх належності до певної статі (гендеру), раси, етносу, тобто передбачуваного членства у певній соціальній групі.

Як соціальний інститут **гендер** складається з:

1. **Гендерних статусів** – соціостатевих ролей, норм, що соціально визначаються суспільством і закріплюються через поведінку, жестикуляцію, лінгвістичною, емоціональною, психологічною передумовленістю.

2. **Гендерного розподілення праці** – розподіл виробничої і домашньої праці між членами суспільства, що наділені різним гендерним статусом. Робота, розподілена в залежності від чоловічого і жіночого гендерного статусу, збільшує оцінку суспільством цих статусів: так, чоловічому статусу, як правило, відповідає більш престижна і високооплачуєма робота.

3. **Гендерно передбачуваної родинної ролі** – тобто прав та можливостей для кожного гендерного статусу в родині. Статуси в системі родинних зв'язків відбивають та підсилюють престиж і владу, розподіляючи різні гендери.

4. **Гендерних біологічних (статевих) сценаріїв поведінки** – нормативних зразків сексуальних бажань, сексуальної поведінки, що належить відповідно гендерному статусу. Члени домінуючого гендеру

мають більше сексуальних прерогативів, члени підлеглого гендера можуть бути сексуально експлуатованими.

5. Гендерних якостей особистості – комбінацій характерних рис особистості, що моделюються гендерними нормами і надають певні почуття і поведінку членам різних гендерних статусів. Соціальні очікування інших у міжособистісному спілкуванні постійно підтримують ці норми.

6. Гендерного соціального контролю – формальної і неформальної підтримки і винагороди за певний тип поведінки і, відповідно, покарання зневагою, соціальною ізоляцією, медичним лікуванням неконформістської поведінки.

7. Гендерної ідеології – що виправдовує існування гендерних статусів, особливо різниці в їхній оцінці суспільством. Домінуюча ідеологія (маскулінна) намагається придушити критичний прояв думок, нав'язуючи свої оцінки як природні.

8. Гендерних іміджів (образів) – культурних репрезентацій гендера в символічній мові і творах мистецтва, що репродукують і легітимують гендерні статуси. Культура – головна підтримуюча сила домінування гендерної ідеології.

Відносно індивіда гендер будується з:

1. Категорії біологічної статі – визначається з моменту народження на основі наявності первинних ознак (геніталій). Біологічна стать може бути змінена шляхом хірургічного втручання.

2. Гендерної ідентичності – особистісного осмислення і прийняття своєї належності до певної статі.

3. Гендерного шлюбного і репродуктивного статусу – показним є виконання або відмова від одруження, народження дітей, родинні стосунки.

4. Гендерних сексуальних орієнтацій – соціально і індивідуально прийнятих зразків сексуальних почуттів, бажань, практики і ідентифікації з ними.

5. Гендерної особистості – що характеризується інтернаціоналізованими моделями соціально схвалюваних почуттів, емоцій, що слугують скріпленню родових структур, інститутів батьківства.

6. Процесів з відтворення гендеру – соціальної практики навчання гендерної «правильної» поведінки, у тому числі і на вербальному рівні. Постійне репродукування гендерних відмінностей і домінування.

7. **Гендерної презентації** – показ, демонстрація себе як особистості, що має відповідні гендерні якості за допомогою одягу, косметики, прикрас та інших інформаційно значимих тілесних маркерів.

Отже, **значення гендерного підходу полягає у з'ясуванні:**

1. **Андроцентризму сучасної культури** (глобальна тенденція будувати світ, розрахований на чоловіка як центральну головну нормальну фігуру цього світу. А все жіноче розуміється як вторинне і менш значиме).

2. **Системи соціостатевих (гендерних) ролей**, тобто моделей поведінки, очікуваних від індивідуума у відповідності до створюваних суспільством уяв про чоловіче і жіноче.

В культурно-історичному процесі традиційно виділяється триада чинників, які обумовлюють **гендерну диференціацію:**

- біологічні відмінності;
- психологічні відмінності;
- соціальні причини.

Гендерні стереотипи функціонують у вигляді стандартизованих уявлень про моделі поведінки і риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче».

Перша група стереотипів базується на відповідних уявленнях про *психологічні риси* та якості особистості чоловіків та жінок. Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями.

Чоловікам приписується активне, творче начало, здатність вирішувати проблеми, застосовувати розвинуте логічне мислення та власну компетентність.

Жіноче ж начало – природно-репродуктивне і тому жінка повинна бути покірною, залежною, емоційною.

В основу виокремлення **другої групи стереотипів** покладені *соціальні начала*. Дана група стереотипів закріплює професійні ролі чоловіків і жінок. Для жінки головними є ролі сімейні (жінка, мати, господарка), а для чоловіка – ролі професійні.

До **третьої групи гендерних стереотипів** вчені відносять стандартизовані уявлення, які пов'язані з відмінностями у *змісті праці* – жіночої та чоловічої. Місце жінки – у сфері виконавчої та обслуговуючої праці, чоловіка – у сфері інструментальної праці, тобто творчої та керівної.

2. Історія появи поняття гендер

В історії розвитку зарубіжної гендерної психології виокремлюють такі етапи:

Перша чверть XX ст. Нечисленні дослідження психологічних особливостей чоловіків і жінок стосувалися здебільшого психології статі, де стать часто ототожнювалася із сексуальністю.

Друга чверть XX ст. Більшість досліджень зосереджувалися на психології статевих відмінностей, які не зводилися до сексуальності, а вважалися заданими природою.

Третя чверть XX ст. У зв'язку з накопиченням знань про диференціацію психології статевих відмінностей під впливом соціалізації чільне місце почало займати поняття «відмінності, пов'язані зі статтю», що призвело до ослаблення вияву біологічного детермінізму.

Кінець XX ст. – початок XXI ст. Дослідники стали вести мову про гендерні відмінності, які можуть взагалі не мати біологічної основи. Сучасні гендерні дослідження, не заперечуючи значення біологічної статі, акцентують увагу на соціальній детермінації процесу набуття гендерної ідентичності індивіда.

На рубежі XX–XXI ст. пострадянська соціологія сміливіше стала освоювати нові підходи та напрями, серед них і гендерні дослідження, хоч цю проблематику немало дослідників розглядають як екстравагантну.

Гендерні студії увійшли до наукового обігу в західноєвропейських країнах, США і Канаді на початку 80-х років XX ст. А ще в 60-ті роки поняття «гендер» в сучасному розумінні – «співвідношення людей різної статі», «соціальний конструкт статі» – було невідоме і вживалось лише на позначення граматичної категорії, яка дослівно перекладається українською мовою як «рід».

Активне використання в багатьох європейських країнах поняття «гендер» у новому значенні свідчить, що в останні десятиріччя відбулось не лише переосмислення проблеми відносин статей, а й про те, що їх тепер стали розглядати як форму соціальної організації.

Англійським відповідником поняття «стать» є «sex». Традиційно воно використовувалось на позначення морфологічних і фізіологічних відмінностей осіб.

Термін «стать» фіксує біологічні розходження між людьми, обумовлені генетичними особливостями будови клітин, анатоμο-фізіологічними характеристиками і дітородними функціями.

Термін «**гендер**» вказує на соціальний статус і соціально-психологічні характеристики особистості, які пов'язані зі статтю і сексуальністю, але проявляються лише у взаємодії з іншими людьми.

Гендерна соціологія – галузь соціології, що вивчає закономірності диференціації чоловічих і жіночих ролей, статеві відмінності на всіх рівнях та їх вплив на людське існування, співіснування, на особливості соціальної організації, специфіку чоловічої та жіночої соціальних спільнот.

До **категоріального апарату гендерної соціології**, крім згаданого поняття «гендер», належать: «стать», «фемінність», «маскулінність», «андрогінність», «сексизм», «біархат», «патріархат».

В чіткому розумінні **стать** – сукупність морфологічних і фізіологічних особливостей організму, що забезпечує статеве розмноження, сутність якого зводиться в кінцевому рахунку до запліднення.

«**Стать**» і «**статеві властивості**» означають явище, пов'язане з диференціацією і розрізненням чоловіка і жінки, тоді як «секс», «сексуальні властивості» мають на увазі сексуально-еротичні властивості.

Стать:

1. *Біологічна* – сукупність контрастних генетичних ознак осіб одного виду.

2. *Соціальна* – комплекс соматичних, репродуктивних, соціокультурних і поведінкових характеристик, що забезпечують для індивіда особистий, соціальний і правовий статус чоловіка і жінки.

«**Гендер**» (від лат. – «*рід*») – позначення статі як соціального поняття і явища; вся сукупність властивостей, що відрізняють чоловіка від жінки. (На відміну від чистого біологічного розуміння слова *стать* («sex») в англійській літературі).

В гносеологічному плані «**гендер**» – від грецького «*генус*» – походження, матеріальний носій спадковості, той, що народжується; відповідає російському поняттю «*рід*».

Гендер (англ. *gender* – рід) – *стать* як соціальна категорія на відміну від біологічної статі (*sex*). Це соціальний конструкт, який охоплює соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейні ролі й репродуктивну поведінку. Є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства. Стосується він не анато-

мо-фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних "жіночості" та "мужності".

Маскуліність та фемінність – це системи властивостей особистості, що традиційно вважаються чоловічими чи жіночими. Це такі особливості людини (насамперед – психологічні), які визначають відповідність власній психологічній статі, гендерно-рольовим нормам та стереотипам, типовим для чоловіків та жінок формам поведінки, стилям життя, способам самореалізації, вибору відповідних цінностей, установок тощо.

Маскуліність асоціюється з активністю, незалежністю, самовпевненістю, а **фемінність** – із залежністю, несміливістю, сентиментальністю.

Вищий рівень споріднення рис маскуліності та фемінності, досягнутий однією особою, свідчить про її **андрогінність** (грец. *androgynos* – двостатевий).

3. Гендерна диференціація

Д. Мані виділяє **стадії і компоненти статевої диференціації**:

Перша ланка еволюційного ряду – *хромосомна* або *генетична* стать (XX – самка, XY – самець) – створюється в момент запліднення і визначає майбутню генетичну програму організму, зокрема, диференціацію його статевих залоз (гонадна стать).

У-антиген, який характерний тільки для чоловічих клітин, робить їх несумісними з імунною системою жіночого організму, програмує перетворення зачаточних гонад чоловічого плоду в сім'яники (у жіночого плоду зачаточні гонади перетворюються в яєчники).

Ця диференціація в загальних рисах закінчується на 7 неділі, після чого особливі клітини чоловічої гонади (клітини Лейдига) починають виробляти чоловічі статеві гормони (андрогени, їх активність продовжується до 32 неділі, після чого клітини Лейдига проходять зворотній зв'язок, перебуваючи в атрофованому стані до початку статевого дозрівання.

На основі генітальної зовнішності новонародженого визначається його *громадянська стать* (інакше називається *паспортна, акушерська, аскриптивна*), у відповідності до якої його виховують.

В період статевого дозрівання гонади починають інтенсивно виробляти відповідні чоловічі або жіночі статеві гормони, під впливом яких у підлітка з'являються вторинні статеві ознаки і еротичні переживання.

Ці нові обставини накладаються на минулий життєвий досвід дитини і її статево самосвідомість, і в результаті формується кінцева статеві і сексуальна ідентичність дорослої людини.

Д. Мані вдало сформулював деякі закономірності статевої диференціації в онтогенезі у вигляді ряду **принципів**:

1. **Принцип диференціації та розвитку**: розвиток організму є процесом, в ході якого біпотенційний зародок стає самцем або самкою.

2. **Принцип стадіальної диференціації**: процес має свої закономірні стадії, так що кожна наступна диференціація базується на попередній (диференціація гонад визначає гормон, стать зародку).

3. **Принцип критичних періодів**: кожному етапу статевої диференціації відповідає певний період розвитку, коли організм найбільш чутливий до даних впливів. Якщо критичний період чомусь «пропущений», то наслідки цього незворотні.

Статева роль – модель поведінки, яку повинен засвоїти і якій повинен відповідати індивід, щоб його визнали чоловіком або жінкою.

Статева соціалізація – завжди залежить від норм, традицій суспільства, культури. В неї входять:

- *статевий розподіл праці;*
- *права і обов'язки чоловіків та жінок;*
- *уявлення про те, якими є і повинні бути чоловіки і жінки.*

Статева ідентичність – єдність поведінки і самосвідомості індивіда, який зараховує себе до певної статі і орієнтується на вимоги відповідної статевої ролі.

Статева ідентичність пов'язана з системою особистості.

- *В 1,5 року дитина знає свою статеву приналежність.*
- *До 3-4 років розрізняє стать оточуючих людей, часто асоціюючи її з випадковими зовнішніми ознаками.*
- *В 6-7 років усвідомлює незворотність статевої приналежності, і в залежності від статі діти самостійно вибирають різні ігри і партнерів.*

Гендерні ролі – нормативні, вони виражають певні соціальні очікування, виявляються в поведінці. Вони завжди пов'язані з якоюсь нормативною системою, котру особистість переломлює у своїй свідомості і поведінці. Частина цих норм сприймається у свідомості через засоби

масової інформації і популярну літературу, ряд інших ми одержуємо безпосередньо, наприклад, у вигляді традицій, звичаїв, настановлень батьків, або зазнаючи несхвалення з боку суспільства, коли припускаємо відхилення від очікуваної статево-рольової поведінки. Отже, гендерні стереотипи фактично можна розглядати як **соціальні норми**.

Отже, **гендерні стереотипи** – це спрощені, стійкі, емоційно «забарвлені» уявлення про поведінку і риси характеру чоловіків або жінок.

До найбільш поширених **функцій**, виконуваних гендерними стереотипами, відносяться:

1. **Пояснення**. Функція застосовується для інтерпретування поведінкових реакцій чоловіків і жінок на підставі поширених в соціумі гендерних стереотипів про характеристики маскулінності/фемінності.

2. **Регулювання**. Функція розрізняє нормативи поведінки представників різних статей. Це стосується майже всіх фактів повсякденності, наприклад, дотримання правил дорожнього руху.

3. **Диференціація** Функція не є власне гендерною, диференціююча функція – загальна для всього комплексу соціальних стереотипів. Вона служить для розподілу окремих індивідів у соціальні групи на базі усереднених загальних ознак. У нашому випадку – це розподіл людей в дві глобальні групи чоловіків і жінок.

4. **Ретрансляція**. Цю функцію здійснюють традиційні інститути, відповідальні за соціалізацію. Агенти, що включають членів групи в культуру даного соціуму (сім'я, освітні установи, колективи однолітків, твори мистецтва, література та ЗМІ), беруть участь одночасно у формуванні, трансляванні, закріпленні гендерних стереотипів.

5. **Захист (або виправдання)** Функція найбільш консервативна, на погляд деяких соціологів гендерні стереотипи, що виконують цю негативну функцію, по суті, виправдовують існуючу в суспільстві дискримінацію за статевою ознакою, зберігаючи незмінним стан речей, наявний на даний момент.

ЛЕКЦІЯ 3

Тема 3. ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

1. Гендерна ідентичність: характеристика поняття. Структура гендерної ідентичності.
2. Психологічні теорії статевої ідентифікації.
3. Етапи формування гендерної ідентичності.
4. Характеристика типів гендерної ідентичності.



Ключові поняття теми: статева ідентичність, гендерна ідентичність, етнічна ідентичність; ідентичності членства; політична ідентичність; професійна ідентичність, біологічні та соціобіологічні концепції, теорія соціальних ролей Е. Іглі, теорія соціального научіння, психоаналітична концепція ідентифікації З. Фрейда, запровадження К.-Г. Юнгом понять «аніма» й «анімус», когнітивний підхід, теорія гендерної схеми С. Бем, теорія когнітивного розвитку або теорія самокатегоризації, когнітивно-генетичний підхід, стадіальна теорія, транссексуалізм, стадії встановлення статевої ідентичності: ґендерна ідентифікація, ґендерна константність, диференціальне наслідування, ґендерна саморегуляція, стадія статевої інтенсифікації, маскулінний тип, фемінінний тип, андрогінний тип, андрогінність, андрогінія, недиференційований тип.

1. Гендерна ідентичність: характеристика поняття.

Структура гендерної ідентичності

Виділяють чотири **рівні статевої ідентичності** на основі стадій розвитку за Фрейдом:

Перший – еґо-ідентичність: розвиток визначається біологічними детермінантами. Це – біологічна стать, темперамент, фізичні показни-

ки, еволюційні фактори; у хлопчиків – засвоєння простору, у дівчаток – збереження ознак (В.А. Геодякян).

У віковій періодизації перший рівень охоплює **немовлячий період та початок раннього дитинства**. За Фрейдом – **це оральна стадія**,

Другий рівень – формується особиста статева ідентичність. На цьому рівні дошкільник порівнює себе, свої риси характеру з поведінкою хлопчиків та дівчаток взагалі.

До **трьох – чотирьох років** статева приналежність дитини асоціюється з певною соматичною поведінкою та властивостям. За Фрейдом – це **анальна стадія**, коли дитина навчається самоконтролю та акуратності, та **фалічна стадія**, завданням якої являється **ідентифікація з дорослими** тієї ж статі, що виступають в ролі прикладу для наслідування.

Третій рівень – (**6-7 р. та молодший школяр**) формується **статева соціальна ідентичність** і соціальні фактори привертають все більший вплив. За Фрейдом – це **латентний період**, завданням та досвідом якого являється розширення соціальних контактів з однолітками.

Четвертий рівень – охоплює **підлітковий та юнацький вік**. Формуються **статеві ідеали**. На цьому рівні характер дитини набуває постійних рис. За Фрейдом – це **генітальна** стадія психосексуального розвитку.

Рольова ідентичність – це усвідомлення себе суб'єктом психологічних ролей, яких є **п'ять видів**:

- статева ідентичність;
- етнічна ідентичність;
- ідентичності членства;
- політична ідентичність;
- професійна ідентичність.

Основні підходи до вивчення феномена гендерної ідентичності

Починаючи з 80-х років нашого сторіччя, в **руслі теорії соціальної ідентичності Г.Теджфела і Дж.Тернера** гендерна ідентичність трактується як одна з підструктур соціальної ідентичності особистості (виділяють також етнічну, професійну, цивільну і інші структури соціальної ідентичності).

Теорія **статеврольової соціалізації** є одним із загальноприйнятих підходів в аналізі процесу формування ідентичності хлопчиків і дівчаток. *Дошкільник засвоює уявлення про те, що значить бути чо-*

ловіком або жінкою, потім визначає себе як хлопчика або дівчинку, після чого прагне погоджувати поведінку з уявленнями про свою гендерну ідентичність.

Схожі теоретичні погляди простежуються в **теоріях гендерної соціалізації**, в результаті якої народжується гендерна ідентичність, і представляється як триступінчатий процес, пов'язаний з дозріванням особистості.

Перша стадія характеризується ідентифікацією, що досягається до 3 років («усвідомлення статевої приналежності» або «гендерна ідентифікація»).

Друга стадія відмічена формуванням компетентності в поведінці в 7-12 років («статева диференціація поведінки» або «соціалізація Я»).

Третя стадія зв'язується із становленням первинної ідентичності («переоцінка гендерної ідентичності» або «саморегуляція Я»).

Основний висновок в рамках цього підходу, полягає у тому, що гендерна ідентичність розвивається впродовж всього життя, дозволяючи індивіду освоювати різні соціокультурні зміни відповідно до соціальних норм своєї гендерної групи і власних переваг.

Теорія соціального навчіння, розглядаючи механізми формування гендерної ідентичності, модифікувала основний принцип біхевіоризму – принцип обумовлення. Оскільки дорослі заохочують хлопчиків за маскулінну і засуджують за фемінінну поведінку, а з дівчатками поступають навпаки, дитина спочатку вчиться розрізняти статево-диморфічні зразки поведінки, потім – виконувати відповідні правила і, нарешті, інтегрує цей досвід в своєму образі Я.

Гендерна ідентичність – це аспект самосвідомості, що описує переживання людиною себе як представника певної статі.

Структура гендерної ідентичності. Традиційно виділяють як складові гендерної ідентичності:

- усвідомлення власної статевої приналежності (статеву ідентичність),
- статево-рольову ідентичність,
- сексуальну орієнтацію,
- сексуальні сценарії,
- гендерні стереотипи
- гендерні переваги.

2. Теорії і концепції розвитку статевої ідентичності

Соціологічна концепція структури жіночих і чоловічих ролей була висунута американським соціологом **Т. Парсоном**: роль інструментального лідера в сім'ї завжди належить чоловіку, а жінка – це експресивний лідер.

У **біхевіоризмі** прийняття статевої ролі розглядають як наслідок набування навичок, підкріплюваних заохоченням, наслідуванням, вибором моделі поведінки.

Згідно з біхевіористичною схемою найближче оточення від народження дитини підкріплює **статевотипізовану поведінку**, карає за гендерно нетипову, диференціюючи психологію статей. На цій підставі біхевіористичну схему закріплення чоловічих і жіночих ролей називають **теорією статевої типізації**: підкреслення вирішального значення механізмів підкріплення: позитивне підкріплення для дівчаток за фемінну поведінку і негативне – за маскулінну.

Біологічні та соціобіологічні концепції представлені роботами **Л. Тайгер і Р. Фокс**, які стверджували що людські істоти не є продуктом культури, і тому будували свої висновки на основі вивчення приматів, оскільки вони нібито схожі з людиною, але не випробовують на собі впливу соціокультурних чинників. Вважали, що влада в будь-якому суспільстві належить чоловікам тому, що це обумовлено самою природою.

Теорія соціальних ролей Е. Іглі свідчить, що більшість ґендерних відмінностей є продуктами різних соціальних ролей, які підтримують або пригнічують у чоловіках і жінках певні варіанти поведінки.

Теорія соціального научіння вирішальне значення приписує механізмам стимулювання, підкріплення із зовнішнього середовища: у хлопчиків заохочують маскулінну поведінку і осуджують фемінну, а в дівчаток – навпаки.

Психоаналітична концепція ідентифікації З. Фрейда. На ній ґрунтується **теорія моделювання**: психологічна стать дитини формується на підсвідомому рівні, насамперед, як наслідування поведінки дорослих представників своєї статі (в першу чергу когось із батьків).

Запровадження К.-Г. Юнгом понять «аніма» й «анімус» (несвідомих образів жінки в душі чоловіка й чоловіка в душі жінки, що є узагальненим уявленням про протилежну стать і полегшує контакт із нею

за допомогою неусвідомленого "пізнання"): **теорія ідентифікації** – дитина безсвідомо імітує поведінку представників своєї статі, перш за все – батьків, місце яких вона хоче зайняти).

Когнітивний підхід розуміння психологічної природи засвоєння гендерної ролі як наслідку досягнення певного рівня розвитку свідомості. Статеву ідентичність вони тлумачать як результат поетапного пізнання, поглиблення і розширення інформації про правила соціальної поведінки про себе як статеву істоту.

Теорія гендерної схеми С. Бем: значення первинної соціалізації в засвоєнні й прийнятті гендерних установок. С. Бем пов'язує формування гендерної ідентичності із засвоєнням і прийняттям гендерних установок, що відбувається в процесі первинної соціалізації. Гендерна ідентичність є результатом схематизованої обробки інформації, пов'язаної з поняттям «чоловіче» і «жіноче».

Теорія когнітивного розвитку або теорія самокатегоризації – головним вважає інформацію про статевою рольову поведінку, що отримує дитина від дорослого і розуміння дитиною своєї статевої приналежності і її безповоротність. Згідно з когнітивною теорією, статева диференціація є наслідком засвоєння дитиною когнітивних (пізнавальних) структур.

Самокатегоризація – ототожненням дитиною себе з певною статтю. Прихильники цієї теорії вважають, що статевою рольові уявлення і стереотипи є не лише наслідком навічання, а й існують у свідомості у вигляді схем, за допомогою яких організується і структурується інформація.

Послідовники **когнітивної теорії** вважають, що внаслідок конкретності мислення і недостатньої переробки інформації статевої ролі дошкільнят суворо регламентовані. Гнучкість виникає тільки тоді, коли досягається певний рівень когнітивного розвитку. Окремі риси батьків можуть гальмувати або полегшувати статевою типізацію дітей, але не зумовлюють її.

Представники нової психології статі вважають, що основну роль у формуванні психологічної статі і статевої ролі відіграють соціальні очікування суспільства, які виникають відповідно до конкретної соціально-культурної матриці і відображаються в процесі виховання.

Когнітивно-генетичний підхід. Стадіальна теорія, основою якої є вчення Ж. Піаже про стадії розвитку інтелекту дитини, наголошує, що *дошкільники спочатку засвоюють стандарти соціальної поведінки*

завдяки пізнанню і виконанню правил, а потім переходять від об'єктивної зовнішньої відповідності до суб'єктивної внутрішньої (тобто від ролі до ідентичності). Згідно з цією теорією, дитина **до 2-2,5 років** навчається відповідній статі поведінці, потім засвоює фізичні й поведінкові прояви маскулінності і фемінності від осіб, які її оточують.

До 5-6 років, усвідомивши незворотність своєї статевої належності, наслідуює поведінку своєї статі. Засвоєння соціальних статевих ролей залежить насамперед від загального рівня розвитку інтелекту, пізнавальних психічних процесів.

Якщо статева роль дитина засвоює практично відразу (дитина знає, що вона дівчинка чи хлопчик), то гендерна схема (зумовлені статтю норми поведінки) є наслідком когнітивного розвитку і формується **протягом перших 7 років життя**. Гендерні поняття формуються в дітей на підставі моделей, які вони уявляють.

За мовною теорією, інформація, яку сприймає дитина (зміст, тон мовця, тембр голосу, звукова ритміка, жести, міміка), сигналізує їй про її статева належність і впливає на вибір моделей для ідентифікації й наслідування.

3. Етапи формування гендерної ідентичності

У психологічній літературі виділяються декілька **етапів формування гендерної ідентичності**.

Перший етап – це первинна статева ідентичність, яка відбувається до двох-трирічного віку. Це ті знання, яких дитина набуває про стать у спілкуванні з дорослими.

Другий етап – це формування гендерної ідентичності з трьох до семи-восьми років.

Деякі спеціалісти в галузі вікової психології вважають, що діти внутрішньо мотивовані до надбання цінностей, інтересів і моделей поведінки, які відповідають їх статі. Цей процес отримав назву **самосоціалізації**.

Третій етап – 6-8 років. На цьому етапі відбувається практично повна диференціація статевих ролей, вибираються певні форми ігор і компаній. У дітей формується уявлення про те, наскільки їх індивідуа-

льні властивості і соціальна поведінка відповідає нормативам і очікуванням певної статевої ролі. Характерною ознакою цього етапу є те, що дитина усвідомлює неможливість зворотного розвитку своєї статі.

Четвертий етап – підлітковий період. Це етап статевого дозрівання, або пубертатний період, коли відбувається становлення не тільки зрілої гендерної ідентичності, але й сексуальної ролі. Проблеми, які виникають перед індивідом протягом пубертатного періоду дуже важливі і гострі. Від їх вирішення залежить подальший напрямок соціалізації особистості.

Формування гендерної ідентичності базується на трьох факторах:

- відносинах батьків і культурній позиції,
- зовнішніх статевих органах дитини
- генетичному впливі, який стає фізіологічно активним на 6-му тижні життя зародку.

Деякі люди, які переступають через традиційну межу, що розділяє «очікування» гендерної ролі чоловіків і жінок, відчувають певний дискомфорт від традиційної чоловічої або жіночої ідентифікації і виявляють певний рівень нонконформізму по відношенню до неї (гендерної ролі). Це так звана **кросгендерність**, яка може виявлятися у різній мірі. В психології кросгендерність розглядається традиційно як патологічний стан, і професійна література описує його за допомогою таких термінів, як порушення **гендерної ідентичності і гендерна дисфорія**.

Найбільш крайньою формою кросгендерності є **транссексуалізм**. Транссексуали є анатомічно нормальними чоловіками і жінками, які впевнені в тому, що вони мають особистісні якості протилежної статі, визначаючи останні так, як це прийнято в суспільстві або культурі.

Ш. Берн та інші автори виділяють **такі стадії встановлення статевої ідентичності:**

- 1) **гендерну ідентифікацію** – віднесення дитиною себе до тієї чи іншої статі;
- 2) **гендерну константність** – розуміння, що гендер постійний і змінити його не можна;
- 3) **диференціальне наслідування** – бажання бути найкращим хлопчиком чи дівчинкою;

4) **гендерну саморегуляцію** – дитина сама починає контролювати свою поведінку, використовуючи санкції, які він застосовує до самого себе.

5) **стадія статевої інтенсифікації** – посилення статевих відмінностей, пов'язаних з підвищеним прагненням слідувати статевим ролям внаслідок вступу в період статевого дозрівання (додатково виділена стадія).

4. Характеристика типів гендерної ідентичності

У сучасній психології виділяються **чотири типи гендерної ідентичності**:

- маскулінний,
- фемінінний,
- андрогінний
- недиференційований.

Маскулінний тип пов'язаний з високими показниками за маскулініними ознаками (наприклад, агресивність, наполегливість, схильність до ризику, незалежність, мужність) і низьким ступенем вираженості фемінінних якостей.

Фемінінний тип пов'язаний з високими показниками по фемінініним властивостям (жіночість, доброта, уважність до інших людей, емпатія і т.д.) і низьким рівнем проявів маскулінності.

Андрогінний тип поєднує вираженість як маскулініних, так і фемінініних якостей особистості.

Андрогінність (лат. *andro* – чоловік та *gyn* – жінка) як поєднання в одній людині чоловічого та жіночого начал.

Андрогінія є поєднанням в одній людині чоловічого та жіночого, згідно з даосистською філософією, «їнь» (жіноче начало) та «янь» (чоловіче начало).

Недиференційований тип передбачає низькі показники по обох групах якостей – як маскулініних, так і фемінініних.

ЛЕКЦІЯ 4

Тема 4: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ

1. Гендерна соціалізація. Теорії гендерного розвитку.
2. Механізми та фази гендерної соціалізації.
3. Відмінності в гендерно-рольовій соціалізації чоловіків і жінок.
4. Агенти гендерної соціалізації.



Ключові слова: соціалізація, гендерна соціалізація, гендерна група, гендерна диференціація, гендерна сегрегація, диференційне підсилення, диференційне моделювання, гендерні стереотипи, гендерні ролі, гендерна ідентичність.

1. Гендерна соціалізація. Теорії гендерного розвитку

Гендерна соціалізація – це процес засвоєння системи статевих ролей, які відповідають визначеним та притаманним даному суспільству правилам та уявленням про поведінку представників чоловічої та жіночої статі.

Основними аспектами соціалізації є:

- присвоєння
- опредмечування, відтворення

Теорії гендерного розвитку

Теорія ідентифікації підкреслює *роль емоцій та наслідування*: вважається, що дитина несвідомо імітує поведінку дорослих представників своєї статі, передусім батьків, місце яких хоче зайняти.

Теорія статевої типізації спирається на **теорію соціального научіння**, надає вирішального значення механізмам *психологічного підкріплення*.

Теорія самокатегоризації підкреслює значення *самосвідомості*: дитина спочатку засвоює уявлення про те, що означає бути чоловіком або жінкою, потім визначає, категоризує себе як хлопчика чи дівчинку і після цього намагається співставляти свою поведінку відповідно до гендерних уявлень.

Когнітивна теорія. Представники **когнітивної теорії** – Л. Колберг, Ж. Піаже, Г. Мартін вважають, що **першим етапом** у процесі засвоєння статевої ролі є **САМОВИЗНАЧЕННЯ, ідентифікація дитини як хлопчика чи дівчинки**.

Теорія соціального научіння – гендерної ідентичності дитина набуває після засвоєння гендерної ролі. В основу теорії покладено положення про те, що засвоєння **гендерних ролей відбувається спершу через спостереження, а потім через імітацію**.

Гендерні уявлення особистості формуються під впливом **гендерних стереотипів** – набору загальноприйнятих норм і суджень, що стосуються існуючого в суспільстві становища чоловіків і жінок, норм їхньої поведінки, мотивів і потреб.

Гендерна соціалізація розглядається як процес наслідування, прийняття й відтворення чоловіком чи жінкою тих культурно-нормативних стандартів, які суспільство вважає відповідними до їх гендерних ролей.

Гендерні ролі – норми та правила поведінки жінок і чоловіків, що ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю. Вони відрізняються в суспільствах з різною культурою і змінюються із часом.

Статеворольова соціалізація проводиться протягом усього життя людини, тільки з дорослішанням росте самостійність у виборі цінностей і орієнтирів. У деяких ситуаціях люди можуть переживати **гендерну ресоціалізацію**, тобто руйнування раніше прийнятих цінностей та засвоєння нових моделей поведінки.

На становлення гендерної свідомості впливають:

- суспільні (неурядові),
- молодіжні,
- жіночі,

- правозахисні організації,
- засоби масової інформації, пропагуючи ідеї рівності, публікуючи відповідні матеріали, випускаючи навчальні телепередачі.

Велику допомогу у досягненні **гендерної рівності** надають різноманітні **благодійні організації і фонди**, підтримуючи організацію конкурсів, семінарів, тренінгів, надаючи гранти для розробки науково-методичних матеріалів, посібників, підручників, фінансової підтримки публікацій.

Треба розрізнати поняття "статева ідентичність" та "гендерна ідентичність".

Статева ідентичність – це переважно усвідомлення себе представником тієї чи іншої статі.

Гендерна ідентичність переживання своєї відповідності гендерним ролям, тобто сукупностям суспільних норм і стереотипів поведінки, характерних для представників певної статі.

Гендерна схема – це когнітивна структура, мережа асоціацій, яка з самого початку націлена на те, щоб шукати і групувати інформацію. Поведінка, характеристики, культурні символи спонтанно сортуються на категорії "чоловіче – жіноче".

Соціальний прогрес, демократизація стосунків між статями, трансформація культури супроводжуються загальною тенденцією до змін у процесах ідентифікації і соціалізації особистості, у тому числі й гендерної.

2. Механізми та фактори гендерної соціалізації

Набуття гендерної ідентифікації та засвоєння певного типу статевої поведінки активізують такі важливі **психологічні механізми**, як спрямування, моделювання, підкріплення та пізнання.

Механізми здійснення гендерної соціалізації:

Диференційне підсилення – коли сприйнятна гендерно-ролева поведінка заохочується, а неприйнятна – не схвалюється, карається, за умови, що заохочення чи покарання людини за певні моделі поведінки, інтереси і т. п. залежать від її біологічної статі. Заохочення часто виступає у формі суспільного схвалення, навпаки, відхилення від моделі поведінки, що відповідає гендерній ролі, карається соціальним несхваленням.

Диференційне наслідування, коли людина вибирає статево-рольові моделі в близьких їй групах – родині, серед однолітків, у школі – і починає наслідувати прийняту там поведінку.

Суспільство при формуванні статевої ролі і статевої свідомості орієнтується у вихованні на стандарти фемінність – маскулінність, при цьому толерантно ставиться до маскулінної поведінки дівчинки, але засуджує феміністичну поведінку хлопчика. Джерела гендерного конфлікту лежать у дитинстві. *Так, дівчинки-спортсменки, що займаються чоловічими видами спорту, у сім разів частіше мають чоловічу спрямованість дитячих ігор, у 15 разів частіше бувають лідерами в компанії хлопчиків.*

Виділяють три **типи підпорядкування людей ґендерним нормам**: поступливість, схвалення та ідентифікацію.

Поступливість – це такий тип підпорядкування соціальним нормам, коли людина їх не сприймає, але приводить свою поведінку відповідно до них, щоб уникнути покарання й отримати соціальне схвалення.

Схвалення чи інтерналізація – це тип підпорядкування, коли людина повністю згідна з ґендерними нормами.

Ідентифікація – це повторення дій ролевої моделі (чоловіка, жінки, батька, матері).

Фактори соціалізації об'єднують у 4 групи.

1. **Мегафактори** (від англ. «мега» – «дуже великий») – космос, планета, світ, які в тій чи іншій мірі через інші групи факторів впливають на соціалізацію всіх жителів Землі.
2. **Макрофактори** (від англ. «макро» – «великий»), що впливають на соціалізацію країни, етносу, суспільства, держави.
3. **Мезофактори** (від англ. «мезо» – «середній»), які дозволяють виділяти групи людей за: місцевістю і типом селища, в яких вони живуть (регіон, село, місто); приналежністю до слухачів тих чи інших мереж масової комунікації (радіо, телебачення тощо); належності до певних субкультур.
4. **Мікрофактори**. До них належать фактори, що безпосередньо впливають на конкретних людей – сім'я, сусіди, групи однолітків, виховні організації, різні громадські, державні, релігійні, приватні і контрсоціальні організації, мікросоціуми.

Виділяють чотири основні способи конструювання дорослими гендерної ролі дитини:

- соціалізація через маніпуляції,
- вербальна апеляція,
- «каналізація»,
- демонстрація діяльності.

Приклад:

✓ **Соціалізації через маніпуляції:** стурбованість матері зовнішністю дитини – дівчинки, Дитина привчається дивитися на себе очима матері.

✓ **Вербальної апеляції** – часті звертання в стилі «ти моя красуня», підкреслювання її привабливості. Вербальна апеляція посилює дію маніпулятивного процесу. Дівчинка отримує уявлення про те, що зовнішній вигляд, красивий одяг – це дуже важливо.

✓ **«Каналізація»** означає спрямування уваги дитини на певні об'єкти, наприклад, на іграшки (дочки-матері, кухня, схвалення ігор, властивих для своєї статі).

✓ **«Демонстрація діяльності»** – навчання тим видам гендерної діяльності, що прийняті в суспільстві. До цього можна додати і такі способи соціалізації як диференційне підсилення і диференційне наслідування.

3. Відмінності в гендерно-рольовій соціалізації чоловіків і жінок

Найпершим фактором будь-якого впливу на дитину з моменту народження є **батьки**. Процес гендерної соціалізації теж починається з батьків. Ті норми статево-рольової поведінки, що ми використовуємо вже в свідомому віці були привиті нам з дитинства, саме цими нормами і визначається **феномен гендерно-рольової ідентифікації**. Набуваючи тих чи інших рис гендерної ідентифікації, ми підпадаємо під ті чи інші **гендерні стереотипи**, що впливають на нашу роботу, сімейні стосунки та інші аспекти повсякденного життя.

Гендерно-рольова поведінка людини має свою історію. Гендерні ролі не виникають одразу з народженням дитини, вони розвиваються в залежності від багатьох умов і чинників протягом людського життя.

Процес розвитку ґендерних ролей, як соціально зумовлених моделей статевої поведінки та статево-рольової поведінки, відбувається в контексті досить важливого для життя особистості процесу, який називається соціалізацією, одним із найістотніших складників якої є рольова, зокрема й гендерно-рольова (чи ґендерна) соціалізація.

Соціалізація особистості – це засвоєння людиною суспільного досвіду, суспільних норм і цінностей. Одним з основних складників соціалізації людини є засвоєння нею соціальних ролей.

В **соціальних ролях** закріплені норми та правила соціальної поведінки у вигляді рольових експектацій, тобто нормативних вимог до виконання соціальних ролей.

Рольова поведінка – це найважливіший вид соціальної поведінки, а **соціальні ролі** – це засіб входження особистості в групу, в соціум, форма соціальної адаптації та особистісного самовираження водночас.

Особливості рольової соціалізації полягають не лише в засвоєнні суспільних очікувань щодо соціальних ролей, а й у рольовому розвитку особистості, тобто формуванні психологічних ролей, як соціальних, так і особистісних, міжособистісних, характерних, життєвих тощо.

Гендерно-рольова соціалізація – це засвоєння людиною гендерних ролей, суспільних очікувань до цих ролей, а також гендерний розвиток особистості, тобто формування психологічних характеристик, що відповідають ґендерним ролям. Статеві та гендерні ролі мають надзвичайно велике значення для нормальної соціалізації особистості серед безлічі ролей, що їх засвоює людина. Ці ролі тісно пов'язані з усвідомленням себе представником певної статі та з нормативами поведінки, характерної для представників цієї статі. Статеві та ґендерні ролі тісно пов'язані зі статевою й ґендерною ідентичністю особистості.

Гендерна соціалізація має низку особливостей та специфічних труднощів у чоловіків та жінок. Від самого **народження** дитина потрапляє в соціальне оточення, яке задає безліч стереотипів ґендерно-рольової поведінки. Змалку дитина чує від своїх батьків, вихователів: *"Це не гарно, це не личить дівчинці (хлопчикові)"; "Не плач, хлопчики не плачуть!"; "Не бийся, дівчатка так не поводяться!"*.

З першими проявами усвідомлення себе представником певної статі дитина зв'язує це з цілою низкою **ознак**:

- з одягом,

- з правилами поведінки,
- з проявами почуттів (чи з заборонами на них).

На природні диференціально-психологічні відмінності між статями накладаються моделі чоловічих і жіночих ролей, наявних у суспільній свідомості, часом не маючи нічого спільного зі справжніми психофізіологічними статевими різницями.

Ці **суспільні моделі** існують не просто як система поглядів на норми гендерно-рольової поведінки. Вони діють як соціальні очікування, відіграють активну роль у формування соціальної поведінки людини.

Процеси гендерно-рольової соціалізації чоловіків і жінок мають багато відмінностей. Для *жінки*, згідно з історично сформованими патріархальними стереотипами, які, попри суспільний прогрес, ще трапляються, переважає **орієнтація на сім'ю та сімейні цінності, ведення домашнього господарства тощо.**

Гендерно-рольовий конфлікт найчастіше відбувається як суперечність між суспільними стереотипами ґендерної ролі (тобто традиційними уявленнями про ґендерну роль) і реальними потребами людини.

4. Агенти гендерної соціалізації

Агенти гендерної соціалізації: сім'я, система батьківських впливів на дитину, стиль сімейного виховання, соціальні групи і контексти: родина, однолітки, засоби масової інформації, робота, клуби за інтересами, церква.

На гендерний розвиток та ґендерну самореалізацію істотно впливають **власні ґендерні стереотипи та цінності батьків, їхні життєві сценарії, характер стосунків у подружжі та між батьками й дітьми.**

Основними чинниками гендерної соціалізації, як і соціалізації загалом, є сім'я, середовище однолітків, ЗМІ, дитячі установи.

Сім'я – це мала нуклеарна група, що складається з батьків і дітей, які живуть разом, спільно ведуть домашнє господарство і взаємопов'язані між собою емоційно, економічно та духовно. Традиційна сім'я побудована на домінуванні однієї статі, як правило, чоловічої, на чіткому розподілі ролей і видів діяльності, згідно з яким чоловік матеріально забезпечує добробут сім'ї, утримує дружину й дітей, а дружина виховує дітей, веде домашнє господарство й у всьому підпорядковується чоловікові.

Ролі батька/матері є центральними гендерними ролями у процесі соціалізації дітей традиційної сім'ї, в якій батько виконує предметно-інструментальні, а мати – емоційно-експресивні ролі.

Гендерні ролі батьків – найперший зразок гендерної поведінки для дітей, які часто будують власну гендерну ідентичність згідно з батьківськими моделями життя. Інколи життєвий сценарій дітей повторює сценарії батьків, тому що в ранньому дитинстві маленька людина вирішила: "Буду таким, як тато (або такою, як мама)". Діти багато в чому копіюють ставлення батьків один до одного, формуючи стиль стосунків з протилежною статтю.

Авторитарність виховання, насильство й жорстокість у сім'ї призводять до численних деформацій гендерного розвитку, формують такі гендерні ролі, в яких закріплюються суспільні гендерні стереотипи, гендерна нерівність та інші деформації гендерної структури суспільства.

Сімейні традиції втілюються в такій формі групової свідомості, як сімейні міфи. Мало того, родина – це саме та соціальна інституція, що є носієм суспільних гендерних стереотипів, які матеріалізуються у формі сімейного міфу.

Сімейний міф – це система добре інтегрованих вірувань, що їх поділяють всі члени родини, стосуються один одного і їхнього взаємного положення в сім'ї, і які не піддаються сумніву членами сім'ї, попри явні ознаки їх розходжень з дійсністю.

За масовістю впливу провідним джерелом спрямування гендерної поведінки є **засоби масової інформації**, зокрема телебачення, яке часто транслює стереотипні зображення чоловіків і жінок. Жінки на телеекрані часто фігурують у романтичних, подружніх, сімейних ролях, вони емоційні, залежні, довірливі, не здатні протистояти несприятливим обставинам. Чоловіки частіше відіграють керівну роль у сім'ї, вони раціональні, активні, сильні духом, здатні на вчинок у протистоянні труднощам.

Такі стереотипні зображення породжують у дітей стереотипні погляди на ролі чоловіків і жінок.

Проте, не слід гадати, що існує лише одна **модель гендерної нерівності, яка полягає в домінуванні чоловіка і підкореній позиції жінки.**

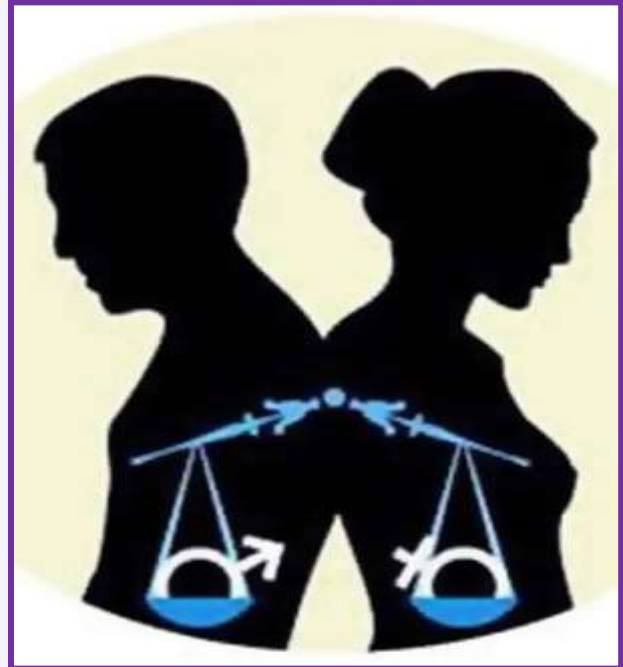
Існує й інша модель, зовні протилежна, але по суті подібна першій. Протидіючи ґендерній нерівності, що втілилася в **моделі "сильний чоловік – слабка жінка"**, жінка обирає іншу рольову позицію – "сильної", не усвідомлюючи, що ця позиція може бути стійкою лише в компліментарній парі **"сильна жінка – слабкий чоловік"**. Партнером такої жінки дійсно виявляється "слабкий чоловік" (принаймні він таким є в сім'ї), оскільки сильних вона боїться та уникає. **Роль "сильної жінки"** – це не лише надбання сучасності, вона має історичні корені.

Крім сім'ї на **особливості ґендерної соціалізації впливають багато інших офіційних та неформальних інституцій**. Велике значення для ґендерного розвитку **має система громадського виховання, передусім – школа**.

ЛЕКЦІЯ 5-6

Тема 5: ГЕНДЕРНИЙ СТЕРЕОТИП ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

1. Визначення поняття "стереотип", "соціальний стереотип".
2. Дослідження стереотипів у психологічній науці: концепції У. Ліппмана, Т. Шибутані, Г. Тешфела.
3. Гендерні стереотипи.
4. Функції гендерних стереотипів.
5. Негативна роль гендерних стереотипів.



Ключові поняття: соціальний стереотип, гендерний стереотип, соціальна роль, гендерна роль, гендерні атитюди, сексизм, гендерна дискримінація, гетеросексизм.

1. Визначення поняття "стереотип", "соціальний стереотип"

Соціальний стереотип розглядається як різновид так званих соціальних установок, який перешкоджає адекватному сприйняттю і розумінню людьми один одного, що призводить до спотворення бачення соціальної реальності.

Характеристики соціального стереотипу:

1. Цілісність.
2. Навантаженість так званим помилковим компонентом.
3. Стійкість.
4. Ригідність.
5. Консерватизм.
6. Висока опірність будь-якої трансформації, спрямованої на його зміну.

Важливим тут буде згадати стереотипізацію як механізм соціальної взаємодії.

Стереотипізація є значним ефектом міжособистісного сприйняття. Це побудова образу на основі уже існуючого, стійкого уявлення, наприклад, про членів певної соціальної групи: гендерної, етнічної та ін.

2. Дослідження стереотипів у психологічній науці

Стереотипи – це впорядковані, схематичні, детерміновані культурою «картинки» світу «в голові» людини, які економлять її зусилля при сприйнятті складних соціальних об'єктів і захищають її цінності, позиції і права.

Т. Шибутані визначає **соціальний стереотип** як «популярне поняття, що означає приблизне угруповання людей, з точки зору якоїсь легко помітної ознаки, підтримуване широко поширеними уявленнями щодо властивостей цих людей».

Г. Тешфелл вважав, що виникнення соціальних стереотипів і гендерних зокрема пов'язане з психологічними особливостями людської природи. Люди схильні категоризувати оточуючих по грубих неточних ознаках, результати цього мають високу міцність. Соціальні стереотипи змінюються з часом, за умови економічних і політичних змін в державі, але дуже повільно. Коли виникає соціальна напруженість, соціальні стереотипи загострюються.

3. Гендерні стереотипи

Гендерні стереотипи визначаються як різновид соціальних стереотипів, як детерміновані культурою, спрощені, стійкі, емоційно забарвлені образи поведінки, риси характеру чоловіків і жінок, які значно впливають на формування гендерно-рольового репертуару особистості та її поведінку.

Види гендерних стереотипів:

- *стереотипи маскулінності/фемінності;*
- *стереотипи, пов'язані з відмінностями у змісті праці статей;*
- *стереотипи, які закріплюють сімейні та професійні ролі;*
- *стереотипи, пов'язані з привабливістю, критеріями оцінки зовнішності чоловіка та жінки.*

Дослідники виокремлюють наступні **групи** існуючих **гендерних стереотипів**:

1. Стереотипи маскулінності-фемінності.
2. Особистісні гендерні стереотипи.
3. Сексуальні.
4. Гендерні стереотипи соціальної ролі.
5. Стереотипи зовнішності, віку та ін.

Узагальнення виокремлених груп дозволило нам визначити **основні з них**:

1. Стереотипи маскулінності-фемінності.
2. Стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок.
3. Стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі.
4. Гендерні стереотипи зовнішності.

1. Стереотипи маскулінності-фемінності є нормативними уявленнями про соматичні, психічні, поведінкові властивості, які характерні для чоловіків і жінок. В наявних стереотипах чоловіки компетентні, домінуючі, агресивні, самовпевнені, схильні міркувати логічно, здатні керувати своїми почуттями. Жінки більш пасивні, залежні, емоційні, турботливі і ніжні.

2. Стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок: традиційною для жінок вважається діяльність обслуговуюча, виконавська; для чоловіків характерна діяльність інструментальна, творча, організаторська, керівна.

Гендерні стереотипи професійної діяльності в першу чергу впливають на можливості професійної кар'єри чоловіків і жінок, на оплату їхньої праці.

3. Стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статі.

На професійну кар'єру жінок впливають наступні чинники:

1. Сімейний статус.
2. Наявність дітей.
3. Необхідність сумісництва та ін.

4. Стереотипи зовнішності чоловіків і жінок стосуються нормативних приписів щодо зовнішнього вигляду за гендерною ознакою та

критеріїв привабливості. Зовнішність у житті сучасної людини є дуже важливим й обов'язковим компонентом її існування. Зовнішність є сукупністю анатомічних, функціональних та соціальних ознак людини, доступних конкретно-чуттєвому відображенню.

4. Функції гендерних стереотипів

Функції гендерних стереотипів: *регулятивна, пояснювальна, ретрансляційна, виправдовуюча.*

У цілому, гендерний стереотип як складне соціальне явище виконує **функції**:

1. **Регулятивна функція** – підтримка ідентифікації особистості та групи. Полягає у спрямуванні індивідів на освоєння певних видів занять, професій, посад тощо.

2. **Пояснювальна функція** – найбільш проста з усіх перерахованих, застосовується для інтерпретації поведінки чоловіка або жінки за допомогою поширених гендерних стереотипів про чоловічих і жіночих якостях.

3. **Ретрансляційна функція** – передача досвіду щодо взаємодії представників різних гендерів від покоління до покоління. Ретрансляційна функція відображає роль інститутів та агентів соціалізації – сім'ї, школи, однолітків, літератури, мистецтва, засобів масової інформації та ін. – у формуванні, передачі (трансляції), поширенні і закріпленні статевої ролі стереотипів.

4. Функцією гендерних стереотипів є **функція виправдовуюча** і захисту існуючого стану речей, зокрема, фактичної нерівності між статями. Інколи для обґрунтування **виправдовувальної функції** гендерних стереотипів дослідники звертаються до минувшини, намагаючись зрозуміти існуючу асиметрію на основі культурно-історичного досвіду.

5. **Соціалізаційна функція** – засвоєння та збереження знань, досвіду, норм, цінностей щодо представників власного та іншого гендеру, включення індивіда до системи соціальних зв'язків і відносин, які так чи інакше детермінуються прийнятим у суспільстві гендерним розподілом.

6. **Стратифікуюча функція** – сприяє утворенню ієрархічної структури суспільних відносин.

7. **Комунікативна** функція – регулює процес передачі та обміну інформацією між представниками різних гендерів та соціальною системою загалом.

8. Функції **ідентифікації та самоідентифікації** – спонукають індивіда до гендерного самовиховання та саморегуляції.

Розрізняють **психологічні та соціальні функції** гендерних стереотипів.

До **психологічних функцій** відносяться:

➤ **Когнітивна функція.** Гендерні стереотипи, як і всі соціальні стереотипи, економлять зусилля індивіда при сприйнятті складних об'єктів, спрощуючи і систематизуючи знання, одержувані індивідом з навколишнього середовища.

➤ **Ціннісно-захисна** функція пов'язана з створенням і підтримкою цінностей індивіда і групи.

До **соціальних функцій**, спрямованих на підтримку соціального порядку, відносяться:

➤ **Функція соціального контролю.** Гендерні стереотипи не тільки пояснюють існуючі в суспільстві відносини гендерної ієрархії, а й, неминуче набуваючи нормативність, підтримують соціально прийнятні зразки поведінки.

➤ **Соціалізаційна функція**, яка полягає у навчанні нормам взаємин статей, що містяться в накопиченому суспільством соціальному досвіді.

➤ **Інтеграційна функція**, яка полягає в забезпеченні інтеграції соціальної спільності.

➤ **Функція встановлення і підтримки відносин влади і підпорядкування.** Ефективним ресурсом влади, здійснюваної, як відомо, не тільки через фізичне насильство, а й через цінності і норми, стають стереотипні уявлення.

5. Негативна роль гендерних стереотипів

Негативна роль гендерних стереотипів:

1. Відмінності між чоловіками і жінками підкреслюються в набагато більшому ступені, ніж вони є в дійсності.
2. Існує різна інтерпретація й оцінка тієї самої події залежно від того, до якої статі належить учасник цієї події.
3. Під впливом гендерних стереотипів гальмується розвиток тих якостей особистості, що не відповідають даним стереотипам, а отже чоловіків змушують бути маскулініними, а жінок фемінними, навіть тоді, коли це не відповідає їх прагненням та бажанням.
4. Гендерні стереотипи ускладнюють професійну самореалізацію жінок та можливості реалізувати себе в сім'ї для чоловіків.

Серед інших можливих **згубних наслідків впливу стереотипів** на розвиток особистості та міжособистісну взаємодію можливо, на наш погляд, відзначити наступні:

1. **Небажання** змінювати своє ставлення та поведінку по відношенню до стереотипних гендерних груп у спілкуванні.
2. **Зниження** продуктивності взаємодії між представниками різної статі.
3. **Формування** невротичного сценарію розвитку особистості через необхідність відповідати стереотипним уявленням про гендерну групу, або навпаки, боротися з існуючими стереотипами.

ЛЕКЦІЯ 7

Тема 6: ОСНОВНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОВЕДІНКИ

1. Статевотипізована поведінка.
2. Дружні і сексуальні гендерні відносини.
3. Гендерні відносини у подружніх стосунках.
4. Лідерство в родині.



Ключові терміни: статевотипізована поведінка, подружні ролі: сексуальний партнер, друг, опікун, захисник, сексуальність, типи шлюбу: 1) одночасна полігінія; 2) одночасна поліандрія; 3) одночасна моногамія; 1) груповий шлюб; 2) пробний шлюб (життєвська назва – цивільний.); 3) «гостьовий» шлюб (інша назва – «уїк-ендовий»; європейський і східний шлюби.

1. Статевотипізована поведінка

Статевотипізована поведінка – поведінка, яка найбільше характеризує поширені, яскраві взірці за традиційного розподілу ролей, згідно з яким чоловіки виконують предметно-інструментальні, а жінки – емоційно-експресивні ролі. Статевотипізовані найбільш поширені взірці чоловічої і жіночої поведінки, притаманні традиційним гендерним культурам.

Сім'я в сучасних умовах розглядається в трьох іпостасях.

1. На рівні суспільства вона виступає як **соціальний інститут**, з властивими йому місцем і роллю, і виконує ряд специфічних функцій, в першу чергу таких, як виховання дітей.
2. Сім'я – це **мала соціальна група**, якій властиві згуртованість, єдність членів сім'ї, сімейні відносини, традиції та ін.
3. **Родина** – це сфера життєдіяльності і задоволення певних потреб людини. Шлюб – це історично змінюючася соціальна форма відно-

син між чоловіком і жінкою, за допомогою якої суспільство впорядковує і санкціонує відносини між чоловіком і жінкою.

Розподіл домашніх обов'язків на гендерній основі є симптомом триваючої гендерної нерівності та гендерно-рольової соціалізації.

Традиційно **розподіл робіт по дому** може також сприяти підтриманню низького статусу жінок.

Головна сфера діяльності **жінки в сім'ї – домашня праця**. Покладання тягаря догляду за дітьми та домашньої роботи на жінок також заважає їм реалізувати свої організаційні та політичні можливості.

Жінки-управлінці рідше виходять заміж і заводять дітей, ніж жінки які не займають керівних посад. Крім того, виробничі керівники часто **не бажають просувати жінок** по службі, припускаючи, що їх сімейні обов'язки і роблять їх менш відданими організаціям.

Ще одна причина необхідності зміни традиційного поділу домашньої праці полягає в тому, що конфлікти з приводу **виконання домашніх обов'язків і догляду за дітьми** є основним джерелом напруги в відносинах між подружжям. Невизначеність норм, що регулюють в даний час шлюбно-сімейні, в тому числі рольові відносини, ставить перед сучасною сім'єю ряд соціально-психологічних проблем. У кожній сімейній підсистемі існують певні правила, які визначають, хто і як виконує **сімейні функції, тобто зовнішні (сімейні) та внутрішні (індивідуальні) межі сім'ї**.

У подружній підсистемі розрізняють чотири основні **подружні ролі**:

- сексуальний партнер,
- друг,
- опікун,
- захисник.

Під час виконання яких реалізуються відповідні **потреби**:

- сексуальні,
- побутові,
- потреби в емоційному зв'язку, теплих стосунках, опіці.

При цьому характер подружніх стосунків багато в чому визначається взаємодоповнюваністю цих ролей (наприклад, якщо в одного з партнерів сильно виражена потреба в захисті, інший має відігравати роль захисника для задоволення цієї потреби).

Згідно з іншою класифікацією існують **подружні ролі**

- **традиційні,**
- **товариські,**
- **ролі партнерів**, від узгодженості яких залежать особливості взаємин подружжя.

Найтиповіші **сімейні ролі для подружжя:**

- Відповідальний за матеріальне забезпечення сім'ї.
- Хазяїн-господарка.
- Відповідальний за підтримку родинних зв'язків.
- Організатор сімейної субкультури.
- Організатор розваг.
- Сексуальний партнер.
- Відповідальний по догляду за дитиною.
- Вихователь.
- Сімейний психотерапевт.

Виокремлюють такі типи конфігурацій стосунків у сім'ї що породжують відповідні **типи взаємодії:**

- залежний,
- симбіотично-конфліктний,
- кумир сім'ї,
- конфліктний,
- опосередкований,
- альянсно-коаліційний,
- гармонійний.

До **факторів**, які породжують ці типи взаємодії також відносяться:

- тип зв'язків в нуклеарній сім'ї та розширеній сім'ї;
- емоційна дистанція між членами нуклеарної сім'ї;
- тип границь нуклеарної сім'ї;
- позиція осіб юнацького віку в батьківській сім'ї;
- стратегія поведінки дитини в сім'ї.

2. Дружні і сексуальні гендерні відносини

Дружба дорослих – жінок з жінками, чоловіків з чоловіками і вже тим більше жінок з чоловіками (останнє зазвичай вважається прихованою формою сексуальних відносин) – в психологічній літературі практично не розглядається, хоча цей аспект проблеми гендерних відносин є дуже актуальним.

Необхідною передумовою дружби для жінок є схожість поглядів і цінностей, а для чоловіків – схожість інтересів і діяльності. В цілому обидві статі здатні до встановлення інтимних дружніх відносин, але ступінь інтимності у жінок більший.

Коли створюється пара закоханих, виявляється, що учасники чекають від відносин різних речей. **Чоловіки орієнтовані на отримання задоволення** – від самого сексу і від можливості весело проводити час з партнеркою. **Жінки ж орієнтовані на створення довготривалих міцних відносин**, які іменуються любов'ю. Ці статеві відмінності були встановлені в багатьох країнах Заходу, в різних етнічних групах всіх економічних рівнів. Таким чином, це стійке культурне утворення, яке свідчить про відмінності сексуальних субкультур чоловіків і жінок.

Сьогодні популярна типологія любовних стилів, вона включає 6 типів любові, що позначаються грецькими термінами:

- ✓ *ерос* – чуттєва любов (пристрасність, відданість, фізичний потяг);
- ✓ *людус* – любов-гра (безліч партнерів, легке, безвідповідальне ставлення до любові як до гри);
- ✓ *манія* – хвороблива залежність від партнера, бажання безроздільно володіти ним (одержимість, пристрасність і ревності);
- ✓ *прагма* – любов, заснована на розумному, практичному виборі партнера;
- ✓ *агапе* – альтруїстична, жертвна любов (головна її мета – щастя коханої людини);
- ✓ *сторге* – любов, заснована на міцній дружбі і повазі до партнера.

3. Гендерні відносини у подружніх стосунках

На ці відносини впливають кілька **факторів**:

- тип шлюбу,

- зв'язок сексуальних відносин з ієрархічною структурою суспільства,
- той факт, чи працює дружина або займається домашнім господарством,
- хто є лідером в сім'ї,
- культура, в якій складаються уявлення про гендерні подружні ролі.

Тип шлюбу:

Перша класифікація враховує кількість подружжя певної статі.

Найбільш часто зустрічаються наступні **типи шлюбу**:

- 1) одночасна полігінія;
- 2) одночасна поліандрія;
- 3) одночасна моногамія.

Однак є й інші **типи шлюбів**, які не так поширені, як перші три. Назвемо деякі з них:

- 1) груповий шлюб;
- 2) пробний шлюб (житейська назва – цивільний.);
- 3) «гостьовий» шлюб (інша назва – «уїк-ендовий»).

Виділяють іншу **класифікацію: європейський і східний шлюби**.

Наступний фактор, який впливає на подружні стосунки, – **сексуальність і статус подружжя**.

ЛЕКЦІЯ 8

Тема 7: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНИХ ВІДНОСИН

1. Поняття про психологію гендерних відносин.

2. Гендерні відносини на мікросоціальному рівні.

3. Егалітарна державна політика. Типи гендерної ідеології.

4. Гендерні відносини у міжгруповій взаємодії.



5. Внутрішньогруповий фаворитизм.

6. Особливості гендерних відносин у міжособистісній взаємодії.

7. Поняття про статеву сегрегацію.

Ключові терміни: психологія гендерних відносин, гендерні відносини, моделі змістовних характеристик міжстатевих відносин: партнерська і домінантно-залежна; гендерні уявлення, гендерна політика, політична нерівність статей, державна політика щодо жінок, типи державної політики щодо жінок: патріархатна політика держави; патерналістська політика, егалітарна державна політика щодо жінок, гендерна ідеологія, егалітарна державна політика, внутрішньогруповий фаворитизм, міжгрупова дискримінація, гендерно-рольова сегрегація, концепція сегрегації-конвергенції статей.

1. Поняття про психологію гендерних відносин

Психологія гендерних відносин – прикладна галузь соціальної психології, що досліджує закономірності диференціації та ієрархічності міжстатевих відносин. Її появі передувало психологічне вивчення міжособистісних і міжстатевих відносин. Як інтегративна галузь знань, психологія гендерних відносин використовує напрацювання психології, соціології статі, соціальної психології.

Гендерні відносини – це різні форми взаємозв'язку людей як представників певної статі, що виникають у процесі їх спільної життєдіяльності.

Гендерні відносини залежать від таких **факторів**, як гендерні уявлення, стереотипи, установки, гендерна ідентичність особистості чи груп, які відображають соціальні уявлення, стереотипи, установки і соціальну ідентичність.

Моделі змістовних характеристик міжстатевих відносин: **партнерська і домінантно-залежна**.

В системі міжособистісної взаємодії подружжя гендерні відносини виражаються в наступних двох основних **моделях**: партнерської і домінантно-залежною.

Партнерська модель стосунків у сім'ї характеризується наступними **особливостями**:

- співпраця при використанні влади;
- керівництво, що базується на авторитеті;
- взаємозамінність ролей в сім'ї;
- гнучкий розподіл сімейних обов'язків та видів діяльності;
- конструктивний спосіб вирішення конфліктів;
- невдачі і помилки не ховаються, обговорюються без докорів, прощаються, забуваються;
- повагу до особистих справ, інтимних сторін життя, без посягання на індивідуальну сферу життя партнера без його дозволу;
- сприйняття сім'ї як безпечного притулку, де отримується впевненість у собі, зникають сумніви, тривожність, поліпшується настрій;
- відкритість сімейного життя для соціуму;
- розширення автономії дитини, визнання її права брати участь у прийнятті колективних рішень і висловлювати свою думку.

Домінантно-залежна модель стосунків у сім'ї характеризується наступними **особливостями**:

- нерівномірний розподіл влади, зловживання владою;
- керівництво, засноване на силі;
- ригідність і жорсткість сімейних ролей;
- статевотипізовані сімейні обов'язки, сегрегація інтересів членів сім'ї;
- деструктивний спосіб вирішення конфліктів;
- невдачі і помилки ховаються, засуджуються, піддаються критиці, часто згадуються;

- відсутність поваги до особистих справ, інтимних сторін життя, тотальна підконтрольність поведінки;
- відчуття незахищеності, самотності, провини, тривожності, депресії;
- закритість сімейного життя, відгородженість від соціуму;
- виховання дітей в умовах гіперконтролю, підпорядкованості.

2. Гендерні відносини на макросоціальному рівні

На макросоціальному рівні гендерні відносини аналізуються в системах:

1. «Суспільство (держава) – група чоловіків або жінок».
2. «Суспільство (держава) – особа чоловіка або жінки».

Соціально-психологічними детермінантами гендерних відносин тут виступають **гендерні уявлення** як різновид соціальних уявлень.

Специфіка проявів **гендерних відносин** з позицій держави задається **соціальною політикою**, спрямованою на конкретну гендерну групу, а політика визначається домінуючою в суспільстві **гендерної ідеологією**. Специфіка проявів гендерних відносин з позицій гендерних груп знаходить вираз у соціальних ролях чоловіків і жінок як членів суспільства, ці ролі визначаються як гендерні.

Гендерна політика – визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві.

Політична нерівність статей – це нерівномірність, дисбаланс у становищі жінки й чоловіка при їх політичному волевиявленні та прийнятті політичних рішень. Тому при політичному волевиявленні слід враховувати гендерний підхід.

Державна політика щодо жінок – складник соціальної політики, спрямований на подолання гендерної нерівності в становищі жінок для забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками через гарантування можливостей їх рівноправного розвитку.

На основі узагальнення історичного світового досвіду наука й практика визначають **типи державної політики щодо жінок**, яким мають відповідати й необхідні механізми її реалізації:

✓ **патріархатна політика держави** – діяльність, метою й змістом якої є визначення ролі жінки як виконавиці природної функції материнства і ведення домашнього господарства, усунення її від участі в публічній сфері життя та обмеження в професійній діяльності, визнання залежності жінки від влади, власності й ідеології, формованої чоловіками;

✓ **патерналістська політика держави** – напрям державної діяльності щодо жінок, змістом якої є проголошення й захист державою їх прав і свобод нарівні з чоловіками, організоване залучення жінок до державних форм організації влади й управління, створення системи пільг і захисту материнства і дитинства, державне регулювання участі жінок у системі виробництва, пропаганда образу жінки як рівної з чоловіком;

✓ **егалітарна державна політика щодо жінок** – цілеспрямована діяльність держави на забезпечення прав і створення умов та можливостей для самоорганізації жінками своєї життєдіяльності нарівні з чоловіками, гарантування їм волевиявлення, самоствердження й самореалізації, а також самовираження особистісних сил людей обох статей як рівних у правах, свободах, відповідальності.

Гендерний вибір – чітке визначення соціумами, їх організаціями напрямків гендерного розвитку й дійового забезпечення прогресу в сфері гендеру. Вибір характеру гендерної політики зазвичай визначається в Основному Законі держави.

В **Конституції України в ст. 24** чітко визначено національний вибір гендерного розвитку українського суспільства, а саме як суспільства рівності соціального статусу чоловіків і жінок та їх рівноправності у всіх сферах життєдіяльності й забезпечення для цього державних гарантій.

Вибір державою характеру гендерної політики визначає й характер її державного **забезпечення**.

Формування державної гендерної політики – це участь у роботі державних структур, діяльність яких спрямована на вироблення стратегій і відповідних до них політик гендерних перетворень, забезпечення рівних прав, свобод і можливостей для жінок та чоловіків, утвердження принципів гендерної демократії в реальному житті й формування гендерної культури в суспільстві.

Переважна більшість радянських жінок взяли і реалізовували у своїй повсякденній життєдіяльності контракт працюючої матері. Цей контракт зумовлював три основні соціальні ролі жінок: **«трудівниці», «матері», «господині»**.

Для чоловіків основним контрактом в радянському суспільстві був контракт **«трудівник – воїн-захисник»**.

3. Егалітарна державна політика

Гендерна ідеологія – механізм соціальної організації і підтримки встановлених моделей відносин між статями. Гендерна ідеологія знаходить відображення в соціальній політиці, що проводиться державою щодо жінок і чоловіків як соціальних груп; дана політика формує правовий і соціальний статус цих груп, регламентує їх взаємини з суспільством.

Егалітарна державна політика – це політика, в основу якої покладено принцип створення рівних умов для розвитку особистості незалежно від її статевої приналежності у всіх соціальних сферах. Для реалізації політики такого типу потрібно:

- відповідна правова база для вирішення проблем,
- наявність арбітражу,
- комітетів, рад для подолання дискримінації за ознакою статі,
- робота при міністерствах департаментів або відділів, зайнятих питаннями рівності статей,
- проведення науково-дослідної роботи з гендерної проблематики,
- створення достовірної, об'єктивної статистичної бази, що відбиває становище представників гендерних груп.

Гендерні уявлення відбивають існуючу в суспільстві статеву диференціацію та домінуючу ідеологію держави у сфері міжстатевих відносин. Всю сукупність таких уявлень можна оцінювати з точки зору двох полярностей, що відповідають **двом типам гендерної ідеології**:

- **патріархальна (традиційна) ідеологія**, що відбивається в патріархальних гендерних уявленнях,
- **егалітарна ідеологія** – що відбивається в егалітарних гендерних уявленнях.

4. Гендерні відносини у міжгруповій взаємодії

Гендерні відносини в міжгруповій взаємодії також мають свої особливості. Для міжгрупового сприйняття, об'єктом і суб'єктом якого є соціальні групи, характерні такі **рис**и:

1) **об'єднання** приватних особистих уявлень в щось ціле, що якісно відрізняється від складових його елементів (тобто цілісність і прагнення до уніфікації міжгрупового сприйняття),

2) **схематизація і спрощення** діапазону аспектів сприйняття іншої групи;

3) **формування** недостатньо гнучких міжгрупових уявлень, що володіють стійкістю. Остання особливість стосується динамічних характеристик міжгрупового сприйняття.

На рівні міжгрупової взаємодії спільнот, однорідних за статевою ознакою, аналіз гендерних відносин здійснюється в **системі «група – група»**. Тут детерминуючими **соціально-психологічними факторами** міжстатевих відносин є гендерні стереотипи як різновид соціальних стереотипів.

5. Внутрішньогруповий фаворитизм

Внутрішньогруповий фаворитизм – прагнення будь-яким чином сприяти членам власної групи на противагу членам іншої групи. Внутрішньогруповий фаворитизм може проявлятися як зовнішньо, що спостерігається в поведінці в різних ситуаціях соціальної взаємодії, так і в процесі соціального сприйняття, наприклад, при формуванні оцінок, думок і т. п., що відносяться до членів власної та іншої групи.

Міжгрупова дискримінація – встановлення відмінностей між власною та іншою групами. У певних умовах міжгрупові відмінності можуть штучно підкреслюються і перебільшуватися. Найбільш поширеним результатом міжгруповий дискримінації є тенденція до встановлення позитивно оцінюваних розходжень на користь власної групи.

Отже, **внутрішньогруповий фаворитизм як явище міжгрупового сприйняття і взаємодії діє відносно чоловічої групи і не діє відносно жіночої**. У даному випадку провідну роль відіграють закономірності більш високого порядку, тобто не на рівні міжгрупового взаємодії, а на рівні функціонування макроструктури. Йдеться про вплив

особливої культурної традиції – **андроцентризм**. Це приклад не внутрішньогрупового, а позагрупового фаворитизму.

Причиною **зовнішньогрупового фаворитизму** служить різний соціальний статус груп.

Відмінною особливістю гендерних відносин у професійній сфері є нерівність статусів і позицій чоловіків і жінок: чоловіки у всьому світі частіше користуються більш високим статусом у порівнянні з жінками, а це забезпечує їм доступ до ресурсів і прийняттю відповідальних рішень.

Нерівноправність жінок і чоловіків у сфері виробничих (ділових) відносин відбиває гендерні відносини міжгрупового рівня. Гендерна нерівність в діловій взаємодії **проявляється двома способами**. Це:

1) поширена практика професійної сегрегації, через що престижні професії і посади менш доступні для жінки порівняно з чоловіками;

2) виражена схильність до дискримінації, коли жінки отримують меншу винагороду за працю в порівнянні з чоловіками, хоча виконують ту ж роботу.

6. Особливості гендерних відносин у міжособистісній взаємодії

Виділяють такі загальні **параметри аналізу гендерних відносин** незалежно від рівня їх функціонування:

- **диференціація позицій чоловіків і жінок,**
- **явища домінування, влади, підпорядкування.**

У сучасних сім'ях поширені **два типи розподілу сімейних обов'язків**. Менш поширений **егалітарний (рівноправність) варіант**, коли всі види сімейних турбот не діляться жорстко на чоловічі і жіночі, але чоловіки приблизно в такій же мірі, як і дружини, включені у виконання домашніх справ. Наукові публікації, присвячені аналізу проблеми нерівномірного розподілу господарських обов'язків у сім'ї, спираються на різні **теоретичні підходи**.

Так, з позиції **теорії ресурсів** домашня робота розуміється як праця, для якої не потрібні особливі фізичні і психічні характеристики або висока кваліфікація виконавця, – у більшості випадків домашня праця вимагає лише наявності вільного часу. І користуються цим головним

ресурсом ті, хто менше зайнятий або затребуваний на ринку праці. Як правило, в цю категорію потрапляють жінки, тому вони і виконують велику частину домашньої роботи.

«**Нова домашня економіка**» (розвиток попереднього підходу) спирається на уявлення про сім'ю як виробничої одиниці, що створює «сімейний капітал».

Теорія відносної продуктивності для обґрунтування нерівномірного розподілу домашніх обов'язків між подружжям спирається на показники їх продуктивності на ринку праці.

Серед соціологічних і соціально-психологічних пояснень поділу домашньої праці можна виділити наступні:

✓ **Теорія статевих ролей Т. Парсонса** (дружина грає в сім'ї експресивну роль, чоловік – інструментальну).

✓ **Теорія соціалізації** (традиційний розподіл домашніх обов'язків призводить до того, що хлопчики і дівчатка прагнуть опанувати вміннями і навичками, відповідними статі, і не набувають інші вміння; такий досвід первинної соціалізації не дозволяє чоловікам оволодіти навичками, необхідними для виконання домашніх справ);

✓ **Рольові теорії** (використовують логіку біологічної чи психологічної редукції, віддають пріоритет психологічно, еволюційно і біологічно зумовленим розбіжностям між статями і моделями поведінки, мало схильним трансформаціям при зміні становища жінок у соціальному й економічному контексті);

✓ **Теорії легітимізації поведінкових зразків** (суспільно закріплена легітимність лідерства чи домінування чоловіків і підпорядкованості жінок у соціальній сфері проектується на рівень сім'ї, що дає чоловікам право вибирати ступінь своєї участі в домашньому господарстві; враховуючи невисоку престижність, рутинність домашньої праці. Чоловіки, реалізуючи згадане право вибору, мінімізують свою участь у такій праці).

Рівноправність – симетрична позиція, тут обоє мають рівні права і обов'язки, ніхто не підпорядкований іншому; виникаючі проблеми вирішуються шляхом згоди або компромісу, ніхто з подружжя не домінує, не пригнічує і не підпорядковує собі іншого.

Нерівноправні позиції в системі подружніх відносин породжують ситуації, в яких один розпоряджається, наказує, інший підкоряється, очікує ради або інструкції. Якщо в одного з подружжя виражена орієн-

тація на домінування, а в іншого – на підпорядкування, відносини будуть **комплементарними**, якщо ж і для чоловіка, і для дружини характерна однакова орієнтація – неважливо, на домінування чи залежність, – то відносини будуть **некомпліментарними**, що загрожує конфліктністю і непродуктивністю дії.

Показниками позиції в системі гендерних відносин можуть служити відомості про верховенство чоловіка або дружини в сім'ї. У спеціальній літературі довгий час вживали термін «глава сім'ї».

Існує кілька **варіантів пояснення провідної ролі жінок в сім'ї**:

- Концепція компенсаторної поведінки.
- Концепція соціальних очікувань.
- Концепція ідентифікації.

7. Поняття про статеву сегрегацію

Гендерно-рольова сегрегація в дорослому віці надає більше можливостей вивчити представників власної гендерної групи і отримати багатий досвід взаємин з ними. Подібність дає основу для дружби і довірливих відносин, які часто неможливі між чоловіком і жінкою. Оскільки в дружбі між чоловіком і жінкою майже завжди присутній романтичний або сексуальний підтекст, то їй дуже часто бракує тієї душевної близькості і глибини, яка присутня в одностатевої дружбі. Причина цього в тому, що гендерна сегрегація зазвичай призводить до того, що ми знаємо досить добре багатьох членів нашої гендерної групи і лише дуже обмежене число членів іншої гендерної групи (як правило, ними виявляються члени нашої родини або партнери по романтичним зв'язкам).

Найбільш відома **концепція сегрегації-конвергенції** статей, яку запропонувала Е. Маккобі. На її думку, хлопчики і дівчатка в дитинстві ростуть в умовах статевої сегрегації. У результаті створюються 2 субкультури: окремо у хлопчиків і дівчаток. Надалі ознаки такої сегрегації статі зберігаються протягом усього життя і найбільш яскраво проявляється в діловій сфері.

Теорія конвергенції пояснює весь спектр гендерних відносин: всередині однієї статі, між статями, між однолітками в дитинстві і дорослості, між сексуальними партнерами, батьками і дітьми.

ЛЕКЦІЯ 9-10

Тема 8: ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Професійна сегрегація за ознакою статі.

2. Горизонтальна професійна сегрегація. Дискримінація у сфері праці: проблеми сексизму.

3. Вплив статевого поділу праці на формування конкретних функцій.



4. Можливості в професійній діяльності.

5. Вертикальна професійна сегрегація.

6. Статеві особливості адаптації до професійно діяльності.

7. Жіноча праця і соціальний порядок.

8. Відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок.

9. Аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок.

Ключові поняття: професійна сегрегація за ознакою статі, горизонтальна гендерна професійна сегрегація, вертикальна гендерна професійна сегрегація, «скляна стеля», токінізм, проформізм, сексуальні домагання на робочому місці, сексуальні цькування, біархат, матриархат, егалітарна сім'я, гендерна сегрегація, принцип реципрокності.

1. Професійна сегрегація за ознакою статі

Професійна сегрегація за ознакою статі – це стійка тенденція оволодіння чоловіками й жінками різних професій, посадових позицій і видів діяльності, залежно від їхньої статі.

Високий рівень сегрегації вважається значущим чинником диспропорцій у рівні оплати праці чоловіків і жінок, у кар'єрних можливостях і, звісно – в нерівності можливостей статей у сфері зайнятості загалом.

Гендерна професійна сегрегація передбачає поглиблення стійкої тенденції опанування людьми залежно від статі різних професій, посадових позицій, статусів зайнятості, видів економічної діяльності, освіти тощо.

Гендерна професійна сегрегація, за визначенням Д. Арріго (D. Arrigo) і Д. Касале (D. Kassale), являє собою нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за різними соціально-демографічними ознаками: за видами економічної діяльності; професійними групами; посадами; статусами зайнятості; рівнем освіти.

2. Горизонтальна професійна сегрегація

Розрізняють дві складові гендерної професійної сегрегації:

- горизонтальну;
- вертикальну.

Горизонтальна гендерна професійна сегрегація – нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за видами економічної діяльності та професійними групами.

Вертикальна гендерна професійна сегрегація – це нерівномірний розподіл за позиціями посадової ієрархії.

Максимально високий рівень горизонтальної сегрегації відповідає ситуації, коли галузі і професії чітко розподіляються на "чоловічі" і "жіночі". Протилежним за змістом тут є поняття "**інтегрованої зайнятості**", що має на увазі таку структуру зайнятості, коли в кожній галузі, професії чи на посадовому рівні частка чоловіків і жінок відповідає їх питомій вазі в загальній чисельності зайнятих.

Горизонтальна сегрегація як узагальнювальне поняття охоплює кілька самодостатніх вимірювань сегрегації, а саме:

- **галузеву** (розподіл чоловіків і жінок між галузями економіки);
- **професійну** (їх розподіл за професіями);
- **міжфірмову** (їх розподіл між фірмами різного розміру і статусу);
- **міжсекторну** (їхній розподіл між приватним і державним секторами економіки).

3. Вплив статевого поділу праці на формування конкретних функцій

Стосовно чоловіків феномен «скляної стелі» відбивається по-іншому.

М. Кімел доводить, що саме чоловіки є жертвами статевої дискримінації на робочому місці, бо стають жертвами «скляного підвалу» – вони працюють на найризикованіших та найнебезпечніших роботах. За даними досліджень 90% усіх пов'язаних із професією смертельних випадків трапляються із чоловіками, тоді як «найбезпечніші» заняття посідають жінки.

Наступна проблема гендерної взаємодії в організації – наявність випадків так званого «токінізму» або **проблема посідачів символічного права**.

Зарубіжні дослідження показали, що кількісна представленість різних груп (в тому числі гендерних) в організації розташовується на 3 рівнях:

- символічному (0-10% представленості);
- перехідному (11-40%);
- парному (40-60%).

Символічний рівень представленості – це так званий токенизм або проформізм – описаний в літературі як надання символічного права.

В гендерній взаємодії персоналу організацій **токінізм** як явище відбувається тоді, коли жінки опановують «чоловічі» професії і коли чоловіки працюють на «жіночих» роботах.

Проте їхній досвід у ролі **проформістів – посідачів символічного права** – нерідко буває дуже різним. Наділені символічним правом – це люди, які, попри отриманий доступ до організації, значно відрізняються від переважної більшості членів цієї організації. Проте посідачі символічного права – не просто члени кількісної меншини: їх приймають не всупереч їхньому у статусу меншини, але завдяки йому.

Згідно концепції **проформізму**, на групову динаміку впливає пропорційне співвідношення в групі представників різних категорій (гендерних, вікових):

✓ члени групи, які складають більшість, грають домінуючу роль в організації, а **меншість** – виразники якихось символів (**токени або проформісти**);

✓ через **нечисленність** токени більш **помітні** (на них постійно звертають увагу), їх характеристики постійно перебільшуються, а сприймаються вони вкрай стереотипно. Як правило, наділені символічним правом стають навіть заповзятішими прибічниками організаційних норм, ніж представники чисельної більшості.

Посідач символічного права завжди перебуває **в центрі уваги**: всі помічають його чи її, але лише через те, що він чи вона відрізняється від основної маси посідачів символічного права рідко сприймають як схожих на інших у групі. Таким чином, їхнє переживання помітності має двоїсту природу: вони гіперпомітні як представники своєї «категорії», але цілковито непомітні як індивіди.

Як зазначає М. Кімел, у суто чоловічих трудових колективах роль жінок зводиться до налагодження взаємодій поміж чоловіками. Жінки зазвичай виконують ті функції, які дослідники називають «**емоційною роботою**». Окрім всього, посідання символічного права є **джерелом стресу**: тягар, що його відчувають посідачі символічного права у сфері соціальних стосунків, відлунює психологічним стресом, навіть якщо ці особи досягають успіхів у трудовій діяльності.

Попередньо вважалось що «**посідання символічного права**» не залежить від того, до якої статі належать наділені символічним правом – чоловічої чи жіночої. Однак, подальші дослідження засвідчили разючу різницю між тією ситуацією, коли жінки опиняються в ролі посідачів символічного права у переважно чоловічому професійному світі, і ситуацією, коли чоловіки як посідачі символічного права перебувають у здебільшого жіночій професійній галузі.

Положення чоловіків, які беруться до переважно жіночої роботи, кардинально відрізняється від становища, в якому опиняються в аналогічному випадку жінки. Чоловіки не відчувають на собі дії «скляної стелі»; натомість вони відчувають під ногами те, що дослідники визначають як «**скляний ескалатор**», отримуючи значно більше шансів для просування, навіть порівняно з жінками. Чоловіки залишають при собі свій ґендерний привілей, входячи до професійної сфери, в якій превалюють жінки: це перетворюється на перевагу всупереч їхній чисельній обмеженості.

К. Вільямс було встановлено, що чоловіки зазнають **позитивної дискримінації** (при наймі на роботу, отриманні управлінських посад тощо), потрапляючи до сфер професійної діяльності, які традиційно вважаються жіночими. Виявляється, що чоловіки, які виконують жіночу роботу, можуть мати менші заробітки, порівняно із чоловіками, які працюють у

тих сферах, де домінують представники чоловічої статі, але вони заробляють більше і просуваються швидше, ніж жінки у тій самій галузі.

Чоловіки, які зазнали невдачі в професійній діяльності, з точки зору інших **«втрачають свою стать»**: їх перестають вважати справжніми чоловіками. Жінки, натомість, зазнавши успіху, **«втрачають свою стать»**. Бути компетентним, напористим і амбіційним на робочому місці може означати в разі чоловіків водночас і гендерно прийнятну, і гендерно відповідну властивість, але може виявитися гендерно невідповідним, а, отже, і гендерно неприйнятним чинником для жінок, з огляду на згубний характер його впливу на відчуття ними своєї жіночості.

Ще одним з видів професійної дискримінації за гендерною ознакою є **сексуальні домагання**, які можуть статися з будь-яким працівником в будь-якій організації, на малих та великих підприємствах, державної та комерційної форми власності.

Сексуальні домагання на робочому місці – це сексуальні пропозиції, вимоги «сексуальних послуг» та інші вербальні і фізичні дії сексуальної спрямованості, що висуваються в якості умови прийому на роботу або збереження роботи, коли вимушена згода особистості або її відмова від подібних пропозицій стає визначальним при винесенні рішення про найм, збереження робочого місця або просування по службі, а також коли метою або результатом таких дій є вплив на продуктивність праці на робочому місці.

Дослідження показують, що сексуальні домагання можуть проявлятися в різних **формах**: від небажаних дій та пропозицій до створення ворожої, нестерпної атмосфери.

М. Кімел також пропонує в якості сексуальних домагань в організації розглядати так звані **«сексуальні цькування»**, які поширюються на чоловіків, яким бракує традиційної маскулінності, і які, таким чином, дістають покарання за це від інших чоловіків, а також охоплює жінок, які зазнають цькування, коли вони поводять себе занадто по-чоловічому або ж коли їхня поведінка не є достатньою мірою чоловічою.

До психологічних **факторів**, що сприяють **оптимізації** гендерної взаємодії персоналу організацій, на наш погляд, можна віднести наступні:

- спілкування і спільна діяльність між гендерними групами в організації не лише з професійних питань, а і за їхніми межами;
- об'єднання співробітників в ім'я загальнозначущої мети діяльності організації;

- збільшення знань про гендерні особливості взаємодії між людьми;
- фактори групової динаміки, що є результатом групової взаємодії (згуртованість колективу та ін.);
- певні особистісні риси (гнучкість, критичність, відкритість новому досвіду);
- сильні емоційні враження.

4. Можливості в професійній діяльності

В наші дні жінки формально отримали **рівні права з чоловіками**.

Часто сучасна жінка заробляє стільки ж, а то і більше, ніж чоловік; останній більше не є основним годувальником, у цьому аспекті життєреалізування внесок подружжя однаковий.

Соціологічні дослідження показують цікаву картину: більшість людей під час опитувань частіше всього визначають свою сім'ю як таку, котра не має "голови". Це дало привід демографам ввести нове поняття – "біархат".

На відміну від **матріархату**, коли родину очолювала жінка, і **патріархату**, з його абсолютною владою чоловіка, настав період **егалітарної сім'ї**, де партнери – чоловік і дружина – **рівноправні**.

Гендерний розподіл праці зберігає за собою міцні **позиції**:

- ✓ у всьому світі кожна галузь характеризується домінуванням або жінок, або чоловіків;
- ✓ рідко де можна зустріти рівну участь представників обох статей;
- ✓ навіть у високорозвинених урбанізованих країнах існують суто чоловічі і суто жіночі професії (наприклад, жінки істотно переважають у складі молодшого медичного персоналу).

5. Вертикальна професійна сегрегація

Вертикальна професійна сегрегація означає непропорційний розподіл жінок за рівнями посадової ієрархії. Приналежність до однакової професії і співмірна кваліфікація для жінок часто зовсім не означає рівний доступ до кар'єрного просування порівняно з чоловіками колегами.

У межах однакових сфер зайнятості чоловіки й жінки мають зовсім різні перспективи **просування**, тобто статусні наслідки певних занять різні для чоловіків і жінок.

Особливо це помітно у сфері **управління** – що вищий соціальний статус посади, тим менша імовірність, що її обійматиме жінка.

Виділяють наступні **причини гендерної сегрегації ринку праці**:

- ✓ державна соціальна політика як засіб конструювання залежного статусу жінок;
- ✓ суміщення домашніх і сімейних обов'язків жінкою. Наявність сім'ї обмежує соціальну мобільність жінки. Діють такі **фактори**, як «**подвійна зайнятість**», тривалі **відпустки** у зв'язку з **народженням** дітей, **лікарняні** по догляду за членами сім'ї.

Теорії, що пояснюють гендерну сегрегацію. Проблема поділу праці за статтю є однією з центральних тем у гендерних дослідженнях. На початку 1980-х рр.. з'явилися теорії, що пояснюють гендерні відносини на ринку праці:

- ✓ **теорія двоїстих систем** (Х. Хартманн, А. Янг),
- ✓ **теорії конструювання соціальних гендерних практик** (С. Кокберн, Р. Коннелл).

Соціополітичний влада – чоловіча солідарність і різні організації, її підтримуючі (клуби, профспілки), **фізична влада** – уявлення про фізичні та інтелектуальні переваги чоловіків над жінками.

Р. Коннелл розробляє **теорію «гендерної композиції»**.

«**Гендерна композиція**» – це система гендерних практик, включених в соціальну реальність в різних сферах (праця і економіка, політика, емоційна сфера).

У рамках концепції розроблено **поняття «гендерний режим»** – це «правила гри» гендерних взаємодій у різних контекстах. Такі «правила гри» можуть існувати на рівні економіки в цілому (на макрорівні): аналіз Р. Коннелла економік різних країн в різні історичні періоди показав, що технології виробництва продукції, надання послуг, механізми, техніка можуть бути сконструйовані в розрахунку тільки на жіночу працю (як більш дешевий).

Гендерна сегрегація – не просто економічний феномен, а включає в себе маніпуляцію соціально сконструйованими гендерними уявленнями і стереотипами про фізичні та інтелектуальні властивості і здібності чоловіків і жінок.

6. Статеві особливості адаптації до професійно діяльності

Гендерні стереотипи про «чоловічу» і «жіночу» роботу проявляються на рівні індивідуальної свідомості у **формі гендерних установок** наступним **чином**:

- у жінок як найманих працівників – в їх перевагах при виборі сфери самореалізації;
- у роботодавців – в їх перевагах при найму на роботу.

Можна виділити **три типи жінок** по наданню переваги щодо поєднання професійних та сімейних ролей.

1. Переважна орієнтація **на професійну діяльність**, яка доходила до відмови від сім'ї і народження дітей.

2. Переважна орієнтація **на сімейні цінності**, аж до відходу з роботи.

3. Спроба **гнучкого поєднання професійних та сімейних ролей**.

Перевагами ж жіночого керівництва підприємствами і фірмами визнаються тяжіння до стилів, що відрізняється:

- меншою дистанцією влади (лідер або координатор – на протипагу господареві або начальнику),
- вміння організувати командну роботу,
- уважно слухати, мотивувати й підтримувати працівників,
- використовувати технології «знаків уваги».
- Крім того, жінкам властива менша амбіційність
- велика передбачуваність поведінки,
- відмова від занадто ризикованих стратегій,
- вміння вибудовувати більш обережні відносини з партнерами.

Хоча ідеальний образ управлінця включає в себе риси «**гуманного менеджера**», жінки можуть охарактеризувати свій власний стиль управління як гуманний лише частково.

В поданні роботодавців цінність чоловіків і жінок як працівників пов'язана з таким конструктом, як «**витрати роботодавця**».

Істотним чинником, що підвищує цінність працівника, є можливість ним **маніпулювати** – змінювати графік роботи і виробничі функції, використовувати на надурочних роботах, відправляти в термінові відрядження і т. д.

Обтяженість родиною в цьому зв'язку служить істотним обмежувачем гнучкості жіночої праці та можливостей її використання на різних видах робіт, що, звичайно, знижує конкурентоспроможність жінок порівняно з чоловіками навіть у тих випадках, коли у жінки немає сім'ї і дітей.

Жінки зазнають **дискримінації** не тільки при найму на роботу, але і на робочому місці.

Зазвичай жінки в організаціях досягають **меншого статусу**, ніж чоловіки. У зарубіжній гендерній психології це положення пояснюється за допомогою теорії «**скляної стелі**»: у багатьох організаціях існує як би невидима стеля, вище якої жінки і американці неєвропейського походження не можуть просунутися.

«**Скляна стеля**» визначається як «штучно створені бар'єри, засновані на забобонах, які існують всередині організацій, які не дозволяють кваліфікованим працівникам просуватися по службі і займати керівні посади у своїх організаціях.

Сімейний рівень аналізу залежності жінок

У **сім'ї** (приватна сфера) жінки залежні від домашніх обов'язків, а також економічно залежні від чоловіка. **Механізми впливу**: гендерна соціалізація як механізм прищеплення гендерних стереотипних установок про призначення чоловіків і жінок; економічний, моральний і фізичний тиск чоловіка.

Якщо жінка не має власних доходів або її внесок у сімейний бюджет невеликий, виникає **ситуація соціально-економічної залежності жінки в сім'ї**. Р. Лістер виділяє три **аспекти фінансової залежності** жінки від чоловіка:

- дефіцит контролю (жінки не можуть самі контролювати сімейні ресурси);
- недолік прав;
- відчуття необхідності звітувати за витрату грошей і почуття провини при необхідності витрат на себе.

Найбільш жорсткою формою контролю чоловіка над дружиною є **насильство** – фізичне, психологічне та економічне (скандали, вимоги звіту про витрачені гроші, протидія чоловіка кар'єрному зростанню дружини, довільне урізання сум, що виділяються жінці).

В ситуації контролю чоловіка над жінкою в сім'ї має місце феномен «**залежної адаптації**» жінки. «**Залежна адаптація**» передбачає наявність сильного опікуна або суб'єкта економічної підтримки, яким може

бути чоловік, партнер або родич. **Ситуації залежності** від різних опікунів відрізняються один від одного.

1. Залежність від чоловіка. Чоловіча мотивація змісту «утримання»: самоповага (годувальник сім'ї), очікування від дружини створення комфортної побутової обстановки. Жінка, як правило, вважає таку залежність «природною» і не відчуває психологічного дискомфорту.

2. Залежність від чоловіка-партнера.

3. Залежність від родичів. Мотивація родичів або батьків, як правило, альтруїстична (особливо в разі утримання одиноких матерів). Жінка відчуває себе комфортно, так як її особиста свобода не обмежується.

Наслідки залежності:

- статус Розтратниця зароблених чоловіком грошей і обов'язок звітувати за витрати;
- звуження можливостей контролю;
- обмеження особистої свободи жінки;
- дискомфорт від залежного статусу.

Для пояснення феномена соціально-економічної залежності в сім'ї в західній соціології використовується **концепція соціального обміну**, центральним поняттям якої є поняття обміну діяльністю. З точки зору цієї теорії людська діяльність здійснюється за **принципом реципрокності**. Він легко реалізуємий, якщо суб'єкти взаємодії володіють рівними ресурсами і однаково зацікавлені у взаємних послугах. Однак досить часто взаємодія відбувається між власниками нерівних ресурсів, що передбачає «односторонні обміни» і формує **відносини панування і підпорядкування**.

У концепції П. Блау значне місце займає поняття «**аккумуляції капіталу**» – модель, при якій одна група забезпечує другу, тривають послуги в обмін на її залежність. Такий односторонній обмін він називає «інвестуванням, яке створює зобов'язання іншої сторони». **Шанобливість і послужливість** стають формами платежу.

У разі, коли жінка прагне поєднувати сімейні та професійні ролі без втрат для обох сфер зайнятості, кажуть про такий феномен, як «**подвійна зайнятість**». Відзначають, що необхідність дотримуватися балансу між альтернативними інтересами роботи і сім'ї є специфічно жіночою проблемою, не характерною для чоловіків. Причина – стереотипне уявлення про «природність» домашньої роботи для жінок.

7. Жіноча праця і соціальний порядок

Вважають, що основне домашнє навантаження лежить на жінках.

Жіноча домашня праця триваліша за чоловічу більш ніж у три рази, а залученість у неї жінок є майже стовідсотковою.

Позаринкова праця чоловіків менш тривала, при цьому кожен п'ятий звільнений від цієї праці.

Таким чином, для грошового оцінювання праці домогосподарки можуть застосовуватися різні **показники**:

- оплата аналогічних послуг у спеціалізованих підприємствах;
- оплата праці працівників спеціалізованих підприємств, які виконують аналогічні послуги;
- середня оплата праці по країні, регіону;
- мінімальна оплата праці.

8. Відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок

Як наслідок статевої сегрегації: **розбіжності в зарплаті**. Професії із чоловічим домінуванням проявляють тенденцію до вищої оплатності; в професіях із переважанням жінок зарплата як правило, нижча.

Стать працівника – дуже важливий чинник у визначенні зарплати. Жінкам і чоловікам платять, аби вони виконували не ту саму, а різну роботу, і їх оцінюють за різними стандартами: робота чоловіків винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії чоловічих занять, а робота жінок винагороджується відповідно до її позиції в ієрархії жіночих занять.

9. Аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок

Аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок:

1) жінки часто переривають свою трудову діяльність на певний час, щоб зайнятися вихованням малолітніх дітей, тому вони менше сил і енергії приділяють професійній діяльності;

2) традиційна зайнятість на "жіночих" роботах, за які платять менше. Проблема компенсаційних відмінностей, дискримінація при прийомі на роботу;

3) стереотипність сприймання жінки як менш цінного працівника: принцип оцінки людського капіталу;

4) проблема пророцтв, які само реалізуються: жінки отримують менше, тому, що вони очікують отримати менше.

Проведений у ряді досліджень аналіз можливих **причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок** також пояснюється дією **гендерних стереотипів**:

1) жінки заробляють менше, оскільки зайняті на традиційних «жіночих» роботах, за які платять менше;

2) жінки заробляють менше, оскільки стереотипно вони сприймаються як менш цінні працівники;

3) жінки отримують менше, тому що вони очікують отримати менше: проблема пророцтв, які самореалізуються;

4) розрив у зарплаті також залежить від рівня отриманої освіти;

5) розрив у зарплаті варіюється, залежно від віку, демонструючи, фактично, зростання впродовж життя жінок.

Ще одна причина такого зростання розриву в зарплаті із віком криється у **різному досвіді жінок і чоловіків як робочої сили**. Жінки час від часу порушують неперервність свого перебування в їхньому складі, отримуючи відпустку у зв'язку з народженням дитини та відпустку по догляду за дитиною. Це негативним чином відбивається на зарплаті жінок і призводить до збільшення розриву в зарплаті впродовж подальшої трудової діяльності. Зазвичай фактично жінки, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною, мають нижчу реальну зарплату на момент свого повернення до роботи, ніж та, яку вони мали, коли переривали роботу.

Отже, на шляху жінок до традиційно «чоловічих», високих за статусом і високооплачуваних робіт поставлено безліч бар'єрів, також жінки, які намагаються робити кар'єру, часто стикаються з феноменом **«скляної стелі»**, який розуміється як штучно створений бар'єр, заснований на забобонах, що не дозволяє кваліфікованим працівникам просуватися по службі, займати керівні посади в організації.

Як зазначає М. Кімел, жінки опиняються поміж двома бар'єрами у вигляді «скляної стелі» та «липкої підлоги», які змушують їх залишати-

ся на нижчих кар'єрних рівнях і заважають сягати вищих (управлінських).

«Липка підлога» утримує їх на низькооплачуваних посадах, залишаючи їм мало шансів для просування нагору. Феномен «скляної стелі» охоплює ті штучні бар'єри, які виникли на ґрунті світоглядних чи організаційних упереджень, які заважають кваліфікованим індивідам просуватися службовою драбиною в межах своєї організації і обіймати посади управлінського рівня.

«Скляна стеля» заважає жінкам просуватися по службі нарівні з чоловіками у декількох випадках: наймання на роботу, просування по службі та утримання на своїй посаді. Як зазначає С.М. Оксамитна, жінки рідше отримують призначення, що сприяють швидкому просуванню службовими сходами, ніж чоловіки. За даними зарубіжних досліджень, жінки посідають лише 7% усіх місць у правлінні корпорацій. За даними наших досліджень, чим вищий посадовий щабель, тим нижча частка жінок у загальному числі зайнятих на ньому.

Можливо, **найважливішим чинником, який посилює феномен скляної стелі, є неявні зусилля чоловіків, спрямовані на збереження суто чоловічої атмосфери організаційної ієрархії.** М. Кімел стверджує, що на верхніх щаблях організаційної ієрархії існує так званий «гомосоціальний світ», який забезпечує схожість основних цінностей і уявлень, атмосферу комфортності, органічності, спорідненості та співпраці. Зазвичай явище «гомосоціальності» стосується саме чоловічого світу.

ЛЕКЦІЯ 11

Тема 9: ГЕНДЕР: МОЖЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1. Поняття про професійну кар'єру.

2. Чинники, що впливають на професійну кар'єру жінок.

3. Види професійної кар'єри жінок.

4. Типи кар'єрно-успішних жінок.

5. Гендерна специфіка професійної кар'єри в освітніх організаціях.



Ключові поняття: кар'єра, типи внутрішньо-організаційної кар'єри: «вертикальна» (зміна статусу), «горизонтальна» (зміна статусу працівника на одному ієрархічному рівні), «центрострімка» (зміна соціального статусу працівника, що тягне за собою зміну його ціннісних орієнтацій, оцінювання працівником власної ролі в організації), «цільова», «монотонна», «спіральна», «миттєва», «стабілізаційна»; типи кар'єри за спрямованістю руху працівника всередині організації: «горизонтальна кар'єра», «кар'єра, що зростає», «стрімко зростаюча кар'єра»; типи кар'єри управлінсько-менеджерського напрямку: «ситуаційна кар'єра», «залежна кар'єра», «власноручна кар'єра», «кар'єра стосовно розвитку об'єкта», «кар'єра «по трупах», «системна кар'єра»; стадії кар'єрного зросту: передвступна – вступна («кандидат», «пошукувач»), період базового навчання – прийнятої на роботу («новачок, який навчається» – «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»), перше регулярне призначення – підвищення або пониження посади («новий член організації»), друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації»), постійне членство – припинення роботи та вихід на пенсію («старшина»), після виходу («пенсіонер»); види професійної кар'єри жінок: лінійна, переривчаста, паралельна; типи кар'єрно-успішних жінок: "кандидати у майстри", "успішні керуючі", "вільні художники", "сестри

милосердя", "жриці науки"; типи жіночої педагогічної кар'єри: "типова", "стабільна", "дволінійна", "перервана", "нестабільна".

1. Поняття про професійну кар'єру

Три **підходи** до вивчення кар'єри у вітчизняній психології:

- **соціально-психологічний;**
- **управлінсько-менеджерський;**
- **соціально-економічний.**

Визначення щодо кар'єри можна умовно розподілити за напрямками:

Соціально-психологічний напрямок: визначають кар'єру як:

- просування людини в організаційній ієрархії та послідовність її занять протягом життя,
- також як один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного професійного статусу та відповідних рівня та статусу життя,
- також досягнення визнання та слави.

Управлінсько-менеджерський напрямок: розглядають кар'єру

- як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (**фактична кар'єра**);
- як сукупність посад, які працівник може займати (**планова кар'єра**);
- як ланку, що зв'язує прагнення індивіда та соціальних систем.
- представники цього напрямку визначають **управлінську кар'єру** як визначення життєвих цілей за допомогою двох **рівнів досягнень**:
 - ✓ з одного боку – це просування по рівнях ієрархії системи управління (розширення впливу),
 - ✓ з іншого боку, як особистісний управлінський розвиток.

Соціально-економічний напрямок визначають кар'єру як:

- динаміку рівня освіти і кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань,
- також як індивідуально визначені позицію і поведінку, пов'язані з накопиченням та використанням людського капіталу протягом робочого життя.

Багаторівневою цю проблему називають тому, що наукові розробки такої проблематики відбуваються стосовно таких трьох **рівнів**.

По-перше – це розробка типології кар'єри,

по-друге – це детальний аналіз етапів її проходження,

по-третє – визначення та класифікація великої кількості **факторів**, що впливають на процес побудови кар'єри.

Необхідно визначити, що *типологізація кар'єри* має досить структуровану модель, що містить три **складові**:

- кар'єра розглядається як **двостороння модель** (зовнішня та внутрішня);
- кар'єра розглядається у **динамічному аспекті** (рух «вперед-назад», «вгору-вниз»);
- кар'єра розглядається як **ситуативний** феномен.



Багаторівневність та складність явища кар'єри відображається у спробах її **типологізації** за різними критеріями. Найбільш поширена спроба типологізувати кар'єру – це розглянути її *за середовищем*: **професійна кар'єра та внутрішньо-організаційна**.

Виділяють *три типи внутрішньо-організаційної кар'єри*:

- 1) «**вертикальну**» (зміни статусу),
- 2) «**горизонтальну**» (зміна статусу працівника на одному ієрархічному рівні)
- 3) «**центрострімку**» (зміна соціального статусу працівника, що тягне за собою зміну його ціннісних орієнтацій, оцінювання працівником власної ролі в організації).

І далі додають ще шість **типів внутрішньо-організаційної кар'єри**:

- 1) «**цільову**»,
- 2) «**монотонну**»,

- 3) «спіральну»,
- 4) «миттєву»,
- 5) «стабілізаційну»
- 6) «кар'єру, що згасає».

Спробу класифікувати кар'єру за *спрямованістю руху працівника всередині організації* зробили представники **соціально-економічного напрямку**. Були визначені три типи кар'єри:

- **«горизонтальна кар'єра»** (охоплює всі соціально-професійні пересування, що не пов'язані з підвищенням рівня освіти або з отриманням вищого професійного статусу);
- **«кар'єра, що зростає»** (просування за ієрархією посад та кваліфікаційних рівнів, але не дуже швидко);
- **«стрімко зростаюча кар'єра»** (отримання вищого рівня освіти чи кваліфікації, досягнення посадового статусу і великою відповідальністю щодо прийняття рішень).

Класифікувати типи кар'єри за *характером змін, що відбуваються з працівником, який будує, кар'єру*, спробували представники **управлінсько-менеджерського напрямку**. На думку авторів, існують такі типи кар'єри:

- **«ситуаційна кар'єра»** (залежність від ситуації, випадку; фактори планування кар'єри зазвичай не враховуються);
- **«залежна кар'єра»** (вона залежить від стосунків з особою, яка приймає рішення стосовно кар'єри працівника);
- **«власноручна кар'єра»** (високий рівень професіоналізму та попит на працівника);
- **«кар'єра стосовно розвитку об'єкта»** (залежить від здібностей працівника перетворювати об'єкт праці, тобто організацію);
- **«кар'єра «по трупах»** (кар'єризм у негативному розумінні, коли працівник не зупиняється ні перед чим у прагненні пройти найкоротший шлях до бажаної посади);
- **«системна кар'єра»** (взаємозв'язок різних складових кар'єри, створення фундаменту для планування кар'єри та навчання процесу побудови кар'єри).

Цікавою, на наш погляд, є класифікація *типів управлінської кар'єри*, за якою виділяють такі типи кар'єри:

- **«суперавантюрна»** (висока швидкість посадового просування з пропусканням значної кількості посадових ступенів);

- **«авантюрна»** (пропуск двох посадових рівнів при достатній швидкості просування або значною зміною сфери діяльності);
- **«традиційна /лінійна»** (поступове просування нагору, іноді з пропуском одного ступеня, іноді з короткочасним пониженням посади);
- **«послідовно-кризова»** (характерна для періодів революційних перетворень, які вимагають постійної адаптації працівників до змін);
- **«прагматична»** (перевага віддається простим засобам вирішення кар'єрних завдань – зміна сфери діяльності, організації);
- **«кар'єра, що завершується»** (вниз просування мало ймовірно, а вгору – неможливе);
- **«перетворююча кар'єра»** («завоювання світу», висока швидкість просування по посадах, зростання впливу, здійснюється завжди з одночасним зростанням організації).

Виділяють чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, взаємин та цінностей людини. Критерієм цієї класифікації є стабільність кар'єри.

1. **«Стабільна кар'єра»** – просування, навчання, тренування у постійній професійній діяльності.

2. **«Звичайна кар'єра»** – найбільш поширена – збігається з нормативними стадіями життєвого шляху людини та його кризами.

3. **«Нестабільна кар'єра»** характеризується двома або кількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи у попередній професійній сфері.

4. **«Кар'єра з численними спробами»** – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом усього життя.

Серед зарубіжних авторів, які вивчали **етапи / стадії еволюції професійної кар'єри**, слід назвати К. Крама, Д. Сьюпера, Е. Шейна та Д. Холла.

К. Крам запропонував *чотири стадії кар'єрного зросту* працівників в організації, які базуються на потребах особистості:

- ✓ **влаштування на роботу** (потреби: підтримка та спрямованість на роботу);
- ✓ **підвищення** (потреби навчання, демонстрація, аналіз моделей ролей);
- ✓ **досягнення** (потреби реалізація себе у професійних досягненнях та передача досвіду іншим працівникам);

✓ **відхід** (потреба: бажання позбавитись професійної ідентичності).

Е. Шейн розрізняє *шість основних стадій кар'єрного зросту*, яким відповідають *різні статуси та позиції, що присвоює собі працівник*.

1. **Передвступна – вступна** («кандидат», «пошукувач»).

2. **Період базового навчання – прийнятої на роботу** («новачок, який навчається» – «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»).

3. **Перше регулярне призначення – підвищення або пониження посади** («новий член організації»).

4. **Друге призначення** («повністю прийнятий, законний член організації»)

5. **Постійне членство** – припинення роботи та вихід на пенсію («старшина»).

6. **Після виходу** («пенсіонер»).

Д. Халл пропонує *триступеневу модель розвитку кар'єри*. Згідно з цією моделлю

- на **ранній стадії кар'єри** особистість застосовує раніше отримані знання та розвиває нові навички;

- на **середній стадії кар'єри** особистість проходить досить складний процес реорганізації багатьох чинників, пов'язаних з роботою та особистісними потребами (наприклад зміна робочих цінностей, вирішення сімейних проблем – стрес середини кар'єри);

- на **пізній стадії кар'єри** працівник починає поступово відходити від організації та навчається адекватно сприймати той факт, що його професійна роль поступово слабшає.

На думку Д. Сьюпера, можна виділити такі *три стадії кар'єрного зросту*:

- **на ранній стадії** працівник влаштовується в організацію;

- **на середній стадії** працівник спрямований на досягнення та закріплення певного статусу та позицій в організації;

- **на пізній стадії** особистість приділяє більш уваги діяльності за межами організації, характерний відхід від організації.

Визначають **етапи еволюції індивідуальної кар'єри**.

1. Міркування з приводу майбутньої роботи, уявлення про кар'єру розмиті, особистість тільки готується до процесу навчання майбутній професії.

2. Освіта та тренування. Цей етап залежить від вимог щодо майбутньої професії.

3. Вхідження особистості у світ професії, адаптація, виникнення професійного «Я-концепту».

4. Професійне навчання та подальша спеціалізація в умовах конкретної організації.

5. Досягнення членства в організації, з'ясування особистісних мотивів та особистісних цінностей, усвідомлення свого таланту, сили чи слабкостей.

6. Якщо професійне зростання в організації неможливе, то прийняття рішення про перехід до іншої організації (перші 5-10 років кар'єри).

7. Криза. Переоцінка себе, питання щодо правильності вибору професії, планування майбутнього шляху розвитку.

8. Зниження залучення до професії, підготовка до пенсії або прийняття рішення працювати далі.

2. Чинники, що впливають на професійну кар'єру жінок

Психологічні чинники, що впливають на розвиток професійної кар'єри

Доцільно виділити *три різні чинників, що впливають на розвиток професійної кар'єри.*

Перший рівень – мікрорівень – це чинники, пов'язані безпосередньо з особистістю (мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, етапи професійної соціалізації, що проходить працівник).

Другий рівень – мезарівень – це чинники, що пов'язані зі взаємодією особистості з організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, досягнення «плато» кар'єри, взаємини наставництва в організації).

Третій рівень – макрорівень – це чинники, що відображають більш узагальнені інституційні впливи (особливості ринку праці, забезпечення рівних можливостей щодо зайнятості, специфіка національної культури, приналежність до національної субкультури).

Представники *управлінсько-менеджерського напрямку* теж розподіляють чинники за трьома категоріями, які умовно можна назвати зов-

нішні, внутрішньо-організаційні та індивідуальні. Це певною мірою збігається з попередньою класифікацією.

До **зовнішніх** відносять профспілку, державні постанови, економічні умови, конкуренцію, склад виробничих сил, розташування підприємства, до **внутрішньоорганізаційних** – цілі, організаційний стиль, професійний характер роботи та виробничо-технологічні умови, робочу групу, досвід та стиль керівництва, а до **індивідуальних** належать можливості, позиції, смаки, інтереси, властивості та особливості особистості.

Менш структурованою, але не менш цікавою є класифікація чинників, що впливають на формування кар'єри представників **соціально-економічного** напрямку. Автори врахували велику кількість чинників різного плану (від економічних до соціально-психологічних), а саме – під **економічними** розуміють потреби ринку в товарах та послугах, під **соціально-психологічними** – межі соціально-професійних можливостей, досягнення людини у певному виді професійної діяльності, залежність від певних професійних прагнень, що базуються на природних даних та визначають професійну придатність до певної діяльності, відбір найздібніших працівників з точки зору їх спрямованості та можливостей адаптації до відповідного середовища; до **соціально-економічних** чинників належать рівень освіти та кваліфікація працівника, рівень матеріального забезпечення; **соціально-демографічні** чинники охоплюють залежність характеру та змісту кар'єри від соціального походження працівника, його віку, статі; до **культурних** відносять приналежність до певної культури, субкультури, соціальне становище працівника.

Таким чином, вітчизняні автори, які вивчали чинники, що впливають на процес побудови професійної кар'єри, віддають перевагу розподілу чинників на індивідуальні, організаційні та соціальні (в тому числі економічні, демографічні та культурні).

Серед **зарубіжних вчених**, що займалися цією проблематикою, слід виділити Д. Халла, а також Ф. Херцберга, Д. Макклеланда, Д. Макгрегора. Якщо Д. Халл дійсно вивчав чинники, що впливають на процес побудови кар'єри, то інші автори займалися цією проблематикою опосередковано, через вивчення мотивації працівника в організації.

Наприклад, Ф. Херцберг, автор теорії мотиваційної гігієни або **двофакторної моделі**, серед **мотиваційних чинників** виділяє: трудові досягнення працівників, визнання заслуг працівника за показниками якості виконаних завдань, надання працівникові самостійності під час

виконання виробничих завдань, забезпечення службового росту, професійне удосконалення, збагачення праці елементами творчості.

За Д. Макклеландом, існують *мотиваційні потреби* (які певною мірою можна віднести до чинників, що сприяють кар'єрному зростанню), які певним чином впливають на працівника:

- потреба у владі (бажання впливати на поведінку інших людей, для досягнення власних цілей);
- потреба в успіху (доведення роботи до успішного завершення);
- потреба у причетності до дій (зацікавленість членів організації у спілкуванні, розвинутих неформальних зв'язках).

Таким чином, мотиваційні чинники мають безпосередній вплив на процес кар'єрного зростання працівника в організації і є регуляторами такого процесу.

Що стосується досліджень Д. Халла, то основною ідеєю є формулювання працівником *певних очікувань відносно власної кар'єри* та їх задоволення чи незадоволення. Д. Халл виділяє *професійні та соціоемоційні очікування*.

До *професійних* відносить розуміння мети та призначення роботи, чіткий обсяг роботи, визначення організацією і відповідальності за роботу, гарантування безпеки на робочому місці, можливості просування по службі.

Соціоемоційні очікування містять можливості розвитку особистості, цікавий зміст роботи, визнання та схвалення на роботі, статус та престиж на роботі, дружні взаємини на роботі, симпатію до членів групи, частоту зворотнього зв'язку.

Слід зазначити, що існують дві групи *чинників*, що певним чином впливають на процес побудови кар'єри в організації. Перша група – це *загальні чинники*, і більшість дослідників надають перевагу вивченню саме цієї групи чинників. Але існує ще одна група чинників, що впливають на розвиток професійної кар'єри, і її можна визначити як *спеціальні чинники*, що мають вплив на професійному, вузьковизначеному, специфічному рівні.

3. Види професійної кар'єри жінок

Види професійної кар'єри жінок: лінійна, переривчаста, паралельна.

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менш ніж чоловіки зацікавлені у просуванні по службі та підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну платню, мають не менше почуття відповідальності. Але відомим є й той факт, що жіночій кар'єрі об'єктивно заважає природна, біологічна роль жінки, яка пов'язана з необхідністю об'єднання професійних, подружніх та батьківських функцій.

Лінійна – постійне ведення домашнього господарства; **переривчаста** – жінка на певний час припиняє працювати заради сім'ї, а потім знову повертається на роботу; **паралельна** – жінка працює і веде домашнє господарство.

Серед соціально-психологічних чинників, що стримують жіночу кар'єру, слід виділити:

- 1) гендерний розподіл в професійній орієнтації та сферах кар'єри;
- 2) надмірно високу вмотивованість;
- 3) підвищену емоційність, загострене відчуття помилок та невдач;
- 4) страх успіху та невпевненість у собі, які стримують ризик і заважають творчо вирішувати ділові та управлінські завдання.

4. Типи кар'єрно-успішних жінок

Типи кар'єрно-успішних жінок: "кандидати у майстри", "успішні керуючі", "вільні художники", "сестри милосердя", "жриці науки".

П'ять **типів** кар'єрно-успішних жінок:

- 1) «кандидати у майстри» (молоді жінки, які починають кар'єру та прагнуть зробити її якомога швидше);
- 2) «успішні керуючі» (жінки зрілого віку, які піднялися на найвищі сходинки службової драбини);
- 3) «вільні художники» (жінки, які тяжіють до творчості, виклику, підприємництва);
- 4) «сестри милосердя» (жінки з орієнтацією на служіння);
- 5) «жриці науки» (жінки, які реалізують себе в академічній сфері).

Згідно з результатами дослідження, жінки діляться на дві **групи**:

- 1) *інноваційні жінки* (з пріоритетною установкою на кар'єру);
- 2) *традиційні жінки* (з домінуючою установкою на родину).

На приналежність до тієї чи іншої групи впливають насамперед такі **чинники**:

- ✓ характер батьківсько-дитячих відносин (ступінь близькості з кожним із батьків, тип виховання та статево-рольові установки в родині);
- ✓ референтність (наявність референтів, їх стать, включення в ділову активність, сполучення роботи з іншими сферами життя);
- ✓ Я-концепція (сприйняття і оцінка себе в різних ролях);
- ✓ культурні стереотипи (статево-рольові стереотипи, уявлення про роль та місце жінки в суспільстві).

Висновок:

- «страх успіху», як соціально-психологічний феномен, притаманний і нашій, вітчизняній, культурі;
- він є актуальним для інноваційних жінок більше, ніж для традиційних, хоча присутній як у тих, так і в інших;
- питома вага характеристик ранньої соціалізації в розкритті феномена «страху успіху» дуже висока;
- рівень прояву «страху успіху» залежить від ступеня егалітарності поглядів статевої типовості обраної сфери ділової активності та «заселеності» цієї сфери іншими жінками.

Варіанти кар'єри вчителя.

Насамперед, це – *еволюційна кар'єра*. Вибір професійної спрямованості відбувається рано, він, як правило, усвідомлений, учитель знає напевне, що може дати своїй професії, а що може отримати від неї, посадові підвищення розглядаються як закономірні, утримується чіткий баланс між педагогічною роботою та управлінською практикою.

Для стабільної кар'єри вчителя характерним теж є ранній вибір професії та відданість їй протягом життя. Акцент робиться на професійну спрямованість, має сенс підвищення кваліфікації, вдосконалення педагогічної майстерності.

Дволінійна кар'єра з'явилась під впливом соціальних змін, що призвели до падіння статусу педагогічної діяльності та створення паралельної сфери зайнятості власне для матеріальної стабільності. З часом

зацікавленість у роботі з дітьми зникає, що спричиняє втрату психологічної схильності до педагогічної діяльності.

Побудова *тимчасової кар'єри* відбувається, як правило, під тиском обставин або випадково (наприклад, менший конкурс на певні спеціальності). Для такого типу педагогічної кар'єри характерними є формальність, зміна її на інші посади та ролі.

5. Гендерна специфіка професійної кар'єри в освітніх організаціях. Типи жіночої педагогічної кар'єри

Типи жіночої педагогічної кар'єри: *"типова", "стабільна", "дволінійна", "перервана", "нестабільна".*

Існує **п'ять типів жіночої педагогічної кар'єри:**

1. *«Типова»* (після отримання педагогічної освіти жінка працює до заміжжя).

2. *«Стабільна»* (після отримання освіти жінка-педагог знаходить роботу за фахом, яка стає справою її життя).

3. *«Дволінійна»* (поєднання праці домогосподарки та стабільної педагогічної кар'єри).

4. *«Перервана»* (тимчасова перерва в кар'єрі настає у зв'язку із народженням дітей та їх вихованням).

5. *«Нестабільна»* (поєднання тривалих періодів активної педагогічної діяльності з поверненням до кар'єри домогосподарки).

ЛЕКЦІЯ 12-13

Тема 10: ЗМІСТ ТА ОСНОВНІ ВИДИ ГЕНДЕРНИХ КОНФЛІКТІВ

1. Поняття про гендерний конфлікт.

2. Класифікація внутрішніх (внутрішньоособистісних) конфліктів.

3. Рольові конфлікти.

4. Гендерні теорії лідерства.



5. Лідерський потенціал у жінок та його розвиток.

6. Гендерні конфлікти. Способи вирішення конфлікту.

Ключові поняття: гендерний конфлікт, внутрішні (внутрішньоособистісні) конфлікти, мотиваційний конфлікт, моральний конфлікт, конфлікт нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності, рольовий конфлікт, адаптаційний конфлікт, конфлікт неадекватної самооцінки, невротичний конфлікт, «синдром самопожертви», «уникнення (страх) успіху», екзистенційний гендерний конфлікт, концепція гендерного потоку, теорія гендерного відбору лідерів, лідерський потенціал.

1. Поняття про гендерний конфлікт

Гендерний конфлікт – це взаємодія або психологічний стан, в основі якого лежить суперечність сприйняття гендерних цінностей, відносин, ролей, що призводять до зіткнення інтересів і цілей.

Відповідно з рівнями аналізу гендерних відносин можна розглядати три великі **групи гендерних конфліктів**, які викликані неузгодженістю традиційного статевої ролі поведінки і потребами особистості в зміні змісту запропонованих гендерних ролей (Клецина, 2004).

На **макрорівні** гендерний конфлікт являє собою **конфлікт соціальний**. В основі соціального конфлікту лежить боротьба між соціальними групами за реалізацію власних цілей. У спрощеному вигляді гендерний

конфлікт цього рівня можна розглянути як конфлікт інтересів, скажімо, боротьбу жінок як соціальної групи за більш високий статус у суспільстві. У всіх сучасних суспільствах жінки порівняно з чоловіками мають більш низький статус, отже, вони мають менше влади і менше доступу до прийняття рішень, важливих для суспільного розвитку (Гідденс).

На рівні **міжособистісних відносин** гендерні конфлікти найбільш поширені **в сімейній та професійній сферах**.

Гендерні конфлікти в основному викликані потребою у перегляді традиційних жіночих і чоловічих ролей. Чоловіки частіше схильні до традиційного типу сімейних відносин у побуті (дружина виконує більший обсяг домашніх робіт, а якщо чоловік їй і допомагає, то тільки виконуючи традиційно «чоловічі справи»). Жінки частіше бажають егалітарного типу розподілу ролей в сім'ї, при якому сімейні обов'язки діляться порівну між чоловіком і дружиною або розподіляються залежно від ситуації, що склалася: основну частину домашніх справ бере на себе той член сім'ї, у кого більше вільного часу.

2. Класифікація внутрішніх (внутрішньоособистісних) конфліктів

Гендерний стереотип закріплення соціальних ролей за певною статтю впливає на виникнення гендерних конфліктів і на **індивідуальному рівні**. Ці рольові конфлікти називають **внутріособистісними**, вони являють собою внутрішній стан людини, що розривається суперечливими уявленнями, мотивами, моделями поведінки.

Внутрішній світ людини включає:

- **мотиви** («хочу», потреби, інтереси, бажання),
- **цінності** («треба», «я повинен»)
- **самооцінку** («можу», «я є»).

Виходячи з такого розуміння внутрішнього світу людини, дослідники виділяють такі **внутрішні конфлікти**:

- ✓ **мотиваційний конфлікт** – зіткнення мотивів, несвідомих прагнень (З. Фрейд, К. Хорні, К. Левін); конфлікт між «хочу» і «хочу»;
- ✓ **моральний конфлікт** – зіткнення обов'язку і бажання, моральних принципів та особистої прихильності, бажань і зовнішніх вимог,

обов'язок і сумніви в необхідності йому слідувати (В. Франкл); конфлікт між «хочу» і «треба»;

✓ **конфлікт нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності** – конфлікт між бажаннями і дійсністю, яка блокує їх задоволення, або недостатніми фізичними можливостями (часто це конфлікт між бажанням бути таким, як вони – референтна група, і неможливістю його здійснення) (А. Адлер); конфлікт між «хочу» і «можу»;

✓ **рольовий конфлікт** можна поділити на два типи: **внутрішньо-рольовий конфлікт** (різне розуміння себе і своєї ролі: Я і роль) і **міжрольовий** (неможливість поєднувати декілька ролей).

Інтенсивність рольового конфлікту визначає ступінь несумісності різних очікувань; рівень жорсткості відповідних вимог; особистісні характеристики суб'єкта, його ставлення до рольових очікувань; конфлікт між «треба» і «треба»;

✓ **адаптаційний конфлікт** – порушення рівноваги між людиною і довкіллям, зокрема порушення процесу соціальної або професійної адаптації; конфлікт між «треба» і «можу»;

✓ **конфлікт неадекватної самооцінки** – розбіжність між самооцінкою, домаганнями і реальними можливостями (варіанти: низька або висока самооцінка і низький чи високий рівень домагань); конфлікт між «можу» і «можу»;

✓ **невротичний конфлікт** – довгостроково зберігається конфлікт будь-якого з описаних вище типів або їх сукупності.

3. Рольові конфлікти

У найзагальнішому вигляді **рольовий конфлікт** – це «будь-яке з декількох можливих щодо тривалих невідповідностей між елементами ролей, які проявляються людьми в соціальній ситуації, які призводять до індивідуальних проблем для одного або більшої кількості людей» (Biddl). Це досить широке визначення, що охоплює велике коло протиріч у рамках рольової поведінки.

Конфлікти виникають з протиріч між трьома групами **факторів**:

а) організаційними (рольові приписи, чи соціально задані рольові позиції);

- б) міжособистісними (стиль взаємодії, взаємні рольові очікування);
- в) особистісними (мотиви, цінності, побоювання, Я-концепція).

В цілому всі рольові конфлікти можна розділити на дві великі **групи**:

1) **зовнішні, або міжособистісні** (залежні від об'єктивних характеристик – реальних рольових очікувань, рольової поведінки, рольових норм тощо);

2) **внутрішні, або внутрішньоособистісні** (залежні від компонентів когнітивної структури індивіда, наприклад від його уявлення про рольові очікуваннях). У деяких джерелах розглядаються поняття **об'єктивного і суб'єктивного рольового конфлікту**.

Традиційно розрізняються два основних **види рольових конфліктів** внутріособистісного рівня. Це, по-перше, **міжрольовий конфлікт**, коли різні рольові позиції особистості (і відповідні форми рольової поведінки) несумісні, що стає серйозною психологічною проблемою. Виділяють типові **чинники**, які визначають силу конфліктів даного типу:

- ступінь несумісності суперечливих рольових очікувань;
- жорсткість, з якою пред'являються відповідні вимоги;
- особистісні характеристики суб'єкта, його ставлення до рольових очікуванням.

Другий варіант рольових конфліктів – це **внутрішньорольовий конфлікт**, тобто протиріччя між вимогами ролі і можливостями суб'єкта, коли той не в змозі відповідати вимогам (наприклад, швидко, без вагань приймати рішення) або не бажає їм відповідати, що ставить перед ним проблему вибору (грати роль і змінити себе або відмовитися від ролі, а можливо, знайти компромісний спосіб зняття або ослаблення цього протиріччя).

Суперечності життєвих ролей можуть породжувати рольові конфлікти.

Виділяють кілька найпоширеніших типів ситуацій, в яких з'являється рольовий конфлікт або інші форми рольового стресу.

I. Несумісність різних ролей. Ці ситуації виникають тоді, коли різні ролі (або компоненти рольового кластеру) не можуть функціонувати одночасно або коли одна роль істотно ускладнює виконання іншої. Прикладом тут можуть служити протиріччя між сімейними і професійними ролями.

II. Суперечності між рольовими очікуваннями різних людей. Це суперечливі або взаємовиключні вимоги з боку різних людей із значущого оточення особистості. Приклад: роль молодого чоловіка дружини бачить інакше, ніж свекруха.

III. Суперечності між роллю, яку необхідно виконувати, і рольової Я-концепцією особистості. Ці ситуації виникають, коли виконувана (або та, яку належить виконати) роль не відповідає уявленням людини про роль, а також про себе як суб'єкта ролі. Приклади: невірне (всупереч покликанню) обраний життєвий шлях; відсутність однодумців, ролі, які оберуть люди та його ролі такими, якими він їх бачить сам.

IV. Суперечності між рольовою поведінкою і рольовими очікуваннями. Тут можливі ситуації односторонніх і двосторонніх протиріч (випадки дивергентних ролей, або повна рольова несумісність). Приклад: поведінка дружини не збігається з ідеальними уявленнями чоловіка про роль дружини.

Три перших типи об'єднує те, що їх рішення можна звести до проблеми особистого вибору.

У першому випадку – це вибір між суперечливими ролями.

У другому – між значущими людьми.

У третьому – між собою і групою або склалися соціальними обставинами. Необхідність вибору – дуже серйозне екзистенційне завдання, від ефективності вирішення якого залежить або особистісний ріст або тривалість життєвого кризи.

Гендерний конфлікт як різновид рольового конфлікту викликаний протиріччям між нормативними уявленнями про характеристики та особливості поведінки чоловіків і жінок і неможливістю або небажанням особистості або групи людей відповідати цим уявленням-вимогам.

Розглянемо деякі **типи внутрішніх гендерних рольових конфліктів.**

О'Ніл зі співавторами запропонував модель чоловічого гендерного рольового конфлікту, що включає шість наступних патернів (O'Neil):

1. Обмеження емоційності – труднощі у вираженні емоцій чи заперечення права інших на їх вираження.

2. Гомофобія – боязнь гомосексуалів, в тому числі стереотипні уявлення про останні.

3. Соціалізація контролю, влади та змагання-потреба контролювати людей і ситуації і орієнтація на випередження інших.

4. Обмеження сексуальної поведінки і демонстрації прихильності – вкрай звужений репертуар прояви сексуальності і прихильності.

5. Нав'язливе прагнення до змагання й успіху.

6. Проблеми з фізичним здоров'ям, що виникають через неправильний спосіб життя.

О'Ніл визначає **гендерний рольовий конфлікт як психологічний стан, що з'являється в ситуаціях, коли ригідні, сексистські або вузькі гендерні ролі чинять негативний вплив на людину і тих, хто з нею контактує** (O'Neil).

Найбільш яскраво зіткнення традиційних нормативних вимог до рольового поведінки жінок і реальної ситуації проявляється у феномені, який в соціально-психологічній літературі називають **«рольовим конфліктом працюючої жінки»**. Цей внутрішній конфлікт виникає внаслідок *великої кількості соціальних ролей, які доводиться виконувати жінці, і браку фізичних ресурсів для повноцінного їх виконання*.

Конфлікт між ролями проходить легше, якщо *жінка в рівній мірі орієнтована і на професійне зростання, і на сім'ю*. У цьому випадку приписи соціальних ролей перешкоджають їх успішної реалізації.

Рольовий конфлікт працюючої жінки являє собою комплекс суб'єктивних негативних переживань, що виникають при негативній оцінці жінкою своєї здатності справлятися з суміщенням ролей у професійній і сімейній сферах (Гавріліца, 1998а).

До **суб'єктивних факторів** рольового конфлікту у працюючих жінок відносяться: *підвищене почуття відповідальності; високий рівень домагань; патріархальної установки по відношенню до сім'ї* (наприклад: «Незважаючи ні на що, я повинна бути хорошою дружиною і матір'ю») у поєднанні з *вираженим прагненням до професійної самореалізації*

Найбільш *важливий деструктивний показник рольового конфлікту – це почуття провини, яке народжується з сприйняття жінкою своїх ролей. Часто воно пов'язане з «синдромом супер-жінки», яка прагне мати в житті все (заміжжя, діти, кар'єра) і чудово виконувати свої обов'язки* (Альошина, Лекторська, 1989). Почуття провини характеризує висока стійкість, і воно проявляється у багатьох сферах: щодо жінки до дітей, дружини, роботи, самої себе. Це почуття викликає **ком-**

пенсаторну поведінку, за якою стоїть глибока потреба виправдати себе і відчуття, що справи йдуть «не так» і це необхідно виправити.

У ставленні до дітей **компенсаторна поведінка** проявляється в таких **формах**, як:

- ✓ *покупка дитині великої кількості іграшок, особливо якщо мати була у відрядженні або затрималася на роботі;*
- ✓ *виконання всіх бажань дитини;*
- ✓ *надмірне занепокоєння про її фізичне самопочуття.*

Проявами компенсаторного поведінки можуть стати **надмірні опіка чи піклування**, тобто бажання вберегти дитину від будь-яких неприємностей, або **надмірна поблажливість до дітей**, що розвиває у дитини тривожність, несамостійність, невміння приймати рішення. Використовуючи цю ситуацію, дитина і сама прагне викликати почуття провини у матері, щоб керувати її поведінкою. У відносинах з чоловіком почуття провини проявляється в тому, що жінка бере на себе більшу частину домашньої роботи, прагнучи компенсувати свою невідповідність ідеальному образу «господині дому». Почуття провини має неусвідомлені коріння і тому погано піддається корекції.

У ставленні до роботи почуття провини проявляється **у відмові від професійних здобутків та кар'єри**, наприклад жінка не вживає дій, які допоможуть їй просунутися вгору по службових сходах. Феномен «відмови від кар'єри» породжують і архаїчні уявлення про те, що кар'єрний успіх рівноцінний втраті жіночності. Громадська думка «не схвалює» дружин, котрі домоглися більшого успіху, ніж їхні чоловіки.

Почуття провини виявляється і відносно жінки до самої себе. Працююча жінка відчуває провину перед сім'єю, коли витрачає час на себе, вона переконана, що особистими справами слід жертвувати в першу чергу, цей феномен описаний в літературі як **«синдром самопожертви»**. Жінка стверджує, що у неї «не доходять руки до себе», вона не має права дозволити собі займатися спортом, витрачати час на спілкування з подругами, походи до кравчині чи косметолога.

Другим типом гендерного внутріособистісного конфлікту є конфлікт страху успіху. **«Уникнення (страх) успіху»** був виявлений і описаний психологом Мартіною Хорнер. Успіх викликає в жінки тривогу, оскільки асоціюється з небажаними наслідками – втратою жіночності, втратою значущих відносин і соціальним відторгненням (Horner, Fleming, 1992). Внутрішній конфлікт породжує ситуація неможливості вибору між дво-

ма значущими сферами життєдіяльності: професійною і сферою значущих відносин, які в уявленнях жінки виключають одна іншу.

Слідом за М. Хорнер багато зарубіжних дослідників вважали страх успіху початковою особливістю жіночої природи, глибинною властивістю жіночої психіки. Дослідження в галузі гендерної психології дозволяють розглядати **феномен уникнення успіху як специфічне психологічний стан внутрішнього конфлікту, який виникає в певних соціальних умовах і життєвих ситуаціях і може бути подоланий.**

Ще одним прикладом внутрішнього конфлікту, що породжується гендерними уявленнями про різні цінності та значущості професійних і сімейних ролей для чоловіків і жінок, є **ситуація екзистенційної кризи**. Такий конфлікт зачіпає основи існування людини і ставить перед нею проблему відносин зі світом, пошуку і набуття сенсу буття. Екзистенційний конфлікт ініційований протиріччям між втратою або переоцінкою минулих основних смислів, на основі яких вибудовувалася життя, і новими смислами, які ще не сформовані.

Екзистенційний конфлікт пов'язаний з переоцінкою, він зачіпає найбільш важливі, життєво значущі цінності і потреби людини, стає домінантою внутрішнього життя людини і супроводжується сильними емоційними переживаннями.

Екзистенційний гендерний конфлікт можуть переживати чоловіки і жінки, орієнтовані на виконання традиційних статевих ролей, наприклад, жінка, яка бачить основний сенс свого життя тільки в створенні сім'ї для народження і виховання дітей, або чоловік, орієнтований виключно на професійний успіх і кар'єру. Якщо такий чоловік *втрачає роботу або виходить на пенсію*, він може переживати екзистенційний конфлікт.

«**Шок відставки**», пов'язаний з втратою значущого місця в суспільстві, розривом зв'язків з референтною групою, втратою значущої соціальної ролі, такий чоловік сприймає як «**втрата головного сенсу життя**», а на емоційному рівні у нього з'являються ознаки гострого стресу.

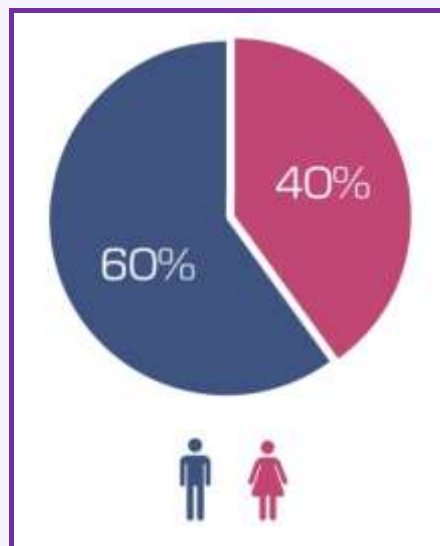
Жінки, орієнтовані на «істинно жіноче призначення бути матір'ю і берегинею домашнього вогнища», часто переживають екзистенційну кризу в *період психологічного відділення дорослих дітей від сім'ї*. Якщо раніше вся життя такої жінки була насичена емоційною та побутовою

турботою про дітей, то тепер виникає відчуття порожнечі, непотрібності, безглуздості життя. Живучи життям дітей, багато жінок зовсім забувають про своє власне життя.

Концепція соціальної ідентичності Г. Теджфела і Дж. Тернера (Tajfel, Turner) дозволяє відповісти на питання, чому одні люди переживають гендерні конфлікти, а інші ні. Гендерні стереотипи впливають на поведінку в тому випадку, коли в Я-концепції гендерна ідентичність виходить на перший план. Тоді людина починає сприймати себе та інших членів своєї статевий групи як людей із загальними, типовими характеристиками, які і визначають групу як ціле. Це змушує перебільшувати сприймання схожості з членами своєї групи і відмінності представників іншої групи. Індивід вибирає саме статеву групу як найбільш «яскраву», яка особливо значима для вироблення його уявлень.

4. Гендерні теорії лідерства

Питання формування та реалізації гендерної політики в Україні вивчали Н. Грицяк, І. Жеребкіна, О. Кулачек, К. Левченко; гендерні аспекти кадрової політики – Т. Василевська, М. Пірен та інші.

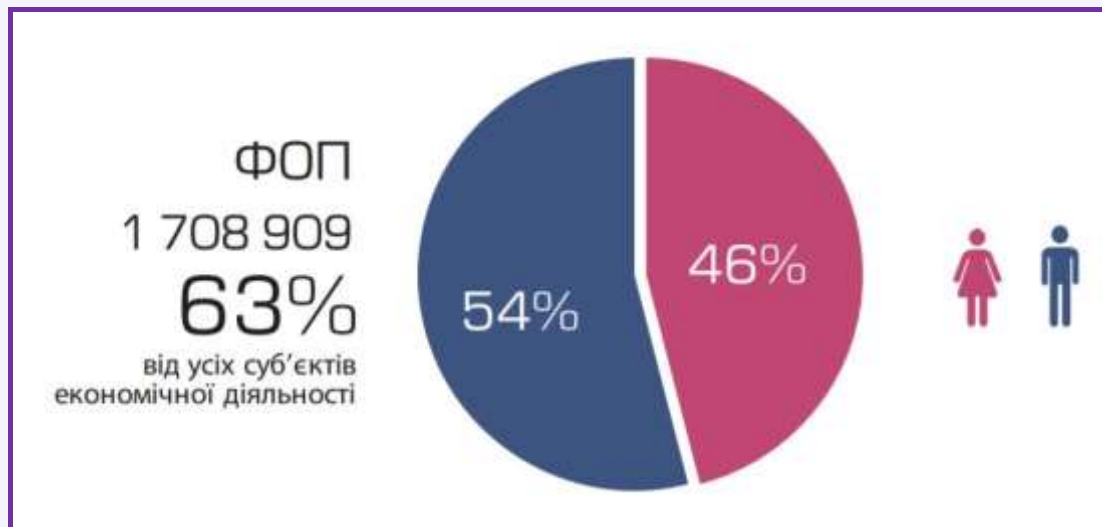


*Гендерний розподіл керівників юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців.
Що показують дані ЄДРПОУ*

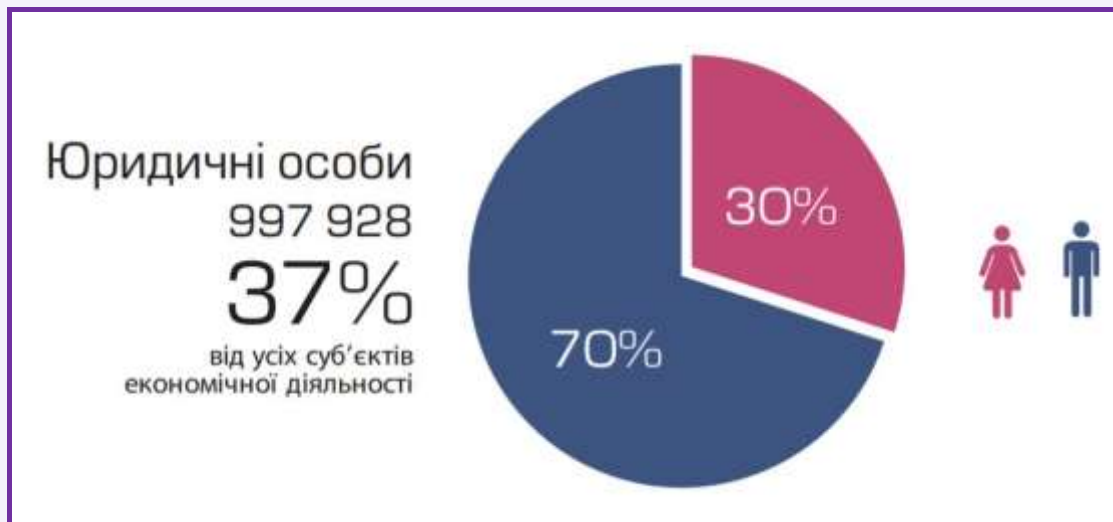
Частка жінок-керівників загалом (серед усіх активних суб'єктів економічної діяльності) становить 40%.

Втім, цей рівень досягнуто, головним чином, за рахунок фізичних осіб-підприємців, що складають 63% усіх суб'єктів економічної діяльності.

сті: частка жінок серед всіх активних ФОП складає 46%. Водночас серед юридичних осіб частка жінок-керівників є нижчою: вони очолюють 30% підприємств та організацій. Це означає, що в Україні жінки майже нарівні з чоловіками можуть вести власну справу як підприємець (ФОП), проте набагато менш імовірно, що жінка очолить підприємство чи організацію (включно з державними та різними громадськими формуваннями).



Частка жінок серед активних фізичних осіб-підприємців



Частка жінок серед керівників юридичних осіб

Серед юридичних осіб освіта є єдиною галуззю, очолюваною переважно жінками (71% жінок-керівників), вона нараховує 44 тис. підприємств та організацій. Окремі види діяльності, де організації очолюють переважно жінки, – це бухгалтерський облік та аудит, туризм, салони краси, концертні зали, профспілки, заклади соціальної допомоги.

Частка керівників-жінок	Загальна кількість юридичних осіб	Вид діяльності (клас КВЕД)
61%	1959	Діяльність туристичних операторів
62%	3979	Діяльність туристичних агентств
62%	25062	Діяльність професійних спілок
62%	4526	Діяльність у сфері бухгалтерського обліку й аудиту; консультування з питань оподаткування
66%	1349	Функціонування театральних і концертних залів
66%	1431	Освіта у сфері культури
68%	1825	Регулювання у сферах охорони здоров'я, освіти, культури та інших соціальних сферах, крім обов'язкового соціального страхування
68%	16575	Загальна середня освіта
77%	1689	Надання послуг перукарнями та салонами краси

Види діяльності (клас КВЕД) юридичних осіб, у яких переважають організації, очолювані жінками

Якщо говорити про найпоширеніші види діяльності (код за КВЕД, який є основним у понад 5 000 юридичних осіб), то жінки-керівники суттєво переважають (становлять понад 60%) лише в дошкільній і загальній середній освіті та у діяльності профспілок.

Перші дослідження в області гендерних аспектів лідерства були проведені в США. Активно гендерна психологія лідерства, як науковий напрям, почала розвиватися з 70-х років ХХ ст. Її розвиток відбувався під впливом феміністичної психології на перехресті соціальної психології, психології статевих відмінностей, психології жінки, соціальної психології взаємовідносин між статями. Головні представники цього напрямку – Дж. Роузнер, Е. Іглі, Ш. Бьорн, Я. Джорстед.

Напрямки досліджень в області **гендерних аспектів лідерства** можна розділити на три області:

1. Гендерний фактор вважається головним;
2. Перевага надається лідерським якостям;
3. Обидва аспекти розглядаються, як рівноправні.

До першої області відносять наступні концепції:

Концепція «гендерного потоку», висунута Б. Гутек, яка вважала фактор статі домінуючим. Ця концепція фактор гендеру вважає домі-

нуючим: він є настільки потужним, що поширює свій вплив на інші ролі, в тому числі і на роль лідера, заповнюючи собою, подібно до потоку, все навколо. Виникає так званий «гендерний ефект», коли стать стає більш значущою, ніж всі інші чинники. Відповідно до цієї концепції сприйняття лідера, в тому числі і його ефективності, залежить, перш за все, від його статі.

Теорія гендерного відбору лідерів, розроблена Дж. Боуменом та С. Суттон. Автори виходять із припущення, що люди взагалі, і в організаціях зокрема, пред'являють різні вимоги по відношенню до лідерів різної статі. По відношенню до жінок ці вимоги вищі. Так, щоб отримати ту ж менеджерську посаду, на яку претендує чоловік, жінка повинна продемонструвати набагато вищу порівняно з ним компетентність, щоб зняти вплив упереджень проти себе.

Концепція токенізму Р. Кентер. Концепція постулює, що на групову динаміку впливає склад групи. Група може бути однорідною (наприклад, складається з представників однієї статі, віку, раси та ін.). Але досить часто ми маємо справу з різнорідними за складом групами. Ті члени групи, які за поданою ознакою (стать або раса, наприклад) складають більшість, були названі домінантами, а ті, хто кількісно лише символічно був представлений у групі, отримали назву «токенів» (буквально: символів). Токени через свою малу чисельність більш помітні, більш стереотипно сприймаються, їх характеристики перебільшуються в порівнянні з домінантами. Так, жінки-лідери в чоловічому діловому світі виступають у ролі токенів. Р. Кентер стверджує, що роль жінки в груповій динаміці значною мірою визначається співвідношенням представників різних культурних категорій в групі. Ця ідея представлена концепцією токенізму. В асиметричній групі більшість названа домінантою, а ті, хто кількісно лише символічно представлений – «токени» (символи). Токени через свою нечисленність є помітнішими, сприймаються більш стереотипно, їх характеристики перебільшуються порівняно з домінантами. Тобто, жінки в чоловічій групі і жінки-лідери в чоловічому діловому світі виступають як токени, відіграючи одну з чотирьох **неформальних ролей**:

1. **Роль «матері»** – потрібна лише емоційна підтримка, а не проявлена активність у виконанні робочих завдань.
2. **Роль «звабниці»** – сприймається лише як сексуальний об'єкт, що викликає обурення у колег-чоловіків.

3. **Роль «залізної леді»** – характеризується нежіночною жорстокістю у роботі, , що в результаті ізолює її від групи.
4. **Роль «талісмана»** – милої, але не ділової жінки, яка приносить лише успіх.

Зазначені неформальні ролі жінок в результаті негативно впливають на перспективи кар'єрного просування жінки та заважають їм займати рівноправне становище серед чоловіків.

В такій ситуації жінки вимушені прибїгати до захисних стратегій, які називаються **гендерним менеджментом**:

1) **«зверхфункціонування на роботі»** (жінки проводять на робочому місці більше часу, ніж чоловіки, доводячи, що вони – хороші фахівці);

2) **«фемінний стиль»**: використання специфічно жіночих засобів ділових переговорів з чоловіками (кокетство, флірт, лестощі, приниження своїх здібностей), щоб змусити чоловіків працювати;

3) **«робота за сценою»**: жінки частіше чоловіків роблять роботу, яка не оплачується (залагоджують конфлікти, займаються емоційними проблемами);

4) **«материнські здібності»**: по відношенню до колег-чоловіків (особливо з високим посадовим статусом) жінка виступає в ролі турботливої матері – уважно вислуховує сповіді про їхні проблеми, піклується про них і в результаті домагається посилення свого впливу в організації;

5) **застосування «маски»**: жінки приховують свою емоційну і особисте життя, ухиляються від розмов про дітей, щоб не отримати ярлик менш ефективних працівників, ніж насправді (до цієї стратегії особливо часто вдаються жінки, які думають про кар'єру керівника).

Є ще одна стратегія для жінок, яка ними використовується в умовах ділового світу. Своє несприятливе становище в групі токени (в нашому випадку – жінки) можуть компенсувати, використовуючи так званий **«спокушуючий менеджмент»** – спосіб вплинути на інших людей, сформувати у них враження про себе за допомогою слів, дій і поглядів. Одним із проявів такого менеджменту є інграціяція – означає здатність людини бути привабливим для інших людей, домагатися їх симпатії і любові.

Встановлено **4 типи інграціаційних стратегій:**

1) **самопрезентація:** мішень переконують в наявності позитивних якостей у інграціатора (наприклад, жінка-начальник повідомляє підлеглому, що вона є досвідченим працівником, і він починає вважати, що вона більш компетентна, ніж він думав раніше);

2) **посилення інших:** похвала і лестощі (наприклад, підлеглий признається своєму начальнику, що йому дуже подобається працювати з ним, – у відповідь виникає подяку і симпатія);

3) **подібність думок:** згода з судженнями партнера і демонстрація подібності цінностей (наприклад, обговорюються погляди на роботу, життя, футбол, виховання дітей і т. п.);

4) **виділення фаворитів** (начальник заводить підлеглих, до яких особливо благоволить і які стають його палкими прихильниками).

Таким чином, в діловому світі дорослих людей, поряд з конвергенцією статей, продовжує існувати статева сегрегація (в прихованому або явному вигляді) або її наслідки – у вигляді конфронтації статей.

Фрейдизм пов'язує жіноче лідерство з ненатуральною маскулінною гендерною роллю. Він розглядає жіноче прагнення до лідерства, як прояв неповноцінності жінки, як заздрість чоловікові. Останнім часом погляди дещо змінилися. Так, Я. Джорстад виявив тенденцію до нарцисизму як у чоловіків, так і у жінок лідерів. За даними його досліджень, значна частина лідерів організацій демонстрували ознаки нарцисичної тривоги.

Теорія гендерного потоку вказує, що сприйняття лідера підлеглими прямо залежить від статі. А оскільки в цій сфері дотримуються здебільшого традиційних поглядів на лідерство, то й перевага у кар'єрному зростанні надається насамперед чоловікам.

Теорія гендерного відбору наголошує, що до жінок у професії ставляться, як правило, набагато вищі вимоги. І, щоб подолати упереджене ставлення до себе як лідера, жінка мусить проявити більший рівень компетентності, ніж чоловік. Такі стереотипи є доволі усталеними, що й породжує гендерну диспропорцію, дискримінацію в лідерстві.

Другий напрямок у гендерному аспекті лідерства представлений такими **підходами:**

Основні положення групи теорій домінування лідерського фактору над гендерним

<i>Ситуаційно-посадовий підхід</i>	<i>Статусний підхід</i>	<i>Біхевіористська модель</i>
<ul style="list-style-type: none"> – на перше місце ставить посаду людини в організації, а не її стать; – жінка і чоловік, що займають схожі посади і здійснюють схожі лідерські ролі в організації, не мають відрізнятись ні за факторами ефективності, ні за поведінкою 	<ul style="list-style-type: none"> – ототожнює сприйняття людини групою із її соціальним статусом; – шлях до влади жінки наповнений численними перешкодами, зокрема надається менше інформації або ж коротші терміни для виконання поставлених завдань 	<ul style="list-style-type: none"> – наголошує на формуванні високо трансформованого лідера, який незалежно від статі спроможний сформулювати унікальні взаємини з підлеглими, які базувалися на довірі, підтримці, задоволеності та продуктивності

Ситуаційно-посадовий підхід (Р. Хауз, Дж. Хант) на перше місце ставить не стать, а посаду, яку займає людина в організації. Чоловіки і жінки, які займають подібні посади та успішно виконують подібні лідерські ролі, не повинні значно відрізнятись один від одного ні за поведінкою, ні за факторами ефективності.

Статусна теорія, розроблена Дж. Бергером, ототожнює сприйняття людини групою зі статусом цієї людини у суспільстві. Так, якщо статус чоловіків у суспільстві в цілому вищий, ніж жінок, то і первинне сприйняття жінки групою нижче, а чоловіка – вище. Тому жінці доводиться витратити набагато більше зусиль для кар'єрного зросту у досягненні рівних з чоловіком успіхів.

Імовірнісна модель лідерства, запропонована Ф. Фідлером та К. Шнейєром передбачає, що жінки і чоловіки будуть відрізнятись лідерською ефективністю лише у тому випадку, коли будуть демонструвати різний лідерський стиль. Однак, за результатами досліджень К. Шнейєр, у лідерів не виявилось стильових гендерних відмінностей. Ці дослідження виявили тільки більшу орієнтованість керівників (як жінок, так і чоловіків) на виконання завдань у порівнянні з пересічними членами групи.

Е. Іглі розробила **соціально-рольову теорію гендерних відмінностей лідерів**: щоб досягти успіху у суспільстві, чоловіки і жінки-лідери мають відповідати ґендерному стереотипові. З іншого боку, роль лідера також висуває свої вимоги до індивіда. Оскільки, згідно зі

стереотипом, ця роль є маскулінною, то жінки-лідери відчуватимуть конфлікт між гендерною і лідерською ролями. Такий рольовий конфлікт знижує самооцінку у жінок-лідерів, породжує невпевненість у собі. Наслідок – зниження продуктивності праці. Отже, чоловіки в ролі лідера, порівняно з жінками, мають істотні переваги.

Інша **концепція – «гендерного менеджменту»** розглядає, які захисні стратегії і техніки, пов'язані з нестачею влади та дефіциту лідерства, використовують жінки у процесі здійснення лідерства. Незважаючи на те, що зі зміною економічних і соціальних умов в промислово розвинених країнах спостерігаються тенденції до позитивного сприйняття жінок у ролі лідерів, подібності в чоловічому та жіночому стилях управління, їхньої готовності до різкої зміни ролей, окремі дослідження не заперечують наявності певних стереотипних переконань, що стосуються ролі жінок на керівних посадах, які зумовлені культурними традиціями.

Метафорично бар'єри, з якими зіштовхуються жінки у спробі досягнути керівних посад, називають **"скляною стелею"**. Серед **об'єктивних чинників**, що перешкоджають успіху жінок-лідерів, називають такі:

- ✓ як позбавлення їх доступу до інформації,
- ✓ менша, порівняно з чоловіками, можливість повчитися у менеджерів своєї статі, що займають більш високі посади, – вважається, що процес наставництва протікає успішніше при подібності його учасників.

Але головна перешкода полягає у відношенні оточуючих.

Незважаючи на те, що за своїми якостями жінки-лідери не відрізняються від своїх колег-чоловіків, уявлення про їх непридатність для лідерської ролі є стійким.

Основні лідерські якості, стилі управління, а також професійне самовизначення, які притаманні жінкам та чоловікам під час здійснення ними управлінської діяльності

Жінки	Чоловіки
Лідерські якості	
<ul style="list-style-type: none"> • вміння йти на компроміс; • товариськість; • більша витривалість до стресових ситуацій; сміливість та активність у налагодженні соціальних контактів; • доброзичливість; • емпатія; • гнучкість поведінки в різних ситуаціях; відкритість; • чітке уявлення про цілі 	<ul style="list-style-type: none"> • здатність до ризиків; • відсутність страху; • впевненість у собі; • високі вимоги до підлеглих; • об'єктивність; • вміння протистояти тиску; • орієнтованість на постійні нововведення; змагальність; • ініціативність; владність
Стиль управління	
Демократичний (роль соціального лідера); вплив через винагороду	Авторитарний (директивний); вплив через примушування
Професійне самовизначення	
Орієнтованість на соціальну взаємодію, безпечні умови праці, стабільність та економічну незалежність	Орієнтованість на підприємницьку активність, змагальність, новизну. Важлива оцінка професійної діяльності

В управлінні жінкам притаманний переважно демократичний і ліберальний стиль, в той час як чоловікам – демократичний і авторитарний. Для реалізації прийнятих рішень жінкам характерний чіткий розподіл функцій виконання, вміння надавати допомогу. При організації контролю за ходом виконання рішень переважає поетапна форма у вигляді регулярних поточних перевірок, недопущення затягування небажаної ситуації.

В управлінні персоналом жінка-керівник більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин, ніж керівника-чоловіка.

Жінка більш тонко реагує на морально – психологічний клімат у колективі. У взаєминах із зовнішнім середовищем жіночий стиль управління відрізняється гнучкістю, ситуативністю, умінням адаптуватися

до обставин. Діяльність жінки-менеджера спрямована на послідовні, поступові перетворення без орієнтації на миттєвий результат.

Щоб усунути неузгодженість між прогнозованою по стереотипу і реальною поведінкою іншої людини, індивід вдається до наступних **прийомів**:

а) каузальної атрибуції (наприклад, досягнення успіху жінками пояснюється удачею, а не здібностями);

б) рольового вирівнювання (поведінку індивіда підганяють під рольовий стереотип);

в) ігнорування неузгодженості;

г) витіснення з групи (жінкам – менеджерам, наприклад, дають менше інформації, занадто короткі строки для виконання завдання);

д) навішування девіантного ярлика (жінку, що робить кар'єру, називають «синьою панчохою», «безплідною» – «libber»).

В Україні до сьогодні є доволі актуальною проблема невизнання гендерної нерівності, незважаючи на те, що історично в українському соціумі визнавалась значущість жінки, але як берегині, а не лідера. Тому суспільна думка переважно не підтримує жінок, що мають амбіції і готові на рівних претендувати на участь у вирішенні проблем на вищих щаблях влади.

5. Лідерський потенціал у жінок та його розвиток

Лідерський потенціал – це системне, інтегративне особистісне утворення, що є єдністю інтелектуальних, мотиваційних, емоційно-вольових та професійно-ціннісних якостей.

Лідерський потенціал є важливою складовою професійного потенціалу майбутнього керівника, політика. Потенційність вказує на ймовірність, майбутнє особистості та є аспектом її відкритості до становлення та використання в діяльності своїх можливостей.

Основу розуміння розвитку лідерських здібностей складають загально-психологічні **закономірності**. Зупинимось стисло на їхньому змісті:

➤ **Сензитивність психічного розвитку.** У науковій літературі відсутні дані про вікову сензитивність щодо розвитку лідерського потенціалу. Ймовірніше, варто говорити про те, що в кожному віці ефективний розвиток лідерства можливий при опорі на вікові новоутворення: ті

процеси, що знаходяться в зоні активного дозрівання. Наприклад, у юності розвиток лідерства не можливий без опори на гіпотетико-дедуктивне мислення, рефлексію та «Я-образ».

➤ **Мотивація лідерства.** Ядром розвитку лідерського потенціалу є активізація мотивації досягнення, домагання особистістю статусу лідера.

➤ **Лідерській потенціал** – це явище динамічне, він формується та проявляється в управлінні групами і має весь час обновлятися. Досвід лідерства дає людям можливість зрозуміти власні порівняно слабкі та сильні сторони.

➤ Розвиток лідерського потенціалу неможливий без залучення **вольових зусиль особистості** і прагнення щодо набуття знань, умінь та якостей, потрібних для управління людьми;

➤ Для формування лідерства необхідні такі **умови, які сприяють вияву активності, ініціативи, співробітництва.** Тому лідер потребує освіти з акцентом на гуманітарні науки, які закладають широку основу для формування світогляду та самовизначення особистості.

Програми розвитку лідерського потенціалу жінок. На кінець минулого століття великі компанії частіше почали звертатися до програм розвитку лідерських якостей, розроблених спеціально для жінок у відповідь на запит, щоб найбільш здатні співробітники реалізовували свій потенціал (Yoder, 2001). Ці програми використовували зазвичай два підходи:

1) **підхід «додайте жінок і перемішайте»**, що забезпечував навчання як для жінок, так і для чоловіків за однаковими програмами. Такий підхід передбачав, що потрібно просто створити квоти для представництва жінок, а стать не має значення для розвитку лідерства;

2) **підхід «виправте жінок»**, що потребував спеціальних програм для жінок. Ці програми виходили з того, що стать має велике значення, але акцентували дефіцитарність жінок у сфері лідерства. Оскільки жіноча соціалізація не дозволяє успішно конкурувати в світі чоловіків, жінок навчали навичкам, які їх колегам-чоловікам дісталися як щось само собою зрозуміле (проактивність, ініціатива, домінування);

3) третій тип програми не просто враховує значущість статі, але намагається віднайти сильні сторони жіночої соціалізації. До третього типу програм відноситься **модель Рікетс** (Ricketts, J. C., & Rudd, R. D.), яка передбачає розвиток лідерства жінок у процесі вирішення двох ос-

новних взаємопов'язаних завдань: інтерналізація особистості лідера; розвиток підвищеного почуття мети (постановка мети на основі усвідомлених цінностей).

Інтерналізація особистості лідера забезпечує відчуття лідера в собі, також можливість бути сприйнятим іншими в якості лідера.

Ще один підхід, що враховує специфіку жіночої соціалізації і ті виклики, які очікують жінку в кар'єрі та лідерстві, належить **Кілінські та Андерсон** (Kelinsky, Anderson, 2015). Їхня програма розвитку лідерства для жінок має на меті допомогти молодим жінкам усвідомити свої дійсні кар'єрні орієнтації та інтереси, відкрити покликання, розвинути автономію, розширити повноваження з прийняття рішень у безпечному просторі. На їх погляд, стійкий потенціал жінок до керівництва (лідерства) може бути сформованим, якщо:

- 1) допомогти усвідомити жінкам значущість для себе лідерства в кар'єрі;
- 2) познайомити з традиційними та нетрадиційними моделями лідерства;
- 3) розвинути відчуття «Я-лідер» через ідентифікацію з еталонами жіночого лідерства;
- 4) сприяти розвитку відчуття успіху, як лідера, та критичній оцінці гендерних стереотипів та упередженостей.

6. Гендерні конфлікти. Способи вирішення конфлікту

При вирішенні конфліктів необхідно враховувати різні особливості учасників переговорів, в тому числі і гендерні:

1. Існуючі гендерні стереотипи впливають на поведінку учасників конфлікту. Деякі властивості особистості (наприклад, схильність до агресії) справедливо пов'язує з конфліктністю людей. Зазвичай чоловікам приписується велика агресивність, конкурентність, домінантність, а жінкам – велика емоційність і менша агресія, кооперативна поведінка, підпорядкованість.

«Чоловічі» гнів, агресія і презирство, так само як і «жіночі» печаль, страх і тривога, можуть однаково ускладнювати взаєморозуміння між статтями в конфліктній ситуації.

Прояв різних емоційних реакцій жінками і чоловіками в одній і тій же конфліктній ситуації може вести до взаємного незрозуміння і загострення конфлікту. Логіка учасників може бути такою: «Мені теж важко, але чому я не гніваюся (або не показую страху)?»

2. Способи вирішення конфлікту, яким надають перевагу чоловіки та жінки.

Жінки вибирають ті стратегії, які сприяють збереженню існуючих взаємовідносин, а не досягнення особистих цілей (наприклад, угоду, компроміс, зменшення ворожості). Чоловіки ж використовують тиск і намагаються домінувати над партнером, щоб домогтися свого.

3. Дані про поле злочинця і жертви. Тут існують два явища.

Перше пов'язано з широко відомим гендерним стереотипом про те, що жертвою насильства прийнято вважати жінку. Тому в епізодах, де чоловік виступає жертвою, йому частіше приписуватиметься вина за епізод (він нібито спровокував ситуацію, і велика частка відповідальності за злочин лягає на нього).

В основі **другого** явища лежить також гендерний стереотип, але його можна було б назвати реверсивним (зворотним, протилежним): жінки-свідки більш різко судять не чоловіків-злочинців (що відповідало б прямим гендерної стереотипу), а, навпаки, – жінок в цій ролі.

Шведський психолог Т. Ліндхольм встановив, що вина і відповідальність за злочин частіше покладається на чоловіка, а не на жінку – і в тому випадку, коли мова йшла про злочинця, і в тому, коли мова йшла про жертву (тут його звинувачували, що він спровокував напад). Таким чином, по відношенню до чоловіків свідки обох статей демонстрували більш жорсткі судження, ніж по відношенню до жінок.

Такі стереотипні уявлення ведуть до дискримінації чоловіків. Їх дії можуть не отримати адекватну правову оцінку, так як існують упередження проти чоловіків. І потрібні спеціальні дослідження, які підходили б до проблеми без цих гендерних упереджень.

ЛЕКЦІЯ 14

Тема 11: ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ СПІЛКУВАННЯ

1. Гендер у мовному вимірі.

2. Гендерні особливості спілкування.

2.1. Гендер та вербальне спілкування.

2.2. Гендер та невербальне спілкування.

3. Створення гендеру у спілкуванні.

Ключові поняття: мова, мовлення, лінгвістична гендерологія, гендерна асиметрія в мові, гендерночутлива мова, андроцентризм у мові, мовний сексизм, неупереджене наукове мовлення, вербальне спілкування, мовленнєва комунікація, мовленнєва поведінка, контекст, дефіцитарний стиль жіночого мовлення, ниття, брутальність мовлення, реляційна практика, мейнсплейнінг, менспрединг, гендерна комунікація, дискурс.



1. Гендер у мовному вимірі

Мова – це система знаків та символів, а також основний компонент культури. Дослідження у психолінгвістиці та когнітивній психології доводять, що мова впливає на те, що ми помічаємо, як ми думаємо, що ми пам'ятаємо, як ми підходимо до вирішення задач.

Мовлення – це процес користування мовою у комунікативних цілях. Якщо структурними одиницями мови є слова та речення, то у мовленнєвому спілкуванні це – висловлювання, як одиниця смислу. Мовлення набуває певного смислу і може бути зрозумілим тільки у структурі немовленнєвого контексту. *Контекстом називають обставини, в яких відбувається конкретне спілкування.*

Зв'язок гендеру та мови вивчається в межах багатьох наук, що цікавляться людиною в контексті культури та суспільства (антропологія, соціологія, мовознавство, психологія).

Гендер у мовному вияві почав активно вивчатися завдяки феміністській критиці мови та феміністській лінгвістиці. Ці дослідження мали яскраво виражений ідеологічний і політичний характер: їх метою було викриття гендерної нерівності та патріархальних стереотипів, експлікація «сексизму» в мові, обґрунтування андроцентричності мовної картини світу. Феміністична лінгвістика постулювала визначальний вплив мови на сприйняття і мислення, чоловічий контроль над мовою і «відчуження» жінок від мови, «замовчування» жіночого досвіду.

Власна назва. У будь-якій культурі мова є силою. Боротьба за «владу назви» постійно розгортається в політиці і ЗМІ. Професіонали у цих сферах сприймають мову дуже серйозно та підбирають необхідні знаки.

Перший крок до соціального прогресу – **це «назвати проблему»**. Бетті Фрідан (Friedan, 1963) згадала про незадоволеність жінок з вищою освітою, які провели свої кращі роки вдома і були зайняті домашньою роботою та вихованням дітей, як **«проблему, яка не має імені»**. До мобілізації правозахисного руху щодо геїв одностатеві відносини називалися «любов'ю, яка не сміє вимовляти своє ім'я».

Під час другої хвилі фемінізму було розроблено багато **нових термінів для позначення проблем, які необхідно вирішити**. До прикладу, назвемо декілька: зґвалтування, сексуальні домагання і насильство в сім'ї. В результаті іменування типів насильства стосовно жінок був виявлений масштаб цієї проблеми. Тепер ми можемо обговорювати насильство в публічній та приватній сферах, а жінки-жертви насильства можуть побачити, що їх досвід не є універсальним і інші жінки зустрічаються з подібним, разом з тим правозахисники тепер здатні лобювати встановлення юридичних визначень і кримінального переслідування.

Не тільки існування назви надає важливість досвіду, а й відсутність назви передбачає, що в досвіді немає нічого, що варто обговорювати. Тому такі «затоплені» аспекти гендерного досвіду потребують легалізації. *Наприклад, до 1980 року психологи багато говорили про «материнство», але мало використовували термін «батьківство» (Lamb).* Вважалось, що батьки мало що роблять для своїх дітей, крім того, що приносять додому регулярну зарплатню. Іншим прикладом може бути означення груп сексуальних меншин та людей з ненормативним гендером. Відносно недавніми термінами є «гей», «сексуальна орієнтація», «трансгендер» (Crawford, 2001). Можливість вибору назви

для своєї групи (наприклад, лесбіянка, а не «жіночий гомосексуаліст») дозволяє більш точно передає її сутність і сприяє самоповазі.

Дослідники (Smith, C. A., Schmoll, F., Konik, J., & Oberlander, S., 2007; Cosgrove, L.) звернула увагу на те, що вживані медичні терміни можуть породжувати комплекс негативних почуттів у жінок, нехтують їх емоційний досвід. Завдяки цьому у полі зору з'явився ряд медичних термінів чи висловів, що можуть впливати на сприйняття та самопочуття жінки. У одному з досліджень зафіксовано, що різні слова, що використовуються для опису розміру тіла, дають різні реакції жінок, наприклад, слово «повна» жінка сприймається більш позитивно, ніж «з ожирінням». До таких емоціогенних слів можна віднести такі українські слова, як «старородяща», «викидень» та ін.

Феміністська критика привернула також увагу на особливу проблему у наукових джерелах – вживання висловлювання «протилежна стать». Більш адекватними можуть бути фрази «інша стать» або «крос-стать», оскільки сотні психологічних досліджень показують, що чоловіки і жінки скоріше схожі між собою, ніж різні.

На додаток до відкриття нової термінології, щоб позначити та зробити явним жіночий досвід, феміністські активістки 1970-х років зосередились на реформуванні сексистських і андроцентричних аспектів використання мови.

Лінгвістична гендерологія – науковий напрям у складі міждисциплінарних гендерних досліджень, в межах якого на базі лінгвістичного понятійного апарату вивчається гендер у його мовному вияві.

Гендерна асиметрія в мові – нерівномірна представленість у мові осіб різної статі, яка відзначена феміністською критикою мови, а також провідними постмодерністськими теоретиками

Гендерночутлива мова – це мова, позбавлена андроцентризму, сексизму та будь-яких інших дискримінаційних сенсів.

Андроцентризм у мові. Андроцентризм – це відображення у мові первинності чоловічого та другорядності жіночого, передусім через вживання слів одного роду на позначення груп осіб обох статей. Феміністки стверджували:

- що чоловічий рід виключає жінок з розмови;
- вказує на те, що чоловіки – це «стандарт», а жінки – «інше»;
- передбачає, що жінки не можуть виконувати дії, позначені складними термінами, які відносяться до категорії чоловічих занять (полі-

цейський, бізнесмен, менеджер, прокурор), а чоловіки – такі дії, що позначені термінами «прибиральниця», «посудомийниця».

Андроцентризм – глибинна культурна традиція, що зводить загальнолюдську суб'єктивність до єдиної чоловічої норми, що репрезентується як універсальна об'єктивність, у той час як інші суб'єктивності, і насамперед, жіноча, репрезентується як відхилення від норми, як маргінальна.

Андроцентризм – це не просто погляд на світ з чоловічої точки зору, а видача чоловічих нормативних уявлень і життєвих моделей за універсальні соціальні норми і життєві моделі.

Вживання фемінітивів – директорка, секретарка, поетеса, мисткиня робить видимими жінок у цих сферах, а з іншого боку закінчення часто набувають зневажливо-зменшувального характеру, наприклад, критикеса, шефиня. Декому фемінітиви ріжуть слух, однак, це може бути наслідком простої незвичності. Адже такі слова, як учениця чи студентка, глибоко укорінилися у буденному мовленні і не викликають опору.

Мовний сексизм – це вираження у мовленні поглядів та переконань, які принижують та стереотипізують особу за ознакою статі чи її сексуальної орієнтації. Сексиськими є висловлювання, що,

- по-перше, фіксуються на відмінностях між статями;
- по-друге, змальовують жінок як залежних від чоловіків;
- по-третє, ігнорують досягнення жінок та відмовляють їм у поведінці чи зацікавленнях, що виходять за рамки стереотипів.

Мовне цькування, мовний тролінг зазвичай реалізується великою кількістю негативних термінів для позначення жіночого тіла і сексуальності, жіночого розуму, а також застосовується для негативних означень лесбіянок і геїв.

Неупереджене наукове мовлення. В Україні бракує досліджень гендерного дискурсу в наукових психологічних виданнях. Однак в американській психологічній асоціації (АПА), завдяки тиску феміністичної критики, цим питанням було приділено достатньо уваги. Починаючи з 70-х років минулого століття, розроблені рекомендації з неупередженого мовлення в наукових виданнях. Деякі висловлені АПА погляди, видається, будуть корисними для дослідників на українських теренах.

Усім, хто має справу з науковим текстом, рекомендується уникати виключно чоловічого роду та частіше вдаватись до вживання фемінітивів. Бажаним є використання паралельно форми жіночого та чоло-

вічого роду або взагалі уникання фіксації на статі, якщо це не є принциповим моментом дослідження. При оформленні результатів дослідження можна послуговуватися збірними іменниками. Наприклад, не читач, а читацьке коло, не слухач, а аудиторія. Але ще важливіше коректне використання самих психологічних термінів «гендер», «стать», «статеві відмінності». Визнається важливим відійти від розуміння «фемінності» та «маскулінності» як біполярних конструктів, уникати в науковому мовленні гендерної поляризації та мовної генералізації («усі білявки тупі» чи «усі чоловіки зрадники»). Окремим питанням є розробка коректної та толерантної термінології для груп з нетрадиційно гендерною та сексуальною ідентичністю. Цей підхід сприяв усталенню нових термінів, які підкреслюють варіативність гендерної ідентичності та самовизначення людини щодо гендерних норм. Так, у науковому мовленні усталюються такі терміни: «сексуальна орієнтація», «сексуальна прихильність», «трансгендер» та «квір».

2. Гендерні особливості спілкування

2.1. Гендер та вербальне спілкування

Вербальне спілкування – процес встановлення, підтримки цілеспрямованого, прямого або опосередкованого контакту між людьми за допомогою мови.

Мовленнєва комунікація – передача інформації мовними засобами у процесі взаємодії.

Мовленнєва поведінка – сукупність мовленнєвих вчинків.

Контекст – обставини, в яких відбувається певна комунікативна подія.

Бурхливий розвиток вивчення мовних аспектів гендеру було започатковано зверненням до так званого «жіночого мовлення». За декілька десятиліть, починаючи з 70-х років минулого століття, в західній психології, психолінгвістиці, соціолінгвістиці накопичилось чимало цікавих досліджень гендерної мовної (вербальної) комунікації. Дослідження об'єднувало розуміння того, що гендер виявляє себе через типові форми комунікативної поведінки. Всі «ранні» дослідження гендерних особливостей мовного спілкування Маурін МакХаг та Женіфер Хембауг (McHugh M., Hambaugh J. 2010) розділили на чотири напрями:

- вивчення стилю жіночого мовлення як дефіцитарного;
- вивчення природи нерозуміння між статями;
- вивчення комунікативного домінування чоловіків;
- вивчення жіночої мовної культури.

Далі обговоримо окремі результати та дамо їх критичний аналіз з точки зору сучасної методології гендерної психології.

Дефіцитарний стиль жіночого мовлення. Поштовхом до інтенсивних психолінгвістичних досліджень у цьому напрямку стала робота «Мова та її місце у житті жінки» Робін Лакофф (Lakoff), яка актуалізувала питання про гендерні відмінності у мовленні. Її метою було зрозуміти, як використання мови може розповісти нам про нерівність між статями. Вона доводила, що жінок навчають використовувати мову таким чином, щоб вона відповідали статусу підлеглого. Її теорія ґрунтувалась на аналізі ЗМІ, саморефлексії та інтуїтивних спостереженнях. Було встановлено, що жінки використовують більше описових прикметників і менше образливих слів, ніж чоловіки; жінки використовують більше ввічливих форм та запитань; жінки використовують більше інтенсифікаторів, живих перешкод, сумнівів і гіперправильної граматики; жінки більш нерішучі щодо прямих запитів і висловлювань думок, ніж чоловіки.

За словами Лакофф, жінка, яка говорить, як чоловік, піддається критиці за те, що вона не жіночна, а жінка, яка використовує жіночий стиль мовлення, «висміюється, як нездатна думати ясно, нездатна взяти участь у серйозному обговоренні».

Було виявлено варіативність у моделях вербальної поведінки як чоловіків, так і жінок. Встановлено, що, дійсно, більшість жінок демонструє «жіночий стиль мовлення», однак він зустрічається й у чоловіків. Чоловічий спосіб мовленнєвої поведінки властивий і жінкам, які мають високий статус (Carli, Aries; Mulac).

Нерозуміння між статями. Другим напрямом досліджень вербального спілкування стало вивчення труднощів розуміння між статями, які часто в буденних розмовах артикулюються, як «незрозуміла жіноча логіка» або «жінки з Венери, а чоловіка з Марсу». Отже, фокус на відмінностях залишається і тут, однак, у поле зору потрапляє соціолінгвістична субкультура: «чоловіча» та «жіноча». Жінки і чоловіки, залучені в розмову, розглядаються як форма крос-статевого, крос-культурного спілкування.

Гендерні відмінності у використанні мови, сформовані у дитинстві, є причиною складностей у спілкуванні між дорослими різної статі. Дослідження дорослих жінок, як то розмова з подружками, також підтвердили позицію, що розмова жінок має інтерактивний, нецілеспрямований, спільний характер, тоді як для чоловіків вона є прагматичною, індивідуалістичною, спрямованою на досягнення.

Слабким місцем **крос-комунікативного підходу** є:

- по-перше, те, що новий акцент на відмінностях між жінками і чоловіками не стільки сприяє порозумінню між статями, скільки поляризує їх;
- по-друге, односторонність тлумачення соціалізації спілкування, адже діти не навчаються спілкуватися виключно в одностатевих групах, вони також набувають правил взаємодії в сім'ї і в інших змішаних статевих контекстах; як і в інших крос-культурних групах, люди, швидше за все, будуть коригувати і змінювати свої стилі у відповідь на дії одне одного, і більшість зможе прийняти точку зору іншого;
- по-третє, модель субкультур універсалізує досвід кількох пар і ігнорує інші фактори, такі, як раса / етнічна приналежність, соціальний клас, регіон і контекст, які також впливають на стилі і зразки;
- по-четверте, модель гомогенізує чоловіків і жінок, спрощує складні моделі спілкування, не бере до уваги закономірності нерівності і домінування в спілкуванні між статями.

Гендерні відмінності як домінування. Цей підхід є найбільш задіяним у гендерних дослідженнях. Ним стверджується, що очевидні гендерні відмінності у спілкуванні породжуються різницею у владі та статусі. Поведінка, що приписується жінці, часто є поведінкою людини, яка знаходиться у нижчому статусі. В цьому напрямі вивчалися різні індикатори гендерної нерівності:

- активність комунікатора та тривалість розмов;
- асиметричне переривання бесіди, контроль над темою розмови;
- маркування, тролінг жіночих звернень;
- використання брутальностей та сленгу у мовленні.

Тривалість розмови. Одним зі способів домінування в розмові є активність та взятий для себе час комунікатором. Існує розповсюджений стереотип, що жінки говорять більше, ніж чоловіки. Однак не все так однозначно, відмічають Джеймс, Дракич (Jayms, Dracich, 1993) та

Таннен (Tannen, 1990). Їх аналіз показує, що 43% досліджень на цю тему доводять, що чоловіки говорять більше, ніж жінки; тільки в 2 з 56 досліджень жінки говорили більше, ніж чоловіки. Дослідники прийшли до висновку, що чоловіки говорили більше, ніж жінки, у задачно-орієнтованих контекстах, а жінки в особистісних. Ці результати підкреслили важливість контексту і ставлень самих виступаючих, які впливають на розмову чоловіків і жінок.

Переривання розмови та перебивання співрозмовника. Переривання визначається як порушення культурної практики виступу комунікатора. Дослідження Уест та Цимермана (West & Zimmerman) виявило два цікаві факти:

- 1) чоловіки перебивають частіше, ніж жінки, а жінок переривають частіше, ніж чоловіків;
- 2) жінки переривають жінок приблизно так само, як чоловіки переривають чоловіків, але жінки мало переривають чоловіків, тоді як чоловіки часто перебивали жінок.

Таким чином, вчені зробили висновок, що **перебивання одночасно сигналізує про різницю в статусі і є засобом підтримки та вираження влади.**

Проте, погодьтеся, іноді перебивання може бути виразом інтересу та підтримки розмов, як це трапляється у дружньому спілкуванні. Тому важливим є зауваження Таннен (1990), яка припустила, що асиметрична взаємодія виникає, коли один комунікатор неодноразово перебиває/перериває, а інший багаторазово поступається. Відповідно саме тоді можна говорити про домінування та контроль за розмовою.

Частота переривань розмови може бути пов'язана не стільки зі статтю, скільки статусом людини. Самар і Алібахші продемонстрували в своєму дослідженні міжстатевих дискусій, що більш освічені і більш досвідчені співрозмовники перебивали інших ораторів незалежно від їх статі.

Опір жіночим проханням. Чоловіки також можуть домінувати над жінками в розмові, частково ігноруючи або знецінюючи жіноче мовлення. Один із прикладів – коли співрозмовники чоловічої статі позначають жіноче мовлення як «ниття». Таннен стверджувала, що маркування прохань жінок як **ниття** є одним із способів знецінення жіночого мовлення, що виправдовує відмову виконувати прохання. Її дослідження показують, що чоловіки не пристають на прохання жінок, щоб їх не

вважали «підкаблучниками». Чоловік може бажати виконати прохання своєї партнерші, але він вважає за краще чекати, щоб його поведінка здалась поведінкою з власної ініціативи. Оскільки жінки «не розуміють» необхідність чоловіків «зберегти обличчя» і часто повторюють своє прохання, воно потім розглядається чоловіками як ниття.

Брутальність мовлення. Ненормативна лексика, як правило, розглядається як засіб самовираження, як спосіб передачі почуття. Крім того, використання нецензурних слів може бути функціональним або ефективним у певних контекстах. У дослідженнях виявлено, що чоловіки лаються на публіці більше, ніж жінки, та використовують більш грубе мовлення ніж жінки, в цілому. Хоча розрив між жінками у використанні нецензурних слів звужується, чоловіки продовжують вимовляти більш образливі слова частіше, ніж жінки. Цікаво, що і жінки, і чоловіки лаються частіше в одностатевих групах, ніж у змішаних (Jay).

Дослідження Шерер і Сагарін продемонстрували функціональну цінність брутальності. Вони довели, що непристойність на початку або в кінці висловлювання підвищує переконливість промови. Однак в гендерному ключі маємо такий результат: чоловіки були ефективні у використанні ненормативної лексики для переконливості мовлення, в той час як жінки при такій стратегії були оцінені як порушники норми (Burgoon, Dillard & Doran).

Отже, контроль чоловіків над промовою, використання переривань і ненормативної лексики можна інтерпретувати як способи зберегти владу та підтримувати нерівність.

Словесна культура жінок. Жіноче мовлення часто маркується негативно. У відповідь на девальвацію жіночого мовлення деякі феміністські теоретики та дослідники спробували підійти до «жіночого мовлення», як до словесної культури жінок. Такий підхід дозволяє переглянути цінність багатьох форм поведінки жінок, які традиційно були маргіналізовані і тривіалізовані «чоловічими дослідженнями» (Johnson). Дослідники в цьому напрямі реабілітували такі форми спілкування як: короткі відповіді (активне слухання у формі коротких підтримуючих фраз: «Невже!», «Як гарно!», «О, Боже!»), світські розмови, а також плітки.

По-перше, **короткі відгуки жінок на розмови** чоловіків є ознаками включеності, небайдужості та підтримки. Тоді як використання мінімальних відповідей чоловіками засвідчує, що вони не зацікавлені в промовах жінок

«Порожня балаканина» або **світські розмови жінок**, щодо яких можна чути багато критики та анекдотів від чоловіків. Жінки-менеджери з їхньою допомогою створюють корпоративний дух в організації, налагоджують взаємодію, застосовують більш «м'які» форми впливу. Керівниці застосовують світську бесіду як засіб для створення і підтримки солідарності та колегіальності в своєму підрозділі, в той час як при взаємодії з однолітками вони не використовують цю стратегію. Отже, жінки-менеджери більшою мірою сприяють позитивній соціально-емоційній розмові, наприклад, демонстрації згоди або підтримки, ніж це роблять чоловіки.

Реляційна практика описується як поведінка, орієнтована на потреби інших і спрямована на досягнення консенсусу і гарних робочих відносин.

Реляційна практика може допомогти просунути головні цілі організації. Цей стиль міжособистісного спілкування часто розглядається як більш характерний для жінок. Отже, те, що колись було обернене проти жінок, зараз цінується на деяких робочих місцях. Більш «жіночий» менеджер може розглядатися як кращий спосіб мати справу з різними особистостями, а «ніжні» маніпуляції груповою динамікою можуть запобігати можливим збоям на робочому місці швидше і ефективніше. За іронією долі, жінки, які отримали підвищення до вищих рівнів управління, можуть потребувати навчання світським розмовам, запрошувальної риторики і непрямим запитам. Це дозволило б їм бути більш успішними на основі використання переважно «м'якого» стилю, ніж «чоловічого» або прямого.

Реляційні практики можуть просувати цілі сусідства, сім'ї та роботу. Світські розмови зазвичай використовуються для встановлення і підтримки соціальних відносин і служать для колегіальності на робочому місці. Це також може бути ефективно використано для влади (як засіб маскування репресивних дій), протидії або оспорювання директив або влади інших.

Плітки традиційно розглядалися як пусті, а іноді і злі, розмови про справи інших, що пов'язують з жінками.

Маркування розмов жінок – це один із прикладів зневаги в суспільстві до жіночих розмов. Поширеним визначенням плітки є **інформаційна або оцінна розмова про когось, хто не присутній в ситуації особисто, отже, про третю особу**. Якщо жартома, то коли люди говорять про деталі повсякденного життя іншого, – це плітка; коли вони пи-

шуть про них, – це література; а коли історики запитують про ці деталі, – це усна історія.

Міжособистісне спілкування є одним з найбільш поширених і центральних типів соціальної взаємодії, і більше половини розмов дорослих людей стосується тих, кого немає поряд.

Плітки виконують важливі **соціально-психологічні функції**:

- встановлення зв'язків і встановлення відносин;
- формування наших уявлень про людей та спонукання до зміни цих уявлень;
- викриття і контроль осіб, які порушують групові норми;
- підсилення групового зв'язку та близькості;
- саморозкриття;
- вияв інформаційної агресії;
- трансляція інформації з нижчих статусних рівнів в організації;
- передача скарг;
- вираження своєї фрустрації.

І чоловіки, і жінки використовують плітки, а найбільш обговорюваними є **романтичні стосунки та інтимні стосунки**. Такі плітки передають важливу інформацію, яка використовується в прийнятті шлюбних рішень і виборі партнера. Чоловіки схильні брехати з іншими чоловіками про сексуальну поведінку і привабливість жінок, в той час як жінки частіше говорять про статус чоловіків.

Жінки мають сильний інтерес до справ інших жінок, і вони виявляють дещо інший зразок пліток, ніж чоловіки. Чоловіки схильні говорити на безособові теми і людей, яких вони не знають особисто, а жінки надають перевагу розмовам про особисті стосунки або близьких друзів. Отже, чоловіча розмова не розглядається як плітки, але розглядається як цікавий і безтурботний обмін новинами, інформацією і думками. Розмова про знаменитостей виконує іншу функцію: це може допомогти чоловіку ідентифікуватися з іншими. Зв'язок чоловіків через обговорення футбольних ігор і спортсменів схожий, але не ідентичний жіночим пліткам, тому що в таких розмовах відсутній елемент особистого розкриття і деталі приватного життя людей. Чоловічі плітки не пов'язують їх разом, але закріплюють нормативні межі мужності і таврують все, що не є чоловічим.

Дослідження виявило, що жінки пліткують лише трохи частіше, ніж чоловіки.

В подальших дослідженнях позитивної ролі пліток було показано, що форми і функції пліток розрізняються за віком, аудиторією, етнічною приналежністю, членством у групі і статусом, і, лише певною мірою, за статтю.

Мейнсплейнінг – новий термін для позначення поблажливої манери вести розмову чоловіка з жінкою, що виявляється у використанні максимально спрощених пояснень та апеляції на статі.

Дослідження гендерних відмінностей самопрезентації у спілкуванні. За допомогою аналізу розмов на сайті знайомств виявлено, що партнерські відносини приваблюють переважно жінок, а серед чоловіків прихильників традиційної та партнерської моделей поведінки приблизно порівну. Досліджено характеристики та рольові позиції жінки, які приваблюють чоловіків у рамках взаємодії на сайтах знайомств. Серед основних характеристик жіночої привабливості виявилися такі: зовнішність жінки, її статура (стрункість) та вміння стежити за собою, і, навпаки, відштовхує намагання жінки домінувати над чоловіком та повчати його.

2.2. Гендер та невербальне спілкування

Відмінності стосовно невербальної поведінки:

1. Жінки частіше посміхаються, ніж чоловіки, частіше кивають, тіло більш нахилене вперед, відстань є ближчою, вони використовують більше жестів, частіше торкаються, мають виразнішу міміку та більш точно виражають свої емоції. Їхня соціальна перцепція є більш точною, навіть при доступі лише до інформації про зовнішність.

2. Чоловіки виявляють більшу тілесну експансію (займають більше простору), говорять голосніше, роблять більше помилок у мовленні (повтори, пропуски, незавершеність думки, запинання тощо), використовують більше мовного сміття для заповнення пауз.

3. Чоловіки балакучіші, ніж жінки та з більшою ймовірністю перебивають партнера по спілкуванню. В гендерній взаємодії демонструють візуально своє домінування частіше, ніж жінки. Високий коефіцієнт візуального домінування означає, що людина більше дивиться на інших, коли говорить сама, ніж коли слухає. Чоловіки частіше використовують таке невербальне мовлення, яке відповідає людям з високим статусом.

4. Чоловіки та жінки, які мають високий соціометричний статус, відкрито виражають свої переживання, але їхні емоції різні за модальністю: у жінок – щастя, а у чоловіків – гнів.

Жінки та чоловіки набувають багатьох форм невербальної поведінки внаслідок гендерної соціалізації. **«Граючи жінку», важливо:**

- продемонструвати підтримуючу поведінку (наприклад, кивати, посміхатися);
- інтерес до партнера (міміка, міжособистісна сензитивність).

Роль чоловіка потребує самопросування (більше заявляти про себе голосністю, займаним простором).

Менспрединг. Чоловіча манера сидіти, широко розкинувши ноги у суспільному транспорті, зневажаючи приватний простір іншої людини, – менспрединг.

Недавнє дослідження у Великобританії показало, що більше 70% жінок зустрічаються з таким регулярно.

У суспільному транспорті Мадриду чоловікам заборонили сидіти з надмірно розставленими ногами та просять їх поважати особистий простір жінок. Підготовлений навіть спеціальний знак.



3. Створення гендеру у спілкуванні

Гендерне спілкування – різновид соціально-рольового спілкування, де люди взаємодіють як представники своїх гендерних груп.

Гендерна комунікація характеризується використанням вербальних та невербальних засобів для демонстрації знання норм статево-рольової поведінки.

Дискурс – це певна послідовність комунікативних подій, що відбуваються між комунікатором та слухачем. Може мати вербальну та не-

вербальну форми. У дискурс-аналізі акцент робиться на з'ясуванні прихованих детермінант, контекстів мовленнєвих висловлювань.

Аналіз теоретичних і методологічних принципів сучасних гендерних досліджень дозволяє умовно розділити їх на дві групи.

В **рамках першого підходу** гендерно специфічна вербальна поведінка є частиною гендерної ролі, тобто гендер, як соціальна категорія, передує її мовленнєвому оформленню.

В межах **другого підходу** гендер трактується як продукт дискурсу, тобто визнається, що мовлення не індексує гендерну ідентичність, а створює, конструює її.

Причина названих методологічних розбіжностей пов'язана з різним розумінням відносин між гендером і статтю.

Дослідники виділяють **три парадигми в концептуалізації** гендера і статі.

В межах **першого підходу** гендер трактується як соціально опосередковане вираження біологічної статі. Індивіди «засвоюють» чоловічий чи жіночий тип поведінки в залежності від того, до якої біологічної категорії вони були віднесені за народженням.

У **другому підході гендер** символізує стать. Гендерна ідентичність в рамках даного підходу базується на колективному досвіді існування в якості члена соціальної групи «чоловік» або «жінка», тобто прийнятті певних гендерних ролей, щоб відповідати культурним очікуванням.

В межах **третього підходу** (парадигма неоднорідності – *heterogeneity*) думка про те, що стать є основою гендеру, визнається ідеологічною фікцією. На думку його прихильників, неправомірно вважати, що світ «природним чином» поділений на дві групи, чоловіків і жінок. Цей поділ вироблено історично, щоб узаконити соціальну гендерну ієрархію. Мова не йде про заперечення статевого диморфізму, а лише про те, що біологічні відмінності набувають значимості, коли в силу соціальних, економічних і політичних причин вони стають основою для класифікації людей і їхнього включення в певні ієрархії (за аналогією з класовими або расовими відмінностями).

До парадигми неоднорідності тяжіють дослідники, які вважають **гендер продуктом мовленнєвих перформацій** (дій, практик). Це є представники **теорії соціальної драматургії** (І. Гофман), **етнометодології** (Г. Гарфінкель) і **теорії символічного інтеракціонізму** (Дж. Мід).

Погляд на мовлення, як **динамічну реальність**, спонукав переосмислити знайомі категорії «чоловік» і «жінка» і звернутися до вивчення того, як гендерні ідентичності (як традиційні, так і ті, що суперечать звичним нормам) конструюються в конкретних мовленнєвих практиках. «Чоловічі» та «жіночі» мовленнєві форми, таким чином, відокремлюються від реальних чоловіків і жінок і усвідомлюються як лінгвістичні ресурси конструювання гендеру в соціальній практиці.

На зміну розумінню мови як індикатора гендерної ролі, привноситься розуміння **мови як дискурсу**, як соціальної практики, яка, будучи детермінованою соціальними структурами, одночасно створює і відтворює їх. Дискурси, або способи бачення з певної точки зору, виявляються в тексті або у мовленні і служать для відображення, підтримки, побудови і протидії соціальним практикам.

Дискурс-аналіз – це спроба зрозуміти соціальні проблеми, в тому числі гендерної нерівності й ідеології, які виражаються в дискурсі, з'ясувати, чиї інтереси обслуговуються, чиї ні. Вагомий вплив на розуміння гендеру як дискурсивного конструкту мала когнітивна психологія. Зокрема, це розробка проблеми значення, що акцентувало активну природу розуміння і можливість створення значень (смислів) в процесі їх інтерпретації учасниками комунікації.

Сучасні дослідження апелюють до гендеру як контекстуального **соціального конструкту**, який створюється та відтворюється у повсякденній взаємодії. Одне з ключових понять, що пояснює цей процес, є «**гендерний дисплей**». Поняття, введене Ірвіном Гоффманом, означає різноманіття уявлень і проявів «чоловічого» і «жіночого» в міжособистісній взаємодії. Гендерний дисплей, або конвенційний прояв чоловічого та жіночого, зводиться до поєднання мовлення, міміки, костюма та гриму.

Засоби вираження своєї **приналежності до статі** І. Гоффман називає **формальними конвенційними актами**. Ці своєрідні моделі чоловічої та жіночої поведінки, прийнятні у конкретній ситуації, сприяють збереженню та відтворенню норм повсякденної взаємодії (будь-яка ситуативна поведінка завжди є гендерно забарвленою).

«**Гендерний дисплей**» – це детермінована культурою форма самопрезентації гендерних характеристик особистості; самовиявлення своєї статевої приналежності та сексуальних переваг, що відповідає конкретній ситуації комунікації, конкретному партнеру.

В українській психології питання мовленнєвого конструювання гендеру досліджується Т. Титаренко, Т. Говорун, О. Кікінеджи.

Гендерна ідентичність як соціальна конструкція виявляється у взаємодії і проявляється у **діалозі**. Саме лінгвістична дійсність є тим простором, в якому особистість асимілює гендерний досвід, самовизначається, вибудовує свою гендерну ідентичність.

Ще одним напрямом аналізу процесу конструювання гендерної ідентичності у спілкуванні є вивчення цього процесу у віртуальному просторі – **інтренет-спілкуванні**. Оскільки комп'ютерне спілкування орієнтується тільки на текстові знаки і виключає невербальні маркери гендеру, такий вид спілкування теоретично дозволяє розігрувати будь-яку ідентичність, яку тільки можна уявити. Віртуальна персона може існувати окремо від свого реального аніматора, живучи тільки в контексті взаємодії з мережевим партнером. Люди можуть перевтілюватися в мережі в людину іншої статі, сексуальної орієнтації, раси, вступати в тривалі романтичні і сексуальні віртуальні зв'язки.

Висновки

1. Лінгвістична гендерологія – це міждисциплінарний напрям, складовою якого є когнітивна та соціальна психологія. Завданням цього напрямку є вивчення гендерної ідентичності особистості лінгвістичними засобами.

2. Розвиток досліджень взаємозв'язку мови та гендеру включає декілька етапів: феміністична критика мовного сексизму та андроцентризму, емпіричні дослідження відмінностей, домінування та нерозуміння; критика методології ранніх досліджень мови гендеру, а також перехід до постмодерністської перспективи розуміння гендерної ідентичності.

3. В «ранніх» дослідженнях мови і гендеру гендерна ідентичність «зчитувалася» з лінгвістичних форм. Їхній аналіз показує, що для більшості робіт 1970-80-х рр. характерне розуміння мужності і жіночності як набору внутрішньо властивих індивіду рис, спрощене розуміння гендерного домінування, недооцінка ролі контексту у створенні гендерних смислів, ігнорування соціальних причин і наслідків гендерних відмінностей в комунікації і абсолютизація дихотомії «чоловіче – жіноче».

4. На зміну акценту на вивченні конвенційної системи, прийшло розуміння мови як дискурсу, як соціальної практики, яка, будучи детермі-

нованою соціальними структурами, одночасно створює і відтворює їх. Постмодернізм звертається до критичного вивчення мови – аналізу явних і неявних структурних відносин домінування, дискримінації, влади і контролю, виражених у мовленні.

5. Гендерне спілкування в сучасних дослідженнях має два основні напрями аналізу у психології: соціально-рольовий та конструктивістський. Перший розглядає гендерну комунікацію як відтворення норм гендерної ролі. Другий привертає увагу до здатності мови та мовленнєвих практик створювати та перетворювати гендерну ідентичність.

ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Практичне заняття 1.

Тема 1: ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК НАУКА

Мета: сформуванати уявлення про соціально-психологічний зміст поняття «гендер», розглянути історію становлення гендерної психології, її предмета та метода. Охарактеризувати основні розділи гендерної психології та базові концепції.



1. Визначення і зміст предмета гендерної психології.
2. Основні розділи гендерної психології.
3. Методи дослідження в гендерній психології.

Ключові поняття: психологія статі, гендерна психологія, гендерологія, феміністика, фемінізм, гендерний підхід, гендерна теорія, гендерна методологія.

1. Обговорення питань:

1. Назвіть етапи розвитку проблем гендеру в західній і вітчизняній психології. Охарактеризуйте кожний з них.
2. В чому полягають особливості предмета дослідження й завдань гендерної психології?
3. Охарактеризуйте зв'язки гендерної психології з галузями психологічних знань?
4. Охарактеризуйте біологічні концепції щодо пояснення гендерних відмінностей.
5. Роботи яких вчених-психологів розкривають соціокультурний підхід до проблеми гендерних відмінностей?
6. Дайте визначення поняття «гендер» різних авторів.

2. Охарактеризувати основні напрямки фемінізму як передумову виникнення гендерних досліджень в психології.

3. Виявити сучасні тенденції розвитку гендерних досліджень у психології.

4. Опишіть свою гендерну автобіографію, згадавши, у якому віці ви вперше усвідомили свою статеву приналежність, людину або обставини, які допомогли вам у статевому самовизначенні. Чи можете ви згадати моменти, коли вас сприймали як дитину іншої статі? На кого ви хотіли бути схожим у дитячі роки? Якої статі ця людина й чому саме ви хотіли наслідувати: одягу, манері спілкування, зачісці, професії? Чи прагнули ви в дитячі роки бути як всі хлопчики / дівчинки, або боялися бути схожим на особу іншої статі? Коли ви вперше відчували задоволення від усвідомлення «я – дівчинка (хлопчик)»? Чи не виникало у вас думки, що краще належати до іншої статі? Якщо виникали, то під впливом яких обставин? Наскільки ви задоволені своєю статтю, статтю ваших друзів, дітей?

5. Прокоментуйте думку Яна-Амоса Коменського про те, що в школах повинна вчитися молодь обох статей і не можна погодитися з тими, хто виступає за відсторонення дівчат від наукових знань. «Жінки не менш, а часто більш талановитіші, ніж чоловіки, так навіщо, допускаючи їх до вивчення абетки, відсторонювати потім від читання книг?...»

6. Закінчите почату фразу:

«Справжній чоловік – це....»

«Усі жінки звичайно.....»

Які, як ви думаєте, джерела таких гендерних уявлень і ідеалів?

7. Які захисні механізми діють у кожній ситуації:

- Молода жінка уникає яких-небудь контактів із чоловіками; під гіпнозом вона розповідає, що в дитинстві відчула сексуальну агресію від дядька-алкоголіка – подія, яку у свідомості вона не пам'ятає.
- Жінка, що не може мати дітей, стає зразковою сестрою милосердя.
- Чоловік підозрює, що дружина йому змінює, хоча він сам їй змінює.
- «Ця дівчина некрасива, не варто витратити на неї час», – говорить юнак, загравання якого залишилися без уваги.
- Жінка, що має проблеми в подружніх відносинах, усіяко показує навколишнім, як вона щаслива в шлюбі.

Порівняння різних підходів до визначення предмету гендерної психології. Мікрогрупи знайомляться з ситуаціями, що подані нижче. Студенти мають разом обговорити та описати те, що є спільне і відмінне в цих ситуаціях. Розпочати пропонується з пошуку відповідей на такі запитання: «Чому так чинять герої?» або «Що стало причиною виникнення цієї ситуації?». Кожна міні-група представляє власну думку.

Ситуація 1. У Данії заборонили носити нікаб і бурку у суспільних місцях. Заборона набула чинності з 1 серпня 2018 року. За порушення закону в перший раз загрожує штраф у розмірі однієї тисячі данських крон (близько \$ 160). За повторне порушення штраф можуть збільшити до 10 тисяч крон. Закон поширюється як на жителів Данії, так і на туристів. За даними The Local, обмеження можуть торкнутися 150-200 мусульманок, які проживають у Данії і повністю закривають обличчя. Емігрантки-мусульманки в Данії використовують свободи, надані цією країною, щоб вимагати збереження своїх традицій в одязі. Тут у них є вибір, якого у їхніх країнах взагалі не було, однак вони вибирають закритий традиційний одяг.

Ситуація 2. Меган Маркл з'являлася в нарядах ніжних відтінків рожевого на кількох заходах з тих пір, як вона стала герцогинею Сассекською. Вибір нарядів королеви Данії і Меланії Трамп для зустрічі в Білому домі в кінці червня – блідо-рожеві сукні. Бріжит Макрон, яка, за чутками, лідирує у стосунках з чоловіком, також нерідко з'являється на державних зустрічах в нарядах світлих рожевих відтінків.

Ситуація 3. «Гендерні спогади про дитинство»

«Я була місцевим Робіном Гудом, захищала слабких. У нашому місті не можна бути слабкою і беззахисною дівчиною, так що у мене був бойовий характер. Я часто билася, ходила в синцях і подряпинах. Але частіше в бійках перемагала сама! Не дарма ж у дитинстві боксом займалася. Я билася не просто так – тільки за правду. Пам'ятаю, прийшла додому з фінгалом під оком: «Мамо, четверо хлопців били старшокласника. Я заступилася за нього». Мама сказала, що чоловіки повинні битися за жінок, а не навпаки. Я відповіла, що чоловік і жінка повинні битися один за одного. Я і зараз так вважаю. За чоловіків теж потрібно боротися!»

«Я був справжнім фанатом Арнольда Шварценеггера, Сильвестра Сталлоне і Брюса Лі. У мене по всій кімнаті були розвішані плакати з їх зображеннями, я мріяв взяти у них автографи. А ще мені дуже хотілося бути таким же крутим, як і вони. Тому я займався карате. У підсумку я став не Сильвестром Сталлоне, а «реальним пацаном». У дитячому садку я розповідав усім, що Арнольд Шварценеггер – мій батько. Вже тоді я вмів переконувати людей, і всі діти вірили мені. Пам'ятаю, як за мною в дитячий садок прийшов мій справжній тато, і хтось із дітей розповів йому, що я син Арнольда. Тато не став лаяти мене і навіть не розповів дітям правду».

«Я в дитинстві була справжньою модницею, як і моя мама. Коли мені було 3 роки, я відмовлялася виходити з дому, поки не нафарбовані губи червоною помадою. Мама намагалася умовити мене скористатися гігієнічною або хоча б блідо-рожевою помадою, але я наполягала на своєму. Або червона помада, або я влаштовую істерику і залишаюся вдома. Мамі нічого не залишалось, крім як нафарбувати мої губи, після чого я, щаслива, йшла в дитячий садок. Виховательки були в шоці, але не наважувалися змусити мене змити макіяж».

На завершення дискусії увага студентів повертається до психологічних характеристик, пов'язаних зі статтю, та процесу створення й відтворення гендерної ідентичності в умовах соціальної взаємодії.

Практичне заняття 2.
Тема 2: ГЕНДЕРНИЙ РОЗВИТОК ЯК ПРЕДМЕТ
ДОСЛІДЖЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Мета: розглянути механізми статевої диференціації, дати характеристику первинним, вторинним і третинним статевим ознакам, проаналізувати статеві розходження в прояві властивостей нервової системи й темпераменту; зняття бар'єрів традиційного сприйняття соціально-психологічних характеристик і соціальних ролей чоловіків і жінок.



1. Гендер як соціально-психологічна категорія.
2. Історія появи поняття гендер.
3. Гендерна диференціація.
4. Гендерні характеристики особистості.
5. Біологічні і соціальні фактори гендерних відмінностей особистості.
6. Основні положення сучасної гендерної теорії.

Ключові поняття теми: гендер, стать, гендерна ідентичність, фемінність, маскулінність, гендерна роль, гендерний стереотип, гендерна система, гендерна схема, культурна лінза, гендерний дисплей, біполярна модель гендеру, багатовимірний модель гендеру «творення» гендеру, гендерна взаємодія.

1. Питання для обговорення:

1. Яким чином відбувається статеві диференціація при розвитку людського плода?
2. Відмінності у манерах, характері спілкування (жести, міміка, пантоміміка) обумовлені конституціональними (природними) особливостями, або отриманими навичками чоловіків і жінок?
3. По яких психологічних показниках відмінності між чоловіками й жінками виявлені надійно?
4. Чи є відмінності між статями у прояві темпераменту?

5. Чим на вашу думку, відрізняються «чоловіча» і «жіноча» мова? Приведіть приклади.
6. Які особливості соціальної перцепції в чоловіків на відміну від жінок?
7. Які аномалії розвитку зустрічаються в чоловіків і жінок?
8. Охарактеризуйте відмінності чоловіків і жінок у схильності до захворювань.
9. Які особливості в прояві креативності в осіб жіночої й чоловічої статі?

2. Перелічите складові формування психологічної статі людини за Дж. Мані.

3. Ознайомтеся з описом одягу, головних уборів, зачісок, взуття, аксесуарів, парфумерії, косметики чоловіків і жінок протягом різних періодів життя різних країн. Порівняйте статеву диференціацію моди, зміни, які відбулися в доіндустріальний, індустріальний та постіндустріальний періоди. Які елементи моди є динамічними, а які постійними (наприклад, статева диференціація застібок на лівий і правий бік). Порівняйте зміни в чоловічій і жіночій моді, що відбулися протягом останніх десятиліть. Які тенденції вони підкреслюють? Яким є ваш прогноз щодо розвитку моди (жіночої й чоловічої) на майбутнє?

4. Генотип є результатом генетичного набору, сукупністю спадкоємних структур організму (потенціал ДНК). У генотипі індивіда криються причини спадковості: задатків, обдарованості, захворювань. Фенотип – сукупність особливостей організму, які виникають у процесі його розвитку. Він характеризує ознаки індивіда в єдності спадкоємного й придбаного. Якою мірою поняття «генотип» і «фенотип» пояснюють категорії «біологічна стать» і «психологічна стать»? Відповідь обґрунтуйте.

5. Зрівняйте обкладинки чоловічого й жіночого журналів з фотографіями чоловіків і жінок. Які біологічні (антропометричні) і культурологічні відмінності між зображенням чоловіків і жінок ви зафіксували?

6. Що відбувається в душі чоловіка через його професійні невдачі? Як чоловіки переборюють свій щиросердечний біль, незадоволеність життям? Що відбувається в душі жінки у випадку невдач, як вона гасить свій щиросердечний біль і незадоволеність життям? Якою мірою диференціація депресивних станів і способи виходу із кризи піддаються гендерним стереотипам?

Лабораторно-практична робота
Тест. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ОРІЄНТОВАНІ НА ПСИХОЛОГІЧНІ
ВІДМІННОСТІ СТАТЕЙ?

Кажуть, що на одну й ту ж саму ситуацію чоловік та жінка реагують по-різному, а як думаєте Ви?

1. Дві людини відкривають коробку цукерок. Одна кладе в рот всю цукерку, інша надкусує, щоб подивитись начинку. Хто ця остання – чоловік чи жінка?

2. В компанії зайшла мова про те, що більшість людей відмовились би полетіти на Місяць. Одна з присутніх згодилась з цим. Інша заперечила: "Не вірю. Я, наприклад, хочу полетіти!" Ким були сказані ці слова?

3. Подружжя ввечері дивиться телевізор, в сусідній кімнаті спить хвора дитина. Один з подружжя говорить: "Не хвилюйся. Справа йде на поправку!". Хто помітив схвильованість одного з подружжя?

4. Подружжя обідає в ресторані. Один з них вибирає страву з незнайомою екзотичною назвою, інший – добре відому. Хто цікавий гурман чоловік чи жінка?

5. На полицях крамниці зліва виставлені вироби-новинки, на полицках справа – вже відома продукція. Хто зацікавиться новинками?

6. Бензин в легковому автомобілі закінчується. Одне з подружжя пропонує заправитися на найближчій заправці, другий хоче добратися до наступної, де ввічливіший обслуговуючий персонал. Хто пропонує почекати?

7. Подружжя розшукують будинок приятеля. Один пропонує запитати у перехожих, інший каже: знайдемо самі. Хто не хоче питати?

8. На зупинці незнайомий автомобіліст говорить подружжю, яке сидить в машині: "У вас, начебто, спускає колесо!" Водій відповідає: "Нічого, доберемось і так!". Інший не погоджується: "Потрібно подивитись, що там таке!". Хто сидить за кермом?

9. На перехресті перед червоним світлофором в трьох рядах зупинились три легкові автомобілі. Коли загоряється зелений, один з водіїв прагне стартувати першим, щоб стати "лідером". Хто він?

10. В кінотеатрі показують трагедійний фільм. Хто більше схвильований – чоловік чи жінка?

Ваші можливі аргументи:

1. **Дружина.** Чоловіка не цікавлять такі подробиці, тим більше, що йдеться про цукерки.

2. Це може сказати як **чоловік, так і жінка.** Чоловік для того, щоб показати, що він сміливий, а жінка – щоб підкреслити незалежність своїх суджень.

3. **Чоловік.** В екстремальних умовах чоловіки вміють краще вникати в душу жінки, ніж навпаки.

4. **Дружина.** Переважна більшість жінок небайдужа до кулінарних секретів і новинок.

5. **Чоловік.** Що стосується новинок у виробництві промислових виробів, то чоловік допитливіший.

6. **Чоловік.** Він скоріше піде на ризик і понадіється на "авось". Жінка в подібній ситуації нервується.

7. **Чоловік.** Йому не хочеться показати свою безпомічність. Жінці неприйнятна несправжня самовпевненість, тим більше, що жінка комунікативніша.

8. **Дружина.** Психологи одностайні в тому, що технічні неполадки особистого автомобіля більше хвилюють чоловіка, ніж жінку.

9. **Чоловік.** В ньому сильніше розвинутий дух суперництва. Жінка-водій значно обачливіша і обережніша, вона дуже рідко йде на перевищення швидкості, не стане влаштовувати гонки в умовах транспортної "штовханини".

10. **І чоловік, і жінка.** Психологи встановили, що у чоловіків і жінок багато схожих, навіть однакових емоцій. Різниця лише у формі їхнього прояву. В даному випадку переживання можуть бути однакові, але, якщо жінка відверто заллється сльозами, то чоловік лише крадькома "змахне непрошену сльозу".

Тепер подивимося, чи здаються Вам чоловіки та жінки відмінними один від одного. За кожне співпадання з вищеподаними відповідями – 1 бал, за співпадання з відповіддю на останнє питання – 2 бали.

Якщо Ви набрали 3 і менше балів, то Ви не поділяєте точку зору про відмінність чоловіків та жінок.

Якщо сума балів від 4 до 8, Ви вважаєте, що чоловіки та жінки відрізняються один від одного думками і почуттями.

Якщо набрали 9 і більше балів, Ви вважаєте чоловіків та жінок двома полярними світами.

Опитувальник «ХТО Я?»

Автори: опитувальник розроблений представниками інтеракційної школи М. Куном і Т. Макпартленда.

Предмет діагностики: даний опитувальник використовується для виявлення ролі гендерних характеристик в структурі Я-концепції особистості, а також для вивчення змістовних характеристик ідентичності особистості.

Контингент досліджуваних: підлітки і дорослі.

Компетентність виконавця: практичний психолог з базовою психологічною підготовкою, практичний психолог без базової психологічної підготовки, соціальний працівник.

Методична розробленість: дані про валідності та надійності методики відсутні.

Комплектність, склад методики: методика включає в себе інструкцію, бланк для відповідей, рекомендації по обробці та інтерпретації результатів.

Теоретичне підґрунтя: теоретичне уявлення про особистісне «Я» як про інтеріоризацію індивідуальної позиції в соціальній системі. Відмінності в ідентифікації особистісного «Я» еквівалентні відмінностям в тому, як людина пов'язує свою долю з рядом можливих референтних груп. Питання «Хто я?» логічно пов'язані з характеристиками власного сприйняття людиною самої себе, тобто з її образом Я. Відповідаючи на запитання «Хто я?», людина вказує ролі і характеристики-визначення, з якими вона себе співвідносить, ідентифікує, тобто з соціальним статусом і тими рисами, які, на її думку, зв'язуються з нею. Вимога тесту дати двадцять висловлювань, пов'язаних з уявленнями про власну ідентичність, виходить з визнання дослідниками складної і багатоаспектної природи Я-концепції. Передбачається, що людина більш рефлексивна дає в середньому більше відповідей, ніж людина з менш розвиненим уявленням про себе (або більш «закрита»). Прийнято вважати, що ті характеристики самого себе, які випробовуваний записує на початку свого списку, в найбільшій мірі актуалізовані в його свідомості, є більшою мірою усвідомлюваними і значущими для суб'єкта.

Тип методики: є нестандартизованим самозвітом.

Методичні вказівки: підкреслюється необхідність записувати відповіді якнайшвидше.

Інструкція: ви отримали бланки, де в стовпці 20 раз написано слово «Я», а далі залишено порожній рядок. Будь ласка, протягом 15 хвилин дайте відповідь на питання «Хто я?», використовуючи при цьому слова чи речення. Відповідайте так, як би ви відповідали самому собі, а не комусь іншому. Пишіть свої відповіді в тому порядку, в я вони кому вони приходять вам в голову. Не турбуйтеся про логіку і важливості відповідей. Записуйте їх досить швидко.

Бланк відповідей

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 _____

Будь ласка, вкажіть свою стать _____ вік _____

Дата дослідження _____

ДЯКУЄМО!

Обробка результатів. Дані тесту «Хто я?» обробляються з використанням методу контент-аналізу по ряду категорій.

Можливо виділення наступних:

- 1) соціальні групи (стать, вік, національність, релігія, професія);
- 2) ідеологічні переконання (філософські, релігійні, політичні та моральні висловлювання);
- 3) інтереси і захоплення;
- 4) прагнення і цілі;
- 5) самооцінка.

При цьому виділяються такі шкали, як об'єктивні і суб'єктивні соціальні ролі. Виявляється особистісна самоідентичність і багатство відтінків самоопису. При вивченні гендерних характеристик в структурі Я-концепції особистості можливий інший варіант виділення категорій. Пропонується виділити наступні категорії, що становлять зміст соціальної ідентичності випробуваних:

- сімейні та міжособистісні ролі (до цієї категорії були віднесені варіанти відповідей типу: я – мати, дружина, син, чоловік, подруга та ін.);
- професійні ролі (я – майбутній психолог, студент, підприємець, дослідник);
- інші соціальні ролі, в основному ці ролі стосуються сфери дозвілля (я – колекціонер, рибалка-любитель, спортсмен, читач, глядач).

Наступні три категорії розглядаються як складові особистісної ідентичності:

- фемінні характеристики – особистісні риси, традиційно приписувані образу жінки (я – турботлива, чутлива, залежна, ніжна, мрійлива);
- маскулінні характеристики – особистісні риси, стереотипно пов'язані з образом чоловіка (я – сильний, сміливий, цілеспрямований, самостійний, незалежний, агресивний);
- нейтральні характеристики, особистісні риси, що не включаються в стереотипні характеристики маскулінності-фемінності (я – веселий, красивий, добрий, вірний, акуратна, працьовита, лінива).

Окремо з'ясовується, чи була присутня в самоописах характеристика, що позначає підлогу (я – чоловік / жінка, юнак / дівчина), та визначається порядок її згадки (перші три місця свідчать про значущість цієї характеристики в структурі Я-концепції особистості).

Після обробки результатів випробуванням пропонується підрахувати кількість характеристик в кожній з виділених категорій і занести результати в *табл. 1*.

Таблиця 1

Результати обробки опитувальника «Хто Я?»

Категорії	Сімейні ролі	Професійні ролі	Інші соціальні ролі	Фемінні характеристики	Маскуліні характеристики	Нейтральні характеристики
Кількісні значення						

Інтерпретація результатів дослідження

Аналіз та інтерпретація результатів проводяться відповідно до запропонованої вище таблиці. Теоретичні знання, які допоможуть у процесі інтерпретації результатів, – це теорія гендерної схеми С. Бем та інформація про гендерні стереотипи. Бути чоловіком чи жінкою – значить постійно перебувати в умовах гендерної оцінки. Ми оцінюємо себе та інших на основі уявлень про те, якими мають бути чоловіки і жінки.

Співвідношення власних уявлень із загальноприйнятими відіграє важливу роль у психологічному самопочутті особистості. Відповідно з гендерними стереотипами маскуліності-фемінності чоловіки повинні бути компетентні, домінантні, незалежні, агресивні, самовпевнені, схильні міркувати логічно, здатні керувати своїми почуттями, а жінки – більш пасивні, залежні, емоційні, дбайливі і ніжні.

Відповідність стереотипам про рольові призначеннях чоловіків і жінок припускає, що для жінок головними соціальними ролями є сімейні ролі, для чоловіків – професійні ролі. Чоловіків прийнято оцінювати за фаховими успіхами, а жінок – за наявністю сім'ї та дітей.

Велика кількість гендерно маркірованих самовизначень вказує на те, що гендерна ідентичність займає провідне положення в структурі Я-концепції особистості.

Якщо в числі перших трьох відповідей є самоопис, що позначає стать, а сімейні ролі і фемінні характеристики у жінок домінують над

професійними і маскулінні (у чоловіків навпаки), то можна зробити висновок про наявність у цієї людини полотипізованої Я-концепції.

Полотипізована людина – це та, чиє самовизначення і поведінка збігається з тою, яка вважається в суспільстві гендерно-відповідною. Якщо стать не згадується взагалі або згадується в кінці списку, а такі категорії, як: «інші соціальні ролі» і «нейтральні характеристики» мають більшу кількість згадок, ніж інші категорії, то можна говорити про нестатевотипізовані Я-концепції.

Серед висловлювань про себе можуть бути як позитивні, так і негативні характеристики. Враховуючи їх співвідношення, можна визначити емоційно-оцінну складову Я-концепції. Якщо негативні самоопису стосуються статевоспецифічних характеристик, то можна припустити наявність у особистості внутрішньоособистісних конфліктів гендерного плану. Спектр інтерпретацій даного опитувальника може бути розширений.

Практичне заняття 3.

Тема 3: ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Мета: охарактеризувати поняття «гендерна ідентичність», визначити етапи становлення гендерної ідентичності; розглянути основні виміри гендерної ідентичності, а саме поняття маскулінності-фемінності-андроґінності; зробити



аналіз методів психологічної діагностики типу гендерної ідентичності особистості; охарактеризувати причини порушення гендерної ідентичності.

1. Гендерна ідентичність: характеристика поняття. Структура гендерної ідентичності.
2. Психологічні теорії статевої ідентифікації.
3. Етапи формування гендерної ідентичності.
4. Характеристика типів гендерної ідентичності.

Ключові поняття теми: гендер, стать, гендерна ідентичність, фемінність, маскулінність, гендерна роль, гендерний стереотип, гендерна система, гендерна схема, культурна лінза, гендерний дисплей, біполярна модель гендеру, багатовимірна модель гендеру «творення» гендеру, гендерна взаємодія, статева ідентичність, етнічна ідентичність; ідентичності членства; політична ідентичність; професійна ідентичність, біологічні та соціобіологічні концепції, теорія соціальних ролей Е. Іглі, теорія соціального научіння, психоаналітична концепція ідентифікації З. Фрейда, запровадження К.-Г. Юнгом понять «аніма» й «аніmus», когнітивний підхід, теорія гендерної схеми С. Бем, теорія когнітивного розвитку або теорія самокатегоризації, когнітивно-генетичний підхід, стадіальна теорія, транссексуалізм, стадії встановлення статевої ідентичності: гендерна ідентифікація, гендерна константність, диференціальне наслідування, гендерна саморегуляція, стадія статевої інтенсифікації, маскулінний тип, фемінінний тип, андроґінний тип, андроґінність, андроґінія, недиференційований тип.

1. Дайте відповіді на запитання:

1. Що таке гендерна ідентичність?
2. Як співвідносяться між собою поняття гендерна ідентичність і соціальна ідентичність?
3. Яка структура гендерної ідентичності?
4. Які основні етапи формування гендерної ідентичності?
5. Яка роль основних інститутів соціалізації у формуванні гендерної ідентичності?
6. Охарактеризуйте складові чоловічої і жіночої ідентичностей.
7. Як проявляються порушення гендерної ідентичності?
8. Назвіть позитивні умови формування гендерної ідентичності дитини.
9. Чим відрізняється кроссгендеризм від транссексуалізму?

2. Американські психологи, спостерігаючи за особливостями статево-рольового розвитку дітей, яких виховували безробітні батьки, оскільки мами в цих родинах працювали, визначили, що гендерні розходження щодо змісту занять, інтересів, умінь і навичок хлопчиків і дівчинок були не такими очевидними, як у більшості інших родин. Вони однаково грали з ляльками й технікою. Хлопчики семи – десяти років любили домашню роботу, уміли доглядати за молодшими братами й сестрами. Прокоментуйте ці явища з гендерної позиції.

3. Андрогінність – це гнучкість, адаптивність поведінки до конкретної ситуації. Однак чи не є перехід від асертивності (упевненості в собі) до м'якості, від лідерства до підпорядкованості проявами дисгармонійної Я-концепції?

4. Знайти й вписати в зошит наступні поняття: гендер, гендерна ідентичність, гендерна ідентифікація, гендерна роль, гендерні експектації, маскулінність, біологічна стать, сексуальність, соціальна ідентичність, фемінність, андрогінність, кроссгендерність, транссексуальність.

5. У психологічних портретах чоловіків і жінок, які рекомендується враховувати при підборі кадрів, звертається увага на такі особливості гіпергендерного поведінки (див. таблицю 1):

Таблиця 1

Чоловіки	Жінки
Логіка	Інтуїція
Узагальнення	Аналіз
Сприйняття в цілому	Увага до деталей
Схильність до абстракцій	Конкретне, наочне мислення
Практичність	Романтизм
Орієнтація в просторі й часі	Прив'язка до деталей
Технічна спрямованість	Гуманітарна спрямованість
Мотив досягнення успіху	Мотив налагодження відносин з навколишніми
Прагнення до лідерства	Уміння підкорятися
Схильність до новаторства	Дотримання правил
Бажання бути першим	Бажання бути єдиною й неповторною

Чи є ці особливості дійсними вказівками при професійному відборі? Знайдіть їх у сучасних жіночих і чоловічих журналах, а також у змісті комерційної реклами.

Лабораторно-практична робота

Ситуація 1. Вчитель, який виграв національну нагороду, розповідає по телебаченню про свій спосіб навчання: «Ви берете учня і дивитесь, що його насправді цікавить, і далі спираєтесь на його інтереси». П'ятирічна дівчинка, що дивиться цю програму, запитує у мами: «Що, до школи ходять лише хлопчики?». Мама відповідає: «Ні, вона і про дівчаток говорить, але...». Поясніть, як ця ситуація відображає соціальне конструювання гендеру?

Ситуація 2. Висока фемінність у жінок часто корелює з підвищеною тривожністю і зниженою самоповагою, високофемінінні жінки і високомаскулінні чоловіки гірше справляються з діяльністю, яка не співпадає з традиційними нормами статевої диференціації. Діти, поведінка яких найсуворіше відповідає вимогам їх статевої ролі, часто відрізняються більш низьким інтелектом і меншими творчими здібностями (Масобу, Jacklin, 1974). Чому слідування традиційним гендерним нормам не сприяє розвитку особистості та якості життя?

Ситуація 3. У 1972 році Броверман і колеги розробили анкету для оцінювання сприйняття людьми чоловічої і жіночої поведінки. Вони опитали більш ніж 1000 чоловік і зробили висновок про узгодженість відповідей: 75% як жінок, так і чоловіків вище оцінюють чоловічу стать, ніж жіночу. Як Ви думаєте, чим обумовлений цей результат? Якими могли б бути результати повторного дослідження в нинішній час?

Психологічна вправа «ОСОБИСТИЙ ГЕНДЕРНИЙ ОБРАЗ»

Мета: формування у студентів первинного уявлення про соціально-психологічний зміст поняття «гендер». *Необхідні матеріали:* кольорові маркери, фломастери.

Хід роботи:

Практичне заняття передбачає груповий формат роботи із застосуванням методів активного соціального навчання, бажано в гетерогенному за гендерною ознакою складі.

Етап 1. Знайомство. Викладач пропонує всім представити себе в довільній манері: назвати ім'я, у бажаному варіанті, один прикметник, що найбільш точно характеризує особистість учасника, а також трохи розповісти про себе. Це дозволяє налаштувати учасників на роботу і запустити процеси усвідомлення себе, перейти до виконання другого етапу.

Етап 2. Презентація особистого гендерного образу. Після процедури знайомства викладач пропонує студентам заглянути до себе у сумку та знайти там декілька особистих предметів, які можуть презентувати їх як чоловіка або жінку. Студентам пропонується створити «інсталяцію» з цих предметів на тему «Я-жінка/Я-чоловік». Далі студенти мають представити себе групі вже в якості чоловіка або жінки (відповідно зі своєю статтю).

Етап 3. Обговорення особистих презентацій. У процесі обговорення студенти переважно говорять не про біологічні ознаки чоловіків і жінок, а про такі особистісні якості, які виникають і проявляються в процесі міжособистісної взаємодії і в соціальному просторі. Окремі особистісні характеристики можуть бути спільними в гендерних образах як чоловіків, так і жінок. Під час обговорення викладач може загострити увагу на тому факті, що більшість пропонованих характеристик виявля-

ються безпосереднім чином не пов'язаними з біологічною статтю, хоча студентам було дано завдання представити себе в якості чоловіка або жінки. З цього можна зробити висновок, що на поверхні свідомості характеристики пов'язуються з біологічними факторами, а насправді визначаються соціальними відносинами і ситуаціями міжособистісної взаємодії, а самі поняття чоловічого і жіночого відображають зміст соціальних, а не біологічних якостей.

Тест. ШКАЛА ЛЮБОВІ ТА СИМПАТІЇ

Розроблено психологами Л.Я. Гозманом та Ю.Є. Альшиною.

Нижче подано 14 тверджень. До кожного з них підберіть варіант відповіді, яка, на вашу думку, відповідає стосункам, що склались з нею (ним). Варіанти відповіді:

- *дійсно, це так;*
- *ймовірно, це так;*
- *навряд, чи це так;*
- *це зовсім не так.*

1. Я відчуваю, що можу довірити йому (їй) абсолютно все.
2. Коли ми разом, у нас завжди подібний настрій.
3. Я можу сказати, що він (вона) належить тільки мені.
4. Вона (він) дуже розумна людина.
5. Для неї (нього) я готовий(а) абсолютно на все.
6. В більшості випадків вона (він) подобається людям майже зразу ж після знайомства.
7. Коли мені погано, то хочеться поділитися сокровенним тільки з нею (ним).
8. Я думаю, що ми з нею (ним) внутрішньо подібні одне до одного.
9. Я відчуваю себе відповідальним(ою) за те, щоб їй (йому) було добре.
10. Мені хочеться бути подібним на неї (нього).
11. Мені приємно відчувати, що вона (він) довіряє мені більше за всіх.
12. Вона (він) – одна (один) із найчарівніших дівчат (юнаків), котрих я знаю.
13. Мені було б дуже тяжко, якби прийшлося жити без неї (нього).
14. Я впевнена(ий), що він (вона) добре до мене ставиться.

Ключ:

- *дійсно, це так* – 4 бали;
- *ймовірно, це так* – 3 бали;
- *навряд чи це так* – 2 бали;
- *це зовсім не так* – 1 бал.

Складіть бали непарних тверджень (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13) і окремо – бали парних тверджень (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14).

В першому випадку ви отримали суму балів із шкали любові, у другому – із шкали симпатії.

В залежності від того, яка сума вища, можна судити про те, яке почуття переважає. Врахуйте, що кожна сума повинна бути більшою за 20 балів, тоді із впевненістю можна сказати, що у ваших взаєминах з нею (ним) переважає любов чи симпатія. Це завдання можна виконувати неодноразово з метою спостереження за своїми взаєминами з ним (нею).

Методика ГЕНДЕРНА АВТОБІОГРАФІЯ

Призначення: вивчення процесу становлення гендерної ідентичності. Підходить для підлітків і дорослих.

Цілі гендерної автобіографії:

- 1) простежити розвиток власної гендерної ідентичності на прикладі умов своєї гендерної соціалізації;
- 2) виділити механізми і способи, за допомогою яких здійснюється конструювання гендерної ідентичності.

Інструкція: згадайте своє раннє дитинство і шкільні роки. Згадайте ставлення до себе як до представника певної статі ваших батьків, родичів, вчителів. На основі спогадів напишіть свою гендерну автобіографію, спираючись на запропонований план (за основу взятий план гендерної автобіографії з роботи «Стать жінки»).

План гендерної автобіографії

1. З якого віку ви себе пам'ятаєте? Коли ви вперше відчули відмінності між хлопчиками і дівчатками, чоловіками і жінками? Коли ви помітили різне ставлення дорослих до хлопчиків та дівчаток?

2. З ким ви воліли грати у віці 5-8 років? Чи пам'ятаєте ви свої улюблені іграшки? Хто були улюбленими казковими героями і героями мультфільмів? Улюблені ігри: рухливі або спокійні, групові або поодинокі? Яким був ваш одяг і зовнішній вигляд в ранньому дитинстві, в молодших класах, в підлітковому віці?

3. Що вам говорили в дитинстві щодо того, якою має бути дівчинка, яким повинен бути хлопчик? Як вам давали зрозуміти, якої поведінки від вас як від хлопчика або дівчинки чекають оточуючі?

4. Гендерні процеси в школі: поведінкові моделі, які насаджуються вчителями, розрізнялися чи для хлопчиків і дівчаток? Ставлення вчителів до успішності і дисципліни хлопчиків і дівчаток – чи було воно різним?

5. Відносини з батьками: хто з батьків був вам ближче в дошкільному, молодшому шкільному, підлітковому та юнацькому віці? Які правила відносин між представниками різної статі існували у вашій родині? Яким моделям відносин ви намагаєтеся слідувати?

6. Які якості ви найбільше цінуєте в чоловіках, які – в жінках? Чому? Чи вважаєте ви, що чоловіки і жінки страждають від гендерних стереотипів і норм, поширених в суспільстві?

7. Що (або хто), на вашу думку, в більшій мірі вплинуло на сформовані у вас гендерні погляди і уявлення?

8. Виділіть механізми, що найбільш часто зустрічаються, прийоми, способи, які використовують оточуючі для формування вашої ідентичності і ваших гендерних уявлень.

Обробка та інтерпретація результатів

Аналіз і узагальнення результатів, представлених в текстах гендерних автобіографій, можна проводити за наступними напрямками:

1) виділення і систематизація механізмів і способів, що найбільш часто зустрічаються і які визначають характеристики гендерної ідентичності;

2) систематизація гендерних уявлень респондентів.

Практичне заняття 4.
Тема 4: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ГЕНДЕРНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ

Мета: розглянути особливості формування гендерних характеристик особистості в процесі соціалізації, виявити механізми гендерної соціалізації, охарактеризувати вплив сімейного виховання й структури родини на формування статево-типового поведіння; проаналізувати вплив засобів масової інформації на формування гендерних характеристик особистості.



1. Гендерна соціалізація. Теорії гендерного розвитку.
2. Механізми та фази гендерної соціалізації.
3. Відмінності в гендерно-рольовій соціалізації чоловіків і жінок.
4. Агенти гендерної соціалізації.

Ключові слова: соціалізація, гендерна соціалізація, гендерна група, гендерна диференціація, гендерна сегрегація, диференційне підсилення, диференційне моделювання, гендерні стереотипи, гендерні ролі, гендерна ідентичність.

1. Обговорення питань:

1. Перелічіть принципи, що лежать в основі гендерної соціалізації.
2. У яких сферах здійснюється гендерна соціалізація?
3. Які етапи гендерної соціалізації?
4. Що таке диференціальна соціалізація?
5. Дайте визначення гендерним ролям.
6. Що таке статево-типове поведіння?
7. Як стилі сімейного виховання впливають на формування гендерних характеристик особистості?

8. Які інститути соціалізації є важливими для формування особистості дошкільника, молодшого школяра, старшокласника, дорослої людини?
9. Чи піддані шкільні підручники впливу сексизму? Відповідь обґрунтуйте прикладами.
10. Який розподіл чоловічих і жіночих ролей транслюють нам засоби масової інформації?

2. Визначите функції гендерної соціалізації.

3. Охарактеризуйте механізми гендерної соціалізації.

4. Наскільки відрізняються ролі чоловіка й жінки в сюжетах дитячих казок? Якими вчать бути казки хлопчиків і дівчинок. Відповідь обґрунтуйте, привівши приклади.

5. Яку роль грають у гендерній соціалізації дитяча література, засоби масової інформації, реклама, телебачення, мультфільми? Приведіть приклади.

Практична частина

Завдання. *Розіграйте можливі для традиційної та егалітарної родин ситуації: син просить маму купити йому набір для вишивання або в'язання, а дочка – скейтборд. Зрівняєте підходи батьків у різних типах родин до таких проблем. Під час обговорення ситуації зверніть увагу на розповсюджені в суспільстві норми, правила щодо поведінки чоловіків і жінок.*

Завдання. *Проаналізуйте особливості становлення гендерних характеристик особистості в неповній родині й дітей-сиріт.*

Завдання. *Проаналізуйте текст «Приклад ранньої гендерної соціалізації» і дайте відповідь на запитання:*

- Які установки сприйняття хлопчика та дівчинки відбиті у висловленнях дідуся й бабусі?
- Який психологічний механізм гендерної соціалізації будуть активно використовувати дідусь і бабуся (учасники описаної ситуації) при організації взаємодії зі своїми онуками?

Приклад ранньої гендерної соціалізації

Дві тільки що народжені дитини лежать у палаті пологового будинку. Один, хлопчик, закутаний у блакитну ковдру, інша, дівчинка, у роже-

вій ковдрі. Кожній дитині лише кілька годин від роду, і на них уперше дивляться бабуся й дідусь. Розмова між ними йде в такий спосіб.

Бабуся: Це він – наш перший онук, хлопчик!

Дідусь: Правда, він здоровий маленький хлопець? Подивися на його кулачок. Цей хлопець стане справжнім маленьким забіякою. (Дідусь посміхається й демонструє боксерський удар своєму онукові). Молодчина!

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

Дідусь: Так – тільки послухай, які легені. Він стане відмінним хлопцем.

Бабуся: Бедняжка, він усе ще плаче.

Дідусь: Нічого. Йому це корисно, це розвиває його легені.

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

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

Коли вони йдуть поздоровити батьків, з'являються бабуся та дідусь другої дитини. Між ними відбувається наступна розмова.

Бабуся: Ось вона...єдина в рожевій ковдрочці! Хіба вона не красуня?

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

Бабуся: Яка мила...Ти знаєш, мені здається, вона трохи 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 переіменити 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 дивуюся, якщо вони захочуть ще одну дитину. Я знаю, краще б, якби був син, Джон, але маленька Джона 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 тихо.

Контраст між двома діалогами настільки різкий, що можна подумати, начебто вони вигадані. Насправді це відтворення реальних розмов, записаних у пологовому будинку.

Обговорення ситуацій

Ситуація 1. Образ жінки у рекламі найчастіше постає в двох варіантах: або як старанна домогосподарка, або як сексуально-естетичний об'єкт, який, у силу придбання якоїсь речі, стає ще чарівнішим. «Якщо вона і постає в ролі експерта, то найчастіше експерта в галузі косметики, ліків або корму для собак і кішок. В основному ж жінка постає в рекламі як предмет споживання, не дуже в цьому сенсі відмінний від того, що вона конкретно рекламує» (Тартаковська І. М., 1997. С. 72). Спрогнозуйте наслідки дії такої реклами на стосунки між дівчатками та хлопчиками.

Ситуація 2. Дж. Галлагер стверджує, що 30-50% інтелектуальної продуктивності припадає на такий фактор, як здібність до оволодіння абстрактною системою символів, 15-20% – на вплив однолітків. Ці усереднені показники наведені без урахування статево-вікових особливостей конформності. Водночас, відомо, що з раннього дитинства дівчаток орієнтують на міжособистісні відносини, на зв'язок з іншими людьми. Внаслідок підвищеної чутливості, обдаровані дівчатка рано інтеріоризують ці установки і демонструють високу соціальну адаптованість, яка часто змушує їх маскувати свої розумові здібності. (цит. за роботою Л.В. Попової, 1996) Чи можна припустити, що для дівчаток вплив однолітків є більш значущим і перевищує вищенаведений показник. Якщо так, то як можна використати це знання для підвищення інтелектуальної продуктивності дівчаток?

Ситуація 3. У ряді західних досліджень було показано, що хлопчики, які всупереч нормам, грають не тільки з дітьми одної з собою статі, більше піддаються глузуванням з боку однолітків і менш популярні в їх середовищі, ніж ті, які підпорядковуються статево-рольовим стереоти-

пам. Дайте психологічне пояснення експериментально встановленим фактам.

Ситуація 4. В оточенні хлопчика є різні моделі для наслідування (назвем умовно): «метросексуал», «качок», «трудоголік», «пивний життєвіт». Яку з моделей для наслідування вибере дитина?

Ситуація 5. Ситуація в магазині:

- Мамо, купи мені, будь ласка, ляльку!
- Ляльку? Навіщо тобі лялька? У тебе вже багато іграшок. («Мама» говорить незадоволеним голосом, вона явно роздратована, їй неприємне бажання хлопчика).
- Я хочу грати «в будинок», а дитини-то немає.
- Ти ж хлопчик, майбутній чоловік, тільки дівчатка в ляльки грають. Давай-но краще купимо робота. («Мама» говорить менторським тоном, не залишаючи дитині можливості змінити ситуацію, вона вважає свою позицію єдино правильною) (Клецина, 2003).

Визначте характер гендерного виховання дитини у такій сім'ї. Як би Ви відреагували на місці батьків хлопчика, який просить купити ляльку? Запропонуйте відповідь мами у егалітарній родині.

Ситуація 6. Нижче наводяться результати різних емпіричних досліджень гендерної соціалізації. Які наслідки для розвитку хлопчика та дівчинки можна прогнозувати на основі цих результатів? Двом групам випробовуваних демонстрували відеозапис поведінки семимісячної дитини. Одній групі представили її як хлопчика, інший – як дівчинку. Піддослідні мали описати її поведінку. У тій групі, де вона була представлена як хлопчик, її поведінка описувалася як більш активна, безстрашна і життєрадісна, ніж в іншій групі. Негативні емоції у хлопчика сприймалися як прояви гніву, а у дівчинки – страху. (Альошина Ю.Є., Волович А.С., 1991). В одному з американських досліджень, проведеному в 4-5-х класах, було виявлено, що 90% всіх заохочень з боку вчителів, призначених хлопчикам (позитивний зворотній зв'язок), – це заохочення за успішну інтелектуальну діяльність. Дівчатка таких заохочень отримали менше 80%. У той час як негативний зворотний зв'язок за невдачі в інтелектуальній діяльності склала 30% у хлопчиків і 75% у дівчаток (Golombok S., Fivush R., 1994).

Ситуація 7. Дослідження Елернори Маккобі та ін. показали, що дівчатка намагаються уникнути властивого хлопчикам більш грубого сти-

лю гри та домінування, що стає причиною формування окремих дівочих груп (Елеонора Маккобі, 1990). А чому хлопчики уникають дівчачого товариства?

Практичне завдання «ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ АВТОБІОГРАФІЧНИМ МЕТОДОМ»

Вступний коментар. Це практичне завдання узагальнює знання студентів про гендерну соціалізацію та гендерну ідентичність. Вам уже відомі різні теорії гендерної соціалізації, Ви маєте загальне уявлення про гендерну ідентичність, а також про інститути, агенти та суб'єкти гендерної соціалізації. Ці знання допоможуть Вам виконати це практичне завдання.

Метод, яким ми скористаємося для вивчення гендерної соціалізації та розвитку гендерної ідентичності, – гендерна автобіографія. Цей метод саморефлексії, спрямований на реконструкцію індивідуального соціального досвіду, запропонований І. Кльоциною (Клецина, 2003).

У процесі створення гендерної автобіографії людина може усвідомити характеристики своєї гендерної ідентичності, а також шляхи і способи її формування.

Мета: поглибити уявлення про механізми гендерної соціалізації, актуалізувати досвід гендерної соціалізації та здійснити його рефлексію. У процесі цієї роботи у Вас буде можливість зрозуміти способи і механізми конструювання власної гендерної ідентичності.

Необхідні матеріали: текст про ранню гендерну соціалізацію, орієнтовна схема написання власної гендерної історії.

Хід роботи

Це завдання виконується у різних форматах: індивідуальній та груповій.

Етап 1. Викладач пропонує познайомитися із вступним коментарем, де відображено сутність методу гендерної автобіографії.

Етап 2. Викладач просить актуалізувати прочитаний вдома текст спостереження за дітьми та їх батьками на дитячому майданчику Ольги Андрусик, Олега Марущенка, який відтворює моменти ранньої гендерної соціалізації.

*Андрусик Ольга, Марущенко Олег «Прогулянкові спостереження»
(Журнал «Я», тематичний випуск «Гендер і діти», 2018, № 44)*

Бити чи не бити?

– Микито, не бий Марійку. Вона ж дівчинка, тож слабша за тебе. Дівчаток ображати не можна.

– Хлопчики, перестаньте битися. Швидко розійдіться. Треба вчитися домовлятися.

– Захаре, не можна ображати маленьких. А ти, Єгоре, не дивись, дай йому здачі, ти ж пацан! Усе це ми чули не один раз. Та сама дія, але різні тлумачення, очікування, настанови... Що ж відбудеться далі? Дівчатка засвоять, що вони слабкі і не можуть нічого вдіяти, аби захистити себе. Зіткнувшись у дорослому житті, наприклад, з будь-якою із форм насилля (від «нерицарів» / «неджентльменів»), вони навряд чи зможуть дати відсіч, а просто стануть чекати, коли їм хтось (з «рицарів» / «джентльменів») допоможе. А якщо не допоможе, то так і терпітимуть усе життя... Хлопчики так само чудово засвоять, що дівчатка слабкі і відсіч дати не можуть. Бити дівчаток начебто не можна... Але якщо дуже треба, то нишком. Битися ж для чоловіка – начебто нормально, «вона взагалі-то сама винна». Напросилася... Ми вчимо, що «не можна бити дівчаток». То, виходить, що хлопчиків – можна? І битися – в принципі – нормально? У дитинстві просто розводимо хлопчиків у сторони, але все ж вважаємо таку поведінку допустимою, бо це ж вияв маскулінності, а саме такими начебто мають бути хлопчики. Тож «чоловічі розборки», травми, що іноді призводять до інвалідності, потрапляння до в'язниць і навіть смерті – усе це в подальшому їм забезпечено... Може, варто почати пояснювати усім дітям без виключення, що битися та ображати не можна ніколи і нікого, незалежно від статі, віку, фізичного стану та будь-яких інших ознак?

Обмежена свобода. Одна наша знайома завжди дозволяла своїй дочці плескатися в калюжах, кататися з гірок, «носитися», стрибати, не сварила за те, що та бруднилася. І ось на майданчику з'явилася мама, яка з відвертим осудом дивилася на таку поведінку. Вона одягала своїй доньці шапочку, хоча було дуже тепло, – щоб пісок на голову не потрапив. Дівчинка була «правильною» – чистою і чепурною, чемно гралася у пісочниці. Дещо неочікуваними виявилися для нас зміни, що відбулися із знайомою. Як тільки на майданчик виходила та мама, знайома починала сварити свою дитину, наполягала, щоб та теж поводитися «як

дівчинка». У результаті дочка стала некерованою, «катала» істерики. Здавалося, що вона підсвідомо розцінила мамину поведінку як зраду, бо не розуміла, чого та сердиться і кричить. На щастя, наша знайома вчасно зрозуміла, що висуває дитині різні, навіть протилежні, вимоги, причому без вагомих на те причин, а лише під «невидимим пресингом» стереотипів. Дівчинці знову дозволили бруднитися, активно гратися, вільно розвиватися і пізнавати світ. Така ситуація не рідкість. У приватному просторі дівчаткам дозволяють той ступінь свободи, який іноді обмежують у просторі більш публічному, «ведучись» на стереотипні поведінкові стандарти, побоюючись суспільного осуду. Такий дисбаланс у вихованні, особливо тривалий у часі, може призвести до невпевненості у собі, замкнутості, нервовості дівчинки. Що цікаво: хлопчиків така «різностандартність» якось обходить...

Істуканки. А ця випадково почута нами розмова символічно продовжує попередню історію.

– Іринко, не лізь високо, упадеш, – кричить мама дівчинці, яка підіймається драбинкою висотою максимум метрів зо два.

– До того ж там нагорі вітер, тебе продує.

– Та нехай лізе, там безпечно, – вступає інша мама.

– Мої теж там граються.

– Ну, на те вони і хлопчики, щоб по драбинах лазити.

– У мене дівчатка.

– Але наша така слабенька, постійно хворіє...

– Чому Ви її фізично не розвиваєте?

– А навіщо їй це?..

Гласне і негласне обмеження фізичної активності дівчаток – ще одна «класика» дитячих майданчиків. «Дівчача доля» – це пісочниця, гойдалка (невисоко), візочок і самокат (по рівній дорозі і не швидко). Як результат – фізичний розвиток дівчаток з роками починає суттєво відставати від аналогічного у хлопчиків, і це не «жарт природи», а «витівки» культури. Дарма. Невтішних – близьких і віддалених – наслідків таких обмежень для дівчинки чимало. Наприклад: часті хвороби, які можуть сильно підірвати здоров'я, невміння групуватися при падіннях, що іноді призводить до складних травм і переломів, погані результати на фізкультурі (привіт, булінг!), повільна реакція та невміння швидко бігати (скажімо, сумки та інші цінності злодії частіше вибивають з рук жінок – все одно не доженуть!). А ще слабкі м'язи та хребет, через що дівчат-

кам почасти непросто довго сидіти за партою, а в дорослому житті може бути важко займатися певною професійною діяльністю (що звузить їхню професійну траєкторію) і навіть виносити дитину. А питання «Чи кожна дівчинка може за себе постояти?» взагалі пропонуємо сприймати як риторичне. Доволі часто батьки, на жаль, слідують гендерним стереотипам і не розуміють, що хороший фізичний розвиток, миттєва реакція, вміння швидко бігати, високо стрибати, групуватися при падінні – необхідні всім без винятку. А такі навички уві сні не приходять, їх треба натреновувати, хоч би й на тих же дитячих майданчиках. Чим більш активною і фізично розвиненою є дитина, тим вона краще і безпечніше почуватється у цьому світі.

Некомунікабельна хамка. Сусідська маленька дівчинка регулярно влаштовує на вулиці справжній скандал, якщо сторонні намагаються з нею заговорити або, ще гірше, доторкнутися. Галасує, як пожежна сирена! Люди довкола, звісно, незадоволені такою поведінкою і починають обурено бурмотіти щось на кшталт: – Яка агресивна дівчинка! Хіба так можна?! Дівчатка повинні бути лагідними і привітними. Ви її погано виховуєте. Я ж нічого поганого їй не хочу...

Куди частіше до дитини «чіпляються» тоді, коли вона гуляє з мамою – іншою «великою дівчинкою», яка не здатна вступитися за маленьку. Дістається заодно і мамі:

– Дівчинка повинна бути чемною. А чому вона не каже, як її звать? Це некультурно. Зазвичай дівчаткам рота не закриєш, а ця мовчить. Вона у Вас точно нормальна? Чемність, комунікабельність, слухняність – знайомі «атрибути дівчачої долі», чи не так? Саме «дівчачої», бо до хлопчиків вимоги геть інші. Якщо він не каже, як його звать і кудись біжить або репетує, то це пояснюють сильним характером, виправдовують непосидючістю, «на автоматі» називають героєм. Хлопчикам дозволено бути «незручними», неконформними... Зазвичай батькам, навіть ліберальним, стає соромно перед іншими дорослими, якщо їхня донька «не така», не відповідає стереотипним очікуванням щодо фемінності. Тож вони починають виправдовуватися, сердитися, «смикати» дитину, раптом наполягають на ввічливості, слухняності, нормативності. Маленька дівчинка запам'ятовує: якщо з дорослими не вступати в комунікацію, «уславишся поганою». Але згодом дитина підрослає, і – о «підступність»! – раптом «на авансцену» виходить інша, протилежна та універсальна для обох статей норма – з незнайомими роз-

мовляти не можна! Пізно. З дівчинкою вона вже може «не спрацювати», бо та засвоїла раніше, що її можуть «тискати», і вона повинна бути «зручною», привітною та базікати без угаву.

– Тобі мама хіба не казала, що з незнайомцями не можна в ліфт заходити? – питає дорослий чоловік незнайому дівчинку, яка зайшла з ним до ліфту.

– Казала.

– А чого ж ти зайшла?

– Боялася, що Ви погано про мене подумаєте.

У результаті саме дівчат частіше за хлопчиків викрадають, гвалтують, продають у рабство. Зауважте, ми не закликаємо ростити хамок. Ми рекомендуємо забороняти будь-кому на вулиці питати у вашої дитини, як її звать, де вона живе, хто її батьки, куди вона йде, давати їй щось і тим більше здійснювати будь-який тілесний контакт без згоди дитини. Важливо також з пелюшок навчати усіх дітей правилам безпеки.

У групі обговорюються питання: Які установки сприйняття дітей різної статі відображені в цих замальовках? Які психологічні механізми гендерної соціалізації активно використовують дорослі (учасники описаної ситуації) при організації взаємодії зі своїми дітьми?

Етап 3. Цей етап передбачає індивідуальну роботу з написання «Гендерної автобіографії». Її схема наводиться нижче.

Гендерна автобіографія

- Коли Ви вперше відчували відмінності між хлопчиками і дівчатками, чоловіками та жінками? Коли Ви помітили різне ставлення дорослих до хлопчиків та дівчаток?

- З ким Ви воліли грати у віці 5-8 років? Чи пам'ятаєте Ви свої улюблені іграшки та ігри? Хто були улюбленими казковими героями і героями мультфільмів? Яким був Ваш одяг і зовнішній вигляд на різних етапах дитинства?

- Чи пам'ятаєте, що Вам говорили в дитинстві, про те, якою має бути дівчинка, яким повинен бути хлопчик? Як Ви дізнавалися про те, якої поведінки від Вас очікують оточуючі?

- Чи відрізнялися вимоги вчителів до хлопчиків та дівчаток? Яким було їх ставлення до дисципліни хлопчиків та дівчаток?

- Хто з батьків був Вам ближчим на різних етапах дитинства та підлітковості? Чи були у Вашій родині правила стосунків між представниками різної статі? Яких моделей стосунків Ви намагаєтеся дотримуватися?

- Які якості Ви найбільше цінуєте в чоловіках, які – в жінках? Хто (або що), на Вашу думку, найбільше вплинув на Ваші гендерні погляди та уявлення?

- Спробуйте виділити механізми, прийоми, способи, які найчастіше використовували оточуючі для формування Вашої ідентичності і Ваших гендерних уявлень.

Етап 4. Як підсумок, у групі здійснюється систематизація і виокремлення механізмів і способів, що визначають характеристики гендерної ідентичності. Обговорюється отриманий студентами досвід рефлексії власних гендерних уявлень.

Практичне заняття 5-6.
Тема 5: ГЕНДЕРНИЙ СТЕРЕОТИП ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Мета: закріпити знання про гендерні стереотипи як різновиди соціальних стереотипів, охарактеризувати причини виникнення й механізми формування гендерних стереотипів, їхні основні функції; розглянути вплив гендерних стереотипів на якість міжособистісного спілкування; проаналізувати відношення до гендерної рівності в українському суспільстві.



1. Визначення поняття "стереотип", "соціальний стереотип"
2. Дослідження стереотипів у психологічній науці: концепції У. Ліппмана, Т. Шибутані, Г. Теджфела.
3. Гендерні стереотипи
4. Функції гендерних стереотипів
5. Негативна роль гендерних стереотипів.

Ключові поняття: соціальний стереотип, гендерний стереотип, соціальна роль, гендерна роль, гендерні атитюди, сексизм, гендерна дискримінація, гетеросексизм.

1. Питання для обговорення:

1. Які основні групи гендерних стереотипів?
2. Що означає емоційно-оцінна завантаженість гендерних стереотипів?
3. Які стратегії виховання дітей пропонує С. Бем з урахуванням гендерної схеми?
4. При яких умовах гендерна схема затверджується в Я-концепції?
5. Які негативні ефекти гендерних стереотипів?

2. Визначите зміст і роль гендерних стереотипів у житті людей.

3. Розкрийте теоретико-методологічні основи дослідження гендерних стереотипів у міжособистісній взаємодії.

4. У відповідність із даними психологічних досліджень жінки, які поєднують професійну діяльність із домашніми обов'язками, хронічно переживають внутрішній конфлікт, пов'язаний з відчуттям:

- дефіциту й швидкоплинності часу;
- нагромадженням домашніх справ;
- почуття провини перед дітьми;
- нереалізованості мрії про відпочинок;
- дратівливості чоловіка щодо себе.

Кожна з сфер життя такої жінки вносить у її життя додаткові депресивні й тривожні стани. Які переживання найбільш значимі для вас, знайомих вам жінок? Який вихід з такого внутрішнього конфлікту підказали б ви? Чи розділяєте ви твердження, що секрет жінки в умінні або «устигати все», або «стати вільної від стереотипів»?

5. Проаналізуйте вплив гендерних стереотипів на стратегію вибору поведження в конфліктній ситуації.

6. Випишіть у зошит основні поняття теми: гендерні стереотипи, гендерна схема, статево-типове поведження, сексизм, дискримінація.

7. Знайдіть стереотипізовані й вільні від стереотипів установки:

➤ «Хлопчик повинен бути чисто й охайно одягненим, коротко постриженим, повинен добре вчитися, займатися спортом». Невже тільки це необхідно, щоб бути класним хлопцем?

➤ Так, у тебе є право на свій вибір, але пам'ятай: ти – майбутній чоловік, який повинен приймати правильні рішення в складних ситуаціях і відповідати за свої вчинки.

➤ З давніх часів дівчину вважали тендітною, учили оберігати її, піклуватися про неї. На картинах відомих художників жінку зображували як зразок природної краси, ніжності й доброти.

➤ Ваше поведження та зовнішній вигляд, дівчини, – це ваш вибір. Від вашого сьогоденного вибору залежить те, якою буде ваша жіноча частка, хто буде поруч із вами, якою буде ваша родина. Адже всі ви хочете мати успішне життя, вийти заміж за улюбленого чоловіка, народити здорових дітей і разом з ними бути щасливою.

Проаналізуйте українську народну творчість з точки зору традиційності трансльованих ними норм та ролей (наприклад казки, які

додадуться). Підберіть 10 приказок, де прописується традиційна роль жінки та чоловіка.

Завдання. В останні роки гендерні зміни можна простежити по діснеївських мультфільмах. Якщо подивитися на жіночі персонажі – вони все частіше відстоюють своє право на вибір, індивідуальність, самостійні рішення («Рапунцель: заплутана історія», «Принцеса і жаба», «Хоробре серце», «Моана»). А герої-чоловіки вчать брати на себе більше відповідальності («Ральф», «Принцеса і жаба»). Показовим є мультфільм «Суперсімейка-2», де головною темою став розподіл ролей у сім'ї: тато залишився вдома з дітьми, а мама відправилася рятувати світ.

Які ще гендерні зміни Ви помітили у масовій культурі? Які гендерні стереотипи, на Вашу думку, зберігають високу стійкість?

Завдання. Аналіз ситуацій.

Ситуація 1. Відповідно до законодавства України чоловіки мають право йти у декрет. Лише 2% скористалися цим правом.

Як це можна пояснити з точки зору гендерної психології?

Обговорення проблемних ситуацій

Ситуація 1. Один з блогерів так представив свою думку щодо очікувань до чоловіків: «Характерно те, що найчастіше жінки взагалі відмовляють чоловікам у праві на відпочинок: якщо чоловік прийшов з роботи і ліг на дивані, це вже привід для єхидних жартів, а то і прямого висловлення невдоволення з боку жінки. Чоловік, за відчуттям жінок, просто зобов'язаний приносити користь 24 години на добу, як зафрахтований авіалайнер, простій якого на землі – це прямі збитки авіакомпанії. Жінок такий стан справ не влаштовує, так і підмиває закотити скандал або дати чоловікові стусана. І закочують ці скандали. Або висловлюють своє невдоволення у формі постійного бурчання, «зудіння» і «пиляння»: «Що це за мужик, якщо нічого не робить, тільки думає (!) / дивиться футбол / сидить за комп'ютером» – обурюються жінки. У чому суть такої поведінки? Все в тому ж споживчому ставленні. Підсвідомо жінки переконані, що чоловіки існують тільки для задоволення їх бажань або, як вони міркують, «для користі сім'ї».

Дайте пояснення цієї ситуації з різних теоретичних позицій.

Ситуація 2. Ех, яка красуня! Що там, коли заміж? Давай, не бари-ся, а то про діток думати уже пора!

Чимало українців та українок, після того, як чують від жінки ці чотири слова – «Я не хочу дітей» – ціпеніють. Людей різного віку, у тому числі моїх однолітків, таке «одкровення» неодноразово шокувало. І завжди починалися дуже схожі розмови – про стакан води у старості, материнський інстинкт та призначення. Якщо чесно, то дивно чути про егоїзм звинувачувальним тоном від тих, які народжують дітей, щоб мати певність у стакані води перед смертю. Коли я казала таке в 12, з цього здебільшого сміялись і просили «не каркати», зараз мені 24, і жах з'являється в очах людей, але часто звучать сумніви: ще підростеш – захочеш, усі хочуть, не придумуй. Але таки не всі.

Прокоментуйте цю ситуацію з точки зору формування гендерної ролі.

Ситуація 3. В останні роки гендерні зміни можна простежити по діснеївських мультфільмах. Якщо подивитися на жіночі персонажі – вони все частіше відстоюють своє право на вибір, індивідуальність, самостійні рішення («Рапунцель: заплутана історія», «Принцеса і жаба», «Хоробре серце», «Моана»). А герої-чоловіки вчать брати на себе більше відповідальності («Ральф», «Принцеса і жаба»). Показовим є мультфільм «Суперсімейка-2», де головною темою став розподіл ролей у сім'ї: тато залишився вдома з дітьми, а мама відправилася рятувати світ.

Які ще гендерні зміни Ви помітили у масовій культурі? Які гендерні стереотипи, на Вашу думку, зберігають високу стійкість?

Ситуація 4. У Швеції спробували системно реалізовувати гендерно нейтральне виховання. Саме тут в минулому році відкрилися два гендерно нейтральних дитячі садочки, де дітей заборонено називати «хлопчик» і «дівчинка». Вихователям наказано звертатися до малюків тільки «hen» («воно»). У них не передбачені окремі зони для гри в ляльки або конструктори. Іграшки перемішані, щоб дівчатка і хлопчики могли гратися разом. Однак, навіть у самій Швеції більшість експертів сходяться на думці, що гендерно нейтральні дитячі садочки, швидше за все, не вирішать проблему стереотипів. Адже при переході в початкову школу діти все одно будуть стикатися з розмежуванням соціальних ролей за гендерною ознакою.

Яке Ваше ставлення до гендерно нейтрального виховання? Як Ви думаєте, які заходи, могли б допомогти вирішити проблему гендерних стереотипів у сімейному вихованні та освітньому процесі?

Ситуація 5. У Саудівській Аравії «Модель Хулуд» (так вона себе йменує у соцмережах) арештували після того, як в інтернеті з'явилося відео, на якому вона гуляє по вулиці древнього міста Ушайкір у короткій спідниці. Жінка стверджувала, що ролик виклали в мережу без її відома. Поліція заарештувала її за «неналежний одяг», і їй могло загрожувати тюремне ув'язнення і штраф. Після того, як про арешт жінки повідомило державне телебачення Саудівської Аравії, багато людей виступило на її захист у Twitter, жінку відпустили, вирішили не карати.

Поясніть механізм повернення до виконання гендерних ролей та особливості його дії щодо жінок та чоловіків.

Ситуація 6. Відповідно до законодавства України чоловіки мають право йти у декрет. Лише 2% скористалися цим правом.

Як це можна пояснити з точки зору гендерної психології?

Вправа «Ціна стереотипу». Виконання вправи починається з актуалізації теоретичного змісту понять «соціальний стереотип», «гендерний стереотип» та їх природи. На основі теоретичного аналізу та аналізу досвіду студентів виокремлюється декілька стереотипів для аналізу:

- *чоловік – годувальник; чоловік – незворушний «мачо».*
- *жінка – берегиня; жінка – приваблива «барбі».*

По кожному стереотипу роздуми студентів заносяться до таблиці:

Для чоловіка		Для жінки	
Вигоди	Втрати	Вигоди	Втрати

У процесі заповнення добре видно обмеження традиційних уявлень для обох статей, що знижує якість життя. Тут доречно обговорити, яким чином і для чого у суспільстві підтримуються стереотипи, пригадати роль різних інститутів та агентів соціалізації.

Тест-опитувальник Сандри Бем

(Джерело: *Говорун Т.В., Кікінежді О. Стать та сексуальність: психологічний ракурс: навчальний посібник. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 1999. С. 197-200*)

Інструкція: Уважно читаючи подані нижче якості оцініть за семибальною шкалою наявність їх у Вас:

- 1 – ця якість для Вас зовсім не характерна
- 2 – ця якість скоріше всього для Вас не характерна
- 3 – ця якість виражена у Вас в незначній мірі
- 4 – ця якість виражена у Вас посередньо
- 5 – ця якість виражена у Вас достатньою мірою
- 6 – ця якість у Вас яскраво виражена
- 7 – ця якість виражена у Вас дуже сильно

1. Самостійність.
2. Поступливість.
3. Доброта, милосердя.
4. Вміння постояти за себе.
5. Чутливість до проблем інших людей.
6. Схильність до самоаналізу.
7. Незалежність від впливу оточення.
8. Сором'язливість.
9. Сумлінність.
10. Атлетичність.
11. Ніжність.
12. Артистичність.
13. Здатність чинити тиск на інших, відстоювати власну точку зору.
14. Уміння вмовити, переконати.
15. Терпимість.
16. Самовладання, витримка.
17. Розвинута інтуїція.
18. Законослухняність, схильність до дотримання певних правил.
19. Енергійність.
20. Емоційна вразливість.
21. Надійність.
22. Здатність тверезо мислити.
23. Жалісливість.

24. Ревнивість.
25. Керівні, організаторські здібності.
26. Вірність, надійність.
27. Правдивість.
28. Схильність до ризику.
29. Чуйність.
30. Чесність.
31. Рішучість.
32. Співчутливість, здатність до співпереживання.
33. Щирість.
34. Само реалізованість у професійній діяльності.
35. Турботливість, здатність до опіки.
36. Працелюбність.
37. Наполегливість.
38. Лагідність.
39. Самовдоволеність.
40. Мужність, сміливість.
41. Дбайливість, акуратність.
42. Гордість.
43. Здатність захистити когось.
44. Тактовність, делікатність.
45. Вміння підтримувати дружні стосунки.
46. Амбітність, честолюбство.
47. Легковірність.
48. Відповідальність.
49. Схильність до азартних ігор.
50. Балакучість, схильність до пліткарства.
51. Уміння пристосовуватися.
52. Побоювання виявити слабкодухість.
53. Сентиментальність.
54. Непостійність.
55. Сила волі.
56. Любов до дітей.
57. Вихованість.
58. Схильність до змагання.
59. Схильність до пліткарства.
60. Оптимізм.

Ключ до опитувальника:

1. *Шкала маскулінності.* Додайте бали (відповідь «так») з питань: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58. Суму розділіть на 20. Здобутий результат – показник маскулінності.

2. *Шкала фемінності.* Додайте бали (відповідь «так») з питань: 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59. Суму розділіть на 20. Здобутий результат – показник фемінності.

3. *Шкала андрогінії.* Якщо показник маскулінності більший 4,9 (середня величина маскулінності дорівнює 4,9). Якщо показник фемінності більший 4,9 (середня величина фемінності дорівнює 4,9), то Ви маєте андрогінні якості.

4. *Шкала статево-нейтральних якостей.* Додайте бали з питань: 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36, 39, 42, 45, 48, 51, 54, 57, 60. Суму розділіть на 20. Якщо здобутий результат дорівнює 4,9, а показник фемінності і маскулінності менший 4,9, то Вас можна віднести до недиференційованого типу статево-рольової поведінки.

За кожне співпадіння з ключем нараховується 1 бал. Потім визначається показник фемінності (F) та маскулінності (M) за формулою:

$$F = (\text{сума балів за фемінністю}) : 20.$$

$$M = (\text{сума балів за маскулінністю}) : 20.$$

Основний індекс IS визначається як $IS = (F - M) \times 2,322$.

Якщо величина індекса у межах від -1 до $+1$, то робиться висновок про андрогінність.

Якщо індекс менше -1 , то – маскулінність, якщо індекс більший $+1$ – про фемінність.

Якщо індекс більший за $+2,025$, говорять про яскраво виражену фемінність, а якщо індекс менший $-2,025$, говорять про яскраво виражену маскулінність

Інтерпретація: Якщо за результати набраних балів Ви досягли середніх показників маскулінних та реінних якостей, то це означає, що Ви належите до того рідкісного типу людей – андрогінів, яким підвладні будь-яка робота і будь-які ролі – чоловічі і жіночі. Ваша поведінка досить гнучка, що дає Вам змогу водночас бути доброю, чутливою людиною, а також сміливою, рішучою, здатною постояти за себе, підтримати інших і повести їх за собою.

Якщо Ви набрали середню кількість балів за оцінкою фемінних якостей, які переважили маскулінні, то можна сказати, що ви людина, на співчуття якої розраховують і близькі, і друзі, і колеги. Проте в обставинах, які потребують уміння взяти на себе керівництво справами, виявити наполегливість і добитися безумовного підпорядкування когось одному, Ви виявляєте слабкість характеру, ухиляєтеся від відповідальності, передоручаєте розв'язання своїх проблем іншим людям.

Якщо ж Ви не добрали середньої кількості балів по фемінних рисах, проте у Вас яскраво виражені маскулінні якості, то це означає, що Ви здатні протистояти всім негараздам, згуртовувати людей навколо себе, надихати їх на досягнення цілей. Ви орієнтовані на досягнення успіху, подолання перешкод, на самоствердження в діяльності. Ви прагнете виробляти у себе твердість духу і характеру, що притаманні Вам значною мірою. Проте людям навколо Вас подекуди не вистачає Вашої емоційної підтримки, співчуття, ласкавих слів.

Якщо ж набрані Вами бали за шкалою нейтральних якостей переважають маскулінні та фемінні, Вам варто пильніше придивитися до значущих для Вас людей, як чоловіків, так і жінок, і спробувати визначити, яких якостей Вам бракує.

Проективна методика «МАЛЮНОК ЧОЛОВІКА ТА ЖІНКИ» (Н. Романова)

Призначення: дана проективна методика призначена для вивчення гендерних установок і гендерних аттітюдів особистості. Підходить для підлітків і дорослих.

Інструкція: намалюйте олівцем на чистому аркуші паперу чоловіка і жінку.

Обробка та інтерпретація результатів

Схема обробки включає аналіз наступних показників:

- просторове розташування фігур;
- їх абсолютна і відносна величина;
- особливості зображення і пропорції частин тіла;
- графічна якість зображення фігур своєї та протилежної статі;
- символічне трактування зображених деталей, дій, предметів;
- ступінь завершеності малюнка.

Виділяють наступні гендерні установки:

1. *Співпраця.* Гендерна установка «співпраця» представлена малюнками, на яких чоловік і жінка включені в загальну діяльність. Часто це сценка з життя: чоловік і жінка садять дерево; на робочому місці сидять за столами; в домашньому інтер'єрі – вона готує, він читає газету і т. п. Для таких респондентів суб'єкти протилежної статі розглядаються не стільки в емоційному, скільки в соціальному плані, скоріше як суб'єкти діяльності, в діяльнісному контексті. Слід зауважити, що чоловік на таких малюнках часто зображений із символами статусу: кейс, дипломат, капелюх, одяг елегантно підкреслений. Для таких респондентів справа, кар'єра, соціальний статус – найважливіші життєві цінності.

2. *Опора.* «Опора» діагностується в наступних випадках: фігури чоловіка і жінки зображені приблизно рівними за розміром, вони однаково ретельно промальовані і добре декоровані, немає видимої переваги того чи іншого персонажу. Вони міцно тримають один одного за руки, що символізує підтримку, спаяність, єдність. Створюється враження, що жінка і чоловік як би спираються один на одного, знаходять підтримку в цьому союзі. Малюнки такого типу зустрічаються переважно у молодих респондентів обох статей, але частіше у дівчат. Дані тестування виявляють у таких досліджуваних м'якість, відсутність агресивності, дружелюбність. В анамнезі – благополучна батьківська сім'я і відсутність конфліктів, стресів або серйозних ускладнень в області особистих, інтимних відносин.

3. *Ізоляція.* «Ізоляція» представлена малюнками, на яких жінка і чоловік зображені в профіль або відвернувшись один від одного. Наявність зазначених ознак свідчить про наявність проблем в області гетеросексуальних стосунків. Такі малюнки зустрічаються у досліджуваних в разі розриву, краху інтимних відносин, серйозних потрясінь, які є наслідком конфлікту, стресу в області взаємовідносин між чоловіком та дружиною, у перед- або післярозлучній ситуації. Дані тестування виявляють у таких досліджуваних знижений фон настрою, депресію, інтровертованість, дистанційованість.

4. *Незалежність.* Гендерна установка «незалежність» представлена малюнками, на яких і чоловік, і жінка зображені анфас, що стоять на певній відстані один від одного. Кожен з персонажів як би сам по собі («самодостатні»). Відстань між зображеними персонажами на малюнках різних випробовуваних може зображатись по-різному: від

1-3 см до 18-20 см, при цьому діє наступна закономірність: чим більша фізична відстань між персонажами на малюнку, тим більша психологічне «відстань» між малюнком і суб'єктами протилежної статі. Дані тестування виявляють у таких досліджуваних стриманість, інтровертованість, соціальну незручність, невпевненість в собі, тривожність, боязкість, скритність, егоцентризм. Зазначені риси можуть бути представлені як в повному обсязі, так і ізольовано. Особливо актуально вказане вище відносно тих випробовуваних, на малюнках яких руки у зображених персонажів заведені за спину або опущені в кишені. Таке положення рук – показник боязкості, стриманості. Однак гендерна установка «незалежність» виявляє не тільки патерн зазначених вище рис, провідним фактором в яких є параметр «невпевненість в собі», але й інший, не менш значимий фактор – «опору на себе».

5. *Індиферентність*. Гендерна установка «індиферентність» представлена малюнками, на яких обидва персонажі зображені анфас, на відстані один від одного. Формально малюнки з наявністю даної установки схожі на малюнки, в яких представлена гендерна установка «незалежність». Однак відмінна риса саме гендерної установки «індиферентність» пов'язана з відсутністю чіткої диференціювання між фігурами, тобто чоловічий і жіночий персонажі мало відрізняються один від одного, у них мало ознак традиційно презентуємих чоловіком і жінкою, скоріше, це два варіанти однієї й теж самої «безстатевої» істоти. На таких малюнках чоловік і жінка відрізняються один від одного лише 1-2 ознаками (зачіскою, взуттям і т. д.). Така ситуація відображає наявність у випробуваного слабкої статевої диференціації, недостатнє розуміння типово чоловічого і типово жіночого.

6. *Притяжіння*. Гендерна установка «притяжіння» діагностується в малюнках, де чоловік і жінка зображені зверненими обличчям один до одного, вирази їхніх облич відображають зацікавленість один одним. Такі малюнки відображають велику значимість для особистості сфери гетеросексуальних стосунків і емоційну привабливість осіб протилежної статі. Приклад гендерної установки «притяжіння»: на малюнку чоловік і жінка зображені в профіль, обличчям один до одного, на їхніх обличчях посмішки, вони простягають один одному руки. Дані тестування виявляють у таких досліджуваних активність, виражену сексуальну мотивацію, екстраверсію. Варіантом гендерної установки «притяжіння» є малюнки, де персонаж однієї статі з респондентом зображений обличчям

у напрямі до персонажу протилежної статі. Останній намальований анфас. Такого роду малюнки відображають ситуацію зацікавленості і позитивного ставлення до осіб протилежної статі.

7. *Агресія*. Гендерна установка «агресія» представлена малюнками, на яких чоловік і жінка зображені в ситуації протистояння, конфлікту, ворожнечі. Це малюнки, на яких один з персонажів або обидва персонажі реалізують відносно іншого якусь ворожу дію. Наприклад, наносять кулаками удари, замахуються шаблею, направляють пістолет в сторону іншого і т. п. Такі малюнки свідчать про неприкриту ворожість, агресію; протилежна стать представлена в якості несучої загрози. Часто на таких малюнках чоловік і жінка зображені зверненими обличчям один до одного так само, як і в разі гендерної установки «притяжіння». В цьому випадку в наявності дві різні тенденції у випробуваного – ворожості, агресивності і зацікавленості та потягу.

Блок гендерних аттitudів представлений наступними варіантами ставлення до своєї та протилежної статі:

1. *Надцінний об'єкт*. Гендерний аттitud «надцінний об'єкт» діагностується в декількох випадках:

1) коли істота, переважно протилежної статі, представлена декількома зображеннями – людина робить кілька начерків, намагаючись домогтися досконалості в малюнку: у наявності ретельне промальовування, старанність, відповідальність;

2) коли особа персонажа закрита вуаллю, фатою;

3) коли персонаж зображений у вигляді ангелоподібного або божественної істоти. У всіх випадках респонденти позитивно акцентовані на малюванні, багато уваги приділяють цій процедурі.

2. *Обвинувачений об'єкт*. Гендерний аттitud «обвинувачений об'єкт» представлено зображеннями, де персонаж своєї або протилежної статі представлений як несучий негативні ознаки, з низьким соціальним статусом. Часто це малюнки, де один або обидва персонажі зображені п'яними, погано одягненими, нерозчісаним, роззутими і т. п.

3. *Романтичний об'єкт*. Гендерний аттitud «Романтичний об'єкт» представлено малюнками, де чоловік представлений як галантний кавалер, лицар, поза і жести якого відображають повагу, схиляння, захоплення по відношенню до жінки. Жінка на таких малюнках – втілена жіночність, муза, красуня, істота, що асоціюється з божеством і т. п.

4. *Функціональний об'єкт*. Гендерний аттіюд «Функціональний об'єкт» представлено малюнками, на яких позначено традиційне розуміння призначення представників обох статей. Наприклад, жінка зображена поряд з плитою, готуючи їжу, або вона тримає за руки дітей, миє підлогу і т. п.

5. *Відкинутий об'єкт*. Даний аттіюд представлено малюнками, де персонажі, зазвичай протилежної статі, зображені символічно – у вигляді пляшок, чарок, шприців, сигарет і т. п. Крім того, в цю групу можуть бути віднесені малюнки, де чоловік і жінка зображені розділеними рисою, стіною і т. п.

6. *Сексуальний об'єкт*. Гендерний аттіюд «Сексуальний об'єкт» представлено зображеннями чоловіка і жінки з акцентованими сексуальними ознаками (область стегон, грудей), на малюнку часто є сексуальна символіка.

7. *Погрозливий об'єкт*. Даний аттіюд представлений малюнками, на яких чоловік або жінка представлені в якості несучих загрозу.

8. *Незрозумілий об'єкт*. Гендерний аттіюд «Незрозумілий об'єкт» представлено малюнками, на яких зображення чоловіка або жінки мають як би «незакінчені» деталі особи, не до кінця промальовані, що заважає чіткому уявленню про персонажі.

9. *Малоцінний об'єкт*. Гендерний аттіюд «Малоцінний об'єкт» представлено зображеннями, на яких один або обидва персонажі зображені як такі, що мають невелику цінність – маленького зросту, некрасиві, неакуратні.

МЕТОДИКА Опитувальник «ПРИСЛІВ'Я»

Призначення: даний опитувальник використовується для вивчення гендерних установок, що стосуються розподілу ролей в сім'ї. Підходить для підлітків і дорослих. В якості тверджень використані російські народні прислів'я, зібрані В. І. Далем. Опитувальник призначений для визначення ступеня схильності випробуваних традиційним уявленням про поділ ролей в сім'ї.

Інструкція: якою мірою ви згодні з наведеними судженнями? Поставте плюс у графі, яка відповідає вашій думці Кожному варіанту відповіді присвоюється відповідний бал:

- абсолютно згоден – 5 балів;
- скоріше згоден – 4 бали;
- важко сказати – 3 бали;
- скоріше не згоден – 2 бали;
- абсолютно не згоден – 1 бал

№ з/п	Судження	5	4	3	2	1
1.	Добра жінка та жирна юшка – іншого добра не шукай					
2.	Чоловіку брати долото, а дружині прости полотно					
3.	Чоловік – голова, дружина – душа					
4.	Не та господарка, яка говорить, а та, яка борщ готує					
5.	Чоловік дім будує та злидні відганяє					
6.	Від поганої дружини – постарієш, від хорошої – помолодієш					
7.	Чоловіку молоти пшеницю, а дружині пеки паляниці					
8.	Мир у сім'ї на дружині тримається					
9.	Без чоловіка, що без голови, без дружини, що без розуму					
10.	Жінці дорога – від печі до порога					
11.	Не всяку правду чоловік дружині каже, а й каже, так обманює					
12.	Жінка та кішка завжди в хаті, чоловік та собака у дворі					
13.	Чоловік тягне в одну сторону, жінка в іншу					
14.	Нехай часто губи надула, тільки б вогонь раніше роздула					
15.	Дружина верховодить, тоді чоловік по сусідах бродить					

Обробка та інтерпретація результатів

З 15 тверджень 10 відображають традиційні уявлення про розподіл ролей в сім'ї. Це твердження 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 14. Твердження 6, 9, 11, 13, 15 є фоновими, результати відповідей на ці твердження в обробку даних не включаються.

Підсумовуються бали, отримані в результаті оцінки тверджень 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 14. Мінімальне значення балів – 10, максимальне – 50.

За результатами заповнення опитувальника можна визначити тип гендерних установок, що стосуються розподілу ролей в сім'ї. Вони можуть бути традиційними, егалітарними або невизначеними. Чим більша сума балів, тим в більшій мірі респонденту притаманні традиційні установки про розподіл ролей в сім'ї. Якщо за опитувальником «Прислів'я» отримані значення більше 37 балів, то можна говорити про вираженість традиційних гендерних установок, якщо значення менше 23 балів – про вираженість егалітарних установок. Значення від 24 до 36 свідчать про невизначеність гендерних установкою.

Практичне завдання «КРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЛІТЕРАТУРНИХ ТА НАРОДНИХ КАЗОК»

Мета: розширення знання про гендерно-психологічні явища, формування навичок їх виокремлення та аналізу у буденному житті, продуктах діяльності людини (художня література, народна творчість). Необхідні матеріали: фрагменти текстів літературних та народних казок, таблиця для фіксації даних аналізу.

Хід роботи:

Студенти розділяються на мікрогрупи по 3-4 чоловіки й викладач оголошує наступну інструкцію:

Інструкція. Уважно прочитайте тексти народних та літературних казок та віднайдіть у них усі явища, які відносяться до інтерактивного та особистісного рівнів аналізу гендеру. Внесіть їх до таблиці:

Психологічні аспекти гендеру	Цитати з тексту

Студенти працюють у мікрогрупах по 3-4 людини: спільно обговорюють та готують спільну презентацію результатів роботи мікрогруп. Кожна група отримує тексти, що містять опис взаємодії казкових персонажів різної статі. Для роботи у групах можна скористатися текстами, наведеними нижче, або скористатися самостійно підібраними студентами текстами.

Тексти казок для психологічного аналізу

Ледача жінка (українська народна казка)

Мав чоловік ліниву жінку, яка не дбала, щоб виробити собі шматок полотна. От він і каже:

– Жінко, видиш, людські жінки дбають, то мають полотно, а ти як прийдеться вмерти, то не буде навіть чим рук укрити!

А вона каже:

– Не журися, найшла б я чим тебе вкрити!

Чоловік собі й думає: «Ану притаюся, наче я вмер, що вона буде мені робити? Чим вона мене вкриє?» Бере й наче вмирає. Положила вона його на лаві. Мала якесь веретено з пряжею. Бере чіпляє йому нитку до зуба і мотає: то на зуби, то на пальці на ногах.

Обмотала, починає плакати, голосити:

– Чоловіче мій, на що ж ти тепер схожий?!

А він обзивається до неї:

– А чорт би тебе побрав! На кобзу тепер схожий! Встав, набив добре – і вона вже пильнувала прясти.

Про Марійку і сплячого леґіня (українська народна казка)

Жили на Буковині чоловік та жінка, які мали доньку Марійку. А вона була така файна, що зривала очі в парубків. Але мала ганч: коли плакала – надворі йшов дощ. Доки була маленька – люди припадали коло неї, як коло писаного яйця, бо земля вимокала, і врожаю в полі не могли зібрати.

Дізналися про дівчину в широких світах. Приїжджали файними каретами й просили, аби вона їхала в далекі краї, де нема дощів. І дівчина їхала. Там їй ставало жаль за Буковиною і вона дуже плакала. А до вкола лило, як з відра. Люди тішилися з того, бо і в них сади цвіли, поля зеленіли.

Але Марійці вже минали молоді роки, а леґіні не дуже придивлялися до неї. Одного дня вона вийшла з дому і подалася в гори. Ішла, скільки йшла, коли глип – а перед нею хата. Марійка увійшла. Там було чисто й тихо, а на постелі спав файний леґінь. Над ним висіла табличка, де було написано: «Хто мене буде доглядати так, аби на мене й му-

ха не сідала три роки, три місяці, три тижні, три дні, три хвилини і три секунди, то коли це буде хлопець – стане моїм рідним братом, а як дівчина – стане моєю жінкою».

Леґінь сподобався Марійці. Сіла коло ліжка і почала дозирати сплячого. Сиділа так три роки, пильнуючи, аби навіть муха на нього не сідала. Та за той час вона дуже змарніла.

Минуло ще три місяці, три тижні, три дні й три години. Через три хвилини й три секунди леґінь має прокинутися. Раптом на подвір'ї почувся гармидер: приїхали цигани.

Молода циганка забігла до кімнати і відтрутила Марійку. Взяла в руки хусточку й почала від леґіня відганяти мухи. Минуло три хвилини і три секунди. Леґінь розплющив очі і уздів перед собою молоду циганку.

– Це я, парубче, відганяла мух від тебе. Я!..

А Марійка в сусідній кімнаті гірко плакала. Надворі пустився страшний дощ. Дівчина глипнула на скрипку, що висіла на стіні, й сумно заспівала: Ти, скрипочко, мені жалібно заграй і серце моє на кавалки розікрай.

Леґінь почув спів і кинувся в сусідню кімнату. Побачив там Марійку і спитав:

– Чому ти, дівчино, виводиш такі сумні співанки?

– Бо-м три роки була коло тебе і зовсім змарніла. А тебе забрала молода циганка.

Леґінь узяв Марійку за руку і повів надвір, де чекали коні із золотими сидельцями. Сіли та й поїхали до її тата й мами. А скоро у горах загуділо весілля. І я там був: співав, танцював, вівкав. Потім сів на стілець – і казочці кінець

Практичне заняття 7.

Тема 6: ОСНОВНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОВЕДІНКИ

1. Статевотипізована поведінка.
2. Дружні і сексуальні гендерні відносини.
3. Гендерні відносини у подружніх стосунках.
4. Лідерство в родині.



Ключові терміни: статевотипізована поведінка, подружні ролі: сексуальний партнер, друг, опікун, захисник, сексуальність, типи шлюбу: 1) одночасна полігінія; 2) одночасна поліандрія; 3) одночасна моногамія; 1) груповий шлюб; 2) пробний шлюб (життєва назва – цивільний.); 3) «гостьовий» шлюб (інша назва – «уїк-ендовий»); європейський і східний шлюби.

Обговорення теоретичних питань.

Лабораторно-практична робота

Завдання. Чи є справедливими наведені нижче твердження? Відповідь аргументуйте. Складіть свій перелік існуючих у суспільстві гендерних стереотипів:

- *Домашнє господарство – справа жінки, а не чоловіка.*
- *Кар'єра заважає жінці бути хорошою матір'ю та господинею.*
- *Чоловік мусить бути главою сім'ї та контролювати сімейне життя.*
- *Молодість і краса жінки є головною запорукою її щастя.*
- *Успішність чоловіка визначається кількістю грошей, що він заробляє, та високим соціальним статусом.*
- *Чоловіки – більш егоїстичні, товстошкірі, зарозумілі, нездатні до співпереживання.*
- *Жінки – емоційніші, вразливіші, мають слабшу нервову систему, тому як тільки щось, то відразу в сльози.*
- *Тільки жінка може бути берегинею миру та злагоди в сім'ї та суспільстві.*
- *У чоловічій природі закладено войовничість.*

➤ Тільки окремі жінки здатні виконувати провідні ролі у підприємстві, виробництві, політиці. Жінкам краще орієнтуватися на підлеглі ролі. Чоловіки краще справляються з керівними посадами і більше розуміються на політиці, економіці, науці.

Завдання. Гендерні особливості розподілу сімейних ролей.

Завдання. Дайте відповідь на два обраних Вами запитання:

1. Охарактеризуйте особливості поділу відповідальності за дітей.
2. Які бувають стилі поведінки батьків в сімейних відносинах?
3. Яким чином проявляється демонстрація гендерно-типових рис своєї статі в поведінці?
4. Охарактеризуйте ставлення до дітей різної статі.

Опитувальник «Я – ЖІНКА / ЧОЛОВІК»

Інструкція: «Ви отримали бланки опитувальника, де в колонці написані незавершені речення, які починаються з фрази «Я – жінка...» або «Я – чоловік...» (бланки роздані відповідно з біологічною статтю учасників заняття) і далі залишено вільний рядок. Будь ласка, протягом 10 хвилин завершіть речення».

Текст опитувальника

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 радію, коли...
7. Я – жінка (чоловік) і знаю, що...
8. Я – жінка (чоловік) і засмучений (засмучена) тим, що...
9. Я – жінка (чоловік) і роблю...

Обробка та інтерпретація результатів

Для кожного речення виводиться бал, який показує, наскільки це речення характеризує того хто відповідає як людину, що відповідає ґендерному стереотипу (2 бали), не відповідає (0 балів) або нейтральна (1 бал). У цьому випадку індивідуальна оцінка рівня стереотипності / нестереотипності носить суб'єктивний характер, тобто людина сама визначає для себе характеристики ґендерного стереотипу.

Приклади речень та варіанти відповідей з оцінкою:

Я -жінка, тому що...	<input type="checkbox"/> народилась такою	2
	<input type="checkbox"/> мені подобається бути такою	0
	<input type="checkbox"/> просто жінка	1
Я – жінка і хочу, щоб...	<input type="checkbox"/> я завжди була красивою	2
	<input type="checkbox"/> мене поважали та цінували мою точку зору	0
	<input type="checkbox"/> був мир в усьому світі	1
Я -жінка і можу...	<input type="checkbox"/> бути терплячою	2
	<input type="checkbox"/> добитися всього в житті сама	0
	<input type="checkbox"/> дозволити собі деякі речі	1

Отримані у всіх реченнях результати підсумовуються.

- від 19 до 27 – свідчить про те, що особистість характеризує себе як таку, що відповідає ґендерному стереотипу;
- від 10 до 18 – свідчить про те, що особистість не дуже добре усвідомлює або «витісняє» власні ґендерні характеристики;
- від 0 до 9 – свідчить про те, що особистість характеризує себе як таку, що не відповідає ґендерному стереотипу.

Опитувальник РОЗПОДІЛ РОЛЕЙ У РОДИНІ

Призначення: даний опитувальник призначений для дослідження рольової структури сім'ї, а також його можна використовувати для вивчення установок особистості щодо розподілу сімейних ролей між чоловіками і жінками. Підходить для підлітків і дорослих.

Примітка: якщо опитувальник використовується для дослідження установок особистості щодо розподілу сімейних ролей між чоловіками і жінками, то випробовуваних просять висловити свою думку не про те, як в їхній родині розподілені ролі між чоловіком і дружиною, а пропонують висловити судження про те, як взагалі повинні розподілятися сімейні ролі. Таким чином, з'ясовуються ґендерні установки респондентів, пов'язані з розподілом ролей в сім'ї. В даному випадку в інструкції не озвучується слово «вашої».

Інструкція: просимо Вас відповісти на запропоновані нижче питання, що стосуються деяких моментів організації (вашого) сімейного життя.

1. Від кого повинні залежати інтереси і захоплення сім'ї?

a) в основному від чоловіка;

b) більшою мірою повинні залежати від чоловіка, але і від дружини теж;

c) більшою мірою повинні залежати від дружини, але і від чоловіка теж;

d) в основному повинні залежати від дружини.

2. Від кого більшою мірою має залежати настрої в сім'ї?

a) в основному має залежати від дружини;

b) більшою мірою має залежати від дружини, але і від чоловіка теж;

c) більшою мірою має залежати від чоловіка, але і від дружини теж;

d) в основному має залежати від чоловіка.

3. Якщо виникне необхідність, хто в першу чергу повинен знайти, де можна зайняти велику суму грошей?

a) це зробить дружина;

b) в першу чергу це зробить дружина, але й чоловік теж;

c) в першу чергу це зробить чоловік, але й дружина теж;

d) це зробить чоловік.

4. Хто в сім'ї частіше повинен запрошувати в будинок гостей?

a) найчастіше чоловік;

b) зазвичай чоловік, але й дружина теж;

c) зазвичай дружина, але й чоловік теж;

d) частіше дружина.

5. Хто в сім'ї більшою мірою повинен піклуватися про затишок і зручність в квартирі?

a) в основному чоловік;

b) більшою мірою чоловік, але й дружина теж;

c) більшою мірою дружина, але й чоловік теж;

d) в основному дружина.

6. Хто з подружжя повинен першим цілувати і обіймати іншого?

a) це повинен робити чоловік;

b) це повинен робити чоловік, але й дружина теж;

c) це повинна робити дружина, але й чоловік теж;

d) це повинна робити дружина.

7. Хто в сім'ї повинен вирішувати, які газети і журнали виписувати і купувати?

- a) зазвичай повинна вирішувати дружина;
- b) більшою мірою це повинно залежати від дружини, але і від чоловіка теж;
- c) більшою мірою це повинно залежати від чоловіка, але і від дружини теж;
- d) зазвичай повинен вирішувати чоловік.

8. За чиєю ініціативою частіше подружжя повинні ходити в кіно, в театр?

- a) з ініціативи чоловіка;
- b) в основному з ініціативи чоловіка, але буває, що дружини теж;
- c) в основному з ініціативи дружини, але буває, що чоловіка теж;
- d) з ініціативи дружини.

9. Хто в сім'ї повинен грати з маленькими дітьми?

- a) в основному дружина;
- b) частіше дружина, але й чоловік теж;
- c) найчастіше чоловік, але й дружина теж;
- d) в основному чоловік.

10. Від кого в родині повинна залежати взаємна задоволеність інтимними стосунками?

- a) в основному повинна залежати від чоловіка;
- b) більшою мірою повинна залежати від чоловіка, але і від дружини теж;
- c) більшою мірою повинна залежати від дружини, але і від чоловіка теж;
- d) в основному повинна залежати від дружини.

11. Майже всі подружні пари час від часу зазнають труднощів в інтимних відносинах. Як Ви вважаєте, від кого це може залежати (свідомо чи мимоволі) більшою мірою?

- a) найчастіше від чоловіка;
- b) від чоловіка, але і від дружини теж;
- c) від дружини, але і від чоловіка теж;
- d) частіше від дружини.

12. Чиї життєві принципи і правила (відношення до брехні, обов'язковість виконання обіцянок, неможливість запізнь і ін.) повинні бути визначальними в родині?

- a) життєві принципи дружини;
- b) як правило, дружини, але в деяких випадках чоловіка;
- c) як правило, чоловіка, але в деяких випадках дружини;
- d) життєві принципи чоловіка;

13. Хто в сім'ї повинен стежити за поведінкою маленьких дітей?

- a) це повинна робити дружина;
- b) це повинна робити дружина, але й чоловік теж;
- c) це повинен робити чоловік, але й дружина теж;
- d) це повинен робити чоловік.

14. Хто в сім'ї повинен ходити з дитиною в кіно, театр, цирк і ін.?

- a) це повинен робити чоловік;
- b) це повинен робити чоловік, але й дружина теж;
- c) це повинна робити дружина, але й чоловік теж;
- d) це повинна робити дружина.

15. Хто в сім'ї більшою мірою повинен звертати увагу на самопочуття іншого?

- a) чоловік;
- b) у більшій мірі чоловік, але дружина теж;
- c) у більшій мірі дружина, але й чоловік теж;
- d) дружина.

16. Уявіть собі таку ситуацію: у кожного партнера з'явилася можливість змінити роботу на більш високооплачувану, але менш цікаву. Хто це зробить в першу чергу?

- a) це зробить дружина;
- b) швидше дружина, ніж чоловік;
- c) швидше чоловік, ніж жінка;
- d) це зробить чоловік.

17. Хто в сім'ї повинен займатися повсякденними покупками?

- a) в основному чоловік;
- b) більшою мірою чоловік, але й дружина теж;
- c) більшою мірою дружина, але й чоловік теж;
- d) в основному дружина.

18. Хто в сім'ї матиме більше підстав ображатися на байдужість, черствість, нетактовність іншого?

- a) чоловік;
- b) більшою мірою чоловік, але й дружина теж;
- c) більшою мірою дружина, але й чоловік теж;
- d) дружина.

19. Якщо в сім'ї виникнуть фінансові проблеми, то хто з подружжя повинен зайнятися пошуками додаткового заробітку?

- a) це повинен зробити чоловік;
- b) в першу чергу чоловік, але і дружина прийме в цьому участь;
- c) в першу чергу дружина, але й чоловік прийме в цьому участь;
- d) це повинна зробити дружина.

20. Хто в сім'ї повинен планувати, як і де провести відпустку?

- a) в основному дружина;
- b) частіше дружина, але й чоловік теж;
- c) найчастіше чоловік, але й дружина теж;
- d) в основному чоловік.

21. Хто в сім'ї повинен викликати представників різних ремонтних служб і вести з ними переговори?

- a) це повинна робити дружина;
- b) це повинна робити дружина, але й чоловік теж;
- c) це повинен робити чоловік, але й дружина теж;
- d) це повинен робити чоловік.

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховують, в якій мірі та чи інша роль реалізується чоловіком / дружиною. Індекси по кожній сфері обчислюються як середнє арифметичне трьох питань.

У питаннях 1, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19 першій альтернативі приписується значення 1, другий – 2, третій – 3, четвертої – 4.

В інших питаннях значення приписуються в зворотному порядку, тобто в питаннях 2, 3, 7, 9, 12, 13, 16, 20, 21 першій альтернативі приписується значення 4, другий – 3, третьої – 2, четвертої – 1.

Підрахунок за сферами ведеться наступним чином:

- 1) виховання дітей $(9 + 13 + 14) : 3$;

- 2) матеріальне забезпечення сім'ї $(19 + 3 + 16) : 3$;
- 3) емоційний клімат в родині $(2 + 15 + 18) : 3$;
- 4) організація розваг $(20 + 8 + 4) : 3$;
- 5) роль господаря / господині $(17 + 5 + 21) : 3$;
- 6) сексуальний партнер $(10 + 6 + 11) : 3$;
- 7) організація сімейної субкультури $(1 + 7 + 12) : 3$.

Мінімальне значення – 1 бал, максимальна – 4 бали.

Чим вище отриманий бал, тим більшою мірою дана роль в сім'ї реалізується дружиною, чим нижче – чоловіком. Якщо величина близька до середнього значення, то, отже, цю роль обоє реалізують приблизно в рівній мірі. Якщо опитувальник використовується для вивчення установок особистості щодо розподілу сімейних ролей між чоловіками і жінками, то його результати інтерпретуються наступним чином. Значення від 2 до 3 балів дають інформацію про наявність виражених егалітарних установок. Значення від 3 до 4 балів при виконанні таких ролей, як виховання дітей, підтримка емоційного клімату, виконання ролі господині, а також значення від 1 до 2 балів при виконанні інших ролей характеризують випробуваних як підданих традиційним ґендерним установкам. Інші варіанти значень відносяться до невизначених установок.

Практичне заняття 8.
Тема 7: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНИХ
ВІДНОСИН

Мета: закріпити поняття гендерних відносин, охарактеризувати моделі та рівні гендерних відносин; проаналізувати види та рівні гендерних конфліктів, які проявляються у відносинах як між статями так і усередині кожної статі; розкрити особливості сімейних відносин як різновиду міжособистісних гендерних відносин.



1. Поняття про психологію гендерних відносин.
2. Гендерні відносини на мікросоціальному рівні.
3. Егалітарна державна політика. Типи гендерної ідеології.
4. Гендерні відносин у міжгруповій взаємодії.
5. Внутрішньогруповий фаворитизм.
6. Особливості гендерних відносин у міжособистісній взаємодії.
7. Поняття про статеву сегрегацію.

Ключові терміни: психологія гендерних відносин, гендерні відносини, моделі змістовних характеристик міжстатевих відносин: партнерська і домінантно-залежна; гендерні уявлення, гендерна політика, політична нерівність статей, державна політика щодо жінок, типи державної політики щодо жінок: патріархатна політика держави; патерналістська політика, егалітарна державна політика щодо жінок, гендерна ідеологія, егалітарна державна політика, внутрішньогруповий фаворитизм, міжгрупова дискримінація, гендерно-рольова сегрегація, концепція сегрегації-конвергенції статей.

1. Обговорення питань:

1. Дайте визначення поняттям «гендерні уявлення» та «гендерні установки».
2. В чому полягає специфіка прояву гендерних відносин на макрорівні?

3. Що таке екзистенціальна кризова ситуація?
4. Які компоненти виділяють в структурі гендерних відносин?
5. Порівняйте особливості відносин в сім'ях домінантно-залежного та партнерського типів.
6. У чому ви бачите гендерний аспект сексуального насилля? Хто найчастіше стає жертвою економічного та фізичного насильства? Чому?
7. Перелічіть рівні гендерного конфлікту.
8. Які фактори впливають на подружні відносини? Проілюструйте свою відповідь емпіричними даними.
9. Які психологічні проблеми виникають у чоловіка працюючої жінки?
10. Назвіть схожі та відмінні риси девіантної поведінки чоловіків та жінок.

2. Зробити аналіз співвідношення видів гендерних відносин та гендерних характеристик особистості.

3. Охарактеризувати основні моделі гендерних відносин.

4. Знайдіть та опишіть основні положення соціологічних та соціально-психологічних пояснень щодо розділення домашньої праці.

5. Розкрийте зміст концепції компенсаторного поведіння, концепції соціальних очікувань та концепції ідентифікації, які пояснюють ведучу роль жінки у сім'ї.

6. Визначити типи внутрішніх гендерних рольових конфліктів.

7. Ознайомтесь із видами та формами гендерного насильства, представленими у книзі «Насильство в сім'ї. Як боротися з ним державі». Які з них більшою мірою поширені щодо жінок? (див. таблицю 1).

Таблиця 1

Осередок	Сім'я	Громада	Держава
Форми гендерного насильства	<p><i>Фізична агресія:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – вбивство; – побиття; – скалічення геніталій; – позбавлення їжі; – позбавлення медичної допомоги; – насильство та контроль у репродуктивній сфері. <p><i>Сексуальне насильство:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – зґвалтування; – кровозмішення. <p><i>Емоційне насильство:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – позбавлення волі; – примусове одруження; – погрози репресіями. 	<p><i>Групи за соціальною приналежністю</i> (культурною, релігійною тощо). Насильство щодо жінок в межах цієї групи чи поза нею.</p> <p><i>Фізичне насильство:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – побиття; – фізичне покарання; – насильство та контроль в репродуктивній сфері; – шкідливі традиційні практики (спалення відьом). <p><i>Сексуальне насильство:</i></p> <p>зґвалтування; домагання.</p> <p><i>Місце роботи.</i></p> <p><i>Сексуальна агресія:</i></p> <p>переслідування; залякування.</p> <p><i>Комерціалізоване насильство:</i></p> <p>торгівля жінками; примусова проституція.</p>	<p><i>Політичне насильство:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – незаконне позбавлення волі; – примусова стерилізація; – примусова вагітність; – толерантне ставлення до гендерного насильства на недержавному рівні; – насильство в місцях позбавлення волі; – насильство у війську, поліції тощо.

8. Оцініть свою спрямованість на традиційні чи егалітарні стосунки, провівши наступний тест:

Інструкція: Прочитайте твердження. Дайте відповідь, наскільки ви особисто відчуваєте і використовуєте такі із запропонованих відповідей? А – цілком згоден (згодна); В – згоден (згодна); С – не згоден (не згодна); Д – цілком не згоден (не згодна).

1. Татам властиво пильніше контролювати дочку, ніж сина.
2. Чоловік має право наполягати на тому, щоб жінка прийняла його точку зору стосовно того, що можна чи не можна роботи.
3. Робота жінки не може бути протиставлена чоловічій роботі.
4. Не передбачається, що жінки нададуть перевагу своїй кар'єрі, а не домашнім обов'язкам більшою мірою, ніж чоловіки.
5. Не має жодних природних відмінностей між чоловіками та жінками в чуттєвості та емоційності.

6. Жінки повинна докласти всіх зусиль, що звести до мінімуму причини роздратування і незручності для її чоловіка.
7. Жінка повинна витончено приймати галантну увагу з боку чоловіка.
8. Жінка взагалі потребує чоловічого захисту і керівництва.
9. Заміжні жінки повинні протистояти поневоленню домашніми обов'язками.
10. Мати, яка не є в шлюбі, аморальніша та безвідповідальніша, ніж батько, який також не є в шлюбі.
11. Заміжні жінки не повинні працювати, якщо їхні чоловіки здатні їх утримувати.
12. Чоловік має право сподіватися, що його дружина захоче народити дітей.
13. Жінки повинні вільно конкурувати з чоловіками у будь-якій сфері економічної діяльності.
14. Повинен бути єдиний стандарт сексуальної поведінки для чоловіків та жінок.
15. Батько й мати повинні мати рівні повноваження та відповідальність за дисципліну та виховання дітей.
16. Незалежно від статі за однакову роботу повинна бути рівна оплата.
17. Тільки незвичайна жінка може бути допущена у політику.
18. Жінкам мають бути надані рівні можливості з чоловіками для професійно-технічної освіти.
19. Чоловік повинен бути оцінений як законний представник сім'ї в усіх юридичних питаннях.
20. Чоловік і дружина повинні брати участь у всіх домашніх справах, якщо обоє зайняті однаковою кількістю годин поза домом.
21. Немає жодної причини для очікування дівчиною, яка стоїть в переповненому автобусі, того, щоб чоловік запропонував їй своє місце.
22. Підкорення дружини чоловіку – давня традиція.
23. Лідерство спільноти повинно бути більшою мірою в руках чоловіків.
24. Жінки, які прагнуть кар'єри, ігнорують можливість збагатити своє життя відданістю чоловіку та дітям.
25. Це смішно для жінки – керувати локомотивом, а для чоловіка – штопати шкарпетки.
26. До жінок, які скоїли злочин, покарання повинно бути менш суворим, ніж для чоловіків.
27. Жінки повинні бути менш активні у залицянні, ніж чоловіки.

28. Сучасні соціальні проблеми стали кричущими внаслідок активізації ролі жінок у їх розв'язанні.
29. Немає вагомої причини, щоб жінки брали прізвище чоловіків після шлюбу.
30. Чоловіки агресивніші за своєю природою і більше орієнтуються на досягнення, ніж жінки.
31. Сучасна жінка зобов'язана стежити за своєю фігурою не більше, ніж її чоловік за своєю талією.
32. Образливо для жінки просити гроші у свого чоловіка.
33. Існує багато слів та фраз, які не можна вимовляти жінкам, проте дозволено говорити чоловікам.
34. Правові засади суспільної праці мають бути однаковими для обох статей.
35. Жінки частіше, ніж чоловіки, досягають мети обхідними шляхами.
36. Жінки не повинні відвідувати ті самі місця, що й чоловіки, і мати однакову міру свободи з ними.
37. Жінки надто нервові та чутливі, щоб стати добрими хірургами.
38. Це образливо для жінок – підкорятися шлюбній обіцянці.
39. Нерозумно вважати, що миття підлоги більше підходить жінкам, ніж стриження газонів.
40. Жінки не повинні підкорятися сексуальному рабству в шлюбі.
41. Жінка заробляє стільки, стільки її чоловік, тому вартість їхнього відпочинку вони повинні платити порівну.
42. Жінки повинні визнати свою інтелектуальну обмеженість порівняно з чоловіками.

Обробка результатів

Підраховують відповіді так: А = +2, В = +1, С = -1, Д = -2. Оскільки одна половина тверджень є профеміністичного напрямку, а друга – антіфеміністичного, необхідно змінити математичний знак на протилежний (+2 стає -2 та ін.) у твердженнях під номерами: 1, 2, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 33, 35, 36, 37 і 42. Підсумувавши бали за всіма пунктами, отримаєте результат у діапазоні від -84 до +84. Чим вищий бал, тим більше ви феміністично орієнтовані, тобто орієнтовані на традиційні стосунки.

Практичне заняття 9-10.

Тема 8: ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мета: розглянути особливості зайнятості чоловіків та жінок професійною діяльністю, представленість їх у різних професіях; визначити гендерні аспекти діяльності організації, статус жінки в організації; проаналізувати проблеми гендерної асиметрії в менеджменті; визначити гендерні особливості в побудові іміджу керівника та охарактеризувати гендерні аспекти бізнесу.



1. Професійна сегрегація за ознакою статі

2. Горизонтальна професійна сегрегація. Дискримінація у сфері праці: проблеми сексизму.
3. Вплив статевого поділу праці на формування конкретних функцій.
4. Можливості в професійній діяльності.
5. Вертикальна професійна сегрегація
6. Статеві особливості адаптації до професійно діяльності.
7. Жіноча праця і соціальний порядок.
8. Відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок.
9. Аналіз можливих причин розриву в оплаті праці чоловіків і жінок.

Ключові поняття: професійна сегрегація за ознакою статі, горизонтальна гендерна професійна сегрегація, вертикальна гендерна професійна сегрегація, «скляна стеля», токінізм, проформізм, сексуальні домагання на робочому місці, сексуальні цькування, біархат, матриархат, егалітарна сім'я, гендерна сегрегація, принцип реципрокності.

Завдання 1. Чи являється нерівноправність жінок із чоловіками в сфері виробничих відносин основною характеристикою гендерних відносин у сфері ділової взаємодії? Чому?

Завдання 2. В чому проявляється професійна сегрегація?

Завдання 3. Прочитайте оголошення.

На постійну роботу потрібні МИЙНИЦІ ПОСУДУ Чоловіки/жінки до 40 років, приємної зовнішності, без шкідливих звичок.

Терміново потрібна ДОГЛЯДАЛЬНИЦЯ. Чоловік із медичною освітою.

Дайте відповіді на запитання:

1. Які думки виникнуть у чоловіка, який прочитає ці оголошення?
2. Які думки виникнуть у жінки після прочитання цих оголошень?
3. Хіба тільки люди приємної зовнішності можуть бути працьовитими мийницями чи мийниками посуду? Чи важливі такі додатки до оголошень?
4. У чому ви бачите прояв гендерної асиметрії мови? Яка його причина? До чого це може привести?

Завдання 4. В чому суть феноменів: «скляна стеля» та «липка підлога» в сфері професійних ґендерних відносин?

Завдання 5. Нижче у формі чоловічого роду дано назви деяких професій. Напишіть їх у формі жіночого роду. Вчитель, геолог, лікар, бандурист, організатор, пілот, електрик, вівчар, лектор, редактор, поет, директор, акушер.

- Прокоментуйте результати вашої роботи.

Завдання 6. Аналіз ситуації. Мама двох малолітніх дітей хоче поміняти роботу, щоби місце роботи було поблизу домівки. Побачивши на дверях магазину оголошення «Запрошуємо на роботу молодих людей чоловічої статі віком до 30 років», вона звернулася до адміністратора з проханням роз'яснити їй, чому вона, жінка, не може працювати на цій посаді, адже вона є добрим фахівцем у галузі торгівлі. Адміністратор відповів, що власник магазину хоче взяти на роботу саме молодого, до того ж неодруженого, чоловіка, оскільки пошлюблені жінки та чоловіки створюють проблеми. Мовляв, вони піклуються про те, як забезпечити свою родину, а не про прибуток роботодавця.

- Наведіть свої аргументи на користь мами з дітьми.
- Наведіть свої аргументи на користь адміністратора магазину.
- Які закони порушує власник магазину?
- Чому необхідно знати законодавство про працю при влаштуванні або звільненні з роботи?

Методика. ДІАГНОСТИКА ФУНКЦІОНАЛЬНО-РОЛЬОВИХ ПОЗИЦІЙ В УПРАВЛІНСЬКІЙ КОМАНДІ

Інструкція для учасників дослідження. У кожному розділі розподіліть суму 10 балів між характеристиками, які, на Ваш погляд, найвлучніше характеризують вашу поведінку. Ці бали можна розподілити між кількома твердженнями. У деяких випадках всі 10 балів можна розподілити між усіма твердженнями або застосувати до будь-якого одного твердження. Необхідно занести бали до таблиці, що подана нижче.

1. Що, на мою думку, я можу привнести в групову роботу:

- А. Я швидко знаходжу нові можливості.
- Б. Я добре можу працювати з багатьма людьми.
- В. Я досить вдало пропоную нові ідеї.
- Г. Я можу допомагати іншим людям висувати ідеї.
- Д. Я здатний дуже ефективно працювати, мені подобається інтенсивна робота.
- Е. Я згоден бути непопулярним, якщо це сприятиме одержанню позитивних результатів.
- Ж. У звичних умовах я працюю швидко.
- З. Я не маю упереджень, тому я завжди приймаю альтернативні дії за можливі.

2. У мене є недоліки в груповій роботі, можливо, це те, що:

- А. Я дуже напружений, поки захід не продумано, не проконтрольовано, не проведено.
- Б. Я даю занадто велику свободу людям, чиї погляди вважаю обґрунтованими.
- В. Я маю слабкість забагато говорити самому, поки нарешті у групі не з'являються нові ідеї.
- Г. Мій власний погляд па речі заважає мені миттєво поділяти ентузіазм колег.
- Д. Якщо потрібно чого-небудь досягти, я буваю авторитарним.
- Е. Мені важко поставити себе в позицію керівника, тому що я боюся зруйнувати атмосферу співробітництва в групі.
- Ж. Я надто захоплююся власними ідеями і втрачаю те, що відбувається в групі.
- З. Мої колеги вважають, що я занадто турбуюся про несуттєві дрібниці і хвилююся, що нічого не вийде.

3. Коли я включений у роботу з іншими:

- А. Я впливаю па людей, не пригнічуючи їх.
- Б. Я дуже уважний, тому помилок через недбалість не може бути.
- В. Я готовий наполягати на будь-яких діях, аби не зволікати з часом і не випустити з поля зору головної мети.
- Г. Я маю завжди орті пальні ідеї.
- Д. Я завжди готовий підтримати гарну пропозицію для спільних інтересів.
- Е. Я дуже уважно ставлюся до нових ідей і пропозицій.
- Ж. Оточенню подобається моя прохолодна розсудливість.
- З. Мені можна довірити пильнування за тим, аби вся основна робота була виконана.

4. У груповій роботі для мене характерне те, що:

- А. Я дуже зацікавлений у тому, щоб добре вивчити і дізнатися про своїх колег.
- Б. Я спокійно поділяю погляди оточуючих або дотримуюсь поглядів меншості.
- В. У мене завжди знайдуться гарні аргументи, щоб спростувати помилкові пропозиції.
- Г. На мою думку, я маю хист викопувати роботу, тільки-но її план потрібно задіяти.
- Д. У мене є схильність пропонувати щось несподіване.
- Е. Усе, що я роблю, намагаюсь довести до досконалості.
- Ж. Я готовий встановлювати контакти поза групою.
- З. Хоча мене цікавлять усі погляди, я, не роздумуючи, можу прийняти власне рішення, якщо це необхідно.

5. Я одержую задоволення від своєї роботи, тому що:

- А. Мені подобається аналізувати ситуації та шукати правильний вибір.
- Б. Мені подобається знаходити практичні вирішення проблеми.
- В. Мені подобається відчувати, що я впливаю на встановлення гарних взаємин.
- Г. Мені приємно здійснювати сильний вплив при прийнятті рішень.
- Д. Я маю можливість зустрічатися з людьми, що можуть запропонувати щось нове.
- Е. Я можу досягти згоди людей, розробляючи алгоритм виконання завдання.

Ж. Мені подобається зосереджувати власну увагу на виконанні поставлених завдань.

3. Мені подобається працювати в галузі, де я можу застосовувати свою уяву та творчі здібності.

6. Якщо я несподівано одержав важке завдання, яке треба виконувати в обмежений час і з незнайомими людьми:

А. Я почуватимусь загнаним у кут, допоки не розроблю своєї лінії поведінки.

Б. Я працюватиму з тим, хто запропонує найкраще рішення, навіть якщо ця людина мене не приваблює.

В. Я спробую віднайти людей, між якими зможу розділити частинами це завдання й у такий спосіб зменшити обсяг роботи.

Г. Моє природжене відчуття часу не дозволить мені відставати від графіка.

Д. Я вірю, що буду спокійно, на межі своїх можливостей прямувати до мети.

Е. Я досягатиму поставленої мети попри будь-які складні ситуації.

Ж. Я готовий узяти виконання роботи на себе, коли відчуваю, що група не впорається.

3. Я організую обговорення, аби стимулювати людей висловлювати нові ідеї і шукати можливості для досягнення мети.

7. Стосовно проблем, які у мене виникають, коли я працюю в групі:

А. Я завжди висловлюю нетерпіння, коли хтось гальмує процес.

Б. Деякі люди критикують мене за те, що я занадто аналітичний і мені бракує інтуїції.

В. Моє бажання переконатися, що робота виконується на найвищому рівні, викликає незадоволення.

Г. Мені дуже швидко усе набридає і я покладаюся на одного-двох людей, які можуть надихнути мене.

Д. Мені важко розпочати роботу, у разі, якщо я чітко не уявляю мети.

Е. Іноді мені буває важко пояснити іншим якісь складні речі, що спадають мені на думку.

Ж. Я розумію, що я вимагаю від інших зробити те, що сам зробити не можу.

3. Якщо я наштовхуюся на реальний опір, то мені важко чітко довести свою точку зору.

Обробка та інтерпретація результатів

Побудуйте таблицю відповідно до зразка-ключа, вписуючи по горизонталі по кожному питанню поряд з відповідною літерою ту кількість балів, яку Ви дали цьому варіанту відповіді.

Підсумуйте бали по кожному з I-VIII стовпчиків. Визначте ті стовпці-ролі, де набрано найбільші суми. Ці ролі Ви найчастіше відіграєте у групі.

Прочитайте і проаналізуйте описи ролей у груповій взаємодії:

I роль – голова, II роль – формувальник, III роль – генератор ідей, IV роль – оцінювач ідей, V роль – організатор роботи, VI роль – організатор групи, VII роль – дослідник ресурсів, VIII роль – завершувач.

Зразок-ключ для обробки й інтерпретації відповідей

Питання	Ролі							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
1	Г	Е	В	З	Ж	Б	А	Д
2	Б	д	Ж	Г	А	Е	В	З
3	А	В	Г	ж	З	Д	Е	Б
4	З	Б	д	в	Г	А	Ж	Е
5	Е	Г	З	А	Б	В	Д	Ж
6	В	Ж	А	Д	Е	Б	З	Г
7	Ж	А	Е	Б	Д	З	Г	В

I – «**голова**». Функції: сприймає різні точки зору і приймає рішення. Властивості: вміє вислухати, красномовний, логічний, рішучий. *Тип:* спокійна, стабільна особистість, потребує високомотивованої групи.

II – «**формувальник**». Функції: лідер, поєднує зусилля членів групи в єдине ціле. Властивості: динамічний, рішучий, наполегливий. *Тип:* домінуючий екстраверт, потребує компетентної, цілісної групи.

1 і 2 – два протилежних підходи до спільного управління групою.

III – «**генератор ідей**». Функції: джерело ідей. Властивості: багата уява, креативність. *Тип:* нестандартна особистість, потребує мотивованого оточення, яке сприйматиме його ідеї.

IV – **«оцінювач ідей»**. Функції: аналіз і логічні висновки, контроль. Властивості: аналітичність, інтелектуальність, ерудованість, «якір групи», повертає до реальності. *Тип*: розсудлива, вольова особистість, потребує постійного джерела інформації та нових ідей.

V – **«організатор роботи»**. Функції: перетворення ідей на конкретні завдання та організація їх виконання. Властивості: організатор, вольовий, рішучий. *Тип*: вольова особистість, потребує пропозицій, ідей групи.

VI – **«організатор групи»**. Функції: сприяє досягненню злагоди у групі, залагоджує непорозуміння, знає потреби, проблеми членів групи. Властивості: чуйність, дипломатичність, доброта, комунікабельність. *Тип*: емпатійна й комунікативна особистість, потребує постійного контакту з усіма членами групи.

VII – **«дослідник ресурсів»**. Функції: з'єднуюча ланка із зовнішнім середовищем. Властивості: комунікабельний, схильний до захопливості, енергійний, привабливий. *Тип*: «наполегливий екстраверт», потребує свободи дій.

VIII – **«завершувач»**. Функції: спонукає групу все робити вчасно й до кінця. Властивості: професійна педантичність, обов'язковість, відповідальність. *Тип*: педантична особистість, потребує групової відповідальності, обов'язковості.

Щоб управлінська команда була ефективною, необхідно, аби всі ці ролі були представлені в групі та члени групи взаємно доповнювали один одного. Іноді один член команди може виконувати дві, а то й більше ролей.

Практичне заняття 11-12.

Тема 9: ГЕНДЕР: МОЖЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1. Поняття про професійну кар'єру.
2. Чинники, що впливають на професійну кар'єру жінок.
3. Види професійної кар'єри жінок.
4. Типи кар'єрно-успішних жінок.
5. Гендерна специфіка професійної кар'єри в освітніх організаціях.



Основні поняття: професійна кар'єра, її основні етапи та види, підходи до вивчення кар'єри: соціально-психологічний; управлінсько-менеджерський; соціально-економічний, типи кар'єри, чинники, що впливають на професійну кар'єру, кар'єра, типи внутрішньо-організаційної кар'єри: «вертикальна» (зміна статусу), «горизонтальна» (зміна статусу працівника на одному ієрархічному рівні), «центрострімка» (зміна соціального статусу працівника, що тягне за собою зміну його ціннісних орієнтацій, оцінювання працівником власної ролі в організації), «цільова», «монотонна», «спіральна», «миттєва», «стабілізаційна»; типи кар'єри за спрямованістю руху працівника всередині організації: «горизонтальна кар'єра», «кар'єра, що зростає», «стрімко зростаюча кар'єра»; типи кар'єри управлінсько-менеджерського напрямку: «ситуаційна кар'єра», «залежна кар'єра», «власноручна кар'єра», «кар'єра стосовно розвитку об'єкта», «кар'єра «по трупах», «системна кар'єра»; стадії кар'єрного зросту: передвступна – вступна («кандидат», «пошукувач»), період базового навчання – прийнятої на роботу («новачок, який навчається» – «адаптований, той, що усвідомив посадові обов'язки»), перше регулярне призначення – підвищення або пониження посади («новий член організації»), друге призначення («повністю прийнятий, законний член організації»), постійне членство – припинення роботи та вихід на пенсію («старшина»), після виходу («пенсіонер»); види професійної кар'єри жінок: лінійна, переривчаста, паралельна; типи кар'єрно-успішних жінок: "кандидати у майстри", "успішні керуючі", "вільні художники", "сестри милосердя", "жриці науки"; Типи жіночої педагогічної кар'єри: "типова", "стабільна", "дволінійна", "перервана", "нестабільна".

1. Питання для обговорення:

1. В чому полягає проблема вивчення кар'єри як соціально-психологічного феномена?
2. Дайте якомога повнішу характеристику поняття «кар'єра».
3. Назвіть шість основних стадій кар'єрного росту.
4. Розкрийте рівні чинників, що впливають на розвиток професійної кар'єри.

2. Перелічити типи жінок з різною соціальною орієнтацією.

3. Охарактеризуйте психологічний зміст поняття «скляна стеля».

4. Відомий той факт, що жінки в цілому зайняті на жіночих» роботах, за які платять менш, ніж за традиційно «чоловічі» роботи. Існує гіпотеза про те, що більшість жінок зовсім не хочуть та не прагнуть улаштуватися на традиційно «чоловічі» роботи. Як теорія «компенсуючих відмінностей» підтверджує побідну думку? Якими іншими причинами можна пояснити цей факт?

5. Визначити різницю в стилях управління лідерів-чоловіків та лідерів-жінок.

6. Проаналізуйте складові формування привабливого образу керівника-жінки та керівника-чоловіка.

7. Охарактеризуйте особливості мотиваційної сфери чоловіків та жінок-підприємців.

8. Напишіть міні-твір на тему: «Моя майбутня кар'єра».

Методики для діагностики психологічних особливостей здійснення професійної кар'єри в організаціях

1. Інтерв'ю з педагогом (кар'єрне консультування)
2. Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.А. Чикер і В.Е. Винокурової)

1. ІНТЕРВ'Ю З ПЕДАГОГОМ (кар'єрне консультування)

Інструкція

Під час проведення інтерв'ю слід пам'ятати:

1. В основі кадрового інтерв'ю лежить діалог.

2. Завчасно підготуйтеся до бесіди і надайте співрозмовникові таку ж можливість.
3. Створіть довірливу атмосферу, що сприяє дискусії.
4. При обговоренні зосередьтеся на діяльності педагога, а не на його особистості.
5. Не поспішайте з висновками.
6. Дозвольте собі висловлювати свою точку зору на ці запитання.
7. Завершуйте бесіду на позитивній ноті.

Інструкція для педагога:

Це інтерв'ю – частина роботи з педагогами в школі. Воно допомагає краще зрозуміти себе, свої можливості і досягнення в професійній діяльності. Просимо максимально точно відповідати на запитання, але уникати надмірних подробиць. Ваша точка зору особливо цікава для мене як для психолога школи, а результати нашої бесіди матимуть закритий характер.

Питання:

1. Що приваблює Вас зараз у Вашій роботі?
2. Чи змінилося Ваше ставлення до професії педагога з того часу, як Ви почали працювати в школі?
3. До якої точки зору Ви більше схильні:
 - першочергове завдання школи – дати учням глибокі та міцні знання;
 - у школі дитина насамперед здобуває досвід соціального життя і першочергове завдання вчителя – виховання особистості;
 - школа має сприяти розвитку інтелектуальних здібностей учнів і формувати навички самостійного мислення.
4. Багато педагогів кажуть, що теперішні учні змінилися, причому не в кращий бік. Що Ви про це думаєте?
5. Яку думку про себе Ви хотіли б сформулювати в учнів? Чому?
6. Як побудовані Ваші взаємини з учнями? Чи Ви підтримуєте зв'язки з Вашими колишніми учнями? Що Вам дає спілкування з учнями?
7. У Вас є учень, що не виявляє ніякого інтересу до навчання? Що Ви можете запропонувати, щоб змінити його ставлення до навчання?
8. Ви пояснюєте важливий матеріал класу, зненацька один із учнів питає, навіщо йому це вчити. Що Ви йому відповісте?

9. У Вас у класі є учень, у якого дуже складні взаємини в сім'ї. Що Ви будете робити?
10. Чи з'являються у Вас при спілкуванні з учнями негативні почуття?
11. Що для Вас означає поняття "важка дитина"? Чи є у Вас труднощі спілкування з учнями? Якщо є, то які?
12. Одна й та ж група учнів постійно запізнюється на Ваш урок. Ваші дії?
13. Як Ви вважаєте, чи потрібні якісь спеціальні здібності та якості, щоб бути хорошим педагогом?
14. З яким настроєм Ви зазвичай ідете в школу? Як Ви себе відчуваєте в школі найчастіше?
15. Що Ви цінуєте в собі як у професіоналі? Що допомагає Вам ефективно працювати як педагогу?
16. Як складаються Ваші стосунки з колегами?
17. Деякі вчителі здатні викликати великий інтерес учнів до свого предмета. Як Ви вважаєте, що їм допомагає в цьому?
18. Чому б Ви хотіли навчитися, щоб більш ефективно працювати?
19. Чи є у Вас можливість брати участь в управлінні школою? Якщо є, то яка?
20. Із чого складаються Ваші взаємини з адміністрацією?
21. Ви можете відкрито обговорювати з адміністрацією і колегами свої професійні проблеми?
22. Чи Ви здатні прийняти критику на свою адресу? Як Ви реагуєте на критичні зауваження колег чи адміністрації?
23. Як Ви уявляєте свою професійну кар'єру? Яким педагогом Ви бачите себе через 5, 10 років?
24. Яку форму підвищення кваліфікації Ви вважаєте найбільш прийнятною для себе?
25. З чим пов'язане Ваше бажання атестуватися?

Обробка та інтерпретація результатів

Критерії оцінки відповідей

Характеристика відповіді	Бали
1. Відповідь лаконічна, має нерозгорнутий формальний характер. Вчитель проявляє недостатнє бачення найважливіших аспектів діяльності, її перспективних ліній, не вміє сформулювати проблему і можливі шляхи її вирішення. Має ускладнення в організації взаємодії з учнями, колегами по роботі й адміністрацією.	2-4
2. Відповідь має осмислений і досить розгорнутий характер. Педагог здатний означити особистісну позицію, бачить деякі перспективи професійної діяльності. Але загальна характеристика недостатньо цілісна, не завжди вдається знайти адекватні засоби розв'язання проблем.	5-7
3. Учитель надає глибоко розгорнуті судження про педагогічну діяльність. Має особистісну позицію з усіх аспектів діяльності. Добре осмислює нагальні проблеми, бачить можливі перспективи їх конструктивного розв'язання. Відкритий новим ідеям, творчо підходить до їх реалізації у своїй практиці.	8-10

Мінімальна сума балів, котру може набрати вчитель, – 50, максимальна – 250.

200 -250 балів	Педагог має сталу концепцію професійно-педагогічної діяльності, знає свої ресурси і обмеження, перспективи професійного розвитку; високий рівень рефлексивності.
125 -200 балів	Педагог працює над формуванням індивідуального стилю педагогічної діяльності, бачить деякі перспективи свого розвитку; недостатньо розвинута рефлексивність.
50 -125 балів	Недостатнє бачення найважливіших аспектів професійно-педагогічної діяльності; низький рівень рефлексивності.

2. Методика вивчення кар'єрних орієнтацій «ЯКОРІ КАР'ЄРИ» Е. Шейна (адаптація В.А. Чикер і В.Е. Винокурової)

Інструкція для учасників дослідження

Відповідаючи на запитання, закресліть одну з цифр у бланку справа залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Текст опитувальника

Наскільки важливим є для Вас кожне з наступних тверджень?

№ з/п	Судження	Абсолютно неважливо	Виключно важливо
1.	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
2.	Здійснювати спостереження і контроль ш людьми на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
3.	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
4.	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
5.	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
6.	Працювати над проблемами, які майже неможливо розв'язати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
7.	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
8.	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
9.	Продовжити роботу за фахом, замість того, щоб отримати більш високу посаду, яка не пов'язана з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
10.	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
11.	Мати роботу, що не пов'язана з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
12.	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
13.	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
14.	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
15.	Будувати кар'єру, яка б дозволила мені не змінювати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
16.	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
17.	Присвятити все життя обраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
18.	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
19.	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
20.	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
21.	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

Наскільки Ви згодні з кожним із наступних тверджень?

№ з/п	Твердження	Абсолютно не згоден	Повністю згоден
22.	Єдина справжня мета моєї кар'єри – це знаходити та вирішувати складні проблеми незалежно від того, у якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
23.	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
24.	Я завжди мушу перебувати у пошуку ідей, які дають мені можливість почати й побудувати власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
25.	Я погоджуся на керівну посаду тільки у випадку, якщо це у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
26.	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав мені можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
27.	У моїй професійній діяльності більш за все турбувався про свою свободу та автономію	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
28.	Для мене важливіше прожити там, де й раніше, ніж отримати підвищення по службі чи нову роботу в іншій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
29.	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
30.	Змагання та виграш – це найбільш цікаві та хвилюючі аспекти моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
31.	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дає змогу вести той спосіб життя, який мені подобається	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
32.	Підприємництво є основною частиною моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
33.	Я скоріше залишив би організацію, ніж став би займатися роботою, що не пов'язана з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
34.	Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі, тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
35.	Я не бажаю, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
36.	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
37.	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

38.	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно включений в ситуацію вирішення складних проблем чи у змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39.	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягти успіхів у кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40.	Я завжди хотів започаткувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41.	Я надаю перевагу роботі, що не пов'язана з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обробка та інтерпретація результатів

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись «ключем», підрахувати суму балів з кожної орієнтації й отриману суму розділити на кількість запитань (5 – для всіх орієнтацій, 3 – для орієнтації «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація – кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не сягає рівня провідної- у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не посідає основне місце у житті людини.

«Ключ»

№ з/п	Кар'єрна орієнтація	Номери запитань	Кількість запитань
1.	Професійна компетентність	1 9 17 25 33	5
2.	Менеджмент	2 10 18 26 34	5
3.	Автономія (незалежність)	3 11 19 27 35	5
4.	Стабільність: - роботи - місця проживання	4 12 36	3
		20 28 41	3
5.	Служіння	5 13 21 29 37	5
6.	Виклик	6 14 22 30 38	5
7.	Інтеграція стилів життя	7 15 23 31 39	5
8.	Підприємництво	8 16 24 32 40	5

Психологічна характеристика кар'єрних типів

1. Професійна компетентність. Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз тощо). Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них особливо важливий успіх у професійній сфері, але вони швидко втрачають цікавість до роботи, яка

не дає можливості розвивати свої професійні здібності. Одночасно ці люди шукають визнання своїх талантів, яке має виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетенції, але управління не становить для них особливого інтересу. Більшість розглядає управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. Менеджмент. Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина із цією кар'єрною орієнтацією буде вважати, що не досягла цілей своєї кар'єри, поки не отримає посаду, на якій стане управляти різними сферами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажем.

3. Автономія (незалежність). Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації, готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей зарплати збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не буде відчувати відданості організації та відхилитиме всі обмеження її автономії.

4. Стабільність. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою у безпеці та стабільності для того, щоб майбутні життєві події можна було передбачити. Необхідно розрізняти два типи стабільності – стабільність місця роботи та стабільність місця проживання. Стабільність місця роботи передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про своїх працівників-пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Людина з такою орієнтацією- її часто називають «людиною організації» – відповідальність за керування кар'єрою повністю покладає на наймача. Вона буде здійснювати будь-які «географічні пересування», якщо того буде потребувати компанія. Людина другого типу орієнтована на стабільність місця проживання: пов'язує себе з географічним регіоном, «пускає коріння» у певному місці, вкладає збереження у свій будинок, змінює роботу або організацію тільки тоді, коли це не супроводжується її «зриванням з місця». Люди, орієнтовані на стабільність,

можуть бути талановитими і займати високі посади в організації, але, як такі, що надають перевагу стабільній роботі і життю, вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями навіть у випадку широких можливостей, які відкриваються.

5. Служіння. Головні цінності такої людини – це люди та робота на їх благо. Людина такої орієнтації не буде працювати в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Вона відмовиться від роботи та просування по службі, якщо зможе реалізувати головні цінності життя.

6. Виклик. Основне для такої людини – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина немовби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв – виграв». Процес боротьби та перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, якщо ж усе дуже просто, вона нудиться.

7. Інтеграція стилів життя. Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра або саморозвиток, тому намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому – де живе, як вдосконалюється, ніж конкретну роботу, кар'єру або організацію.

8. Підприємництво. Особистість прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу, фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію чи організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої, вкласти туди душу. Вона буде продовжувати справу, навіть тоді, коли її спочатку будуть переслідувати невдачі і вона буде змушена ризикувати.

Практичне заняття 13-14.
Тема 10: ЗМІСТ ТА ОСНОВНІ ВИДИ ГЕНДЕРНИХ
КОНФЛІКТІВ

1. Поняття про гендерний конфлікт.
2. Класифікація внутрішніх (внутрішньоособистісних) конфліктів.
3. Рольові конфлікти.
4. Гендерні теорії лідерства.
5. Лідерський потенціал у жінок та його розвиток.
6. Гендерні конфлікти. Способи вирішення конфлікту.



Ключові поняття: «скляна стеля», трансформаційне лідерство, лідерський потенціал, гендерний потік, токени, гендерний менеджмент, інтерналізація особистості лідера, гендерний конфлікт, внутрішні (внутрішньоособистісні) конфлікти, мотиваційний конфлікт, моральний конфлікт, конфлікт нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності, рольовий конфлікт, адаптаційний конфлікт, конфлікт неадекватної самооцінки, невротичний конфлікт, «синдром самопожертви», «уникнення (страх) успіху», екзистенційний гендерний конфлікт, концепція гендерного потоку, теорія гендерного відбору лідерів, лідерський потенціал.

Практична робота

Обговорення проблемних ситуацій

Ситуація 1. Журналістка Ганна Бикова спробувала виділити 5 типажів українських жінок у політиці. Прочитайте ці характеристики та проаналізуйте виділені типажі за вираженістю ознак фемінності та маскулінності. Як за цими характеристиками Ви б оцінили інших відомих жінок-політиків? Чи, насправді, конгруентність гендерної та лідерської ролі забезпечує більшу ефективність жінок у високій політиці в українських реаліях?

«Сталеві блоки». Це жінки, які не просто диригують цим «оркестром», вони самі пишуть собі політичне лібрето. Це лідери, сильні і ха-

ризматичні особистості, на думку багатьох – «чоловіки в спідниці». Перший приклад, який я назву, – Юлія Тимошенко. Вона найдовше в історії незалежної України є найбільш пізнаваною і цитованою жінкою-політиком.

«Дружина». Це жінки, які в політиці перебувають «за чоловіком». Або вони увійшли в політичне поле ситуативно (приклад – Марина Порошенко як перша леді), або ж давно займаються політикою і допомагають у кар'єрі чоловіку (приклад – Марина Кінах як дружина і партнер Анатолія Кінаха).

Наведу і третій приклад типу «дружини» в політиці. Але вже не такий успішний. Це Ірина Луценко – дружина Юрія Луценка (першого генпрокурора України, який не має юридичної освіти).

Ірина Луценко потрапила в політику і стала народним депутатом на запрошення Юлії Тимошенко (як № 18 у виборчому списку партії «Батьківщина»). Це сталося тоді, коли Юрій Луценко був під політичним переслідуванням і знаходився в колонії. Ірина Луценко стала народним депутатом тільки тому, що була потрібна Тимошенко як елемент піар-стратегії. Ніякого інтелектуального значення для парламенту вона не представляла. Її негативно характеризує й те, що до наступних виборів вона перекинулася в іншу політсилу.

«Мужик». Не плутайте з першим пунктом. Тут мова йде про жінок, які намагаються стати чоловіками у всіх зовнішніх проявах: риториці, жестах, іміджі. Наведу два несхожі приклади: Надія Савченко та Тетяна Чорновіл. Надії Савченко властиві імпульсивність, готовність постійно кидатися «на амбразуру», прямолінійність, стилістична грубість. Спочатку суспільство сприйняло Надію Савченко як «борця». Але людині, яка ніколи не перебувала в політиці, не можна ставити політичний діагноз і приписувати типаж. Це можна буде зробити лише через час. Сьогодні Савченко показала, що за рік «в'їхати в тему» – вивчити всю систему координат у політиці й основні закони – неможливо. Надії Савченко слід було б вибрати одну тему і розвиватися в ній. Зрозумівши свої помилки, вона починає змінювати риторику й імідж, додає спідниці і зачіски, косметику і каблучки. І, за моїми даними, теж планувала балотуватися на наступних президентських виборах.

Тетяна Чорновіл відома Україні як найбільш агресивна жінка-депутат в Україні. Вона неодноразово була призвідницею бійок і постраждала від побиття. Їй притаманні чоловіча імпульсивність і прямоліній-

ність. Але істеричність, регулярні спроби вдарити своїх колег або хоча б в них плюнути – не робить Чорновіл честі ні як жінці, ні як політику.

«Бізнес леді». Високоінтелектуальний типаж, який має як свої плюси, так і ризики. Це жінки, які прийшли в політику після потужної бізнес-кар'єри. При цьому вони залишилися справжніми леді.

Основний ризик, який несе цей типаж, – неготовність делегувати повноваження іншим членам політичної команди, знаючи, що ти сам, як хороший менеджер, можеш зробити краще.

«Дольче Габбана». Це жінки, для яких Верховна Рада – не більш, ніж головний подіум країни. Їхня мета – якомога краще одягнутися, прийти в Раду, потрапити в об'єктиви камер і пальчиком натискати кнопки.

Як бачимо, з п'яти типажів явне зло в собі таїть тільки один – п'ятий. Якщо витіснити цю категорію чотирма іншими – професіоналами, благодійницями, знавцями своєї справи – українська політика вийде на новий рівень (Ганна Бикова, політтехнолог, провідний експерт Інституту публічної політики та консалтингу Інпол в своїй статті (Ресурс доступу: <http://inpolit.org/5-tipazhejukrainskih-zhenshin-v-politike-anne-bykova>, 11.07.18)

Опитувальник «ХАРАКТЕР ВЗАЄМОДІЇ ПОДРУЖЖЯ В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ» (Ю. Альошина, Л. Гозман)

Призначення: виявлення найбільш конфліктогенних сфер подружніх відносин, ступінь згоди (або незгоди) в конфліктних ситуаціях, рівень конфліктності в парі.

Інструкція: Будь ласка, виберіть варіант із запропонованих відповідей, який найбільшою мірою близький до того, як ви себе поведете в подібних ситуаціях.

Шкала для оцінювання:

- категорічно не згодна/ен з тим, що чоловік / дружина робить і говорить в даній ситуації, активно заперечую йому / їй і наполягаю на своєму – (–2);
- не згодна /ен з тим, що чоловік / дружина робить і говорить в даній ситуації, демонструю своє невдоволення, але уникаю відкритого обговорення – (–1);

- нічого не роблю, не висловлюю свого ставлення, чекаю подальшого розвитку подій – (0);
- в цілому згодна /ен з тим, що чоловік / дружина робить і говорить, але не вважаю за необхідне відкрито висловлювати своє ставлення – (1);
- повністю згодна /ен з тим, що чоловік / дружина робить і говорить в даній ситуації, активно підтримую його / її і схвалюю – (2).

Текст опитувальника (жіночий варіант)

1. Ви запросили своїх родичів у гості. Чоловік, знаючи про це, несподівано пізно повернувся додому. Вас це засмутило, і після відходу гостей Ви висловлюєте чоловікові своє засмучення, а він не може зрозуміти причини невдоволення. Ви ...

2. Чоловік вже багато разів обіцяв зробити Вам дещо по дому, але як і раніше нічого не зроблено. Ви ...

3. Ви довго стояли в черзі в магазині. Продавщиця весь час відволікалася, грубила покупцям. Коли підійшла Ваша черга, чоловік, на Ваш погляд, занадто різко почав говорити з нею. Ви неприємно здивовані його тоном. Ви ...

4. Уже пізно, дитині пора лягати спати, але їй не хочеться, а чоловік все-таки намагається відправити її в ліжку. Ви втручаєтеся і дозволяєте дитині ще трохи пограти, кажучи, що завтра вихідний. Чоловік наполягає. Ви ...

5. Ви домовилися вихідний провести разом у будинку. Але несподівано Вам зателефонували батьки і покликали до себе. Ви відразу ж почали збиратися. Чоловік незадоволений, що порушилися Ваші спільні плани. Ви ...

6. У чоловіка поганий настрій. Ви здогадуєтеся, що у нього неприємності на роботі, хоча він нічого не говорить. Ви намагаєтеся викликати його на розмову, але він йде від розмови. Ви ...

7. Ви з чоловіком запрошені на день народження друга, грошей на подарунок недостатньо. Вам здається, що саме чоловік в цьому місяці витратив їх занадто багато. Ви ...

8. Ваша подруга ділиться з Вами і Вашим чоловіком своїми проблемами і переживаннями. Одне із зауважень чоловіка, на Ваш погляд, випадає із загального тону розмови і образливо для співрозмовниці. Ви ...

9. Вам обом потрібно затриматися на роботі, і нікому побути з дитиною. Ви вважаєте, що Ваші справи важливіші, і це повинен зробити чоловік, але він не погоджується. Ви ...

10. Ви почали ремонт квартири. Несподівано виявилось, що ця затія обійдеться дорожче, ніж Ви припускали. Чоловік з самого початку скептично ставився до Ваших планів, а тепер ще сердитий на Вас за непередбачені витрати. Ви ...

11. У Вас є улюблене заняття. Чоловік радить залучити до цієї справи дитину. Ви вважаєте, що дитина буде Вам заважати, а чоловік продовжує наполягати. Ви ...

12. Ви збираєтеся піти з дому у справах, а чоловік хоче з Вами поговорити і незадоволений, що Ви відмовляєтеся затриматися на кілька хвилин. Ви ...

13. З юнацтва у вас залишилося багато друзів-чоловіків. Ви з задоволенням спілкуєтеся з ними, вони заходять до Вас в гості. У чоловіка всі ці візити викликають невдоволення. Ви ...

14. Ви зайшли до чоловіка на роботу. Його не виявилось на місці, і, поки Ви його чекали, Вам явно вдалося завоювати симпатії його колег-чоловіків. Вас здивувала негативна реакція чоловіка. Ви...

15. Вам здається, що чоловік не на те витрачає гроші. Ось він знову купив непотрібну, на Ваш погляд, річ, але чоловік вважає, що вона необхідна в будинку. Ви ...

16. Ви просите чоловіка допомогти дитині підготувати уроки, тому що самі гірше знайомі з цим предметом, а чоловік продовжує займатися своїми справами, відсилає дитину до Вас, кажучи, що йому ніколи. Ви ...

17. Останнім часом на роботі Ви багато спілкуєтеся з одним з Ваших колег. Ви часто дзвоните один одному, згадуєте про нього в розмовах з чоловіком. Чоловікові це не подобається. Ви ...

18. Ви випадково зустріли стару подругу, розговорилися з нею, і вона вмовила Вас зайти до неї додому. Ви провели з нею весь вечір і пізно повернулися додому. Чоловік турбувався і, коли Ви повернулись додому, висловив Вам своє невдоволення. Ви ...

19. За кілька днів до зарплати знову виникла розмова про те, що грошей не вистачає. Чоловік вважає, що Ви недостатньо робите для забезпечення сім'ї. Ви ...

20. Ви провели вечір з новими друзями, які подобаються чоловікові, але Вам не дуже симпатичні. На Ваш погляд, з ними було нуднувати, але Ви намагалися це не показати, а по дорозі додому чоловік несподівано висловив своє невдоволення тим, як Ви вели себе з його друзями. Ви ...

21. Ваш чоловік збирається до своїх старих друзів в гості. Вам хотілося б піти з ним, але він не пропонує цього. Ви ...

22. У вас є улюблене захоплення, якому Ви приділяєте вільний час. Чоловік не поділяє цього інтересу і навіть висловлює відкрите невдоволення. Ви ...

23. Чоловік покарав дитину, але Вам здається, що вчинок не настільки серйозний і Ви починаєте грати з дитиною. Чоловік незадоволений цим. Ви ...

24. В гостях у друзів Вас познайомили з привабливою жінкою. Ваш чоловік протягом всього вечора сидів поруч з нею, танцював і про щось жваво розмовляв. Вас це зачепило. Ви ...

25. Ви збиралися провести неділю вдома, але виявилось, що чоловік обіцяв друзям відвідати їх. Вам дуже не хочеться йти. Ви ...

26. Ви розповіли подрузі про свої сімейні проблеми. Чоловік дізнався про це і був дуже незадоволений, так як вважає, що не варто розповідати всім і кожному про подібні речі. Ви...

27. Чоловік давно просив зашити йому штани. Сьогодні він хотів би їх надіти, але вони залишилися незашитими. Він висловлює своє невдоволення, незважаючи на те, що знає, що Вам було нема коли. Ви ...

28. Знайомий Вашої родини вже не в перший раз підвів Вас, і Ви вважаєте, що необхідно висловити своє невдоволення. Чоловік каже, що не варто надавати цьому великого значення. Ви ...

29. У Вас поганий настрій, і Вам хочеться поділитися з чоловіком своїми переживаннями, сумнівами. Ви намагаєтеся заговорити з ним, але він не помічає Вашого стану і відповідає, що поговорити можна пізніше, а зараз йому ніколи. Ви ...

30. Приятель чоловіка подзвонив і попросив Вас передати дещо чоловікові, як тільки той повернеться додому. У Вас було багато справ, і Ви згадали про це лише пізно ввечері. Чоловік був дуже незадоволений і різко сказав, що Ваша необов'язковість вже не в перший раз ставить його в незручне становище. Ви ...

31. Ввечері Ви збираєтеся разом з чоловіком подивитися телевізор, проте Ваші інтереси перетинаються – Вам хочеться дивитися передачі за різними програмами. Кожен з Вас наполягає на своєму. Ви ...

32. Ви обговорюєте з друзями плани спільного відпочинку. Чоловік несподівано починає різко виступати проти Вашої пропозиції. Ви ...

Текст опитувальника (чоловічий варіант)

1. Ви запросили своїх родичів у гості. Дружина, знаючи про це, несподівано пізно повернулася додому. Вас це засмутило і після відходу гостей Ви висловлюєте дружині своє засмучення, а вона не може зрозуміти причини невдоволення. Ви ...

2. Дружина давно обіцяла зробити дещо по дому і знову нічого не зробила. Ви ...

3. Ви довго стояли в черзі в магазині. Продавщиця весь час відволікалася, грубила покупцям. Коли підійшла Ваша черга, дружина, на Ваш погляд, занадто різко стала говорити з нею. Ви неприємно здивовані її тоном. Ви ...

4. Уже пізно, дитині пора лягати спати, але їй не хочеться, а дружина все-таки намагається відправити її в ліжко. Ви втручаєтеся і дозволяєте дитині пограти ще, кажучи, що завтра вихідний. Дружина наполягає на своєму. Ви ...

5. Ви домовилися вихідний провести вдома. Але несподівано Вам зателефонували батьки і покликали до себе. Ви відразу ж стали збиратися. Дружина залишилася незадоволена тим, що порушилися Ваші спільні плани. Ви ...

6. У дружини поганий настрій. Ви здогадуєтеся, що у неї неприємності на роботі, хоча вона нічого не говорить. Ви намагаєтеся викликати її на розмову, але вона йде від бесіди. Ви ...

7. Ви з дружиною запрошені на день народження друга, грошей на подарунок недостатньо. Вам здається, що саме дружина в цьому місяці витратила надто багато грошей. Ви ..

8. Ваш друг ділиться з Вами і Вашою дружиною своїми проблемами і переживаннями. Одне із зауважень Вашої дружини, на Ваш погляд, випадає із загального тону розмови і образливо для співрозмовника. Ви ...

9. Вам обом потрібно затриматися на роботі, і нікому побути з дитиною. Ви вважаєте, що Ваші справи важливіші, і дружина повинна зробити це, але вона не погоджується. Ви ...

10. Ви почали ремонт квартири. Несподівано виявилось, що ця затія обійдеться дорожче, ніж Ви припускали. Дружина з самого початку скептично ставилася до Ваших планів, а тепер дуже сердита на Вас за непередбачені витрати. Ви ...

11. У Вас є улюблене заняття, дружина радить залучити до цього дитину. Ви ж вважаєте, що дитина буде Вам заважати, а дружина продовжує наполягати на своєму. Ви ...

12. Ви збираєтеся піти з дому у справах, а дружина хоче з Вами поговорити і незадоволена, що Ви відмовляєтеся затриматися хоча б на кілька хвилин. Ви ...

13. З юнацтва у Вас залишилося безліч друзів-жінок. Ви з задоволенням спілкуєтеся з ними, вони заходять до Вас в гості. У дружини ці візити викликають невдоволення. Ви ...

14. Ви зайшли до дружини на роботу. Її не виявилось на місці, і, поки Ви її чекали, Вам явно вдалося завоювати симпатії її колег-жінок. Вас здивувала негативна реакція дружини. Ви ...

15. Вам здається, що дружина періодично не на те витрачає гроші, ось вона купила непотрібну, на Ваш погляд, річ, але дружина вважає, що вона необхідна в будинку. Ви ...

16. Ви просите дружину допомогти дитині підготувати уроки, тому що самі гірше знайомі з цим предметом, а вона продовжує займатися своєю справою і відсилає дитину до Вас, кажучи, що їй ніколи. Ви ...

17. Останнім часом на роботі Ви багато спілкуєтеся з однією з Ваших співробітниць. Ви часто дзвоните один одному, згадуєте про неї в розмовах з дружиною. Їй це явно неприємно. Ви ...

18. Ви випадково зустрілися зі своїм старим приятелем, розговорилися з ним, і він умовив Вас зайти до нього додому. Ви провели з ним весь вечір і пізно повернулися додому. Дружина турбувалася і, коли Ви повернулися, висловила Вам своє невдоволення. Ви ...

19. За кілька днів до зарплати знову виникла розмова про те, що грошей не вистачає. Дружина вважає, що Ви недостатньо робите для забезпечення сім'ї. Ви ...

20. Ви провели вечір з новими друзями, які подобаються дружині, але Вам не дуже симпатичні. На Ваш погляд, з ними було нудувато, але Ви намагалися цього не показувати. По дорозі додому дружина несподівано висловила своє невдоволення тим, як Ви вели себе з її друзями. Ви ...

21. Ваша дружина збирається до своїх старих друзів в гості. Вам хотілося б піти з нею, але вона не пропонує цього. Ви ...

22. У Вас є улюблене захоплення, якому Ви приділяєте вільний час, дружина не розділяє цього інтересу, навіть висловлює відкрите невдоволення. Ви ...

23. Дружина покарала дитину, але Вам здається, що вчинок не настільки серйозний, і Ви починаєте грати з дитиною. Дружина незадоволена цим. Ви ...

24. В гостях Вас познайомили з цікавим чоловіком. Ваша дружина протягом усього вечора сиділа поруч з ним, танцювала тільки з ним і про щось жваво розмовляла. Вас це зачепило. Ви ...

25. Ви збираєтеся провести неділю вдома, але виявляється, що дружина обіцяла друзям відвідати їх. Вам дуже не хочеться йти. Ви...

26. Ви розповіли другові про Ваші сімейних проблемах, дружина дізналася про це і була дуже незадоволена, так як вважає, що не варто розповідати всім і кожному про подібні речі. Ви ...

27. Дружина давно просила Вас починити праску. Сьогодні вона хотіла нею скористатися, але вона виявилася непочиненою. Вона висловила Вам своє невдоволення, незважаючи на те, що знає, що Вам було ніколи. Ви ...

28. Знайома Вашої родини вже не в перший раз підвела Вас, і Ви вважаєте, що їй необхідно висловити своє невдоволення відкрито. Дружина каже, що не варто надавати цьому великого значення. Ви ...

29. У Вас поганий настрій, і Вам хочеться поговорити з дружиною і поділитися своїми переживаннями і сумнівами з нею, але вона не помічає Вашого стану і відповідає, що поговорити можна пізніше, а зараз їй ніколи. Ви ...

30. Подруга дружини зателефонувала і попросила Вас передати дружині дещо, як тільки та повернеться додому. У Вас було багато справ, і Ви згадали про це лише пізно ввечері. Дружина була дуже незадоволена і різко сказала, що Ваша необов'язковість ставить її в незручне становище вже не в перший раз. Ви ...

31. Ввечері Ви збираєтеся разом з дружиною дивитися телевізор, проте Ваші інтереси перетинаються – Вам хочеться дивитися передачі за різними програмами. Кожен з Вас наполягає на своєму. Ви ...

32. Ви обговорюєте плани спільного відпочинку з друзями, і дружина несподівано починає різко виступати проти будь-якої Вашої пропозиції. Ви ...

Обробка та інтерпретація результатів

Вивчення конфліктів в подружніх парах дозволило авторам методики виділити 8 сфер, в яких найчастіше відбуваються зіткнення:

- Проблеми відносин з родичами і друзями.
- Питання, пов'язані з вихованням дітей.
- Прояв прагнення до автономії.
- Порушення рольових очікувань.

- Неузгодженість щодо норм поведінки.
- Прояв домінування одним з партнерів.
- Прояв ревнощів.
- Розбіжність у ставленні до грошей.

Всі ситуації групуються у 8 блоків таким чином:

Номер блоку	Номери ситуацій
1	1, 5, 8, 20
2	4, 11, 16, 23
3	6, 18, 21, 22
4	2, 12, 27, 29
5	3, 26, 28, 30
6	9, 25, 31, 32
7	13, 14, 17, 24
8	7, 10, 15, 19

Крім того, ситуації можуть бути розділені на дві групи за «винним в конфлікті». Слово «провина» береться в лапки, тому що мова йде не про реальну провину (яку часто взагалі важко виявити), а про привід до сварки.

У ситуаціях №: 4, 5, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 18, 19, 22, 23, 26, 27, 31 в більшій мірі у виникненні конфлікту «винен» респондент, а в ситуаціях №: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 12, 15, 16, 20, 21, 24, 25, 28, 29, 32 такий привід дав партнер (чоловік/дружина).

Результати досліджень отримують шляхом розрахунку загального індексу (середнє арифметичне по кожному блоку).

Значення індексів змінюються від -2 до 2 . Негативне значення індексу говорить про негативну реакцію респондента в конфліктних ситуаціях; позитивні – про позитивні реакції.

Значення, близькі до 1 (або до -1) підкреслюють пасивний характер поведінки при сімейних непорозуміннях; значення, близькі до 2 (або до -2) про активну позицію в даній ситуації.

Отримані результати дають можливість говорити і про загальний рівень конфліктності в парі. Чим ближче значення загального індексу до -2 , тим більше конфліктний характер носить взаємодія подружжя.

Психологічний тренінг «РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЖІНОК»

Вступний коментар. Сучасні програми лідерства для жінок спираються на розуміння гендерної специфіки викликів для лідерів та ставлять метою допомогти молодим жінкам усвідомити свої дійсні кар'єрні орієнтації, дослідити свої справжні інтереси, відкрити покликання, розвинути автономію, розширити повноваження з прийняття рішень у безпечному просторі (Kelinsky, Anderson, 2015).

Під час міні-тренінгу створюються умови для: розпізнавання та демонстрації традиційних та нетрадиційних лідерських якостей; ідентифікації себе як лідера та рефлексії лідерських якостей; акцентується увага на вдосконаленні якостей, які будуть використовуватися в найближчий час, зокрема в навчанні, на практиці, у громадській роботі. Тренінг має формат сократівського семінару: діалог, зосередженість на досвіді успішного лідерства в минулому та нинішньому груповому процесі.

Вправа «Повернути свій голос».

Мета: підвищення самооцінки та розширення прав та можливостей. Учасниць просять рухатися та кричати у стилі, що відображає її особистість. Ця проста на перший погляд вправа надає жінці можливість попрактикуватися у використанні автентичного голосу. У комфортних умовах жінки можуть безпечно висловлювати свою думку, ділитися своїм досвідом та використовувати свій голос без ризику санкцій.

Ділова гра «Назви цього лідера».

Мета: спонукати учасниць задуматися над тим, кого вони вважають лідерами і чому; підвищити поінформованість про моделі лідерів та про позитивні якості, якими вони володіють, а також сприяти ідентифікації жінок з лідерством та формувати впевненість у собі як лідері.

Учасницям пропонується подумати про лідера (пригадати, уявити) та написати на окремій картці продовження речення: «Бути лідером означає...». Далі просять написати 3 конкретні якості лідера. Далі учасниць просять за близькістю їх індивідуальних рефлексій лідерства розділитися на чотири невеликі групи. У мікрогрупах обговорюються якості лідера та створюється модель лідера, результати обговорення фіксуються на листі формату А-2. Результати мікрогруп презентуються усій групі, аналізуються колективно. У результаті дискусії народжується більш об'ємне визначення лідерства через залучення поглядів, які виходять за межі тради-

ційних рамок лідерства. Кожен список лідерських якостей вивішується у кімнаті під час тренінгу. Він слугує нагадуванням про те, як дівчата індивідуально та спільно визначають лідерство. Іншими словами, це допомагає усвідомленню соціально-психологічної природи лідерства

Вправа «Особисте обговорення лідерства».

Мета: поєднати якості з попередньої вправи з позитивними особистими історіями. Більш досвідчені учасниці можуть виступити як взірці для наслідування. Суть завдання полягає в тому, що учасницям пропонується поділитися у великій групі досвідом лідерства за останній рік, розповісти про успішні аспекти цього досвіду.

Тематичне дослідження.

Мета: допомогти учасницям практикувати лідерство через симуляції та групове обговорення. Група довільно розділяється на чотири підгрупи, кожна з яких має розробити свій проект на тему «Проект роботи зимової школи лідерства для підлітків». Після спільної роботи в малих групах проводиться обговорення процесу спільної діяльності в таких аспектах: орієнтація на стосунки чи співробітництво, баланс активності та слухання іншого; ініціативи та відповідальності, типовий характер зворотного зв'язку (критичний, емпатійний, рефлексивний, арефлексивний).

Далі один з учасників групи представляє сценарій роботи школи. Під час презентації учасники мають можливість відповідати, ставити запитання та пропонувати інші рішення. В якості фінальної дії кожен учасник пише свою персональну заяву про місію керівництва, яка зберігається для використання в майбутньому.

МЕТОДИКА НА ВИЯВЛЕННЯ СТИЛЮ ВЗАЄМОДІЇ

Інструкція. Перед вами 20 тверджень. Оцініть по 5-балльній системі, як людина, що часто (5 – постійно, 1 – ніколи) цікавить вас, поступає тим або іншим чином при взаємодії з іншими людьми.

1. Вказує людям, як треба робити.
2. Вислуховує думку інших людей.
3. Дає іншим можливість брати участь в ухваленні рішень.
4. Дає можливість іншим діяти самостійно.
5. Настирливо пояснює, як треба що-небудь робити.

6. Навчає людей працювати.
7. Радиться з іншими.
8. Не заважає іншим працювати.
9. Вказує, коли треба робити роботу.
10. Враховує успіхи інших.
11. Підтримує ініціативу.
12. Не втручається в процес визначення цілей діяльності іншими.
13. Показує, як треба робити.
14. Іноді надає іншим можливість брати участь в обдумуванні проблеми.
15. Уважно вислуховує співбесідників.
16. Якщо втручається в справи інших, то по-діловому.
17. Думки інших не розділяє.
18. Докладає зусилля з метою залагоджування розбіжностей.
19. Прагне враховувати різні думки.
20. Вважає, що кожен повинен застосовувати свій таланти як може.

Інтерпретація результатів

А. Дії 1, 5, 9, 13, 17 вказують на прихильність до директивного стилю.

Б. Дії 3, 7, 11, 15, 19 свідчать про прихильність до колегіального стилю.

В. Дії 4, 8, 12, 16, 20 є індикаторами невтручання в справи і дії інших людей.

Г. Дії 2, 6, 10, 14, 18 дають підставу судити про прихильність до ділового стилю.

У кожній групі максимально може бути набрано 25 балів.

20 і більш балів свідчать про те, що людина проявляє схильність до певного стилю.

12-14 балів означають, що він іноді лише схильний проявляти саме даний стиль взаємодії.

Загальний показник (по всьому тесту) в 70-80 балів свідчить про спрямованість до взаємодії з людьми.

Показник в 30-40 балів говорить про пасивність людини в груповій діяльності.

Практичне заняття 15-16.
Тема 11: ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ СПІЛКУВАННЯ

1. Гендер у мовному вимірі.
2. Гендерні особливості спілкування.
 - 2.1. Гендер та вербальне спілкування.
 - 2.2. Гендер та невербальне спілкування.
3. Створення гендеру у спілкуванні.



Ключові поняття: мова, мовлення, мовленнєве спілкування, гендерне спілкування, гендерна комунікація, андроцентризм, мовний сексизм, гендерно чутливе мовлення, реляційна розмова, плітки, етнометодологія, гендерний дисплей, дискурс-аналіз, лінгвістична гендерологія, гендерна асиметрія в мові, гендерночутлива мова, андроцентризм у мові, мовний сексизм, неупереджене наукове мовлення, вербальне спілкування, мовленнєва комунікація, мовленнєва поведінка, контекст, дефіцитарний стиль жіночого мовлення, ниття, бруталність мовлення, реляційна практика, мейнсплейнінг, менспрединг, гендерна комунікація, дискурс.

Практична частина

Обговорення проблемних ситуацій

Ситуація 1. Д. Таннен (1990) припустила, що в інтимних відносинах жінки і чоловіки часто відчувають труднощі у спілкуванні. На її думку, гендерні відмінності сягають корінням в різні світогляди жінок і чоловіків: чоловіки розглядають взаємодію з точки зору конкуренції, в той час як жінки використовують мову заради спілкування. В аналізі Д. Таннен, жінки пов'язані зі створенням і підтримкою спільноти, тому що вони мають спостерігати, передбачати. Чоловіки, з іншого боку, стурбовані свободою волі і підтриманням свого статусу в конкурентному, ієрархічному світі. Для жінок розмова – це можливість встановити зв'язок; для чоловіка кожна взаємодія може привести до перемоги або до програшу. Таннен назвала жінок залученими в «розмови про взає-

морозуміння», тоді як чоловіки беруть участь в «репортажах». У своїх творах для популярної аудиторії Д. Таннен використовує анекдоти і приклади, щоб продемонструвати, як і чому жінки і чоловіки мають різні перспективи в тій же ситуації. Чоловіки не просять допомоги або вказівок, тому що прохання підриває цілеспрямованість, прохання – це форма безпорадності, через це чоловіки не розділяють своїх проблем з іншими. Жінки, однак, діляться своїми проблемами, просять про допомогу. Таннен (1990) підкреслила, що розмова чоловіків цінується більше, а розмова жінок знецінюється і маркується негативно. Вона поширила свої результати на усіх чоловіків і жінок, нехтуючи варіації.

Дайте критичний аналіз відомому дослідженню відмінностей у спілкуванні жінок та чоловіків. Запропонуйте план дослідження, який би враховував контекст спілкування (індивідуальний, ситуативний та культурний).

Ситуація 2. Є одна форма спілкування, якій приділяється мінімальна увага – це вуличні домагання. У багатьох культурах жінок вчать ігнорувати або спрощувати такі взаємодії (Gardner, 1995), але дослідження показують, що цей досвід може мати негативний вплив на жінок (Swim, Myers, Cohen & Ferguson, 2001).

Запропонуйте методи вивчення вуличного домагання, а також його нової форми «кібердомагання».

Ситуація 3. Пост в соціальній мережі: «Пішла я вчора в супермаркет за всяким. Стою в черзі на касі, викладую все, що нагребла. Тут за мною в чергу стають два чоловіки. І ось настав той тріумфальний момент, коли треба було дістати з візка прокладки. Дістаю і думаю: щас спугну цю грубу, але таку тендітну в душі натуру цих чоловіків. Як у воду дивилась: "Сергій, я тебе прошу, давай поміняємо чергу!" Сергій гигає своїм грубим голосом, забирає пиво і якісь сухарики, і вони переходять на іншу касу. Мені стало 1) смішно так, що пробило на хіхі-хаха прям на касі, 2) гордо, що я прям екстрасенска в душі (тепер задумуюсь, щоб піти на кастинг). У такі моменти розумію, наскільки актуальні наші програми про місячні на Громадському радіо минулого місяця».

Що Ви думаєте про необхідність програм на радіо про жіночі менструації? Які теми закриті для обговорення для жінок, які для чоловіків у публічному та у приватному просторі? Як це може відобразитися на розвитку та психологічному благополуччі особистості?

Ситуація 4. Так, Таннен (1990) зауважила, що чоловіки більше говорять на публіці. Жінки можуть більше розмовляти в особистих ситуаціях зі знайомими людьми, щоб зберегти відносини. Джеймс і Дракіч (1993) повідомили, що чоловіки особливо схильні говорити більше, ніж жінки в офіційних задачно-орієнтованих взаємодіях. Багато досліджень показали, що чоловіки дають більше вказівок, інформації та думок, ніж жінки в змішаних статевих групах (Фішман, 1978; Джеймс і Дракіч, 1993; Wood & Karten, 1986). У групах, які приймають рішення з чоловічої теми (наприклад, автомобілі) або нейтральної теми (наприклад, подорожі), Келлі, Уайлдман і Юрі (1982) виявили, що чоловіки говорять більше, ніж жінки.

Який висновок можна зробити з цих результатів? Як можна пояснити отримані результати?

Ситуація 5. Дослідження Мензи (1991) з вивчення використання грубого мовлення канадськими рибалками показало, що рибаки використовують багато принизливих і непристойних посилань на жінок. Чоловіки частіше використовують терміни, що відносяться до анатомії жінок, ніж жінки (Jay, 2009) Чоловіки виробляють і використовують більше сленгових термінів для жіночих статевих органів, ніж жінки (Braun & Kittzinger, 2001; Stapleton, 2003).

Який висновок можна зробити з цих результатів? Як можна пояснити отримані результати?

Ситуація 6. Помічено, що розмови і думки жінок в іспанському селі зосереджені на людях і їх особистому житті, в той час як роль і увага чоловіків були прикуті до землі, урожаю і статі. Чоловіки працювали в полях у ізоляції. Частина ролі жінок полягала в розповсюдженні інформації, передачі новин про розмови і події; їх плітки включали збір, поширення та аналіз певних частин сільської історії. Однак, розмови жінок все рівно маркувалися негативно.

Чому розмови жінок, незважаючи на їх цінність, маркувалися негативно?

Ситуація 7. Інформатор описав досліднику плітки медсестер в лікарні: негативні плітки більшості медсестер були про лікарів і інших медсестер.

Як можна пояснити отримані результати? Які позитивні функції виконують плітки жінок на роботі?

Ситуація 8. На сайті міністерства освіти та науки України – Лідію Гриневич представлено іменником чоловічого роду – «міністр». Зробити видимими жінок на посадах міністрів можуть допомогти фемінітиви. Для творення фемінітивів в українській мові вживають:

- суфікс *-к*: прем'єрка, депутатка; таких фемінітивів найбільше;
- суфікс *-иц*, що додається до слів чоловічого роду із суфіксами *-ець*, *-ик*: переможець – переможиця, речник – речниця;
- суфікс *-ес* додається до слів іншомовної основи: критик – критикеса;
- суфікс *-ин*: графиня, видавчиня, шефиня.

Який варіант придатний для випадку з міністрами? Чи варто це робити?

Ситуація 9. Всім відомий феномен пліткування бабусь-сусідок, які проводять час на лавках біля під'їздів будинків.

Яка позитивна соціально-психологічна функція пліток літніх жінок?

Ділова гра «ЧОЛОВІКИ З МАРСУ, А ЖІНКИ З ВЕНЕРИ?»

Вступний коментар. Виступаючи у гендерному спілкуванні як представники своїх гендерних груп ми говоримо немов би не від себе, а від «імені групи», з якою ідентифіковані. Таке спілкування можна назвати знеособленим, формалізованим, грою, згідно з очікуваннями. У діалозі з іншими на рівні сенсів, уявлень, текстів, цінностей, тобто того, чим люди можуть обмінюватися між собою, а також з культурою та соціокультурними спільнотами ми набуваємо здатності породжувати нові змісти, самовизначатися. Це завдання привертає увагу до гендеру як великих груп, процесу міжгрупової комунікації, гендерної взаємодії та ролі діалогічних практик для гендерного самовизначення особистості.

Мета: вивчення уявлень студентів про маскулінність та фемініність, виявлення особливостей гендерного дискурсу в Україні та дослідження ставлення студентів до змін в існуючій гендерній системі.

Необхідні матеріали: листи ватману, кольорові маркери, інші матеріали для творчої роботи.

Хід роботи:

Етап 1. Існує уявлення про те, що чоловіки та жінки – це люди з різних планет. Спираючись на таке буденне уявлення, викладач пропо-

нує студентам уявити, що справді існує дві різні планети. На першій живуть люди з чоловічими характеристиками, а на другій – з жіночими. Однак існує ще одна планета, мешканці якої поєднують в собі і ті, й інші якості.

Етап 2. Студенти утворюють три підгрупи, кожна з яких отримує свою інструкцію-схему створення опису планети (інструкції містяться після опису ділової гри). Особлива увага приділяється пануючому дискурсу статі та гендеру на кожній планеті.

Етап 3. Кожна група висуває спікера для презентації доповіді на спільній «конференції». Зазвичай після доповіді ставляться запитання.

Етап 4. На спільному обговоренні прописуються «діалоги» планет.

Етап 5. Рефлексія виконання вправи здійснюється шляхом пошуку відповідей на наступні запитання: На які уявлення Ви спиралися при описі планет? Де і коли Ви з ними маєте справу? Яка міра їх істинності? Яке їх походження? Навіщо вони підтримуються у суспільстві? Як вони впливають на особистість?

Інструкція для планети чоловіків. Уявіть собі деяку сонячну систему, яка складається з 3-х планет. Ваш корабель потрапив у цю систему. Її необхідно дослідити. Вашій науково-дослідній групі належить висадитися на одній з планет, вивчити її і надати соціально-психологічний звіт про виконану роботу (5-хвилинну доповідь на загальній конференції). Потрапивши на планету, Ви зрозуміли, що всі її жителі мають тільки чоловічі якості. Ви відвідали Планету маскулінності. Опишіть її, будь ласка, спираючись на запропоновані нижче пункти.

- Природні умови і явища (атмосфера; клімат; кількість материків; місця, придатні для життя; комфорт і т. п.).

- Соціальні відносини (рівень розвитку цивілізації; суспільство, його структура і закони; основні заняття; входження в різні групи; статус, ставлення до жителів інших планет; ставлення до них інших мешканців системи та ін.).

- Матеріальні характеристики жителів (статус, рівень життя; облаштованість побуту; забезпеченість).

- Міжособистісні відносини (наявність близьких, інтимних стосунків; загальноприйняті форми взаємодії між близькими людьми; виховання дітей, методи виховання; життєвий шлях дитини, як дитина стає повноправним членом даного суспільства).

- Психологічні характеристики жителів (потреби, інтереси, що переважають, емоції; очікування; відношення і уявлення про майбутнє; страхи; що, на їхню думку, про них думають, соціальні уявлення про них у суспільстві та ін.) . Крім того, вашій групі необхідно надати на суд колег деякий «продукт маскулінної культури». Можна, наприклад, переказати зміст популярної на планеті книги або перелік розділів якогось підручника, переписати рубрики з поширеного журналу / газети або що-небудь ще.

Інструкція для планети жінок. Уявіть собі деяку сонячну систему, яка складається з 3-х планет. Ваш корабель потрапив у цю систему. Її необхідно дослідити. Вашій науково-дослідній групі належить висадитися на одній з планет, вивчити її і надати соціально-психологічний звіт про виконану роботу (5-хвилинну доповідь на загальній конференції). Потрапивши на планету, Ви зрозуміли, що все її жителі мають тільки жіночі якості. Ви відвідали Планету жіночності. Опишіть її, будь ласка, спираючись на запропоновані нижче пункти.

- Природні умови і явища (атмосфера; клімат; кількість материків; місця, придатні для життя; комфорт і т. п.).

- Соціальні відносини (рівень розвитку цивілізації; суспільство, його структура і закони; основні заняття; входження в різні групи; статус, ставлення до жителів інших планет; ставлення до них інших мешканців системи та ін.).

- Матеріальні характеристики жителів (статус, рівень життя; облаштованість побуту; забезпеченість).

- Міжособистісні відносини (наявність близьких, інтимних стосунків; загальноприйняті форми взаємодії між близькими людьми; виховання дітей, методи виховання; життєвий шлях дитини, як дитина стає повноправним членом даного суспільства).

Крім того, вашій групі необхідно надати на суд колег певний «продукт фемінної культури». Можна, наприклад, переказати зміст популярної на планеті книги або перелік розділів якогось підручника, переписати рубрики з поширеного журналу / газети або що-небудь ще.

Інструкція для безгендерної планети. Уявіть собі деяку сонячну систему, яка складається з 3-х планет. Ваш корабель потрапив у цю систему. Її необхідно дослідити. Вашій науково-дослідній групі належить висадитися на одній з планет, вивчити її і надати соціально-психологічний звіт про виконану роботу (5-хвилинну доповідь на зага-

льній конференції). Потрапивши на планету, Ви зрозуміли, що тут не існує поділу на «чоловіче» та «жіноче», її жителі не розуміють подібного поділу. Ви відвідали Гендерно-Нейтральну Планету(можливий варіант – Безгендерну Планету). Опишіть її, будь ласка, спираючись на запропоновані нижче пункти.

- Природні умови і явища (атмосфера; клімат; кількість материків; місця, придатні для життя; комфорт і т. п.).

- Соціальні відносини (рівень розвитку цивілізації; суспільство, його структура і закони; основні заняття; входження в різні групи; статус, ставлення до жителів інших планет; ставлення до них інших мешканців системи та ін.).

- Матеріальні характеристики жителів (статус, рівень життя; облаштованість побуту; забезпеченість).

- Міжособистісні відносини (наявність близьких, інтимних стосунків; загальноприйняті форми взаємодії між близькими людьми; виховання дітей, методи виховання; життєвий шлях дитини, як дитина стає повноправним членом даного суспільства).

Крім того, вашій групі необхідно надати на суд колег деякий «продукт гендерно-нейтральної культури». Можна, наприклад, переказати зміст популярної на планеті книги або перелік розділів якогось підручника, переписати рубрики з популярного журналу / газети або ще щось.

Практичне завдання «ІНТЕРВ'Ю У ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ ГЕНДЕРУ»

Вступний коментар. Одна з основних умов, які впливають на достовірність і надійність інформації, зібраної шляхом усного опитування, є наявність якісного опитувальника та дотримання правил його застосування. Опитувальник – документ, у якому сформульовані й тематично згруповані запитання, передбачене місце для записів відповідей на них. До опитувальників додають, так звані протоколи інтерв'юера, що містять основні відомості про процес інтерв'ю.

Основним елементом усного опитування є запитання, разом з тим, це і головний засіб отримання інформації від респондента. Тому вміння дослідника ставити запитання, підбираючи відповідне формулювання, є однією з найважливіших умов, що визначає результати бесіди, інтерв'ю, анкети. Формулювання кожного запитання є своєрідною міні-

задачею, розв'язання якої потребує врахування великого числа чинників (особливостей респондента, психологічної культури дослідника, змісту обговорюваної проблеми, особливостей ситуації дослідження). Враховуючи все сказане, вміння дослідника формулювати запитання можна назвати справжнім мистецтвом.

Розглядаючи різні характеристики запитань, за змістом виокремлюють три види запитань:

- **запитання про особистість респондента** (виявляють: стать, вік, освіту, професію тощо);
- **запитання про факти свідомості** (виявляють: мотиви очікування, плани, оціночні судження);
- **запитання про факти поведінки** (виявляють: реальні вчинки, дії та результати діяльності).

Залежно від форми відповіді запитання розподіляють на закриті, напівзакриті та відкриті.

Відкрите запитання передбачає, що респондент самостійно буде свою відповідь («Охарактеризуйте жінку, яку Ви вважаєте успішною»).

Закрите запитання містить повний набір можливих варіантів відповідей (так-ні; «меню відповідей», шкальовану форму).

Напівзакрите запитання містить набір варіантів, проте респондент має можливість сформулювати власну відповідь.

Різні за ступенем відкритості формулювання використовуються в усних та письмових опитуваннях у залежності від їх цілей. Відкриті запитання використовують, коли існує необхідність у максимально широкому погляді на проблему, виявленні у групі індивідуальних варіацій відповідей. Закриті запитання звужують можливі варіанти відповідей, доцільні при дослідженні вузького аспекту того або іншого явища, полегшують виявлення соціально небажаних настанов. Однак у них відсутня повнота індивідуальної думки респондентів, вони можуть спровокувати машинальні відповіді.

Третім важливим параметром запитання є міра його безпосередньої спрямованості на предмет, що цікавить дослідника. З цієї точки зору запитання можуть бути прямими, опосередкованими та проєктивними.

Пряме запитання включає те, що безпосередньо цікавить дослідника («Які якості характеризують «справжнього чоловіка»?». Ці запи-

тання використовують для отримання фактичної інформації та для вивчення простих ставлень та стосунків.

Опосередковані запитання використовують у випадках, коли потрібно підвищити рівень щирості респондента, коли існує небезпека сугестивного впливу на досліджуваного, коли можна прогнозувати виникнення захисних реакцій та викривлених відповідей, при обговоренні тем, пов'язаних із культурними нормами і табу («Які якості Ви цінуєте у чоловіках?»).

Проективні запитання ґрунтуються на припущенні, що респондент буде ідентифікувати себе з гіпотетичним персонажем. Стаючи на місце «героя», досліджуваний отримує можливість виразити власні неусвідомлювані та табуйовані переживання та мотиви вчинків. У таких випадках використовуються опосередковані запитання, які включають уявну ситуацію («Як Ви ставитесь до висловлювання: «Усі жінки-керівники конфліктні і надміру емоційні?»

За функціями запитання поділяються на контактні, основні, фільтри та контрольні.

Запитання-контактери – це перші запитання, які виконують наступні функції: формування настанови на співробітництво, стимулювання зацікавленості досліджуваних, введення респондента у коло проблем, які будуть обговорюватися, отримання інформації про особистість респондента.

Основні запитання направлені на отримання інформації про зміст досліджуваного явища.

Запитання-фільтри використовуються у масових письмових опитуваннях і потрібні тоді, коли необхідна інформація лише про частину респондентів («Наступні запитання лише для тих, хто постійно ходить до тренувальної зали. Чи допомагають тренування відчувати себе більш привабливою (-вим)?» та ін.).

Контрольні запитання дають змогу уточнити правильність повідомленої респондентами інформації. Підготовлена програма інтерв'ю не має бути жорстко обмежена застосуванням якогось одного типу запитань.

Етапи підготовки опитування:

1. Аналіз теми, з якої проводиться опитування, виокремлення у ній окремих проблем;

2. Розробка програми бесіди (інтерв'ю);
3. Апробування бесіди (пілотажне інтерв'ювання) або прописування прогнозованих відповідей; уточнення формулювань інструкції та змісту запитань;
4. Проведення дослідження;
5. Узагальнення та інтерпретація результатів. Підготовка звіту. Мета завдання: формування вмінь підготовки та проведення інтерв'ю з проблем психології гендеру. Хід роботи: Етап 1. Студенти знайомляться зі вступним коментарем. Етап 2. Обирають проблему, що стосується психологічних аспектів розвитку гендерної ідентичності. Можна відштовхнутися від таких тем:

- Сучасна жінка/ Сучасний чоловік.
- Як стати справжньою жінкою?/ Як стати справжнім чоловіком?
- Тіло в житті жінки/Тіло в житті чоловіка.
- Чоловік / жінка в реальному житті і в засобах масової інформації.
- Жінки в моєму житті/Чоловіки в моєму житті. Далі необхідно визначити мету бесіди та скласти її план (орієнтовний перелік запитань із вказівкою мети та прогнозовані варіанти відповіді на запитання).

Програма бесіди

Зміст запитань	Мета	Прогнозована відповідь респондента

Завдання: Студенти розділяються на трійки: «дослідник», «респондент», «спостерігач». Кожний студент має можливість побути у всіх означених ролях. Після кожної бесіди проводиться обмін почуттями та думками: Чи вдалась бесіда? (якщо ні, то чому); Які прийоми встановлення та підтримки контакту застосовувались?; Які помітили особливості у поведінці респондента?; На які запитання він відповідав більш активно і чому? Як закінчилася бесіда?

Самооцінка вміння слухати

Дана вправа дозволить Вам краще усвідомити свої здатності допомагати партнеру відкрито і детально говорити про свої проблеми і стани (Рогов Е.И., 1995).

Для цього дайте відповіді на запропоновані нижче 10 запитань, які оцінюються:

- «майже завжди» – 2 бали;
- «у більшості випадків» – 4 бали;
- «іноді» – 6 балів;
- «рідко» – 8 балів;
- «майже ніколи» – 10 балів.

Перелік запитань:

1. Чи намагаєтесь Ви «повернути бесіду у тих випадках, якщо тема (чи співрозмовник) Вам нецікаві ?
2. Чи дратують Вас манери вашого співрозмовника?
3. Чи може невдале висловлювання іншої людини спровокувати Вас на різкість чи грубість?
4. Чи уникаєте Ви вступати до розмови з незнайомою чи малознайомою Вам людиною ?
5. Чи маєте звичку перебивати людину, яка говорить?
6. Чи робите вигляд, що уважно слухаєте, а самі під час цього думаєте про інше?
7. Чи змінюєте тон, голос, вираз обличчя залежно від того, хто Ваш співрозмовник?
8. Чи змінюєте тему розмови, якщо вона торкнулась неприємної для Вас теми?
9. Чи виправляєте людину, якщо вона неправильно вимовляє слова, назви, вживає вульгаризми?
10. Чи користуєтесь Ви поблажливо-менторським тоном з відтінком зневаги та іронії щодо тієї людини, з якою Ви говорите?

Обробка результатів та їх інтерпретація:

Чим більше балів, тим більш розвинуте ваше вміння слухати. Якщо Ви набрали понад 62 бали, то Ви – слухач «вище середнього рівня». Як правило, середній бал становить – 55.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ ДО МОДУЛЬНОЇ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

1. Професійна сегрегація за ознакою статі – це.....
.....

2. Горизонтальна гендерна сегрегація – це.....
.....

3. Наведіть приклад гендерної нерівності по відношенню до чоловіків.



4. Наведіть приклад, в якому розкривається феномен «скляного підвалу».

5. В гендерній взаємодії персоналу організацій дане явище відбувається тоді, коли жінки опановують «чоловічі» професії і коли чоловіки працюють на «жіночих» роботах. В даному випадку мова йде про:

- А) феномен «скляного підвалу»;
- Б) токінізм;
- В) «скляний ескалатор».

6. Жінки в організаціях досягають меншого статусу, ніж чоловіки. У зарубіжній гендерній психології це положення пояснюється за допомогою феномена, який розуміється як штучне створення бар'єру, заснованого на забобонах, що не дозволяє кваліфікованим жінкам просуватися по службі, а саме:

- А) феномена «скляного підвалу»;
- Б) феномена «скляної стелі»;
- В) феномена «скляного ескалатора»;
- Г) феномена «липкої підлоги».

7. Виділяє наступні рівні сексуальних домагань: фізичної поведінки, вербальної поведінки, невербальної поведінки:

- А) М. Рубінштейн;
- Б) М. Кімел;
- В) К. Вільямс.

8. У межах однакових сфер зайнятості чоловіки й жінки мають зовсім різні перспективи просування. Особливо це помітно у сфері управління – що вищий соціальний статус посади, тим менша ймовірність, що її обійматиме жінка. В даному випадку говориться про:
- А) горизонтальну гендерну професійну сегрегацію;
 - Б) вертикальну професійну сегрегацію.
9. Представники якого напрямку визначають кар'єру як динаміку рівня освіти і кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, а також як індивідуально визначені позицію і поведінку, пов'язані з накопиченням та використанням людського капіталу протягом робочого життя?
- А) соціально-психологічного;
 - Б) управлінсько-менеджерського;
 - В) соціально-економічного.
10. Наступні типи кар'єрно-успішних жінок: «кандидати у майстри», «успішні керуючі», «вільні художники». «сестри милосердя», «жриці науки» виділили:
- А) Г.В. Турецька;
 - Б) В.М. Сафонова;
 - В) Д. Сьюпер.
11. Після отримання диплому про педагогічну освіту жінка працює до заміжжя. Про який тип кар'єри йде мова:
- А) «нестабільна»;
 - Б) «стабільна»;
 - В) «перервана»;
 - Г) «типова».
12. Поєднання тривалих періодів активної педагогічної діяльності з поверненням до кар'єри домогосподарки. Про який тип кар'єри йде мова:
- А) «нестабільна»;
 - Б) «стабільна»;
 - В) «перервана»;
 - Г) «типова».
13. Наведіть приклад «дволінійної» педагогічної кар'єри.

14. Жінки з орієнтацією на служіння належать до типу:

- А) «кандидати у майстри»;
- Б) «успішні керуючі»;
- В) «вільні художники»;
- Г) «сестри милосердя»;
- Д) «жриці науки».

15. Про який конфлікт йде мова:

Зіткнення обов'язку і бажання, моральних принципів та особистої прихильності, бажань і зовнішніх вимог, обов'язок і сумніви в необхідності йому слідувати:

- А) мотиваційний;
- Б) моральний;
- В) нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності;
- Г) екзистенційний.

16. Про який тип рольового конфлікту йде мова:

Має місце неможливість поєднати декілька ролей:

- А) внутрішньо рольовий;
- Б) міжрольовий.

17. Про який тип ситуацій йде мова: протиріччя між сімейними і професійними ролями.

- А) несумісність різних ролей;
- Б) суперечності між рольовими очікуваннями різних людей;
- В) суперечності між ролями, яку необхідно виконувати і рольовою Я-концепцією особистості;
- Г) суперечності між рольовою поведінкою і рольовими очікуваннями.

18. Про який тип ситуацій йде мова: невірне, всупереч покликанню, обраний життєвий шлях.

- А) несумісність різних ролей;
- Б) суперечності між рольовими очікуваннями різних людей;
- В) суперечності між ролями, яку необхідно виконувати і рольовою Я-концепцією особистості;
- Г) суперечності між рольовою поведінкою і рольовими очікуваннями.

19. Про який тип ситуацій йде мова поведінка дружини не збігається з ідеальними уявленнями чоловіка про роль дружини.

А) несумісність різних ролей;

Б) суперечності між рольовими очікуваннями різних людей;

В) суперечності між ролями, яку необхідно виконувати і рольовою Я-концепцією особистості;

Г) суперечності між рольовою поведінкою і рольовими очікуваннями.

20. Про який тип ситуацій йде мова: роль молодого дружини чоловік бачить інакше, ніж свекруха.

А) несумісність різних ролей;

Б) суперечності між рольовими очікуваннями різних людей;

В) суперечності між ролями, яку необхідно виконувати і рольовою Я-концепцією особистості;

Г) суперечності між рольовою поведінкою і рольовими очікуваннями.

21. Працююча жінка відчуває провину перед сім'єю, коли витрачає час на себе. В даному випадку мова йде про:

А) «відмова від кар'єри»;

Б) «синдром самопожертви»;

В) «уникнення успіху».

22. Про який конфлікт йде мова: пов'язаний з переоцінкою, зачіпає найбільш важливі, життєво значущі цінності і потреби людини, стає домінантою внутрішнього життя людини і супроводжується сильними емоційними переживаннями.

А) мотиваційний;

Б) моральний;

В) нереалізованого бажання або комплексу неповноцінності;

Г) екзистенційний.

23. Даний тип гендерного внутріособистісного конфлікту був виявлений і описаний М.Хорнер. Результативність викликає в жінки тривогу, оскільки асоціюється з небажаними наслідками – втратою жіночності, втратою значущих відносин і соціальним вторгненням

А) «відмова від кар'єри»;

Б) «синдром самопожертви»;

В) «уникнення успіху».

24. У ставленні до дітей компенсаторна поведінка виявляється в таких формах, як покупка дитині великої кількості іграшок, виконання всіх бажань, надмірне занепокоєння про її самопочуття

- А) «синдром супер-жінки»;
- Б) «відмова від кар'єри»;
- В) «страх успіху».

25. Про який тип рольового конфлікту йде мова:

Різне розуміння себе і своєї ролі:

- А) внутрішньо рольовий;
- Б) міжрольовий.

26. Наведіть приклад егалітарного типу розподілу ролей в сім'ї.

27. Представники якого напрямку визначають кар'єру як просування людини в організаційній ієрархії та послідовність її занять протягом життя та як один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу та відповідних рівня та статусу життя, а також визнання та слави.

- А) соціально-психологічного;
- Б) управлінсько-менеджерського;
- В) соціально-економічного.

28. Про який тип кар'єрно-успішних жінок йде мова: жінки, які тяжіють до творчості, виклику, підприємництва?

- А) «кандидати у майстри»;
- Б) «успішні керуючі»;
- В) «вільні художники»;
- Г) «сестри милосердя»;
- Д) «жриці науки».

29. Про який тип кар'єрно-успішних жінок йде мова: жінки зрілого віку, які піднялися на найвищі сходинки кар'єрної ієрархії?

- А) «кандидати у майстри»;
- Б) «успішні керуючі»;
- В) «вільні художники»;
- Г) «сестри милосердя»;
- Д) «жриці науки».

30. Про який тип рольового конфлікту йде мова:

Протиріччя між професійною та сімейною ролями жінки, що свідчить про несумісність різних рольових позицій.

- А) внутрішньо рольовий;
- Б) міжрольовий.

31. Специфічний набір культурних характеристик, які визначають соціальну поведінку жінки і чоловіка, їх взаємини між собою, називають:

- А) статтю;
- Б) культурою;
- В) гендером;
- Г) гендерною роллю.

32. Прихильність до статевоспіввіднесених ігор та іграшок у дітей є:

- А) вродженою;
- Б) нав'язують дорослі (батьки);
- В) ознакою статі;
- Г) результатом шкільного навчання.

33. Виберіть з перерахованих цінностей ту, яка найчастіше визначає професійний вибір дівчат:

- А) отримання влади;
- Б) отримання цікавого досвіду;
- В) отримання незалежності;
- Г) отримання вигоди.

34. Упередженість і дискримінація прав, статусу, обов'язків, сфери діяльності, домагань та очікувань на підставі належності особи до певної статі, називають:

- А) сексизмом;
- Б) бісексуальтстю;
- В) гендером;
- Г) гіпергендерністю.

35. Загальна сформованість гендерної ідентичності припадає на:

- А) початок дошкільного віку;
- Б) початок молодшого шкільного віку;
- В) початок підліткового віку;
- Г) період дорослості.

36. Схематизоване, спрощене поширене уявлення про те, що чоловікам і жінкам притаманні певні властивості та моделі поведінки, якого дотримуються більшість людей, називають:

- А) політичними стереотипами;
- Б) гендерними стереотипами;
- В) етнічними стереотипами;
- Г) професійними стереотипами.

37. Термін, що позначає штучно створені бар'єри, які ґрунтуються на упередженнях, що не дозволяють кваліфікованим робітникам, і в першу чергу жінкам і представникам національних меншин просуватися по кар'єрних сходинках і займати керівні посади:

- А) "кришталева стеля";
- Б) "скляна стеля";
- В) "цементна підлога";
- Г) "скляна підлога".

38. Гендерної ідентичності, як прийняття власної статевої належності та її константності, людина набуває:

- А) в старості;
- Б) в зрілості;
- В) в підлітковому віці;
- Г) в дошкільному віці.

39. «Скляна стеля» – це...

А) ситуація, коли жінка не може просуватися по кар'єрній драбині через те, що її тримають родина, діти і соціальні стереотипи;

Б) образний вираз, що означає невидимий штучний бар'єр, що закриває жінкам шлях до керівних посад у сфері управління;

В) ситуація швидкого кар'єрного зростання чоловіків у жіночих професіях.

40. Наявність знань, досвіду в сексуальній сфері, здатність використувати знання і вміння, успішно діяти на основі практичного сексуального досвіду – це:

- А) сексуальна комунікабельність;
- Б) сценарій сексуальності;
- В) сексуальна компетентність.

Відповіді

1. Це стійка тенденція опанування чоловіками і жінками різних професій, посадових позицій і видів діяльності залежно від їхньої статі.
2. Нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за видами економічної діяльності та професійними групами. Коли галузі і професії чітко розподіляються на «чоловічі» і «жіночі».
3. Тривалість життя менша.
Вищий рівень смертності у молодих роках.
Суїцид панує переважно серед чоловіків.
Понад 90% ув'язнених чоловіки.
Більш розповсюджений алкоголізм.
30% – низький рівень репродуктивного здоров'я.
Хворих на СНІД більше серед чоловіків.
Праця чоловіків цінується вище.
92% керівних посад займають чоловіки.
Контролюють 95% економічних ресурсів.
4. Працюють на найризикованіших та найнебезпечніших роботах.
5. Б) токнізм.
6. Б) феномена «скляної стелі».
7. А) М.Рубінштейн.
8. Б) вертикальну професійну сегрегацію.
9. В) соціально-економічного.
10. Б) В.М. Сафонова.
11. Г) «типова».
12. А) «нестабільна».
13. І домогосподарка і кар'єра.
14. Г) «сестри милосердя».
15. Б) моральний.
16. Б) між рольовий.
17. А) несумісність різних ролей.
18. В) суперечності між ролями, яку необхідно виконувати і рольовою Я-концепцією особистості.
19. Г) суперечності між рольовою поведінкою і рольовими очікуваннями.
20. Б) суперечності між рольовими очікуваннями різних людей.
21. Б) «синдром самопожертви».
22. Г) екзистенційний.

23. В) «уникнення успіху».
24. А) «синдром супер-жінки».
25. А) внутрішньо рольовий.
26. Сімейні обов'язки діляться порівну між чоловіком та дружиною, або основну частину справ бере на себе той, у кого більше вільного часу.
27. А) соціально-психологічного.
28. В) «вільні художники».
29. Б) «успішні керуючі».
30. Б) міжрольовий.
31. В) гендером.
32. Б) нав'язують дорослі (батьки).
33. В) отримання незалежності.
34. А) сексизмом.
35. А) початок дошкільного віку.
36. Б) гендерними стереотипами.
37. Б) "скляна стеля".
38. Г) в дошкільному віці.
39. Б) образний вираз, що означає невидимий штучний бар'єр, що закриває жінкам шлях до керівних посад у сфері управління.
40. В) сексуальна компетентність.

ГЛОСАРІЙ

Андрогінія (андрогінна особистість) – поєднання в індивіді водночас жіночих (фемінних) і чоловічих (маскулінних) властивостей, – значуща психологічна характеристика людини, що визначає її здатність варіювати поведінку залежно від ситуації; вона допомагає формуванню стійкості до стресів, сприяє досягненню успіхів в різних сферах життєдіяльності. Концепція андрогінії запропонована на початку 70-х років ХХ ст. американським психологом Сандрою Бем. Психологічна андрогінія виражає високі показники водночас за шкалами маскулінності та фемінності. Вона пов'язана з високою самоповагою, наполегливістю, ефективним виконанням батьківської ролі, мотивацією до досягнень, внутрішнім відчуттям благополуччя. **Андрогінна особистість** має багатий набір статево-рольової поведінки і гнучко використовує його залежно від обставин.



Андрогінність (лат. *andro* – чоловік та *gyn* – жінка) – це поєднання високого розвитку фемінності та маскулінності в одній людині (незалежно від статі і не пов'язана з порушеннями статевого розвитку або статево-рольової орієнтації). Розвинута андрогінія в людини передбачає багатий арсенал і гнучкість її гендерно-рольової поведінки, високі соціально-адаптивні здібності й інші важливі якості. Андрогінність не є протиставленням жіночності та мужності. Вона є втіленням їх інтеграції, поєднання.

Андроцентризм – культурна традиція, яка зводить людську суб'єктивність до єдиної чоловічої норми, репрезентує її як універсальну об'єктивність, вважаючи жіночу суб'єктивність відхиленням від норми, маргіналією. А. є не просто поглядом на світ із чоловічого погляду, а й прийняттям чоловічих нормативних уявлень і життєвих моделей за єдині універсальні соціальні норми.

Аніма – згідно з Аналітичною психологією К. Юнга – це сукупність жіночих рис в чоловікові.

Анімус – згідно з Аналітичною психологією К. Юнга – це сукупність чоловічих рис в жінці.

Атрофія гендерної ролі – це втрата роллю її функціональних особливостей, скорочення сфер застосування в результаті обмеження рольової поведінки, тривалого перебування гендерної ролі в латентному вигляді.

Андроцентризм – культурна традиція, яка зводить людську суб'єктивність до єдиної чоловічої норми, що репрезентується як універсальна об'єктивність, вважаючи жіночу суб'єктивність відхиленням від норми, маргіналією. А. є не просто поглядом на світ із чоловічої точки зору, а прийняттям чоловічих нормативних уявлень і життєвих моделей за єдині універсальні соціальні норми і життєві моделі. Термін А. активно використовують теоретики Гендерного підходу і феміністки для критики соціального світу культури, де характеристики чоловічого і жіночого є дихотомічними, мають різну вагу та ієрархічно структуровані: світ культури, природи реалізується (через наратив) від особи чоловічого суб'єкта, з точки зору чоловічої перспективи, а жіноче розуміється як "інше", "чуже" або взагалі ігнорується.

Біологічний (статевий) детермінізм – принцип розгляду явищ, за якого визначальними для характеристики людини є біологічні, природні фактори. Критикується фемінізмом за довільне трактування "природних факторів" як незмінних.

Бісексуальність – потяг індивіда до сексуальних контактів з представниками обох статей (гомо- і гетеросексуальна орієнтація).

Гендер (англ. *gender* – рід) – стать як соціальна категорія на відміну від біологічної статі (*sex*). Це соціальний конструкт, який охоплює соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейні ролі й репродуктивну поведінку. Є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства. Стосується він не анатомо-фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних "жіночості" та "мужності".

Гендерний аналіз – оцінювання різного впливу на чоловіків та жінок наявних тепер чи пропонованих програм, законодавства, державного політичного курсу в усіх сферах життя соціуму і держави. Г. а. передбачає збір якісної інформації і розуміння гендерних тенденцій в

економіці та суспільстві, використання цих знань для виявлення потенційних проблем і пошуку шляхів їх вирішення.

Гендерна асиметрія – непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей (а також уявлень про них) у різних сферах життя. Джерелом Г. а. є прихована дискримінація і панівні в суспільній свідомості патріархатні установки.

Гендерна гармонія – ідеальний стан сім'ї, сфери діяльності, суспільства, в яких враховані біосоціальні інтереси і цінності статей і відсутня гендерна асиметрія; повна самореалізація обох статей в сім'ї і суспільстві.

Гендерна демократія – система волевиявлення обох статей (жінок і чоловіків) у громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплена й реально забезпечена в політико-правових принципах, діях, розбудові суспільних і державних структур. Г. д. утверджує рівну суспільну цінність жінок і чоловіків (принцип Гендерного паритету), яка включає рівні права, обов'язки і відповідальність представників обох статей перед суспільством і однієї перед іншою.

Гендерна дисфорія (порушення Гендерної ідентичності) – стан, за якого людина не може прийняти свій Гендерний статус чоловіка чи жінки і відчуває гостру незадоволеність. Може мати різні причини, зовнішні прояви і тривалість. Невідповідність фізичного вигляду хлопчика чи дівчинки Гендерним нормам називають Гендерною неконформністю; порушення Гендерних меж шляхом перевдягання – трансвестизмом. Найглибшою формою Г. д. є транссексуалізм – відкидання індивідом свого біологічного статусу, прагнення змінити його, в тому числі шляхом хірургічної операції, змінити паспортну стать тощо.

Гендерна (статева) диференціація – процес, за якого біологічні відмінності між чоловіками і жінками наділені різним соціальним значенням і використовуються як засоби соціальної класифікації.

Гендерна економіка – новий напрям економічних досліджень, який розкриває механізми Гендерної нерівності у формальному і неформальному секторах зайнятості; розглядає функціонування політичних, торговельних, фінансових інститутів з точки зору їх впливу на соціально-економічні статуси чоловіків і жінок; також розробляє індекси і показники економічного розвитку з урахуванням росту/переборювання Гендерної асиметрії.

Гендерна ідентичність – ідентичність, яка характеризує людину з точки зору її належності до чоловічої чи жіночої статі, усвідомлене прийняття нею взірців мужності і жіночності в культурі. Г. і. є ширшим поняттям, ніж статево-рольова ідентичність, оскільки включає в себе рольовий аспект і образ людини загалом. Г. і. не є синонімом поняття "сексуальна ідентичність".

Гендерна ідеологія – система ідей і поглядів, понять і уявлень про побудову суспільства, взаємин в ньому жінок і чоловіків як двох соціальних груп. Г. і. є конструктивною, оскільки несе нову культуру стосунків між статями в ім'я досягнень соціальних цілей.

Гендерна історія – спеціальна історична дисципліна, предметом вивчення якої є історична ретроспектива Гендерних стосунків.

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 політика – утвердження партнерства статей у визначенні та втіленні політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур (держави, політичних партій, громадсько-політичних об'єднань).

Гендерна проблематика – сукупність гендерних проблем, рішення яких передбачає всебічне використання гендерної ідеології.

Гендерна психологія (психологія статі, психологія статевих відмінностей) – галузь психологічного знання, що вивчає характеристики Гендерної ідентичності, які детермінують соціальну поведінку людей залежно від їх статі. Структуру Г. п. утворюють психологія статевих відмінностей і Гендерна соціалізація. Перспективними у межах Г. п. є дослідження, спрямовані не на вияв відмінностей у психологічних характеристиках та особливостях поведінки чоловіків і жінок, а на пошук їх психологічної схожості; орієнтованість на вивчення продуктивних стратегій і тактик поведінки чоловіків і жінок в переборенні традиційних Гендерних стереотипів, на аналіз особистісних передумов успішної самореалізації жінок у професійній сфері, чоловіків – у сімейній.

Гендерна рівність – справедливий розподіл можливостей для чоловіків і жінок у здобутті освіти, виконанні сімейних і соціальних ролей; 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 рівноправність – це рівне ставлення та оцінювання суспільством подібностей та відмінностей між жінкою та чоловіком і розрізнення ролей, які вони відіграють.

Гендерна система – інститути, поведінка і соціальна взаємодія, які приписуються індивідам відповідно до їх статевої належності. Шведська дослідниця І. Хірлман характеризує Г. с. як сукупність Гендерних контрактів: у патріархальній ієрархії Гендерних ролей для жінки базовим був контракт "домогосподарки", для чоловіка – контракт "годувальника".

Гендерна (статеворольова) соціалізація – процес засвоєння людиною соціостатевої Гендерної ролі, призначеної для неї суспільством з народження.

Гендерна статистика – статистика про становище чоловіків і жінок у таких сферах, як населення, сім'я, охорона здоров'я, освіта, комунікації, зайнятість людини, політика.

Гендерна стратифікація – ієрархічний розподіл у суспільстві економічних і соціальних ресурсів за статевою належністю.

Гендерна толерантність – сформованість у свідомості дітей намірів та умінь безконфліктного життя в класі, родині, суспільстві; повага до прав і свобод кожної особи; цінування різноманітності – природної, індивідуальної, суспільної, культурної тощо.

Гендерний індекс людського розвитку – встановлені ООН показники, що відображають становище в країні чоловіка і жінки за такими базовими напрямками людського розвитку, як можливість вести здоровий спосіб життя і довго жити, доступність якісної освіти, рівень матеріального добробуту.

Гендерний конфлікт – взаємодія чи психологічний стан, основою якого є протиріччя між сприйнятими Гендерними цінностями, відносинами, ролями, що породжує зіткнення інтересів і цілей.

Гендерний підхід (гендерний вимір) – ознака політичної культури, властива активній представницькій демократії, яка полягає у врахуванні інтересів обох соціально-статевих груп суспільства. Суттю Г. п. є усвідомлення того, що суспільні явища по-різному впливають на чоловіків і жінок, викликають неоднакові їх реакції.

Гендерні дослідження – міждисциплінарна дослідницька практика, яка реалізує евристичні можливості Гендерного підходу для аналізу соціальних трансформацій і систем домінування. Г. д. (соціологічні, психологічні, етнографічні та ін.) відображають відмінності в ролях, поведінці, ментальних та емоційних характеристиках між чоловічим і жіночим. Провідними напрямками Г. д. є вивчення Гендерної соціалізації, патріархальних та егалітарних стосунків, Гендерної атрибутики, Гендерної ідентичності та сексуальності, а також питань і явищ, що відображають зміни позицій статей в сучасному суспільстві. Основою Г. д. є не просто опис відмінностей у статусах, ролях та інших аспектах життя чоловіків і жінок, але аналіз влади і домінування, які утвердилися в суспільстві через Гендерні ролі та відношення.

Гендерні (статеві) ролі – зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю; сукупність загальноприйнятих норм і правил поведінки людей в конкретній ситуації. Г. р. відрізняються в суспільствах з різною культурою і змінюються з часом.

Гендерна роль – це сукупність суспільних норм і стереотипів поведінки, що визначає приналежність людини тій чи іншій статі.

Гендерно-рольова ідентичність – вид ідентичності особистості, що полягає в усвідомленні своєї відповідності суспільним стереотипам, характерним для представника певної статі.

Гендерно-рольова соціалізація – засвоєння людиною гендерних ролей, суспільних очікувань до цих ролей, а також гендерний розвиток особистості, тобто формування психологічних характеристик, що відповідають гендерним ролям.

Гендерно-рольові дисгармонії – сукупність психологічних проблем, пов'язаних з труднощами та порушеннями гендерного розвитку людини, наприклад, гендерно-рольовий конфлікт, гендерно-рольовий інфантилізм, гендерно-рольова недостатність (гендерно-рольовий дефіцит, атрофія г. ролі).

Гендерно-рольовий дефіцит – це затримка рольового розвитку, блокування важливих потреб у рольовому розвитку, внаслідок чого гендерна роль не формується, або розвивається в скороченому вигляді.

Гендерно-рольовий інфантилізм – невідповідність гендерної ролі віковій стадії гендерного розвитку, заміна або компенсація одних ролей іншими, що відповідають більш ранньому періоду життя.

Гендерно-рольовий конфлікт – протиріччя в сфері гендерних ролей людини, що відбувається внаслідок невідповідності суспільним нормам і цінностям, що висуваються до цих ролей.

Гендерний підхід – методологія розгляду всіх соціальних проблем з позицій забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок

Гендерні питання – питання, що стосуються створення рівних можливостей для жінок і чоловіків з метою розкриття їхнього потенціалу і задоволення соціально-особистісних потреб.

Гендерні проблеми – біосоціальні проблеми гендерних відносин чоловіків і жінок, потребуючі вирішення, дослідження.

Гендерні стереотипи – набір консервативних, загальноприйнятих норм і суджень, які стосуються статусу жінок і чоловіків, норм їх поведінки, мотивів, учинків і характеру потреб. Г. с. закріплюють існуючі Гендерні відмінності і взаємовідносини. Г. с. допомагають ідентифікації з певними статевими ролями, засвоєнню гендерної ролі у дитячі роки. Вони є своєрідною вказівкою на призначення статей у суспільстві, органічною складовою нормативів статево-рольових очікувань.

Гендерні стратегії – суспільно значимі Гендерні спрямування в діяльності соціумів та їх організаційних структур, спрямовані на утвердження Гендерної демократії в суспільстві з метою розвитку Гендерної культури.

Генетична стать – стать, яка визначається набором статевих хромосом.

Гетеросексуальність – сексуальна орієнтація в поведінці і почуттях індивіда на осіб протилежної статі. Феміністична соціологія розцінює її як політичний інститут підпорядкування жінок чоловікам.

Гендерні цінності – цінності, пов'язані з рівними можливостями людей в усіх сферах їхньої самореалізації (наприклад, свобода, права, рівність).

Гендерологія (лат. *gender* – «рід» і *logos* – «наука») – наука про такі конструкти культури як жіноче і чоловіче.

Гомосексуальність – сексуальний потяг до особи тотожної статі і сексуальний контакт з нею.

Гомофобія – поширена у суспільній свідомості думка про неприродність гомосексуальних стосунків.

Дискримінація (сексизм) – дії або практика систематичного припинення групи або однієї людини за статтю. Дискримінація в гендері (див.: **Сексизм**).

Дискримінація жінок – будь-які відмінності, винятки або обмеження за ознакою статі щодо реалізації жінками (незалежно від їх родинного стану) прав людини і основних свобод в політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській та будь-якій іншій сфері.

Диференційна соціалізація – диморфічний (статевоспецифічний) спосіб, згідно з яким батьки, інші дорослі по-різному ставляться до хлопчиків і дівчаток, винагороджуючи і посилюючи статовотрадиційну поведінку кожної статі.

Егалітарна державна політика (політика Гендерної рівності) – політика, основою якої є принцип створення рівних умов для самореалізації особистості у всіх соціальних сферах незалежно від її статі.

Емансипація – процеси соціальної мобільності жінок, пов'язані з їх соціальною диференціацією як окремої соціальної групи і виходом приватної сфери у сферу публічну.

Жіноче підприємництво – бізнес, яким керують жінки.

Жіночий рух – соціальна, культурна, політична діяльність жінок і жіночих груп, спрямована на захист інтересів жінок, зміну системи Гендерних відносин.

Жіночість – (див. **Фемінність**).

Жіноча ідентичність – категоризація себе як представниці жіночої соціальної групи і відтворення ґендерно обумовлених ролей, диспозицій, самопрезентацій.

Ідентичність – це збереження і підтримка особистістю власної цілісності, тотожності, нерозривності історії свого життя, а також стійкий образ "Я", усвідомлення у собі певних особистісних якостей, індивідуально-типологічних особливостей, рис характеру, способів поведінки.

Інверсія статевих та гендерних ролей – зміна компонентів чоловічих та жіночих ролей на протилежні, заміна одних іншими. Серед них можна назвати гомосексуалізм, трансвестизм, транссексуалізм.

Маскулінність (мужність, сила: *maskulinus* -чоловічий) – система властивостей особистості, які традиційно вважаються чоловічими. Передбачає відповідність власній статевій приналежності, прийняття статево-рольових стереотипів, дотримання чоловічих норм, вироблення типових для чоловічої статі форм поведінки, способів самореалізації. М. асоціюється з активністю, незалежністю, самовпевненістю, компетентністю, домінантністю, агресивністю, схильністю міркувати логічно, здатністю керувати своїми почуттями.

Матріархат – форма соціального устрою, за якого сімейна і політична влада належить жінкам.

Мачізм (ісп. *macho* – «самець») – означає не лише статеву приналежність, а також артикулює всі додаткові визначення, які вживаються поряд з ним і вважаються чоловічими: агресивність, жорстокість, твердість, міцність, бруталність, грубість, сила (асоціюється з розвинутою мускулатурою), енергійність, демонстрація вольового компоненту, сексуальна міць.

Патріархат – влада батька (патріарха) над усіма юридично недієздатними членами родини (жінками, дітьми, рабами). У феміністській теорії патріархат трактується як родинна, соціальна, ідеологічна і політична система, в якій жінка і жіноче (фемінне) завжди підкорені чоловіку і чоловічому (маскулінному).

Патріархальний – принцип архаїчної організації суспільства, який походить з історичної перспективи і передбачає нерівність і жорстку регламентацію статево-рольових відносин, в якому чоловік займає пануюче положення.

Психологія гендерних відносин – інтегративна галузь знання в межах психологічної науки, яка вивчає закономірності диференціації та ієрархічності відносин у сфері міжстатевої взаємодії. Перебуває на стадії становлення.

Революція сексуальна – масова переоцінка норм сексуальної моралі, послаблення репресивності у ставленні до інтимного життя. Притаманна була громадській думці у 60-ті роки ХХ ст.

Репресивна статева мораль – система жорстких антисексуальних поглядів у суспільстві.

Рольова ідентичність – це усвідомлення себе суб'єктом психологічних ролей. Американський соціолог Чед Гордон виділяє 5 видів рольової ідентичності: статева, етнічну, ідентичності членства, політичну, професійну.

Сексизм (статева дискримінація) – упереджене ставлення до людини, групи людей, пов'язане з їх належністю до певної статі; дискримінація за ознакою статі. Розрізняють С. щодо жінок і щодо чоловіків. Ідеї С. близькі до расизму, шовінізму та фашизму.

Статева (гендерна) ідентичність – характеристика самосвідомості індивіда, яка полягає в ототожненні з певним характером соціальних ролей, які виконують чоловіки і жінки в сім'ї та суспільстві.

Соціалізація – це засвоєння людиною суспільного досвіду, суспільних норм і цінностей, соціальних ролей.

Соціальна активність – поведінка соціальних суб'єктів, спрямована на зміну соціальних умов їх життєдіяльності.

Сексуальна (статева) ідентичність – прийняття індивідом своєї сексуальної орієнтації (гомосексуальної, гетеросексуальної чи бісексуальної).

Соціальні експектації – система норм рольової поведінки людини, що виступають у формі вимог до особистості, які висуває суспільство. Дотримання С. е. заохочується, а недотримання, навпаки, піддається санкціям.

Сексуальна культура – аспект культури, який стосується шлюбно-сімейних традицій, вірувань, ціннісних орієнтацій і поведінки статей.

Сексуальна роль – прийняття індивідом певних нормативів сексуальної поведінки і дотримання їх в процесі побудови інтимних стосунків зі значущими іншими.

Сексуальне життя – комплекс взаємостосунків чоловіка та жінки, який включає як статевий акт, так й інші вияви міжстатевого спілкування.

Сексуальність – характеристика сексуального потягу, сексуальних реакцій, сексуальної активності і т. д.

"Скляна стеля" – невидимі і формально не означені бар'єри, які перешкоджають кар'єрному зростанню жінок. Ці перешкоди зумовлені як Гендерними стереотипами про другосортність жінок, обмеженість їх здібностей, так і страхом успіху, який нерідко вражає працюючих жінок.

Статева ідентичність – гендерна ідентифікація людини як чоловіка або жінки, одна з найістотніших із усіх рольових ідентичностей.

Статева мораль – система моральних норм, що регулює всі аспекти сексуальної поведінки людини.

Стать – сукупність анатомо-фізіологічних ознак організму, які забезпечують продовження роду і дають змогу розрізнити у більшості організмів жіночі і чоловічі особини. С. біологічну визначають такі ознаки: 1) генетичні (набір хромосом); 2) гонадні (репродуктивна функція): у жінок – яєчник та яйцеклітина; у чоловіків – яєчка та сперматозоїди; 3) гормональні (статеві гормони): у жінок естрогени, у чоловіків – андрогени; 4) соматичні (сукупність будови статевих органів і розвиток вторинних статевих ознак).

Суфражизм (англ. *suffrage* – «право голоса») – рух за юридичну рівність, за отримання жінками виборчих прав.

Фемінізм (жіночий рух) – теорія рівності статей, яка є основою руху жінок за свої права; громадський рух за визнання рівних прав жінки і чоловіка у всіх сферах сімейного і суспільного життя.

Фемінність (жіночність: *femina* – жінка) – сукупність фізичних, психічних і поведінкових властивостей, яких очікують від жінки в певному соціумі. Відповідно до традиційних поглядів, це високий ступінь розвитку протилежних маскулініним якостей: пасивності, залежності, підлеглості, слабкості, емоційності, ніжності, тендітності тощо. **Фемінність** – це властивість особистості, що передбачає відповідність жінки власній психологічній статі, дотримання жіночих статево-рольових норм, типовой для жінки поведінки, цінностей, установок. Ф. асоціюється із залежністю, несміливістю, сентиментальністю, пасивністю, турботливістю, емоційністю, ніжністю.

Чоловіча ідентичність – категоризація себе як представника чоловічої соціальної групи і відтворення гендерно обумовлених ролей, диспозицій, самопрезентацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бежан-Волк І. Етнічна ідентифікація: гендерна модель (на матеріалі Республіки Молдова). *Народна творчість та етнологія*, 2004, №5. С. 24.

2. Бакуменко В.Д., Грицяк Н.В. Теоретико-методологічні засади гендерної політики: закономірності та фактори вибору. *Збірник наукових праць Української академії державного управління при Президентові України*, 2004. №1. С. 14-24.

3. Гапон Н.Н. Гендер у гуманітарному дискурсі: філософсько-психологічний аналіз. Львів: Літопис, 2002. 310 с.

4. Гапон Н.Н. Епістемологічне підґрунтя досліджень гендеру в другій половині ХХ сторіччя. *Наука. Релігія. Суспільство*, 2004. №1. С. 111-115.

5. Гендерні дослідження: навчально-методичний посібник / укл.: Медіна Т.В. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2011. 127 с.

6. Гендерний розвиток у суспільстві: (конспекти лекцій). 2-е вид. Київ: ПЦ «Фоліант». 2005. 351 с.

7. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві / за ред. Ю.І. Саєнка. Київ: ВАІТЕ, 2007. 143 с.

8. Гендер і засоби масової комунікації: навчально-методичний посібник з курсу «Теорія» масової комунікації», вибіркової навчальної дисципліни «Гендер і ЗМК» / укл.: Пода О.Ю. Запоріжжя: ЗДУ, 2003. 60 с.

9. Герасименко Г.В. Гендерні аспекти соціально-економічної політики в Україні: автореф. дис. ... канд. економічних наук. Київ, 2004. 20 с.

10. Грабовська І. Україна – простір гендерних утопій чи реальних проблем? *Сучасність*. 2002. №6. С. 71-79.

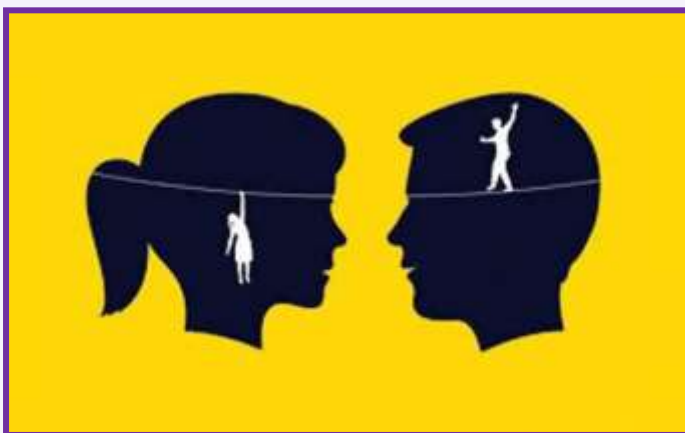
11. Говорун Т.В. Соціалізація: статі та сексуальності. Тернопіль: Навч. книга «Богдан», 2001. 240 с.

12. Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерна психологія: навчальний посібник. Київ: Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.

13. Данильченко Т. Стереотипи зовнішності: яким має бути людське тіло? *Соціальна психологія*. 2005. №6 (14). С. 74-83.

14. Діденко С.В., Козлова О.С. Психологія сексуальності: підручник. Київ: Академвидав, 2009. 304 с.

15. Кімелл М.С. Гендероване суспільство. Київ: Сфера, 2003. 490 с.



16. Максимчук Н.П. Психологія сексуального розвитку: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: ПП Буйницький О.А., 2006. 144 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/6949>
17. Максимчук Н.П. Психологічна діагностика професійної придатності: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Буйницький О.А., 2009. 268 с. URL: <http://elar.kpnu.edu.ua:8081/xmlui/handle/123456789/6954>
18. Максимчук Н.П. Вплив статі та місця проживання на становлення життєво-професійних ціннісних орієнтацій майбутнього вчителя. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. Київ: Міленіум, 2002. Т.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Ч.8. С. 115-122.
19. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с.
20. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 688с.
21. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи. *Основи теорії гендеру*. Київ: «К.І.С.», 2004. С. 157-181.
22. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ: КІС, 2004. 536 с.
23. Панчук Н.П., Слюсарчук В.В. Вплив статі на формування ціннісного компоненту професійної підготовки у закладі вищої освіти. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Фізичне виховання. Спорт і здоров'я людини* / [редкол.: Єдинак Г.А. (відп.ред.) та ін.]. Кам'янець-Подільський. №15. 2020. С. 85-91. DOI: <https://doi.org/10.32626/2309-8082.2019-15.85-91>
24. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: [навч. посібник]. Київ: Академвидав, 2011. 248 с.
25. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 358 с.

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Навчальне електронне видання

ПАНЧУК Наталія Петрівна

*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*

ГЕНДЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

**для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
за освітньо-професійною програмою Практична психологія спеціальності
053 Психологія галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки**

Електронне видання

Підписано 23.05.2023. Гарнітура «Arial».
Об'єм даних 5,4 Мб. Обл.-вид. арк. 12,7. Зам. № 1038.

Видавець і виготовлювач Кам'янець-Подільський національний університет
імені Івана Огієнка, вул. Огієнка, 61, м. Кам'янець-Подільський, 32300

Свідоцтво про внесення до державного реєстру суб'єктів видавничої справи
серії ДК № 3382 від 05.02.2009 р.