

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
СУМСЬКА ФІЛІЯ

Кафедра гуманітарних дисциплін

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
з навчальної дисципліни
«Професійно-психологічна підготовка поліцейського»
вибіркових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

262 Правоохоронна діяльність (поліцейські)

за темою 5 – «Гендерний аспект професійного становлення особистості
поліцейського»

Суми 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 30.08.2023 № 7

СХВАЛЕНО

Вченою радою Сумської філії
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та
соціально-економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ (протокол від
29.08.2023 № 2)

Розробник:

Доцент кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат філософських наук
Тетяна ПОНОМАРЕНКО

Рецензенти:

1. Доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін Харківського
національного університету внутрішніх справ, кандидат соціологічних наук
Наталія БОБРО
2. Старший викладач кафедри психології, політології та соціокультурних
технологій Сумського державного університету, кандидат психологічних наук,
доцент Наталія ТЕСЛИК

План лекції

1. Співвідношення понять професія та професіонал.
2. Сутність професійного самовизначення.
3. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах життєвого шляху.
4. Поняття гендеру. Соціально-психологічні фактори гендерної нерівності у діяльності працівників поліції.

Рекомендована література:

Основна

1. Бондарев Г. В., Круть П. П. Основи військової психології : навчальний посібник. Харків, 2020. 272 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
2. Євдокімова О. О., Жданова І. В., Швець Д. В., Александров Ю. В., Барко В. І., Горбик Н. К., Землянська О. В., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Логачев М. Г., Посохова Я. С., Саппа М. М., Тюріна В. О., Філоненко В. М., Чепіга Л. П., Шахова О. Г., Шевченко Л. О., Шелкошвеев І. В., Шиліна А. А. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2018. 426 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
3. Клименко І. В., Швець Д. В., Євдокімова О. О., Посохова Я. С. Пам'ятка працівника Національної поліції України : інф.-довід. матеріал. Харків: ХНУВС, 2017. 52 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/5265>
4. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості: навч. посіб. Харків: Контраст, 2019. 116 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
5. Швець Д. В., Бандурка О. М., Федоренко О. І., Мілорадова Н. Е., Бандурка І. О., Джагупов Г. В., Харченко С. В., Доценко В. В., Макарова О. П., Платковська О. В., Червоний П. Д., Радіонова Л. О., Геращенко, О. В. Психолого-педагогічні та правові засади діяльності поліції із захисту прав дитини : навч. посіб. Харків: ХНУВС, 2020. 284 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>
6. Шевченко Л. О., Кобикова Ю. В., Ламаш І. В., Форотинська О. В., Чепіга Л. П., Штриголь Д. В. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях : навч. посіб. Київ, 2015. 148 с. <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/96>

Додаткова

1. Білоус Т. Л. Педагогічні та соціально-педагогічні умови формування професійної готовності майбутніх працівників ОВС до роботи в екстремальних умовах. Монографія / Клімова С. М., Лазаренко О. О., Лукаш С. С., Трубавіна І. М., Тюріна В. О. Суми: ФОП Наталуха А. С., 2015. 174 с. <https://univd.edu.ua/science-issue/issue/2750>
2. Білоус Т. Л. Аспекти вивчення саморегуляції психічних станів працівників органів внутрішніх справ України у професійній діяльності до екстремальних ситуацій. *Право і безпека*. Харків : Вид-во ХНУВС, 2019. № 4 (75). С. 24–29. URL: <http://pb.univd.edu.ua/index.php/PB/issue/download/20/pdf75>

3. Білоус Т. Л. Шляхи формування надійності працівників органів внутрішніх справ до роботи в екстремальних умовах. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології* : наук. журнал / голов. ред. А. А. Сбруєва. Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. № 1 (55). С. 36–44. URL: https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/1_16.pdf#page=36

4. Бортник С. М. Деформація правосвідомості як чинник делінквентної поведінки особистості. (Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України : тези доп. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 квіт. 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 259-262. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=40>

5. Мілорадова Н. Е., Твердохлебова Н. Є. Застосування професійно-психологічного квесту у професійній підготовці поліцейських. *Право і безпека*, 2021. № 1 (80). С. 109-116. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97/recent-submissions?offset=20>

6. Сашуріна О. Ю., Ларіонов С. О. Психологічні ресурси особистості правоохоронців на етапі фахової підготовки. *Science and Education = Наука і Освіта*. 2021. № 3. С. 29–37. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/97>

7. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні : монографія. Харків: Майдан, 2018. 518 с. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/95>

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Закон України «Про Національну поліцію» (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379). URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.

2. Наказ МВС України «Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1769-12>.

3. Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України, затверджене Наказом МВС України від 26.01.2016 № 50. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16/paran10#n10>. URL:<http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v12/i22/36.pdf>

Текст лекції

1. Співвідношення понять професія та професіонал

Для виявлення змістовних характеристик процесу професіоналізації (професіогенезу, професійного розвитку, професійного становлення) особистості необхідно визначити поняття «професія» і «професіонал». Методологічні й понятійні підстави психологічних досліджень процесу професіоналізації багато в чому визначаються тим акцентом, що виявляється у тлумаченні даних понять.

У більшості вітчизняних і закордонних психологічних досліджень **поняття «професія» і «професіонал»** розглядаються в декількох контекстах:

- професія як активність суб'єкта; професіонал як суб'єкт діяльності;
- професія як предметна діяльність; професіонал як фахівець, спеціально навчена людина;
- професія як співтовариство професіоналів; професіонал як член співтовариства;
- професія як спосіб буття людини, його ставлення до реальності; професіонал як творець, носій професійної свідомості.

Різне змістовне наповнення даних понять зумовлює різні аспекти розгляду процесу професіоналізації, його основних характеристик, механізмів і закономірностей. Ідея діяльнісного характеру людини є однією з основних ідей психології.

Свідома діяльність розглядається як форма буття й спосіб саме людського існування. На думку С. Л. Рубінштейна, наявність свідомості й діяльності є фундаментальною характеристикою людського існування у світі.

Специфічною відмінністю професіонала стає здатність штучного зовнішнього ставлення до власної діяльності. Якщо розглядати свідомість як усвідомлене буття, то тоді **професіонал** – це людина, яка володіє знаннями, точніше, усвідомленням сутності своєї діяльності, яка системно орієнтується в інваріантних характеристиках навколишньої реальності й яка вміє виявляти їх у кожному конкретному випадку.

Погляд професіонала на реальність є специфічним, оскільки із психологічної точки зору становлення будь-якої професійної діяльності є завжди формування певного професійного, на відміну від життєвого, способу усвідомлення об'єктивного світу, що перетворюється на предмет діяльності.

Зміст професійної свідомості містить у собі систему усвідомлених професійно необхідних смислів діяльності, узагальнених і оперативних знань про цілі й засоби, плани і програми, про об'єктів й суб'єктів взаємодії, норми і критерії оцінки успішності й ефективності діяльності тощо.

2. Сутність професійного самовизначення

Самовизначення – це визначення самою людиною того, що їй треба і чого не треба; що «її», а що «не її». **Самовизначення** – це заснований на вільному волевиявленні вибір індивідом свого життєвого шляху, свого місця в суспільстві, способу життя і видів діяльності, а також лінії поведінки у проблемних і конфліктних ситуаціях.

Якщо відштовхуватися від ідей Я-концепції, то потреби у самовизначенні стають базовими потребами для творчого саморозвитку особистості. Тому одна з головних педагогічних проблем полягає в створенні умов для запуску мотиваційно-потребового механізму «самості» особистості в процесі набуття нею життєвого досвіду та професійного становлення.

Вчений А.Б. Булкін вказує дві філософські категорії – «володіння» і «буття» – визначає структуру та ієрархію всіх цінностей людини, її ставлення до навколишнього світу і спосіб існування в ньому.

При існуванні за принципом «володіння» ставлення людини до світу виражається в прагненні перетворити все і вся, в тому числі і самого себе, в свою власність.

«Буття» ж – такий спосіб існування, при якому людина найбільш продуктивно використовує свої здібності, перебуває в єднанні зі світом, прагне ділитися з іншими, жертвувати собою. Дані принципи життєвої орієнтації лежать в основі всієї структури цінностей людини, соціальних груп і суспільства в цілому.

Цікавим є розподіл людей за ставленням до трудової діяльності, до праці. Частина людей працює для самореалізації у праці, в роботі. Інша – для того, щоб заробити кошти і реалізувати себе у дозвіллі. При цьому «дозвілля» розглядається в широкому сенсі: це і відпочинок, і спілкування – в сім'ї, з родичами і друзями, і виховання дітей, і саморозвиток – читання книжок, відвідування театрів, музеїв та інше. Звідси за законами комбінаторики виникають чотири можливих варіанти діяльності:

1. Модус «бути» і пріоритет самореалізації у праці.
2. Модус «володіти» і пріоритет самореалізації у праці.
3. Модус «володіти» і пріоритет самореалізації в дозвіллі.
4. Модус «бути» і пріоритет самореалізації в дозвіллі.

Професійне самовизначення – це комплекс уявлень людини про себе як професіонала, це цілісний образ себе як професіонала, система відносин і установок до себе як професіонала. Професійна самосвідомість включає усвідомлення людиною норм, правил, моделей своєї професії як еталонів для усвідомлення своїх якостей. Тут закладаються основи професійного світогляду, пізніше – особистого професійного кредо, особистої концепції професійного праці, з якої буде виходити фахівець, в своїй праці.

Професійне самовизначення – це одна з найважливіших проблем в житті кожної людини. Дана проблема може розглядатися в контексті життєвого і особистісного сенсу, самоактуалізації. СENS життя як спосіб ставлення до світу реалізується особистістю в професії. Самовизначення передбачає не тільки самореалізацію в діяльності, а й розширення своїх особистісних можливостей, здатність «виходити за рамки самого себе», знаходити нові сенси у конкретній справі й у всьому своєму житті.

Поняття «професійне самовизначення» та «професійна ідентичність» є взаємопов'язаними: **професійне самовизначення** – це пошуки особистісного змісту професії, рефлексія власних професійних досягнень; **професійна ідентичність** – це вершина професійного розвитку, самоусвідомлення себе як професіонала.

На думку В.О. Ядова, психологія в дослідженні фундаментальних проблем **самовизначення індивідів** «...по-перше, концентрує інтерес в сфері дослідження психічних механізмів самого процесу ідентифікації і, по-друге, «крапкою відліку» позначає самого індивіда, тобто вивчає його самоідентифікації, починаючи з фізичного самовизначення і закінчуючи самовизначенням в моральному «просторі».

У сучасних умовах об'єктом інтенсивного вивчення у вітчизняній та зарубіжній психології є дослідження **професійної ідентичності**. Вчені активно досліджують проблеми професійного самовизначення, психологічні особливості особистості в трудовій діяльності в контексті професійної ідентичності (О.Г. Асмолов, О.П. Єрмолаєва, К.О. Абульханова-Славська, Ю.П. Поваренко, Л.Б. Шнейдер, Г.О. Озеріна, Г. Брейкуелл, А.О. Реан).

Визначення професійної ідентичності запропонував Л.Б. Шнейдер, яка його трактує, як «...об'єктивна і суб'єктивна (тобто дана в переживанні) єдність з професійною групою, справою, окремою людиною, яка обумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості. Зворотній процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним відкиданням цієї єдності є професійне відчуження. Визначення не суперечать реальності, але мають яскраво виражену емоційну полярність (позитивну-негативну)».

Дослідниця окреслила **структурні елементи професійної ідентичності**, які формують професійну свідомість:

- усвідомлення своєї приналежності до професійної групи;
- співвідношення свого рівня знань з більш досвідченим взірцем, усвідомлення ступеню своєї значимості в професійній групі, знання про свої сильні та слабкі сторони, про можливі шляхи вдосконалення, про потенційні успіхи та невдачі;
- уявлення про своє майбутнє.

Л.Б. Шнейдер зіставивши поняття «**професійне самовизначення**» і «**професійна ідентичність**», дійшла висновку, що поняття «професійне самовизначення» в одному випадку ширше поняття «професійна ідентичність», в другому – вужче. Ширше, у випадку коли професійне самовизначення охоплює більший діапазон можливостей, так як в основному відноситься до вибору професії, пошуку способів реалізації професійної діяльності. Вужче, тоді як **професійна ідентичність** є категорією професійної самосвідомості, відображає єдність професійного менталітету і майстерності, породжується професійним досвідом і професійним спілкуванням. Професійна ідентичність пов'язує воедино долю і істину, реальність і ментальність, свідомість і поведінку, то можна вважати в даному випадку, що вона – ширше.

На думку Буякаса Т.М, до числа важливих, ключових етапів професійного самовизначення особистості відноситься **період навчання**, який часто визначає весь хід подальшого життя людини. Тому саме в цей період починає формуватися професійна ідентичність.

Згідно Л.І. Анциферової, є взаємозв'язок між змістом життя і особливим ставленням професіонала до своєї праці. Для професіонала праця є центральною життєвою цінністю, основою життєвого самовизначення особистості, джерелом самоповаги, способом самоактуалізації.

В дослідженнях Патирбаєвої К.В., йдеться мова про те, що «...поняття професійного самовизначення особистості тісно пов'язане поняттями, котрі характеризують професійний шлях особистості: *ідентифікація, становлення, розвиток, самореалізація в професії*.

Так, **ідентифікація** передбачає формування особистісних особливостей професіонала, в яких проявляються його уявлення про своє місце в соціальному та професійному середовищі, рівень діяльності, що визначає ставлення професіонала до дійсності.

Професійне становлення передбачає певні етапи, пов'язані зі специфічними психофізіологічними і соціально психологічними особливостями, що забезпечують успішне виконання професійної діяльності.

Професійний розвиток включає закономірну зміну індивіда і особистості в ході професійної діяльності. Даний процес, характеризується кількісними, якісними, структурними перебудовами, що забезпечує нормальне функціонування людини як суб'єкта праці.

Самореалізація в професії – це здійснення себе, як виявлення, і внаслідок цього розвиток своїх можливостей: збагачення смислів діяльності та поведінки, розкриття посилення здібностей, свободи індивідуального розвитку і творчості, що в цілому сприяє процесу саморозвитку особистості».

Отже, у **процесі професіоналізації** відбувається формування професійної ідентичності особистості, що розглядається як усвідомлення своєї приналежності до певної професії і певного професійного співтовариства.

Процеси ідентифікації у професійній діяльності протікають **при взаємодії двох факторів** (А.О. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов). **По-перше**, це оволодіння новим простором цілей, які стають більш різноманітними і якісно більш складними в процесі професійного розвитку особистості. **По-друге**, формування професійної ідентичності особистості пов'язане з істотним збільшенням рольової вираженості поведінки в процесі професійного розвитку особистості.

Створення психологічних теорій професійного розвитку відбувалося в індустріальних країнах Європи й Америки на початку ХХ ст. Зростання інтересу до «професійної психології» було зумовлене пошуком можливостей збільшення ефективності виробництва. Певний вплив на формування психологічних концепцій професійного розвитку зробили теорії особистості, що оформлялися у закордонній психології. Цей взаємозв'язок загальної психології й психології професійного розвитку виявився підставою для побудови концепцій професійного розвитку, характеристики яких представлені у таблиці.

Коротка характеристика основних закордонних теорій професійного розвитку

Напрями	Представники концепцій і теорій	Підстави професійного вибору й розвитку
Диференційно-діагностичний	Ф. Парсонсон	Індивідуальні особливості (властивості, якості)
Психодинамічний	З.Фрейд, У.Мозер, Л.Зонді, Е.Рое	Потреби
Типологічний	Д.Холланд	Самооцінка особистісного типу
Теорії рішень	Х.Томе, Г.Ріс, П.Ціллер, Д.Тідеман, О.Хара	Система орієнтувань у професійних альтернативах
Теорії розвитку	Е.Гінзберг, Д.Сьюпер, У. Джейд	Процесуальні характеристики онтогенетичного розвитку

3. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах життєвого шляху

Професія в житті кожної людини займає важливе місце, особливо значима вона для чоловіка.

Професійна зайнятість є тією сферою діяльності, яка традиційно приписується чоловічому стереотипу поведінки. Незважаючи на розвиток андрогинних і егалітарних моделей поведінки і соціалізації особистості, найбільш загальною для більшості культур виступає традиційна система виховання, коли хлопчиків з дитинства орієнтують на важливість реалізації в професійній сфері для підтвердження своєї я-концепції і успішності в суспільстві, а дівчаткам приписують необхідність реалізації в першу чергу материнських функцій.

Таким чином, **професійне становлення** – це один з найважливіших аспектів життя людини, який вимагає від особистості концентрації в накопиченні професійних знань, умінь і навичок і постійної зміни глибинних характеристик, спрямованих на процес самоактуалізації.

Як зазначає К.О. Абульханова-Славська, людина не може просто жити і виконувати свою роботу, але повинен знайти мету, співвідносячись з якою робота і професія, він і його дії в професії займають важливе місце в системі життєвих сенсів. Тобто **професійне становлення** – це постійний розвиток особистості, пов'язаний зі зміною всієї структури і змісту образу «Я».

Образ «Я» – це нерозривна єдність знань і уявлень особистості про себе, без якої неможливе існування самої особистості. У вітчизняній і зарубіжній психології домінує уявлення про потрійну структуру самосвідомості: *когнітивний, афективний, конативний* компоненти (І.С. Кон, С.Л. Рубінштейн, І.І. Чеснокова). Вважається, що всі ці три компоненти відображаються в інших рівнях образу «Я» і визначаються як «Я-реальне», «Я-ідеальне», «Я-дзеркальне» та ін. Кожен новий життєвий етап проявляється в особливостях протиріч в образах «Я» і ставить перед особистістю проблему інтеграції нового образу «Я» і самосвідомості. Узгодженість образів «Я» впливає на цілісність, самореалізацію особистості та її психологічну задоволеність життям (Д.О. Леонтьєв, З.І. Рябікіна).

Професійний образ «Я» – це усвідомлення і оцінка себе як представника певної професії. У процесі професійного становлення відбуваються суттєві зміни в структурі й змісті образу «Я», коли особистості необхідно вивчити, сконструювати і «освоїти» новий професійний образ «Я» та інтегрувати його з вже наявними.

Гендерні дослідження в психології вказують, що соціально-психологічна стать особистості є найважливішим фактором, що впливає на розвиток професійного образу «Я». Дослідники виділяють різні аспекти взаємодії гендерної та професійної ідентичності у представників різних професійних, вікових, соціальних та етнічних груп (Д.В. Воронцов, Ю.Є. Гусєва, М. Кімел, О.С. Некрасов, С. Орлянський).

Більшість авторів відзначають, що досягнення взаємозв'язку гендерної та професійної ідентичності – це *складний поетапний процес, що включає*

взаємодію різних компонентів, змістовних характеристик і властивостей особистості. Причому більша частина досліджень присвячена вивченню проблем гендерного та фахового образу «Я», що існують у жінок. Однак треба зазначити, що проблема поєднання, або інтеграції, образів «Я» (професійного і гендерного) не може бути розглянута тільки як жіноча. В процесі життя чоловік також долає цілий ряд протиріч, пов'язаних зі зміною способу «Я».

В ряду якостей і властивостей, які регулюють поведінку особистості, самооцінка займає важливе місце.

Самооцінка – це ставлення людини до себе, що виражається в оцінці себе, своїх якостей і поведінки, що обумовлює прийняття чи неприйняття своєї особистості. Самооцінка – це результат інтегративної роботи особистості в сфері самопізнання, з одного боку, і в сфері емоційно-ціннісних самоставленні – з іншого.

Самооцінка може бути адекватною і неадекватною. Розрізняють неадекватну завищену самооцінку – переоцінку себе суб'єктом і неадекватну занижену самооцінку – недооцінку себе суб'єктом.

За допомогою самооцінки відбувається регуляція поведінки особистості. Досить високий рівень розвитку саморегулювання поведінки, який об'єктивно виражається в тонкощі, диференційованості й адекватності всіх усвідомлених поведінкових реакцій, вчинків, вербальних проявів, відповідає зрілому станом розвитку самосвідомості в цілому: адекватної самооцінки, а також орієнтації на самооцінку, а не на оцінку іншими.

Самооцінка є тим індикатором, який в першу чергу дає уявлення про те, наскільки суперечливо або комфортно для особистості відбувається процес адаптації до нової життєвої ситуації. Особливо схильна до змін самооцінка на першому етапі становлення особистості – це **етап «Професійна адаптація»** (2-5 років в професії). Найчастіше в професійних періодизаціях головним критерієм для виділення етапів (груп) професійного становлення виступає стаж перебування в професії або посади (В. Бодров, Е. Зеер).

Існують численні теоретичні та емпіричні дослідження вітчизняних і західних вчених, присвячені гендерним особливостям побудови професійної кар'єри. Наше законодавство хоча і створює правове середовище, тобто передумови для рівноправності, але не забезпечує практичної реалізації цієї рівноправності, не протидіє всім формам дискримінації жінок на ринку праці. Психологічні й соціальні розбіжності не перешкоджають рівності у виборі професії та робочого місця. Адже рівність означає свободу вибору, а розходження ведуть до того, що чоловіки і жінки можуть надавати перевагу різним сферам діяльності.

4. Поняття гендеру та гендерних відмінностей

Серед великої кількості ролей, що їх засвоює людина, для нормальної соціалізації особистості велике значення мають статеві та гендерні ролі. Ці ролі тісно пов'язані з усвідомленням себе представником певної статі із нормативами поведінки, характерної для представників цієї статі. Гендерні ролі не виникають зразу з народженням дитини, вони розвиваються в залежності від багатьох умов

і факторів протягом людського життя. Цей розвиток має свої закономірності, протиріччя. Від нього залежить характер життєвого сценарію людини, стиль життя і стратегії поведінки в різноманітних життєвих ситуаціях.

Гендер (англ. gender – «стать», від лат. genus – «рід») – соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, на відміну від статі, яка позначає біологічні відмінності, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду. Тобто деякий соціальний конструктор, що визначає соціальну стать людини.

На відміну від біологічної статі, гендер виступає набором соціально-рольових самоідентифікацій (самовизначень), які можуть збігатися з суто біологічними статевими-рольовими стереотипами або суперечити їм.

До 1960-х років психічні або поведінкові властивості, котрі ймовірно відрізняють чоловіків від жінок, називали *статевими властивостями* або *відмінностями*.

У сучасному розумінні термін гендер був уведений у науковий обіг американським психоаналітиком Робертом Столлером (Robert Stoller) наприкінці 60-х років XX ст. – він запропонував використовувати для позначення соціальних і культурних аспектів статі поняття гендер (англійською gender – рід), яке до того використовувалося тільки у біологічному та фізичному значенні для позначення роду, а після запропонованого відділилося до значення соціального та культурного.

Сучасні гендерні дослідження головну увагу зосереджують на механізмах відтворення гендерної рівності, на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерну систему слід розглядати не лише як ідеї та інститути, але й як поведінку індивідів й усі види комунікативної інтеракції, сукупність соціальних ролей, приписуваних індивідові.

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; і *другий* – на основі їх належності до певної статі (гендеру), раси, етносу, тобто передбачуваного членства у певній соціальній групі. Різні суспільства з різною інтенсивністю використовують ці два різні підходи в оцінці індивідів, однак кожне суспільство використовує гендер і вікове розподілення.

Вочевидь, такий соціальний феномен як гендер, має неоднозначний зміст, включно зі значною кількістю компонентів, що об'єднується у дві основні групи: гендер – як *соціальний інститут* і гендер – як *індивідуальний статус*.

Як соціальний інститут гендер складається з:

- гендерних статусів – соціополових ролей, норм, що соціально визначаються суспільством і закріплюються через поведінку, жестикуляцію, лінгвістичною, емоціональною, психологічною предписаністю;

- гендерного розподілення праці – розподілення виробничої і домашньої праці між членами суспільства, що наділені різним тендерним статусом. Робота, розподілена в залежності від чоловічого і жіночого гендерного статусу, збільшує оцінку суспільством цих статусів: так, чоловічому статусу, як правило, відповідає більш престижна та високооплачувана робота;
- гендерної 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;
- гендерних біологічних (статевих) сценаріїв поведінки – нормативних зразків сексуальних бажань, сексуальної поведінки, що належить відповідно гендерного статусу. Члени домінуючого гендера мають більше сексуальних прерогативів, члени підлеглого гендера можуть бути сексуально експлуатованими;
- гендерних якостей особистості – комбінацій характерних рис особистості, що моделюються тендерними нормами і надають певні почуття і поведінку членам різних гендерних статусів. Соціальні очікування інших у між особистісному спілкуванні постійно підтримують ці норми;
- гендерного соціального контролю – формальної і неформальної підтримки і винагороди за певний тип поведінки і, відповідно, покарання зневагою, соціальною ізоляцією, медичним лікуванням неконформістської поведінки;
- 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 за природні;
- 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 складається з:

- категорії біологічної статі – визначається з моменту народження на основі наявності первинних ознак (геніталій). Біологічна стать може бути змінена шляхом хірургічного втручання;
- гендерної ідентичності – особистісного осмислення і прийняття своєї належності до певної статі;
- гендерного шлюбного і репродуктивного статусу – показним є виконання або відмова від одруження, народження дітей, родинні стосунки;
- гендерних сексуальних орієнтацій – соціально і індивідуально прийнятих зразків сексуальних почуттів, бажань, практики й ідентифікації з ними;
- гендерної особистості – що характеризується інтернаціоналізованими моделями соціально схвалюваних почуттів, емоцій, що слугують скріпленню родових структур, інститутів батьківства;

- процесів з відтворювання гендеру – соціальної практики навчання гендерна «правильної» поведінки, у тому числі і на вербальному рівні. Постійне репродукування гендерних відмінностей і домінування;
- гендерної презентації – показ, демонстрація себе як особистості, що має відповідні гендерні якості за допомогою одягу, косметики, прикрас та інших інформаційно-значимих тілесних маркерів.

Ми звикли вважати чоловіків і жінок абсолютно різними істотами. Найменшим відмінностей в будові головного мозку у представників різних статей вчені схильні приписувати набагато більше значення, ніж на те дають право об'єктивні дані. Зазвичай автори праць з психології, посилаються на чотири психологічних відмінності між статями: здатністю орієнтуватися в просторі, математичні здібності, мовні навички та агресивність.

Психологи почали вивчати гендерні відмінності ще в кінці 19 століття, але аж до 1970-х рр.. вони здебільшого займалися демонструванням відмінностей підлог і обґрунтовували цим різне ставлення до чоловіків і жінок. Необхідно пам'ятати, що виявлені відмінності відносно невеликі, зазвичай не більше 10%, а в більшості випадків розподіл чоловічої і жіночої вибірок на 90% збігаються.

Розглянемо для прикладу одна з основних відмінностей – емоційність.

Відмінності в емоційності між чоловіками і жінками можна розглядати на декількох рівнях. На одному рівні ми маємо справу зі здатністю розуміти емоційні стани інших (емпатія) та вмінням висловити це розуміння (емпатична експресія). На іншому нас цікавить переживання самою людиною своїх емоцій (емоційні переживання) та його способи ці емоції висловлювати (емоційна експресія).

Як показують дослідження чоловіки не гірше за жінок здатні визначати почуття інших і внутрішньо співпереживати їм, але вони зацікавлені в тому, що б оточуючі ніяк не помітили цього за їхньою поведінкою. **Чоловіки** не бажають, що б оточуючі бачили їх емпатичними, так як це не відповідає їх гендерній ролі. Чоловіки часто опиняються в ситуаціях, які вимагають від них прояву сили, незалежності, владності, прагнення до змагання – якостей, які навряд чи поєднуються з емпатійною чуйністю.

Що стосується переживання і вираження власних емоцій, то за даними досліджень чоловіки і жінки мають однакову емоційність, але виражають свої емоції з різним ступенем інтенсивності. Емоційна жорсткість вважається однією з найважливіших описових характеристик «справжнього чоловіка».

Дорослі жінки більше висловлюють почуття спрямовані на оточуючих (прояв інтересу до почуттів інших, їх потребам, бажанням). **Чоловіки** ж навпаки проявляють більше егоцентричних почуттів (потреб, бажань, власних інтересів). **Жінкам** більш зручно виражати почуття страху і смутку, і разом з тим люди не бачать між статевих відмінностей в здатності відчувати ці почуття.

Відмінності в агресивній поведінці знаходяться в ряду найбільш достовірних гендерних відмінностей, але вони не настільки великі і не настільки пов'язані з біологічними відмінностями як можна було б припустити. Існує кілька факторів, від яких залежить, хто більш агресивний чоловік чи жінка: гендер учасників конфлікту, тип агресії та конкретна ситуація.

Відмінності в агресії може пояснюватися гендерними ролями, які заохочують прояв чоловіками агресії в деяких формах, у той час як агресивність у жінок не вітається. **Чоловіків** нерідко примушують до агресії оточуючі, ставлячи під сумнів їх суспільне становище або самоповагу. **Жінки** навпаки відчують збентеження, якщо доводиться проявляти агресію на людях. Чоловіки віддають перевагу ролі, в яких потрібно прояв агресії (у військовій або спортивній областях) у той час як для більшості жінок агресивність абсолютно недоречна (наприклад, мати, секретарка, вчителька).

З вищевказаного можна зробити висновок, що *емоції і почуття* у чоловіків і жінок однакові, але в зв'язку з їх гендерними ролями вони висловлюють їх по-різному.

Гендерні особливості професійної діяльності поліцейського

Урахування в колективі гендерних і вікових відмінностей як чинник запобігання конфліктам

Гендерні (від англ. *gender* – стать) відмінності, пов'язані зі статтю, часто виступають причинами конфліктів через психофізіологічні відмінності, розходження інтересів, цінностей та підходів до вирішення проблем. Потрібно мати на увазі, що в побудові демократичного суспільства в Україні необхідно утверджувати гендерну демократію.

Гендерна демократія – система волевиявлення двох статей, жіночої й чоловічої, в громадянському суспільстві як рівних у правах і можливостях, що законодавчо закріплені й реально забезпечені політико-правовими принципами, які належить враховувати, розбудовуючи суспільні й державні структури. У трудових колективах бажано зважати на те, що психологія жінки та чоловіка різна, хоча загальнолюдські норми властиві обом статям. Однак відмінності слід враховувати, аби запобігати конфліктності.

Чоловіки частіше перебувають на крайніх полюсах, а жінки тяжіють до серединних проявів різних властивостей. У робочому колективі досить важливо дотримуватися гендерної культури. Гендерна культура – сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, зумовлених суспільним устроєм, менталітетом народу, інституціями тощо.

На психічному рівні властива жінкам стабільність виявляється в тому, що для них, порівняно з чоловіками, характерна більш виражена консервативність, терпіння, здатність виконувати монотонну роботу.

Чоловіки частіше перебувають на крайніх полюсах, а жінки тяжіють до серединних проявів різних властивостей. У робочому колективі досить важливо дотримуватися гендерної культури.

Гендерна культура – сукупність статево-рольових цінностей у суспільних сферах буття та відповідних до них потреб, інтересів і форм діяльності, зумовлених суспільним устроєм, менталітетом народу, інституціями.

Невідповідність суспільним нормам, що висуваються до гендерних ролей, та відповідним цінностям створює численні суперечності між Гендерними ролями людини, її Гендерною ідентичністю та соціальними очікуваннями до

стандартів гендерних ролей. Такі суперечності проявляються як різноманітні *гендерно-рольові конфлікти особистості*.

Гендерно-рольовий конфлікт найчастіше відбувається як суперечність між суспільними стереотипами гендерної ролі (традиційними уявленнями) і

реальними потребами людини. Наприклад, є стереотип, згідно з яким чоловіки повинні проявляти невисоку емоційність і самі справлятися з власними емоційними проблемами. Якщо чоловік слідує стереотипу, в нього виникає внутрішній гендерно-рольовий конфлікт, вступаючи в суперечності з власними потребами в емоційних проявах і психологічній підтримці; якщо поведінка чоловіка йде всупереч стереотипам, він ризикує ув'язатися в зовнішній гендерно-рольовий конфлікт з найближчим оточенням, яке може вважати його недостатньо мужнім. Відчуваючи на собі тиск цього та інших стереотипів, чоловік постійно перебуває в стані гендерно-рольового стресу.

Типовими для чоловіка способами реагування на депресію є ігнорування проблеми й алкоголь. Це є, наприклад, однією з причин того, що на сеанси психотерапевтів і в терапевтичні групи приходить в 5 разів менше чоловіків, ніж жінок (приблизно такі ж цифри наводяться майже у всіх зарубіжних дослідженнях). Водночас реальна потреба в психологічній допомозі в чоловіків не менша, ніж у жінок, про що свідчить, наприклад, високий відсоток самогубств серед чоловіків, коротша, ніж у жінок, тривалість життя, значний процент саме чоловіків серед пацієнтів психіатричного стаціонару тощо.

Дослідник гендерно-рольового конфлікту О'Ніл вважає однією з найістотніших характеристик чоловічих гендерних ролей «страх фемінності», який проявляється у гомофобії (страхові проявляти форми поведінки, властиві гомосексуалістам), обмеженні емоційності й інших проявах гендерних стереотипів.

Для жінок найтипівіші форми гендерно-рольового конфлікту пов'язані з суспільними стереотипами про менші, ніж у чоловіків, професійні можливості, про нижчі лідерські здібності жінки, що створює для них значні труднощі професійної самореалізації. Ще одним стереотипом, що заважає жіночій самореалізації, є стереотип про те, що домашнім господарством повинна займатись переважно жінка. Слідуючи цим стереотипам, жінки часто мають подвійне навантаження, одночасно працюючи, ведучи домашнє господарство та виховуючи дітей. Як результат – в них виникають серйозні суперечності у виконанні професійних і сімейних ролей, вони потрапляють у ситуації рольового конфлікту та рольового перевантаження.

На тендерний розвиток і тендерну самореалізацію істотно впливають власні тендерні стереотипи та цінності батьків, їхні життєві сценарії, характер стосунків у подружжі та між батьками й дітьми. Сім'я – це горнило формування гендеру. Від того, яка система тендерних стосунків склалася в сім'ї, які тендерні стереотипи панують у системі її уявлень про чоловічі та жіночі функції й ролі, залежить формування гендерних ролей дітей, розвиток їхньої гендерної ідентичності.

Стереотипи дуже поширені у трудових відносинах. Для гендерних бар'єрів на ринку праці придумали навіть різноманітні порівняння.

«Скляна стеля», «липка підлога», «скляний підвал» – так називають специфічні прояви дискримінації проти жінок і чоловіків на робочому місці.

Жінки опиняються між двох вогнів – між «скляною стелею» і «липкою підлогою», які чіпляють їх внизу і не дають сягнути верхівки.

«Липка підлога» – це низькі зарплати, які мало лишають шансів піднятися вище.

«Скляна стеля» стосується більше стереотипів, які не створюють начебто помітних бар'єрів для просування, але й не дають рухатися вперед.

«Скляний підвал» кидає чоловіків на найризикованіші та найнебезпечніші роботи (ст. 43 Конституції). Понад 90% усіх смертних випадків, пов'язаних із професією, трапляються з чоловіками.

Участь жінок у військовому конфлікті як постраждалих, підтримка та обслуговування чоловіків і допомога постраждалим часто визнається суспільством, тоді як роль жінок у процесах, пов'язаних з досягненням миру, потребує ще значних зусиль для створення можливостей жінкам реалізуватись у цій сфері. Адже традиційні гендерні стереотипи, які дуже живучі в суспільстві, визначають миробудування та захист Вітчизни як виключно чоловічу справу.

В структурах сектору безпеки широко розповсюджена метафора щодо служби жінок типу «три декрета (декретних відпусток) і полковник», «три декрета і пенсія». Водночас чоловіки, які служать і беруть декретну відпустку, відкрито чи приховано часто також переслідуються колегами і керівництвом, з них знушаються та не вважають повноцінними працівниками. Такі погляди обмежують права і можливості і жінок, і чоловіків, які служать у збройних силах, поліції та інших структурах сектору безпеки.