

ШИФР «Гендерна рівність»

Конкурс студентських наукових робіт зі спеціальності  
«Професійна освіта»

КОНКУРСНА НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА КУРСАНТА

на тему: «ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В  
ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НГУ»

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМАТИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НГУ.....	6
1.1 Професійна освіта майбутніх офіцерів НГУ.....	6
1.2 Гендерні стереотипи та їх роль у військовому колективі.....	10
РОЗДІЛ II ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НГУ.....	17
2.1 Методологічні засади дослідження соціально-психологічних аспектів гендерних стереотипів у майбутніх офіцерів НГУ.....	17
2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів.....	17
РОЗДІЛ III ПРОГРАМА ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НГУ..	21
3.1 Концептуальні положення програми впровадження гендерного компоненту в професійну освіту майбутніх офіцерів НГУ.....	21
ВИСНОВКИ.....	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	30
ДОДАТКИ.....	34

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** В сучасному суспільстві існує безліч питань, на які людство намагається знайти «правильні» відповіді. Одним з найрозповсюджених є питання гендеру та ставлення соціуму до нього. Гендерна стереотипізація є однією з найбільш поширених соціально-психологічних проблем в сучасному світі. Як правило, вона впливає на всі сфери життєдіяльності людини, включаючи її поведінку, сприймання себе та інших, вибір професії, відношення до людей, які мають нетрадиційну сексуальну орієнтацію, а також інших аспектів ідентичності особистості.

Зазначимо, що за гендерними стереотипами суспільство визначає, яким повинен бути чоловік і якою має бути жінка. Такий фактор може спричинити певний галас у суспільстві та призвести до дискримінації, насильства, нерівності у статевих стосунках та інших негативних наслідків. Крім того, гендерні стереотипи можуть обмежувати можливості людини, зокрема у виборі професії та кар'єрному рості.

Ні для кого не є секретом, що гендерні проблеми також існують в українській армії. Переважно, чоловіки часто сприймаються як більш сильні, мужні та відповідальні, тоді як жінки – як слабкі та неспроможні виконувати завдання за призначенням, які вважаються важкими для «слабкої» статі. Саме такі думки та прояви призводять до дискримінації в армії, обмеження певних можливостей та займання вищих посад.

Однак, останніми роками все більше європейських країн звертають увагу на розширення можливостей для жінок у військовій сфері та забезпечення їхнього ставлення на рівні з чоловіками. Так приклад, в США жінки вже мають право до багатьох спеціальностей, які ще років п'ять назад вважалися суто чоловічими, включаючи бойову піхоту та кавалерію. За підрахунками соціологів у Норвегії близько 20% військовослужбовців-жінок вже служать, а в Ізраїлі – більше 30%.

Так як наша країна впевненими кроками крокує у Європейський союзу та переходить на стандарти НАТО, вона зобов'язалася виконувати певні вимоги для вступу, а саме:

1. Рівний доступ до освіти та професій.
2. Забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у політиці та громадському житті.
3. Запобігання дискримінації на основі статі, гендерної чи сексуальної ідентичності, а також забезпечення захисту прав жінок.
4. Поліпшення умов праці для жінок та забезпечення їхньої безпеки на робочому місці.
5. Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері здоров'я та соціального захисту.
6. Забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у культурній та спортивній сферах.
7. Забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у сфері підприємства та економіки.

Виконання цих гендерних вимог Європейського союзу є важливим, так як це впевнений крок для забезпечення рівності статей та захисту прав жінок в Україні.

**Мета роботи** полягає у впровадженні гендерного компоненту в професійну освіту майбутніх офіцерів НГУ.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз наукової літератури з досліджуваної проблематики.
2. Дослідити соціально-психологічні аспекти гендерної стереотипізації у курсантів Національної академії Національної гвардії України.
3. Обґрунтувати методологічні засади впровадження гендерного компоненту в професійну освіту майбутніх офіцерів НГУ.

**Об'єкт дослідження** – професійна освіта.

**Предмет дослідження** – впровадження гендерного компоненту в професійну освіту майбутніх офіцерів НГУ.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань у науковій роботі використовувалися наступні методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація інформації, узагальнення для з'ясування суті, визначення основних понять теми дослідження;

- емпіричні: для визначення соціально-психологічних аспектів гендерної стереотипізації використовувався опитувальник «Розподіл ролей у сім'ї».

- статистичні: методи описової статистики.

Структурно робота складається з вступу, двох розділів, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основного тексту становить 26 сторінок. Список використаних джерел налічує 33 примірника.

## **РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМАТИКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НГУ**

### **1.1 Професійна освіта майбутніх офіцерів НГУ**

Національна система освіти нашої країни включає військову підготовку, метою якої є відтворення кадрового потенціалу силових структур України та забезпечення якості підготовки військових фахівців.

Професійна підготовка майбутніх офіцерів НГУ на сьогоднішній здійснюється на трьох рівнях:

- Перший рівень навчальної діяльності забезпечується за рахунок: лекцій, бесід, визначення особливостей виконання службово-бойових завдань військовослужбовцями Національної гвардії України, саме все вищеперераховане забезпечує презентацію сучасного досвіду роботи з підлеглими, а також ділитися сучасними тенденціями, фактами, акцентувати увагу на найважливіших нюансах, акцентувати увагу на сучасних актуальних питаннях роботи з особовим складом, методах, стилях управління військовослужбовцями, що створювали зацікавленість темою роботи з людьми; дискусії, які проводяться з курсантами у формі групових та семінарських занять з метою реалізації діалогу та обміну думками («круглого столу», «мозкового штурму» тощо) [1, с. 96];

- На другому рівні акцент робиться на навчально-професійну діяльність: визначаються завдання для самостійного та індивідуального опрацювання під час проходження військової практики та військового стажування; організується науково-дослідницької роботи яка направлена на вирішення проблем індивідуальної роботи з підлеглими (написання рефератів, виступи на науково-практичних конференціях, олімпіадах, конкурсах творчих робіт тощо) [1, с. 96];

- Третій рівень – це рівень напівпрофесійної діяльності: використовуються імітаційні ігри, застосовуються кейси, схожі на ті, що

виносяться на індивідуальне опрацювання («Конфліктні ситуації в колективі: причини та наслідки», «Варіанти поведінки у конфлікті»); соціально-психологічні тренінги спілкування щодо розв'язання професійно-орієнтованих завдань з комунікативним аспектом, розвиток важливих професійних якостей, які забезпечує безбар'єрне спілкування з особовим складом [1, с. 96].

Р. Любчич [2, с. 140-141] вважає, що професійно компетентний офіцер НГУ буде тоді, коли буде здатний:

- дотримуватися Кодексу честі офіцера Національної гвардії України, поводитися в межах морально-етичних норм поведінки, при роботі з особовим складом створювати взаємодовірливу атмосферу, відноситися до всіх із повагою, бути доброзичливим та толерантним у військовому середовищі, нести соціальну відповідальність, свідомо відноситися до своєї діяльності дотримуватися військового етикету та статуту Збройних сил України;

- здійснювати аналіз та прогнозування суспільних явищ і процесів, визначення правових засад забезпечення національної безпеки України, питань правового регулювання збройної боротьби;

- швидко адаптуватися до різкої зміни обстановки та компетентно діяти в новій обстановці;

- проявляти креативність та гнучкість, впевненість у собі, витривалість, активність, комунікабельність, стресостійкість, стійкість та особисту мотивацію до військової служби;

- професійно використовувати психолого-педагогічні основи управлінської та навчальної діяльності, методи психодіагностики особистості, проводити дослідження соціально-психологічних явищ у військових колективах, контролювати військову дисципліну, забезпечувати морально-психологічний клімат та підвищувати мотивацію особового складу під час виконання службових обов'язків;

- усне та письмове спілкування державною мовою;

- застосовувати психолого-педагогічні основи управлінської та виховної діяльності, методи психодіагностики особистості, дослідження соціально-психологічних явищ у військових колективах, контролю за станом військової дисципліни, морально-психологічного забезпечення та мотивації особового складу під час виконання службових обов'язків;

- на високому рівні володіти державною мовою у письмовому та усному виглядах;

- спілкуватися іноземною мовою у професійному контексті;

- спілкуватися та працювати в команді з представниками інших професій на різних рівнях та з військовослужбовцями інших країн, враховуючи відмінності в термінології, знаннях та розумінні колег з відповідних питань

- мати достатні знання та розуміння сутності та фундаментальних питань етики збройної боротьби та визначення загальнолюдських моральних норм, що стосуються поведінки учасників збройної боротьби

- аналізувати складні питання історії, закономірностей, тенденцій та проблемних питань розвитку української культури в їх діалектичному взаємозв'язку;

- мати знання та розуміння правових засад функціонування держави, основних принципів українського законодавства; системи забезпечення національної безпеки України та основних принципи її функціонування; дотримуватися структури сектору національної безпеки і оборони держави, специфіки його функціонування та взаємодію його складових, основних принципів міжнародного права, структури міжнародних організацій та основних засад їх діяльності в межах інтеграції;

- застосовувати отримані знання та розуміти процеси, які пов'язані з керівництвом підрозділом (наприклад, підрозділами Збройних Сил України, інших військових формувань відповідно до законодавства України) під час підготовки та проведення бойових дій, а також у повсякденній діяльності;

- здійснювати ефективне планування, вміти організувати особовий склад для виконання службово-бойових завдань;



- користуватися штатним озброєнням і технікою підрозділу (за видами, родами військ Збройних Сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України), знати їх тактико-технічні характеристики;

- знати та розуміти загальні процеси забезпечення підрозділу (за видами, родами військ Збройних Сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України) під час ведення бойових дій та повсякденної діяльності;

- демонструвати здатність до захисту себе, особового складу, озброєння та військової техніки підрозділу (за видами, родами військ Збройних Сил України та інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України) в умовах ведення бойових дій; підтримання сприятливого морально-психологічного клімату та психологічної підготовки особового складу підрозділу до дій у складних умовах;

- підтримувати озброєння та військову техніку в постійній готовності до виконання завдань за призначенням, експлуатувати та обслуговувати основні транспортні засоби підрозділу (за видами, родами військ Збройних Сил України, інших військових формувань, утворених відповідно до законодавства України), організовує їх підготовку до маршруту ведення дій;

- самостійно та у складі команди виконувати завдання, пов'язані із займаною посадою.

Ми безперечно погоджуємося з думкою дослідника, але вважаємо, що також обов'язковою є гендерна компетентність військовослужбовців, адже на сьогоднішній день більшість жінок є військовослужбовицями в різних військових формуваннях та на рівні з чоловіками стоять на захисті нашої Батьківщини з перших днів широкомасштабного вторгнення. Також потрібно зазначити і те, що деякі курсанти та військовослужбовці чоловічої статі акцентуючи свою увагу на гендерних стереотипах (які досі є у нашому соціумі) вважають, що головним завданням жінки є народження дітей та бути берегинею домашнього вогнища.

## 1.2 Гендерні стереотипи та їх роль у військовому колективі

На сучасному етапі суспільного розвитку відбуваються докорінні зміни в питанні рівності між чоловіками та жінками. Сьогодні неможливо уявити економічну, культурну, наукову і навіть військову сферу без жінок. Жінки все частіше опановують професії, які раніше вважалися суто чоловічими. Статистика щодо кількості жінок в Національній гвардії України свідчить про те, що їх кількість постійно зростає. Однак у сфері військової діяльності жінки опиняються поза колективом панівних соціокультурних норм і традицій. Це зумовлено різними чинниками: соціальними, психологічними, культурними, освітніми тощо. Такі ситуації суперечать принципам демократії та сталого, недискримінаційного розвитку суспільства, що підтверджує необхідність концептуального підходу до забезпечення гендерної рівності в діяльності Міністерства внутрішніх справ України, до якого належить Національна гвардія України. Важливу роль у протидії негативним проявам гендерних стереотипів мають відігравати навчальні заклади. Розвиток недискримінаційного підходу до гендерно-чутливої освіти та навчання вимагає комплексних заходів, які включають гендерний мейнстримінг в освіті, зокрема підготовку майбутніх офіцерів НГУ на основі принципу гендерної рівності, сприяння рівним можливостям для жінок і чоловіків та їхньої взаємодії як партнерів.

Питання впровадження гендерного компоненту в національну систему освіти відображено в Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV від 8 вересня 2005 року), де зазначено, що «до навчальних планів вищих навчальних закладів мають бути включені дисципліни з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також факультативне вивчення правових засад забезпечення рівних прав жінок і чоловіків на основі гармонізації національного та міжнародного законодавства» [3].

Гендерні стереотипи – це загальні уявлення про чоловіків і жінок, які виражаються в конкретних стереотипах щодо прийняття різних ролей для

чоловіків і жінок та суперечливих дій. Загалом, гендерні стереотипи – це культурно та соціально сконструйовані думки про характеристики, стилі та норми поведінки двох статей [4].

Військові спільноти (колективи) – це соціальні групи, основним завданням яких є військова та національна оборона. Специфічні характеристики військової спільноти: по-перше, її діяльність має велике соціальне значення, оскільки забезпечує нормальне функціонування інших спільнот (трудова, освітня, сімейна) та суспільства в цілому. По-друге, ця діяльність регламентована до найменших дрібниць і вимагає чіткості, точності та послідовності у виконанні наказів, розпоряджень, інструкцій тощо. По-третє, чітко визначені відносини між військовослужбовцями – офіційні або службові (регулюються Статутом Збройних Сил України) та неофіційні, емоційні (між військовослужбовцями на основі симпатії та спільних інтересів, а не з волі командирів чи начальства) [5].

У період повернення до мирного сімейного життя інтенсифікуються гендерні відносини учасників збройного конфлікту, відбувається переоцінка гендерних норм поведінки. Гендерна соціалізація характеризується розподілом праці між статями, відмінностями у змісті та методах виховання хлопчиків і дівчаток, культурними стереотипами маскулінності та фемінності, диференціацією чоловічих і жіночих соціальних ролей [6].

Сила стереотипів полягає в тому, що вони автоматизують наше мислення і полегшують оцінку явищ, до яких відносяться стереотипні судження. О. Самкова вважає, що стереотипи як психологічний феномен мають низку характеристик: завершеність, оцінність, ціннісне забарвлення, наявність емоційних, вольових і раціональних елементів, наявність певних форм дезінформації та ригідність до нової інформації [7].

У сучасних Збройних Силах більшості країн представниці слабкої статі стали незамінними. За даними Жіночої організації Збройних Сил НАТО, кількість жінок, які служать у збройних силах НАТО, за останні п'ять років зросла вдесятеро і наразі перевищує 300 000 [8].

У Збройних силах України служать і працюють понад 47 000 жінок [9].

Гендер та його еволюція досліджуються з різних ракурсів:

- по-перше, гендерний розвиток розглядається як соціально детермінований процес на макрорівні, тобто формування гендеру в процесі соціалізації, в розподілі праці, в системі гендерних ролей, в сім'ї та в засобах масової інформації;

- по-друге, це соціально детермінований процес на мікрорівні, тобто гендер конструюється самими людьми – на рівні свідомості (гендерна ідентифікація), прийняття норм і ролей, встановлених суспільством, з відповідними атрибутами (одяг, зовнішній вигляд, поведінка тощо);

- по-третє, це фізіологічний процес, тобто передбачається, що фізіологія людини визначає соціальні ролі, психологічні особливості та професійну діяльність чоловіків і жінок. При розгляді стратифікаційної функції передбачається, що гендер є однією з підстав соціальної стратифікації. У цьому випадку аналізуються характеристики гендерної стратифікації. Розуміння гендеру як культурного символу пов'язане з припущенням, що стать людини має не лише соціально-фізіологічне, а й культурно-символічне тлумачення, яке відтворюється в культурі через символіку маскулінності або фемінності. Таким чином, створюється символічне значення термінів «жінка» і «чоловік» [10].

О. Вілкова досліджувала «Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів» [11]. Авторка аналізуючи сучасні теорії щодо соціального феномену гендерних стереотипів, визначила їхню природу, механізми формування та функціонування, встановлює критерії визначення конструктивності чи деструктивності гендерного стереотипу. Автором проведено порівняльний аналіз змісту статевої поведінки в дореволюційний, радянський і пострадянський періоди та визначено характер функціонування гендерних стереотипів у різних історичних умовах. Однак для вирішення проблем сьогодення необхідно дослідити характер функціонування

гендерних стереотипів у різних сферах людської праці, адже вони є частиною механізму формування трудових відносин.

Ряд дослідників [12] стверджують, що ефективність соціальної самореалізації жінок-військовослужбовиць у сфері військово-професійної діяльності залежить від таких чинників:

1) суб'єктивні чинники (власне рішення жінки, тобто її внутрішнє бажання реалізувати себе в цій сфері та здійснити відповідні кроки для досягнення мети);

2) зовнішні чинники (відсутність законодавства, його порушення, приниження жінок з боку колег-чоловіків або начальства під час бойових дій чи військової служби, гендерні стереотипи військовослужбовців-чоловіків тощо).

З середини 1960-1970-х років проблеми жінок у війську стали предметом гендерних досліджень, особливо в соціології праці, сім'ї та освіти. Більшість дослідників, які проводили ці дослідження, дотримувалися патріархального підходу, згідно з яким основна роль жінки в суспільстві полягає у веденні домашнього господарства та вихованні дітей. Однак наприкінці 1970-х років деякі дослідники прийняли егалітарний підхід до відносин між чоловіками і жінками. Цей погляд ґрунтується на принципі відкидання відносин домінування і підпорядкування між чоловіками і жінками. Розвиток цього погляду активізувався в середині 1980-х років, коли була розроблена політика гендерної рівності. Інтерес дослідників до жіночої проблематики зріс [13].

Однак у більшості країн у Збройних силах досі переважають чоловіки. Це пов'язано зі стереотипним розподілом ролей між чоловіком і жінкою в суспільстві [14].

Поширена думка, що роль чоловіків полягає в тому, щоб «захищати країну і захищати слабких – жінок і дітей». Більшість аргументів базується на тому, що жінки фізично слабші і не можуть ефективно діяти в бойовій обстановці. Однак ця точка зору є помилковою, оскільки об'єктивні дані різних

досліджень показують, що фізичні показники, які досягали рекордних висот для чоловіків 10-20 років тому, можливі і для жінок сьогодні [15].

При однаковій підготовці та рівному ставленні жінки та чоловіки можуть виконувати свої завдання так само ефективно, як і чоловіки. Крім того, не всі чоловіки є «хорошими» солдатами. Враховуючи мінливий характер сучасної війни, кількість м'язів не має значення, і тому стать не повинна відігравати головну роль у визначенні ролі чоловіків і жінок у військових структурах [16].

З огляду на те, що в оборонному секторі домінують чоловіки та чоловічі стереотипи, гендерний підхід, реалізований різними способами, означає визнання цінностей і позитивних переваг впровадження жіночої перспективи в тему військової служби жінок [15].

Загалом, виходячи з досліджень, проведених сучасними військовослужбовцями, психологами та волонтерами Збройних Сил України, різноманітні гендерні установки проявляються у специфічних формах дискримінації військовослужбовців-жінок. Це, насамперед, порушення режиму праці та відпочинку, упереджене ставлення командирів, колег-чоловіків до жінок, відсутність загальних сприятливих умов служби тощо. В Збройних Силах жінки працюють починаючи з 1993 року. Н. Дубчак слушно зауважує, що незважаючи на те, що Збройні Сили України традиційно є найбільш консервативним суспільним інститутом щодо військової служби жінок, станом на 2008 р. майже 10% Збройних Сил становили жінки [17].

Беручи до уваги наукові дослідження гендерного питання у військовій сфері, жінки мають можливість скласти суттєвий резерв для поповнення рядів Збройних сил. За статистичними даними здійсненого соціологічного опитування у структурних підрозділах видів Збройних Сил України, найбільша кількість військовослужбовців-жінок проходить службу на посадах військовослужбовців служби на контрактній основі. У той же час їхні психологічні особливості у більшості випадків відповідають вимогам військової служби. Згідно відгуків командирів військових частин і підрозділів, зокрема військовослужбовцями-жінками службові обов'язки виконуються

найбільш ретельно. Жіноча присутність значною мірою пом'якшує морально-психологічну атмосферу у військових колективах, мотивує командирів і начальників до більшої стриманості та толерантності, а разом з тим суттєво підвищує культуру взаємодії між військовослужбовцями в самому колективі. У той же час, частка військових дисциплінарних порушень жінками є мінімальною [18, с. 5].

Більшість досліджень, пов'язаних з підготовкою майбутніх офіцерів до професійної діяльності, мають порівняльну характеристику особистісних характеристик військовослужбовців. Аналізуючи ці дослідження, можна зробити наступні висновки: рівень розвитку професійного мислення жінок вищий, ніж у чоловіків. Це пов'язано з тим, що:

- що жінки частіше за чоловіків беруть участь у самооцінці, зважають кожне рішення порівняно з чоловіками та відповідно оцінюють його [19, с.9];
- жінки більш рішучі та наполегливі, ніж чоловіки, у виконанні своїх обов'язків [17, с. 98];
- існує різний ступінь вираженості змін індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців, як наслідок різного рівня психоемоційного напруження в бойових умовах [18, с. 16];
- жінки демонструють більший контроль над своїм психічним станом при виконанні завдань [17, с. 98];
- рівень інтелектуального розвитку та особистісної адаптивності чоловіків і жінок істотно не відрізняються. Водночас про ступінь розгортання військовослужбовців необхідно судити за фізичними та фізіологічними характеристиками [15, с. 15-16];
- рівень освіти жінок-військовослужбовців значно вищий, ніж чоловіків [20];
- рівень розвитку навичок професійного спілкування значно вищий у жінок [21, с. 100].
- інтелектуальні інтереси, перепади настрою (нейротизм), невдачливість, висока надійність у чоловіків більш стійкі, ніж у жінок. У жінок

вищими є стійкість, естетична чутливість, життєрадісність, прагнення вийти за межі можливого, сприйняття, обчислення та швидкість мови, тоді як чоловіки мають переваги в просторовій та часовій орієнтації, розумінні механічних зв'язків та математичному мисленні [22, с. 66].

Стереотипи можуть впливати на сприйняття майбутніми офіцерами НГУ один одного та на їхню професійну діяльність. Наприклад, якщо курсанти молодших років навчання мають стереотип про те, що старші роки навчання завжди праві, вони можуть не висловлювати своєї думки та не брати участь у прийнятті рішень. Також, стереотипи можуть відрізнятися залежно від статі курсантів. Наприклад, у військовому колективі можуть існувати стереотипи про те, що жінки-військовослужбовці менш здатні до фізичних навантажень або не можуть бути ефективними лідерами. Це може негативно вплинути на ефективність роботи у військовому колективі.



## **РОЗДІЛ II ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НГУ**

### **2.1 Методологічні засади дослідження соціально-психологічних аспектів гендерних стереотипів у майбутніх офіцерів НГУ**

Мета емпіричного дослідження: дослідити соціально-психологічні аспекти гендерної стереотипізації майбутніх офіцерів НГУ.

База проведення емпіричного дослідження: Національна академія Національної гвардії України.

Вибірка: 62 особи віком від 17-ти до 31-го року з першого по третій рік навчання, з яких 41 (66 %) особа чоловічої статі та 21 (34%) особа жіночої статі.

Діагностична база:

1. Опитувальник «Розподіл ролей у сім'ї» призначений для дослідження рольової структури сім'ї [4, с. 350].

Опитування проводилося в онлайн режимі з допомогою Google форм.

### **2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів**

За опитувальником «Розподіл ролей у сім'ї», який призначений для дослідження рольової структури сім'ї, ми здійснили спробу визначити як стереотипи впливають на формування гендерних ролей. Звісно, що більшість опитуваних нами досліджуваних ще є не одруженими, але це саме той вік в якому вже сформувалося уявлення про майбутню сім'ю та ті ролі, які в ній будуть відігравати чоловік та дружина. З допомогою даної методики можна визначити 7 ролей: виховання дітей; матеріальне забезпечення сім'ї; емоційний клімат у родині; роль господаря/господині; сексуальний партнер; організація сімейної субкультури. Отримані результати ми відобразили в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

## Порівняльна характеристика розподілу ролей у сім'ї (%)

Ролі	Це повинна робити дружина.	Це повинна робити дружина, але й чоловік теж	Це повинен робити чоловік, але й дружина теж	Це повинен робити чоловік	%
Виховання дітей	6 (10%)	21 (34%)	17 (27%)	18 (29%)	62 (100%)
Матеріальне забезпечення сім'ї	2 (3%)	5 (8%)	28 (45%)	27 (44%)	62 (100%)
Емоційний клімат у родині	12 (19%)	30 (48%)	15 (25%)	5 (8%)	62 (100%)
Організація розваг	15 (24,5%)	20 (32%)	15 (24,5%)	12 (19%)	62 (100)
Роль господаря / господині	6 (10%)	28 (45%)	20 (32%)	8 (13%)	62 (100%)
Сексуальний партнер	10 (16%)	15 (25%)	20 (32%)	17 (27%)	62 (100%)
Організація сімейної субкультури	15 (25%)	20 (32%)	20 (32%)	7 (11%)	62 (100%)

З таблиці 2.1 ми бачимо, що за першою роллю «Виховання дітей» найбільше досліджуваних 21 досліджуваних (34%) вважають, що вихованням дітей повинна займатися дружина, але й чоловік також; 18 досліджуваних (29%) вважають, що це повинен робити чоловік; 21 досліджуваний (34%) вважають, що це повинна робити дружина, але й чоловік теж, і 6 досліджуваних (10%) вважають, що цим повинна займатися дружина.

Друга роль «Матеріальне забезпечення сім'ї» - 28 досліджуваних вважають, що це повинен робити чоловік, але й дружина теж; 27 досліджуваних (44%) вважають, що це повинен робити чоловік; 5 досліджуваних (8%) вважають, що це повинна робити дружина, але й чоловік теж і 2 досліджуваних (3%) вважають, що це повинна робити дружина.

Третя роль «Емоційний клімат у родині» 30 досліджуваних (48%) вважають, що це повинна робити дружина; 15 досліджуваних (25%), що це повинен робити чоловік, але й дружина теж; 12 досліджуваних (19%), що це повинна робити дружина і 5 досліджуваних (8%), що це повинен робити чоловік.

Наступна роль «Організація розваг»: 20 досліджуваних (32%) вважають, що це повинна робити дружина, але й чоловік теж; 15 досліджуваних (24,5%) вважають, що це повинна робити дружина і така ж кількість досліджуваних вважає, що це повинна робити дружина, але й чоловік теж; 12 досліджуваних (19%) вважають, що це повинен робити чоловік.

Роль господаря/господині на думку 28 досліджуваних (45%) повинна робити дружина, але й чоловік також; 20 досліджуваних (32%) вважають, що це повинен робити чоловік, але й дружина теж; 8 досліджуваних (13%) вважають, що це повинен робити чоловік і 6 досліджуваних (10%) вважають, що це повинна робити дружина.

Що стосується ролі «Сексуальний партнер», то отримані результати розподілилися наступним чином: 20 досліджуваних (32%) вважають, що це повинен робити чоловік, але й дружина теж; 17 досліджуваних (27%) вважають, що це повинен робити чоловік; 15 осіб (25%) вважають, що це повинна робити дружина, але й чоловік також і 10 осіб (16%), що це повинна робити дружина.

І остання роль це «Організація сімейної субкультури»: 20 досліджуваних (32%) вважають, що це повинна робити дружина, але й чоловік теж; така ж кількість досліджуваних вважають, що це повинен робити чоловік, але й дружина теж; 15 досліджуваних (25%) вважають, що це повинна робити дружина; 7 досліджуваних (11%) вважають, що це повинен робити чоловік.

Детальний аналіз відповідей кожного досліджуваного дозволив визначити, що вони в основному орієнтуються на свої погляди, а не думки оточуючих та стереотипи.

Дуже цікавим в ході опитування виявився той факт, що майже всі досліджувані акцентували увагу на тому, що у відповідях немає такого варіанту як: «Робити все порівну» або «Робити разом». Спілкуючись з опитуваним ми також звернули увагу, що більшість з них стверджує про те, що сучасній молоді цікавіше будувати плани на майбутнє орієнтуючись на свої бажання та думки ніж на те, що їм нав'язують старші або соціум.

Коли досліджувані чоловічої статі приймали участь в опитуванні вони, навіть зазначили, що дружина не повинна одна займатися вихованням дітей та господарством, що чоловік обов'язково повинен її в цьому допомагати.

Таким чином, можемо зазначити, що сучасна молодь, яка знаходиться в зрілому віці (від 22 років) не дотримуються стереотипів, які є сталими у соціумі, тому що вони мають певний життєвий досвід, більшість із них приймало участь у бойових діях, що, на нашу думку, вплинуло на переосмислення життєвих цінностей.

Що стосується курсантів, які мають вік від 17 до 21 року, то деяким з них (особливо тим хто вступив на навчання із числа цивільної молоді одразу після школи) притаманна стереотипізація мислення, це на нашу думку можна пояснити тим, що вони відірвані від сім'ї і здобувають освіту у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Особливо це стосується першого року навчання, адже в них ще відбувається процес адаптації.

## **РОЗДІЛ III ПРОГРАМА ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В ПРОФЕСІЙНУ ОСВІТУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НГУ**

### **3.1 Концептуальні положення програми впровадження гендерного компонента в професійну освіту майбутніх офіцерів НГУ**

Для вирішення впровадження гендерного компонента в професійну освіту майбутніх офіцерів НГУ нами розроблено програму з впровадження гендерного компонента в професійну освіту майбутніх офіцерів НГУ. Складовими програми є:

1. Тренінг «Я рівний, ти рівна, ми рівні» який впровадити у навчальну дисципліну «Вікова та гендерна психологія» на другому році навчання.

Поняття тренінг у сучасній психолого-педагогічній літературі трактується дуже широко. Наприклад, В. Федорчук під тренінгом розуміє інтенсивний курс навчання, який поєднує короткі теоретичні заняття з практичною частиною, тобто відбувається відпрацювання навичок в короткий термін [24].

К. Фопель вважає, що тренінг – це такий вид навчання, об'єктом впливу якого є якості, властивості, вміння, здібності і установки, які проявляються та відображаються під час спілкування [25]. Дослідниця Т. Зайцева беручи за основу культурно-історичну теорію Л. Виготського, розглядає тренінг як культурне знаряддя, як особливу інструментальну дію, яка опосередковується. За допомогою цього знаряддя відбувається зміна старої або засвоєння нової поведінки. На її думку оволодіння-привласнення нового відбувається в межах зони найближчого розвитку учасників в результаті спільної діяльності [26].

Беручи до уваги особливості професійної підготовки військовослужбовців, поділяємо думку колективу авторів навчально-методичного посібника Тренінгові технології у навчанні та вихованні військовослужбовців. Вони вважають, що тренінг – це метод активного

навчання, який скерований на розвиток знань, умінь, навичок і соціальних установок, під час якого людина переглядає власні цінності та пріоритети, коригує, удосконалює та розвиває певні якості та властивості своєї особистості, вибирає для себе такі форми та методи поведінки, які відповідають саме її життєвій ситуації та індивідуальності.

Деякі автори зазначають, що визначальною особливістю тренінгів є наявний потенціал до здійснення впливу на особистість, результатом чого є підвищення самооцінки, зміни стратегій поведінки, зникнення бар'єрів у міжособистісному спілкуванні [27]. Результати участі в тренінгу характеризуються міцністю, глибиною і генералізованістю (можливістю застосування в широкому діапазоні професійних ситуацій) [28].

Активно використовуються тренінгові технології і в Національній гвардії України. Зокрема лабораторією морально-психологічного супроводження службово-бойової діяльності в Національній академії Національної гвардії України розроблено та впроваджено такі тренінги: Професійно-психологічний тренінг розвитку індивідуально-психологічних особливостей, які складають структуру психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України [29], Професійно-психологічний тренінг формування психологічної готовності до ризику військовослужбовців Національної гвардії України [30], Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України [31; 32]. Основними особливостями психологічного тренінгу є:

- ігровий характер;
- залученість та активність усіх учасників;
- навчальна та розвивальна спрямованість;
- рефлексія та зворотній зв'язок;
- групова форма роботи;
- використання практичних професійних завдань.

При проведенні тренінгів потрібно дотримуватися певних принципів і правил:

- принцип активності учасників – всі учасники тренінгу повинні приймати активну участь у іграх, обговореннях, вправах;
- принцип дослідницької позиції учасників – полягає в тому, що учасники повинні самі знаходити вирішення поставлених завдань;
- принцип об'єктивації поведінки – поведінка учасників повинна бути об'єктивною;
- принцип доступності – полягає у застосуванні простих для засвоєння завдань;
- принцип партнерського спілкування – враховуються інтереси усіх учасників, вони є рівними у позиціях, щодо висловлення своєї думки;
- принцип тут і зараз: важливо, щоб на тренінгу розбиралися процеси, думки і відчуття, що виникають у групі в даний момент;
- принцип щирості і відвертості – це основа ефективної міжособистісної взаємодії;
- принцип самодіагностики – до тренінгу включені вправи, які сприяють кращому пізнанню себе;
- принцип добровільної участі, учасники повинні бути зацікавленими у роботі групи;
- принцип постійного складу групи;
- принцип занурення, тобто час на заняття фіксований і обговорюється перед початком тренінгу;
- принцип конфіденційності, все що відбувається на заняттях залишається в межах групи;
- принцип Я, при відповідях учасники навчаються брати на себе відповідальність за свої висловлювання [32].

### **Тренінг «Я рівний, я рівна, ми рівні»**

Мета: Сформувати знання про гендер та гендерну рівність. Навчити ефективно спілкуватися з представниками протилежної статі. Створення сприятливого емоційного клімату в групі.

Завдання тренінгу:

- 1) Оцінити рівень знань учасників тренінгу про гендерні стереотипи та гендерну рівність у соціальному середовищі.
- 2) Виховання нетерпимості до гендерної нерівності у майбутніх офіцерів НГУ.
- 3) Розвиток здатності до толерантної поведінки.

Тривалість: 4 години.

Навчальний курс:

I. Вступ. Вправа «Не хочу хвалитися, але я найкраще вмюю...» (15-20 хвилин).

Мета: Розвинути навички самопрезентації майбутніх офіцерів. Всі учасники сідають у коло. По черзі, починаючи з тренера, кожен учасник має представитися та сказати щось позитивне про себе.

II. Правила роботи в групах (15-20 хвилин). Кожен учасник по черзі пропонує правило. Група обговорює його і погоджується (або не погоджується). Всі правила записуються на аркуші паперу і вивішуються на видному місці.

Правила можуть бути такими:

- Участь в обговоренні є добровільною;
- Говорить один - всі слухають;
- Обговорюйте дію, а не людину;
- Говори за себе, говори про себе, висловлюй свої думки.

III. Очікування учасників. Вправа «Яблуневе дерево» (20 хвилин). Учасникам роздають аркуші паперу у формі квітки. Тренер просить їх написати, чого вони очікують від тренінгу. Кожен учасник зачитує свій текст і наклеює його на підготовлений тренером плакат, на якому зображено яблуню.

IV. Основна частина.

1. Вправа «Гендерні особливості» (20-30 хвилин).

Мета: З'ясувати, що учасники думають про сильні та слабкі сторони жінок і чоловіків. Тренер об'єднує учасників у три підгрупи. Бажано, щоб одна



підгрупа складалася тільки з хлопців, інша - з дівчат, а третя (змішана) - з хлопців і дівчат. Кожна група отримує аркуш паперу, на якому намальовані дві половини кола. В одній частині кола ставиться знак «+», а в іншій – знак «-». У кожному колі під певним знаком перераховуються сильні та слабкі сторони жінок і чоловіків. Наприкінці обговорення учасники мають визнати, що між чоловіками та жінками існують відмінності. Однак уявлення про те, що жінки – це слабка, а чоловіки – сильна стать, є загальноприйнятим стереотипом у суспільстві.

## 2. Представлення інформації про поняття «гендер» (20 хвилин).

Гендерні дослідження спрямовані на аналіз взаємовідносин між жінками та чоловіками, визначення їхніх характеристик з точки зору спільних та відмінних рис, а також визначення гендерних ролей. Гендер – це сукупність поведінкових норм і установок, що стосуються жінок і чоловіків у певному суспільстві.

Гендер – це система цінностей, норм і характеристик чоловічої та жіночої поведінки, способів життя і мислення, ролей і установок жінок і чоловіків, яка формується суспільством і підтримується соціальними інститутами, набувається людьми в процесі соціалізації, визначається переважно соціальним, політичним, економічним і культурним контекстом життя і закріплює уявлення про залежність жінок і чоловіків від їхньої статі. Гендерні стереотипи відображають уявлення суспільства про належну поведінку чоловіка чи жінки. Цей погляд включає в себе правила і заборони щодо того, що чоловіки і жінки повинні відчувати, показувати і робити. Гендерна рівність – це процес однакового ставлення до чоловіків і жінок (рівність веде до однаковості).

## 2. Вправа «Гендерні стереотипи» (30 хвилин).

Мета: Привернути увагу учасників до гендерних стереотипів та розвинути вміння ефективно спілкуватися, використовуючи отримані знання. Учасники обговорюють та розігрують варіанти гендерних стереотипів.

## 3. Мозковий штурм з питань гендерної рівності (25-30 хвилин).

Мета: Розробити рекомендації для офіцерів щодо того, як їм слід поводитися під час спілкування з протилежною статтю. Курсанти діляться на чотири підгрупи, кожна з яких має розробити рекомендації щодо уникнення непорозумінь та конфліктів.

Найважливіші тези представляються у вигляді ілюстрацій.

4. Рольова гра «Знайомство» (20-30 хвилин).

Мета: розвивати навички ефективної комунікації. Учні повинні розіграти різні ситуації, в яких зустрічаються чоловік і жінка.

5. Мозковий штурм «Як подолати сором'язливість» (20 хвилин).

Мета: знайти ефективні способи подолання сором'язливості. Питання для обговорення:

1) Чому деякі люди відчують сором'язливість при спілкуванні з іншими?

2) Хто з учасників відчуває дискомфорт у товаристві незнайомих людей? Які причини цього?

Учасники діляться на 2-3 підгрупи і обговорюють стратегії подолання сором'язливості. Відповіді записують на аркуші паперу. Тренер може дати наступні рекомендації:

1. Поводьтеся як актор. Насамперед уявіть себе актором, який грає роль впевненої та спокійної людини.

2. Прорепетируйте типові ситуації. Напишіть короткі діалоги для різних ситуацій (привітання, телефонна розмова, презентація) і практикуйте їх. Подивіться на себе в дзеркало і прислухайтеся до свого голосу. Потренуйтеся з другом.

3. Почніть з чогось простого. Почніть практикуватися в простих ситуаціях – в магазині, в кафе.

4. Будьте наполегливими. Якщо у вас не виходить, не впадайте у відчай. Будьте наполегливими, і ви досягнете позитивних результатів.

5. Вдосконалюйте свої навички. Вітайте себе з успіхами і не зупиняйтеся на досягнутому.

6. Покращуйте своє становище і у вас не буде таких проблем у майбутньому.

7. Інформативна презентація «П'ять ключових принципів роботи з людьми» (15-20 хвилин).

1. Замість того, щоб робити догану, спробуйте зрозуміти людину. Це набагато корисніше, ніж критикувати, оскільки розвиває в людині здатність ставитися до вас з толерантністю, співчуттям і добротою.

2. Спочатку треба зацікавити людину, щоб вона захотіла щось зробити.

3. Коли ми стикаємося з проблемами, ми витрачаємо 95% нашого часу на думки про себе. Ми повинні перестати думати про власні бажання і заслуги, а натомість спробувати краще пізнати позитивні якості інших людей і щиро висловити їм своє схвалення і вдячність, які повинні йти від серця; ми повинні бути щедрими на похвалу.

4. Найкращий спосіб вплинути на людину – поговорити з нею про те, чого вона хоче, і спробувати допомогти їй досягти цього.

5. Ми завжди повинні зважати на думки, сумніви та плани інших людей.

V. Підсумок (10-15 хвилин). Тренер просить учасників відповісти на наступні запитання:

- Які знання ви отримали?

- Як ви будете застосовувати ці знання в майбутньому?

- Яка мета цього курсу?

Після цього кожен учасник може висловити свою думку про курс, закінчивши незакінчене речення: «Я відчув ... відчув, тому що ...».

9. Вправа «Мій яблуневий плід» (15 хвилин). Напишіть свої враження на стікерах, обговоріть їх і прикріпіть на дерево поруч зі своєю квіткою.

## ВИСНОВКИ

Отже, можемо зазначити, що будь-яка соціальна група складається як з чоловіків, так і з жінок. Це обумовлено історичними, біологічними та іншими соціально-психологічними аспектами. На жаль, гендерна стереотипізація є одним із важливих питань сьогодення в Україні, що накладає свій відбиток на різноманітні сфери суспільної діяльності, в тому числі і військову справу. Майже кожного дня жінки, люди з нетрадиційною сексуальною орієнтацією стикаються з проявами агресії, насильства та нерівності під час виконання своїх обов'язків на робочому місці. Свій відбиток також накладає вік, так як кожна періодизація розвитку особистості характеризується своїми особливостями. Теоретичне дослідження показало, що курсанти ВВНЗ, які вже мають певний досвід служби, легше адаптуються до нових умов навчання та служби, також, що є не менш важливим, більшість з них – хлопці.

Щодо емпіричного дослідження соціально-психологічних аспектів гендерних стереотипів у курсантів НА НГУ, то було виявлено, що курсанти молодших років навчання є недостатньо соціалізованими у даному військовому середовищі, так як специфічні умови навчання мають певні психологічні, фізичні, емоційні вимоги до перебування в даному колективі (групі). Як правило, старші роки навчання є більш адаптованими до умов служби, а також до фізичних та психологічних навантажень. Як висновок, не всі курсанти мають змогу соціалізуватися у військовому колективі, порозумітися з оточуючими та бути компетентними у гендерних питаннях військового колективу. Саме ж гендерне питання виникає під час розподілу прав та обов'язків на службі, воно є актуальним, так як не кожен хлопець готовий поступитися своїм місцем дівчині, яка, на його думку, не є достатньо освіченою в тому, чи іншому питанні.

Розроблений нами тренінг «Я рівний, ти рівна, ми рівні» активно впроваджується в освітньо-навчальний процес в Національній академії Національної гвардії України і є досить дієвим. В майбутньому плануємо розробити професійно-гендерний квест «Жінки і чоловіки мають рівні

професійні можливості і права» та впровадити його у дисципліни «Соціальна психологія» на третьому році навчання та «Соціально-психологічний тренінг» на четвертому році навчання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Данилюк І. М. Педагогічні умови підготовки майбутніх офіцерів НГУ до проведення індивідуальної роботи з підлеглими. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 76. Том 1. С. 95-99.
2. Любич Р. Психологічні та педагогічні аспекти професійної компетентності майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Молодь і ринок*. 2019. №9 (176). С. 138-142.
3. Дубова В. Г. Гендерний підхід у процесі професійної підготовки майбутніх поліцейських. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*: матер. Всеукр. науков.-практ. конф. (м. Харків, 5 квітня 2019 року). Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2019. С. 102-104.
4. Щотка О. В. Гендерна психологія: навчальний посібник. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 358 с.
5. Безродний А. В. Схильність до ризику як особистісна особливість обдарованої дитини (гендерний аспект). *Проблеми сучасної психології: Зб. наук. Праць Кам'янець Подільського нац. у-ту імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2011. Вип. 11. С. 20-29.
6. Варій М. Й. Морально-психологічний стан військ, його оцінка та підтримка на високому рівні: монографія. Львів: ВВПДУ «ЛП», 1996. 229 с.
7. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія: навчальний посібник. Київ: Видавничий центр «Академія», 2004. 308 с.
8. Самкова О. М. Соціальні стереотипи і стереотипізація: аналіз сучасних теоретичних підходів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2013. Випуск 1. С. 68-71.
9. Nielsen V. Women in uniform. *NATO Review. Brussels*, 2011. Vol. 49. P. 27-35.

10. Лебедева П. В. Біла книга 2013. Оборонна політика України Міністерство оборони України. Київ: МОУ, 2012. 97с.
11. Калагін Ю. А. Стереотипи військовослужбовців-жінок про армію та військову службу. Харківський університет повітряних сил імені Івана Кожедуба. Харків, 2014.
12. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні функції гендерних стереотипів: дис... канд. соціол. наук: 22.00.04. Київ, 2005. 232 с.
13. Афонін Е. А. Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми: дис. ... д-ра соціол. наук: 22.00.03. Київ, 1994. 304 с.
14. Алещенко В. Гендерний аспект або чи погана та жінка, яка не мріє стати генералом. *Наука і оборона*. 2010. № 2.
15. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні.. *ХарPI НАДУ при Президентові України. Економіка та держава*. 2014. №5.
16. Методичний посібник з основних питань організації повсякденної діяльності військ. МОУ-ГШ ЗСУ генерал-майор Уразов У. Ю. Київ, 2008.
17. Організація, несення та оцінки вартової служби, методичний посібник. Харків, 2010.
18. Андрощук О. Ю. Психологічні особливості соціалізації майбутніх офіцерів прикордонників у процесі професійної підготовки : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2009. 217 с.
19. Кучмеєв О. О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жіноквійськовослужбовців: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09. Хмельницький, 2010. 20 с
20. Дубиніна М. І. Гендерні особливості професійної самореалізації жінок. Збірник тез наукових робіт «*Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології*»: Міжнародна наук.-прак. конференція. Львів, 2018. С. 9–11.
21. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. № 4 (9). С. 187–188.

22. Сліпушко Г. М. Особливості гендерних стереотипів особистості жінки-військовослужбовця в умовах антитерористичної операції й операції об'єднаних сил. *Психологічний часопис*. 2019. № 3. С. 153-167.

23. Селіванова О. В. Формування професійної готовності до прикордонної служби в курсантів-дівчат: дис. ... кандидата пед. наук: 13.00.04 Хмельницький, 2004. 193 с.

24. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг Розвиток комунікативної компетенції викладача: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський, 2004. 240 с.

25. Шевченко В. В. Особливості розвитку професійно-психологічної компетентності військовослужбовців Національної гвардії України на етапі фахової підготовки: дис. ... док. філософії з психології. Харків, 2022. 281 с.

26. Золотарьова І., Колісник М. Розвиток системи оцінювання якості вищої освіти у франкомовних країнах Європейського Союзу: досвід Франції та Бельгії. *Вища освіта України*. Київ. 2015. № 4. С. 74.

27. Мельничук І. М., Чорній В. Я. Психолого-педагогічний тренінг як активний засіб підвищення комунікативної компетентності майбутнього фахівця фінансово-економічної сфери. *Педагогічний альманах: збірник наук. праць*. 2010. Вип. 6. С. 97–101.

28. Семенчук Ю. О. Використання технологій інтерактивного навчання студентів-економістів термінологічної лексики. *Науково-методичний журнал*. 2010. № 1. С. 31–35.

29. Про Національну гвардію: Закон України від 13.03.2014 № 876-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18>

30. Професійно-психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України: монографія / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько, Н. В. Юр'єва / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків: НАНГУ, 2019. 194 с.

31. Колесніченко О. С. Професійно-психологічний тренінг розвитку індивідуально-психологічних особливостей, які складають структуру



психологічної готовності військовослужбовців Національної гвардії України: методичні рекомендації / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, В. І. Воробйова та ін. Харків: НАНГУ, 2017. –66 с.

32. Колесніченко О. С. Професійно-психологічний тренінг формування психологічної готовності до ризику військовослужбовців Національної гвардії України: методичні рекомендації / О. С. Колесніченко, Н. В. Юр'єва, І. І. Приходько, Я. В. Мацегора. Харків: Національна академія НГУ, 2017. 49 с.

33.

## ДОДАТКИ

Додаток А

## Опитувальник «Розподіл ролей у сім'ї»

Просимо Вас відповісти на запропоновані нижче запитання, що стосуються деяких моментів організації сімейного життя.

Ваша стаття (напишіть) \_\_\_\_\_

**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 настрій у 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. У першу чергу це зробить дружина, але й чоловік теж.
- C. У 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 комфорт у 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 й 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 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 чєю 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 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, виконання обіцянок, неможливість запізень 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. 352

D. Це повинна робити дружина.

**15. Хто в сім'ї більшою мірою повинен звертати увагу на самопочуття іншого?**

A. Чоловік.

B. Більшою мірою чоловік, але й дружина теж.

C. Більшою мірою дружина, але й чоловік теж.

D. Дружина.

**16. Уявіть собі таку ситуацію: у обох у подружжі з'явилась можливість змінити роботу на більш високооплачувану, але менш цікаву. Хто це зробить у 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 образитися 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. У першу чергу чоловік, але і дружина візьме в цьому участь.

C. У першу чергу дружина, але й чоловік візьме 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.