

УДК 159.9.072:378.1:316.346.2

ORCID: 0000-0003-4010-6398

Олена Волобуєва,
доктор психологічних наук, професор, помічник ректора
Національна академія Державної прикордонної служби
України імені Богдана Хмельницького
м. Хмельницький, Україна
helen_volobueva@ukr.net

ЗДАТНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ СТВОРЮВАТИ ГЕНДЕРНО-ЧУТЛИВЕ СЕРЕДОВИЩЕ

Статтю присвячено дослідженню здатності викладачів закладів вищої освіти створювати гендерно-чутливе середовище як головного чинника забезпечення гендерної рівності. Визначено, що гендерна компетентність викладачів є складовою їхньої професійної компетентності. Вона дозволяє створювати всі сприятливі умови, під час яких члени навчальної групи почувають себе комфортно, що у свою чергу значно підвищує ефективність навчання майбутніх фахівців.

Ключові слова: здатність викладача, гендерно-чутливе середовище, вищий навчальний заклад, професійна компетентність, гендерна компетентність.

ORCID: 0000-0003-4010-6398

Olena Volobueva,
Doctor of Sciences in Psychology, Professor Rector Gender Assistance,
National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine,
named after Bohdan Khmelnytsky
Khmelnitskyi City, Ukraine
helen_volobueva@ukr.net

HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENT TEACHER'S ABILITY TO ENSURE GENDERR-SENSITIVE ENVIRONMENT

The article deals with the investigation of the higher educational establishment teacher's ability to ensure gender-sensitive environment as the principle factor of providing gender equality. It has been defined that teachers' gender competence is the essential part of their professional competence. It gives the opportunity to ensure all the necessary conditions in which the study group members feel themselves comfortably and it, in its turn, rises the effectiveness of future specialists teaching.

The issue of the forming the teacher's ability to ensure gender-sensitive environment in the context of a higher educational establishment is of vital importance nowadays in order to understand gender issues and to be able to analyze the relationships between male and female study group members – the future specialists. The knowledge of these aspects is the basis of regulating group processes and influence upon group dynamics.

In the investigation we have taken into our consideration the fact that the proper level of the teacher's organizational culture is the basis of ensuring the essential level of the gender-sensitive environment influences in the particular study group. The role of the teacher's morality as the particular well-organized system of moral principles followed by the

concrete study group and based on the proper speech and language has been revealed in the context of gender equality ensuring. The peculiarities of creating gender-neutral positive environment at the higher educational establishment have been defined.

The volume of the article does not give the author the opportunity to reveal all the aspects which are under studying.

Key words: teacher's ability, gender-sensitive environment, higher educational establishment, professional competence, gender competence.

ORCID: 0000-0003-4010-6398

Елена Волобуева,
доктор психологических наук, профессор,
помощница ректора по гендерным вопросам,
Национальная академия Государственной пограничной службы
Украины имени Богдана Хмельницкого,
г. Хмельницкий, Украина
helen_volobueva@ukr.net

СПОСОБНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ЗАВЕДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ СОЗДАВАТЬ ГЕНДЕРНО-ЧУВСТВИТЕЛЬНУЮ СРЕДУ

Статью посвящено исследованию способности преподавателей высшего учебного заведения создавать гендерно-чувствительную среду как главного фактора обеспечения гендерного равенства. Определено, что гендерная компетентность преподавателей является составляющей их профессиональной компетентности. Она позволяет создавать все необходимые условия, во время которых члены учебной группы чувствуют себя комфортно, что, в свою очередь, значительно повышает эффективность обучения будущих специалистов.

Ключевые слова: *способность преподавателя, гендерно-чувствительная среда, высшее учебное заведение, профессиональная компетентность, гендерная компетентность.*

Постановка проблеми. Реалії сьогодення висувають нові, більш високі вимоги до реалізації гендерної політики в закладах вищої освіти. Сьогодні вкрай важливим є вивчення особливостей формування гендерної компетентності викладачів вищої школи, що є складовою їхньої професійної компетентності. Проблема покращення системи професійної підготовки сучасного фахівця щодо дотримання рівних прав жінок і чоловіків є надзвичайно актуальною для всієї системи вищої освіти України. Гендерна політика є частиною соціальної політики України, а гендерна рівність – засадничим принципом реалізації усієї повноти прав людини і показником демократичного суспільства, саме вона гарантується Конституцією України [9].

Результати анонімного опитування викладачів закладів вищої освіти (далі ЗВО) свідчать про необхідність підвищувати рівень здатності викладачів вищої школи створювати гендерно-чутливе середовище, що у свою чергу значно підвищить ефективність навчання майбутніх фахівців в контексті інтегрування гендерного компонента в освітній процес ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати аналізу наукових джерел з проблематики професійної підготовки викладачів свідчать про те, що ціла низка дослідників присвятили свої доробки різноманітним аспектам формування професійної компетентності викладачів вищої школи (О.О. Бодалев, Г.О. Вайзер,

Н.О. Карповой, В.Е. Чуковского, 2014), (М.С. Головань, 2014), (А.А. Кононенко, 2002), (В.В. Левченко, 2018), (О.Л. Сидоренко, 2002), (Т.Д. Щербан, 2004), (С.П. Яланська, 2012), (Т.С. Яценко, 1989), (R.I. Arends, 1988), (N.S. Elliot, 2000), (R. Tanner and C. Green, 1998 та ін.). У цих наукових доробках ми знаходимо широкий діапазон особливостей формування та розвитку професійної компетентності викладача ВНЗ у психологічній парадигмі.

Однак проблематика дослідження психологічних особливостей розвитку здібностей викладачів вищої школи створювати гендерно-чутливе середовище в навчальній групі вишу залишилась поза увагою вчених, що й визначило **мету цієї статті**. Сьогодні потребує ретельного вивчення проблематика здатності викладача вищої школи створювати гендерно-чутливе середовище безпосередньо в навчальній групі вишу задля ефективного формування належного рівня гендерної компетентності як складової професійної компетентності майбутніх фахівців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Особливе місце при формуванні професійної гендерної компетентності займає свідомий підхід з метою підвищення рівня свідомості, знань, практичних умінь і навичок суб'єктів навчання щодо гендерних питань шляхом обміном інформації, досвіду, вивчення передових практик. Обов'язковим є урахування особливостей гендерної тематики саме в умовах вишу, де формується на початковому етапі навчання (1–2 курси навчання курсантів) та розвивається на другому рівні (3–4 курси) навчання професійна гендерна компетентність майбутніх фахівців, які зможуть впроваджувати гендерні підходи в своїй професійній діяльності [3, с. 8] і будуть здатними створювати гендерно-чутливе середовище в організаціях і підрозділах, якими вони керуватиме після закінчення вишу. Своєю чергою це зумовлює новий підхід до інтегрування гендерної складової в освітній процес ЗВО, що надаватиме можливість формувати у майбутніх фахівців належний рівень гендерної компетентності. Але для цього вкладач повинен бути здатним створювати гендерно-чутливе середовище в умовах ЗВО [2].

У дослідженні ми враховували значення понять «компетентність» і «компетенція». У нашому розумінні, – «компетентність» – це здатність здійснювати професійну діяльність відповідно до існуючих вимог, а «компетенція» – це коло повноважень. Крім того, враховано, що гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, котрі певне суспільство вважає належними для жінок і чоловіків.

Важливою складовою професійної компетентності викладача ЗВО є його здатність створювати гендерно-чутливе середовище у навчальній групі. Гендерно-чутливе середовище враховує особливості життя жінок і чоловіків, прагне долати нерівності і просувати гендерну рівність в усіх аспектах і для всіх груп

У конкретних умовах загальні соціальні фактори по-різному поєднуються зі специфічними умовами життя та діяльності окремої особистості й окремої навчальної групи ЗВО. Результати анонімного опитування свідчать про те, що існує певна проблема на рівні свідомості як викладачів, так і студентів щодо сприйняття гендерних ролей в умовах ЗВО, де явно прослідковується наявність гендерних стереотипів (тобто поширених у суспільстві узагальнених уявлень про те, як поведуться чоловіки та жінки). Саме гендерні стереотипи негативно впливають на морально-психологічний клімат у навчальних групах і, як наслідок на ефективність засвоєння навчального матеріалу.

Для викладача вкрай важливим є наявність сформованості високого рівня культури поведінки в гендерно-чутливому середовищі, з огляду на те, що саме

належний рівень її розвитку забезпечує наявність таких моральних основ (за Н. Хамською) як:

- 1) відповідальність (своєчасне та відповідальне виконання своїх обов'язків і моральних вимог, вимогливість до себе та інших, активні та ініціативні дії, повага до прав і свобод, допомога і підтримка підлеглих, у тому числі і у реалізації особистісних можливостей і здібностей;
- 2) справедливість як чесність і чистосердечність у взаєминах, правдивість, об'єктивність в оцінці себе та інших, самокритичність, доброчесність;
- 3) повага людської гідності, шана до людини, ставлення до іншого як до унікальної особистості та ін. [6, с. 441].

Викладачам також необхідно враховувати, що важливим показником міжособистісних відносин у гендерно-чутливому середовищі є рівень згуртованості навчальної групи. Ефективність спільної діяльності членів навчальної групи забезпечується цілою низкою психологічних факторів, найважливішим з яких є мотиваційний, тобто ціннісно-орієнтований. Однією із основних соціально-психологічних умов ефективного впливу цієї спільності на розвиток особистості кожного окремого індивіда, формування його чи її мотиваційної сфери є оптимізація міжособистісних взаємин між студентами та студентками конкретної навчальної групи. Викладач (викладачка) повинні бути прикладом для наслідування для членів навчальної групи щодо забезпечення гендерної рівності.

Спостереження за тим, що викладачі у ЗВО поводяться з жінками так само, як і з чоловіками, – з таким же ступенем поваги, враховуючи їхні думки, – часто є більш дієвим стимулом, ніж політика примусу підлеглих ставитися до людей обох статей однаково. Аналогічно жінки на керівних посадах можуть виступати прикладом для підлеглих жінок. Крім того, вони можуть бути не лише наставниками, а й демонструвати, що жінки також можуть досягти успіху у певній установі.

Як приклади для наслідування, викладачі (як чоловіки, так і жінки), які бажають сприяти розвитку інклюзивних та шанобливих культур, повинні утримуватися від типів поведінки, які несуть у собі невірне повідомлення та створюють вороже робоче середовище, а саме:

- 1) висловлення жінконенависницьких або неприпустимих жартів, наприклад жартів, які вказують на перевагу однієї статі над іншою, висміюють уявлення про жіночність, ставлять під сумнів маскуліність певних чоловіків або передають відверто сексуальний зміст чи посилання;
- 2) звернення до колег чоловічої або жіночої статі із вживанням жінконенависницьких, непрофесійних та знебарвлених слів, наприклад «рідна», «солоденька», «красуня», «дівчино», «хлопцю» тощо;
- 3) поведінка «недоречного лицарства», що знижує професійну довіру до жінок, вказуючи на те, що вони слабкі або потребують «захисту»;
- 4) недоречні коментарі або коментарі із сексуальним підтекстом стосовно вигляду чоловіків або жінок, наприклад, коли колегу називають «сексуальною», «гарячою», «жирною короною», «жирною свинею» тощо;
- 5) показ зображень із вмістом сексуального характеру (на екранах, предметах тощо), гучне прослуховування радіопередач або музичних композицій з текстом відверто сексуального характеру участь у діях, що мають сексуальне спрямування, і впливають на умови роботи інших осіб.

Викладачі всіх рівнів повинні знати, що їхня власна поведінка впливає на робочу атмосферу та думки всіх членів їхніх команд, чоловіків і жінок. Особи, які займають керівні посади, та викладачі повинні не тільки утримуватися від жінконенависницьких

і неприйнятних дій (таких, як перелічені вище), а й рішуче реагувати на будь-яку таку поведінку їхніх підлеглих. Важливо надати чітке послання, що жінконенависницькі та нешанобливі коментарі або поведінка суперечать цінностям установи та є неприпустимими [7].

Тільки належні професійна підготовка та психологічна готовність викладачів, поряд із спеціальною та методичною підготовкою, дозволяють: створити гендерно-чутливе середовище, в якому панує доброзичлива атмосфера; доповнювати владу, що поєднується із роллю та статусом гнучкого викладача із владою знань та компетенцією; мати довіру серед всіх членів підрозділу та навчальної групи; підтримувати дух змагання відповідно до навчальних цілей та максимізувати рівень співпраці серед членів навчальної групи; створювати всі необхідні умови для того, щоб вони почували себе комфортно; підвищувати самоконтроль всіх членів навчальної групи.

Система успішного формування гендерно-чутливого середовища повинна забезпечувати гендерний аналіз індивідуальних якостей членів навчальної групи, оцінку соціально-психологічного клімату, дослідження умов, у яких здійснюється їхня діяльність, визначення шляхів підвищення ефективності функціонування групи, а також методів і засобів управління груповими процесами, розробку пропозицій і рекомендацій щодо управлінських впливів на групи та оцінки їх ефективності.

Навчальне і виховне призначення гендерно-чутливого мовлення викладача (викладачки) чітко виявляється в емоційному впливі, оскільки мову та мовлення викладача суб'єкти навчання сприймають як своєрідний еталон вираження думки і ставлення людини до дійсності.

Формою особистісних відносин в освітньому середовищі ЗВО є діалог, як система активної комунікації під час педагогічного спілкування в системі «викладач-студент». При цьому варто наголосити, що морально-етичні цінності є основою формування особистості членів навчальної групи.

Важливим аспектом професійної компетентності викладача є належний рівень психологічної культури, що включає: 1) знання психологічних закономірностей розвитку та проявів психіки особистості; 2) психологічних аспектів спілкування та взаємодії в різних соціальних групах; 3) знання психології управління; 4) уміння використовувати набуті знання.

Викладачі повинні виключати у своїй діяльності і повсякденному житті ідеї ксенофобії та дискримінаційного ставлення до людей за будь-якою ознакою. Вони мають виявляти толерантність до всіх категорій персоналу [21].

Але наявність у викладача належного рівня професійної компетентності та психологічної культури є недостатньою умовою успішного керівництва навчальною групою. Педагогічне спілкування та управління навчальною групою буде ефективним лише тоді, коли вони здійснюються на моральних цінностях. Роль морально-психологічного чинника в управлінні (керівництві) навчальною групою є закономірним для цивілізованого суспільства (моральність – це вимір, що визначає поведінку людини, її ставлення до суспільства, містить внутрішню потребу особистості, здійснення моральних дій та вчинків, дотримання моральних норм [1, с. 5]; мораль (від лат. *moralis* – моральний, від *mos* – звичаї) – духовно-культурний механізм регуляції поведінки особистості та соціальних груп за допомогою уявлень про належне, в яких узагальнені норми, цінності, зразки поведінки, принципи ставлення до інших індивідів та соціальних груп [17, с. 397].

Важливо пам'ятати про те, що неетична поведінка викладачів і нездатність створювати гендерно-чутливе середовище є деструктивним, деморалізуючим

чинником, що може зруйнувати психологічну цілісність [1, с. 5] навчальної групи ЗВО. Такі компоненти морального здоров'я учасників освітнього процесу (педагогічного спілкування), як моральні переконання, моральні якості і почуття відповідальності, совість, безкомпромісність тощо; моральні звички, здібності та дії, регулюють процес формування професійних умінь і навичок в управлінській діяльності викладача [1, с. 6].

Високий рівень моральності викладача передбачає дотримання загальнолюдських норм і принципів, а також поведінки, що передбачає певний тип моральних відносин у різних сферах вияву етики: порядність – візитна картка викладача.

Щодо етики відносин усередині навчальної групи ЗВО, то слід вказати, що основоположними для неї є такі принципи:

1) відповідність моральних цінностей навчальної групи загальнолюдським цінностям та її соціокультурному і етнопсихологічному контексту;

2) орієнтація, інтегрування інтересів і мотивів членів навчальної групи навколо кінцевої мети навчання певної дисципліни [22];

3) належний рівень дисципліни;

4) постійна орієнтація на потреби й можливості окремого студента/ студентки;

5) моральна задоволеність членів навчальної групи комунікативними зв'язками в системі «викладач - суб'єкт навчання».

Основою професіоналізму викладача, критеріями оцінювання діяльності всіх учасників взаємодії під час педагогічного спілкування є моральні традиції: чесність, професійний обов'язок, честь, гідність. Вони надають управлінській діяльності викладача високоморального характеру, а постійне їх дотримання є запорукою створення гендерно-чутливого середовища у навчальній групі. При цьому варто пам'ятати, що важливим показником професійної управлінської діяльності викладача з позицій етики є дотримання моральних принципів взаємодії, в процесі якої реалізуються соціальний, психологічний контакти, пов'язані із психічним станом майбутніх фахівців.

Під час педагогічної взаємодії професійна діяльність викладача(ки) повинна будуватися на основі моральних засад співробітництва і тільки висока соціально-моральна зрілість того, хто навчає, гарантуватиме досягнення вершин професіоналізму при спілкуванні із членами та членинями навчальної групи ЗВО. Тому удосконалення моральних якостей викладачів є не менш важливим, ніж опанування мистецтвом керування навчальною групою ЗВО.

Звертаємо також особливу увагу на морально-психологічні засади відносин викладача та членів навчальної групи. Викладацька діяльність в умовах ЗВО передбачає певний стиль поведінки і її регламентацію. Знання етикету гендерно-чутливого середовища є обов'язковим для викладачів (викладачок) і відрізняє їх від інших людей. Необхідно строго дотримуватися етикету, адже його порушення може принизити честь і гідність тих, хто навчається, зіпсувати відносини між членами навчальної групи та може бути розцінено як образа честі. Діловий етикет викладача можна розглядати як кодекс певних правил, що регулюють і регламентують культуру службового спілкування викладача. Основу ділового етикету становлять принципи, які гармонізують, дисциплінують і найбільш ефективно організують діяльність слухачів (слухачок) і курсантів (курсанток). Освоєння етикету є обов'язковою умовою культури спілкування викладачів. Один з її показників – це здатність здійснювати комунікативну діяльність як з жінками, так і чоловіками під час педагогічного спілкування.

Сьогодні викладач (викладачка) стає ключовою фігурою у процесі формування організаційної культури гендерно-чутливого середовища конкретної навчальної групи освітнього закладу. Викладачі не тільки створюють раціональні і відчутні аспекти організації педагогічного спілкування із урахуванням ознак саме навчальної групи ЗВО, але й сприятливі умови щодо: 1) формування гармонійно-розвинутої особистості майбутніх фахівців та 2) забезпечення їх якісної професійної підготовки.

Формального і професійного авторитету сучасному викладачу (викладачці) недостатньо. Щоб ефективно керувати членами навчальної групи, викладачам необхідно мати ще й особистий авторитет, основою якого є наявність високої моральної культури у єдності трьох її компонентів:

- 1) культура моральної свідомості, що передбачає наявність таких особистісних якостей, як чесність, порядність, справедливість, гуманність, інтелігентність;
- 2) культура моральних почуттів, що визначають характер ставлення до суспільства, до інших людей та до самого (самої) себе;
- 3) культура поведінки як втілення моральних переконань і установок особистості в конкретній поведінці, в певних формах етикету, що включають знання правил поведінки, уміння ними користуватися в конкретній ситуації і уміння та навички, які доводять виконання цих правил до автоматизму.

Висновки та перспективи подальших розвідок:

1. З метою створення сприятливих умов ефективної педагогічної взаємодії в системі «викладач-навчальна група» у різних конкретних ситуаціях, з якими щодня стикаються і викладачі і члени навчальної групи та недопущення дискримінації за ознакою статі, викладачам необхідно мати належний рівень здатності створювати гендерно-чутливе середовище. Дотримання правил службового етикету в спілкуванні служить вірним засобом створення сприятливих умов для ефективного педагогічного спілкування.

2. Головною проблемою у викладанні є наявність певних стереотипів, які можуть призвести до виникнення упередженого ставлення до жінок як до фахівців, що в свою чергу може сприяти проявам дискримінації. Доводиться констатувати, що, на жаль, досить велика кількість викладачів ЗВО перебуває під значним впливом гендерних стереотипів, і це, безумовно, не може не позначитися негативно на проведенні занять, ускладнює процес самоідентифікації та самореалізації студентів і студенток.

3. Наявність гендерної упередженості у викладачів має негативні наслідки не тільки для окремих членів навчальної групи, а й взагалі для мікроклімату в аудиторії під час проведення занять та у ЗВО. У структурі гендерних упереджень, так само як і в будь-яких інших упередженнях, можна виділити три компоненти, що відповідають трьом компонентам інших соціальних установок: 1) когнітивний – безпідставні упереджені думки про чоловіків або жінок взагалі, про здатність жінок чи чоловіків бути успішними в деяких сферах професійної діяльності; 2) афективний – неприйняття, приниження, недооцінка, почуття обіди, відрази; 3) поведінковий – негативна поведінка, спрямована на членів/членкинь соціальної групи через членство в ній (наприклад, образи, сексуальні домагання, згвалтування та ін. [8, с. 60–65]).

4. Щодо гендерно-чутливої мови та мовлення викладачів ВНЗ, то найбільш типовими проблемами мови та мовлення викладачів є:

- 1) вживання в процесі викладання гендерно-упередженої мови;
- 2) впровадження термінів, порівнянь, аналогій та метафор, які є незрозумілими всім присутнім на занятті;
- 3) ненавмисне включення «сексизмів» до лексики викладача/викладачки.

5. Одним із індикаторів визначення рівня гендерної чутливості викладача(ки) ЗВО є використання фемінітивів (іменників жіночого роду на позначення жінок за їх професіями, посадами, видами зайнятості тощо) під час педагогічного спілкування. У мові та мовленні викладачів не повинно бути наявності стереотипних образів і сексистського контенту [4, с. 28–40]. Доречно вживати фемінітиви або ж використовувати множинну форму іменників під час звернень до суб'єктів навчання. Але при цьому слід пам'ятати, що при зверненні до тих, хто навчається, необхідно використовувати гендерно-нейтральні форми звертання.

6. Досягнення ефективності професійної діяльності викладачів залежить від належного рівня розвитку у викладача/викладачки здатності створювати гендерно-чутливе середовище, у якому кожен член навчальної групи ВНЗ почуватиме себе комфортно. Показниками ефективності управління навчальною групою є створення в колективі сприятливого психологічного клімату, спрямованого на зростання задоволеності [12] майбутніх фахівців своєю діяльністю. Належний рівень організаційної культури викладача є основою гендерно-чутливого середовища та дозволяє регулювати групові процеси в навчальній групі.

Шляхами подальших досліджень розвитку здатності викладачів ЗВО створювати гендерно-чутливе середовище в умовах вищої школи є розробка програми цільоспрямованого формування гендерної компетентності викладачів на засадах принципу моральності задля недопущення гендерно-зумовленої дискримінації майбутніх фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алюшина Н.О., Новаченко Т.В. Морально-психологічні засади управлінської діяльності : навч.-метод. матеріали. К. : НАДУ, 2013. 60 с.
2. Волобуєва Олена Проблематика покращення системи професійної підготовки сучасного фахівця щодо дотримання рівних прав жінок і чоловіків. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Умань, 21 квітня 2020 р.) / ред. кол. : Коляда Н.М. та ін. Умань : Візаві, 2020. С. 14–16.
3. Суслова О. Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. К., 2018. 26 с. URL: <http://wicc.net.ua/media/vykladanna.GT.pdf> (дата звернення: 29. 04. 2020).
4. Богдана Стельмах, Оксана Ярош Гендерна чутливість українських медіа. *Порадник*. Луцьк : Волинська мистецька агенція «Терен», 2018. 76 с. URL: <https://genderindetail.org.ua> (дата звернення: 29. 04. 2020)
5. Головань М. С. Професійна компетентність викладача вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. Серія педагогіка і психологія. Збірник статей. Ялта: РВВ КГУ, 2014. Вип.44. Ч.3. С.79 –88.
6. *Енциклопедія освіти*. Акад. пед. наук України / головний редактор В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
7. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv> (дата звернення: 29. 04. 2020).
8. Клецына И. С. Развитие гендерной компетентности государственных и муниципальных служащих в процессе гендерного образования. *Женщина в российском обществе*. 3 (44), С. 60–65.
9. Коментар до Конституції України. К.: Інститут законодавства ВРУ, 1998. С. 72.
10. Кононенко А. А. Психологические составляющие индивидуального имиджа современного педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одесса, 2002. 198 с.

11. Левченко В. В. Проблема соціалізації особистості в освітній діяльності в умовах неперервної освіти. *Методист*. 2018, 6, С. 58–61.
12. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник О. М. Степанов. К. : «Академвидав», 2006. 424 с.
13. Сидоренко О. Л. Про спосіб підвищення ефективності взаємодії викладача з студентами. *Педагогіка і психологія*. № 1–2. 2002. К. : «Педагогічна думка». С. 83–88.
14. Смысл жизни и АКМЕ: 10 лет поиска. *Смысл жизни и профессиональная деятельность педагога* / ред. А. А. Бодалева, Г. А. Вайзер, Н. А. Карповой, В. Э. Чуковского. 2004. URL: http://med-books.info/akmeologiya_769/smysl-jizni-akme-let.htmlc (дата звернення: 29. 04. 2020).
15. Філософський енциклопедичний словник, Інститут філософії ім. Г. С. Сковороди НАНУ, 2002, «Абрис», 744 с.
16. Щербан Т. Д. Психологія навчального спілкування: Монографія. К. : Міленіум, 2004. 346 с.
17. Яланська С. Творча компетентність педагога як умова ефективності професійної діяльності. *Естетика і етика педагогічної дії. Збірник наукових праць Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Королева*. 2012. Вип. 4, С. 74–85.
18. Яценко Т. С. Психологические основы активной социально-психологической подготовки будущего педагога к общению с учащимися : дисс. на соискание науч. степени д-ра психол. наук : 19.00.05. К., 1989. 359 с.
19. Arends R. I. Learning to teach. The third edition. New York : McGraw-Hill. Inc. 1988. 605 p.
20. Davis, L., Grifka, A., Williams, K., & Coffey, M. (2016) Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members. Office of People Analytics (OPA). U.S. Department of Defense URL: <https://www.dcaf.ch/teaching-gender-military-handbook> (дата звернення 30. 04. 2020).
21. Elliot N. S. Education Psychology : Effective Teaching, Effective Learning. Third Edition, Mc Grow-Hill Higher Education, the USA, 2000. 631 p.
22. Tanner Rosie and Green Catherine, Task for Teacher Education. A reflective Approach, Addison Wesley Longman Limited, Malasia, 1998. 134 p.

REFERENCES

1. Alyushina, N. & Novachenko T. (2013). Moral`no-psikhologi`chni` zasadi upravli`ns`koyi di`yal`nosti` : navch.-metod. materi`ali. K. : NADU. [in Ukrainian].
2. Volobuyeva, Olena (2020). Problematika pokrashhennya sistemi profesi`jnoyi pi`dgotovki suchasnogo fakhi`vczya shhodo dotrimannya ri`vnikh prav zhi`nok i` cholovi`ki`v. *Aktual`ni` problemi pi`dgotovki fakhi`vczi`v soczi`al`noyi sferi : materi`ali Vseukrayins`koyi naukovo-praktichnoyi konferenci`yi (Uman`, 21 kvitnya 2020 r.)* / red. kol. : Kolyada N.M. ta i`n. Uman` : Vi`zavi`. [in Ukrainian].
3. Suslova, Olena (2018). Vikladannya g`endernoyi tematiki: pi`dkhodi, problemi ta shlyakhi yikh podolannya. K. 26. URL: http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf [in Ukrainian].
4. Bogdana, Stel`makh & Oksana Yarosh (2018). Genderna chutlivi`st` ukrayins`kikh medi`a. Poradnik. Lucz`k : Volins`ka mistecz`ka agenczi`ya «Teren», 76. URL: <https://genderindetail.org.ua> [in Ukrainian].
5. Golovan`, M. S. (2014). Profesi`jna kompetentni`st` vikladacha vishhogo navchal`nogo zakladu. *Problemi suchasnoyi pedagogi`chnoyi osviti. Seri`ya pedagogi`ka i` psikhologi`ya. Zbi`rnik statej*, 44, 3. Yalta : RVV KGU. [in Ukrainian].
6. N.A, (2008). Encyklopedi`ya osviti. Akad. Ped. Nauk Ukrayini / redaktor V. G. Kremen`. Kiyiv : Yuri`nkom I`nter. [in Ukrainian].

7. N.A, (2020). Zakon Ukrayini «Pro zabezpechennya ri`vnikh prav ta mozhливостей zhi`nok i` cholovi`ki`v». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv> [in Ukrainian].
8. Kleczy`na, I. S. Razvitie gendernoj kompetentnosti gosudarstvenny`kh i municzipal`ny`kh sluzhashhikh v processe gendernogo obrazovaniya. *Zhenshhina v rossijskom obshhestve*, 3 (44), 60-65. [in Russian].
9. N.A, (1998). Komentar do Konstituczi`yi Ukrayini. K.: I`nstitut zakonodavstva VRU. [in Ukrainian].
10. Kononenko, A. A. (2002). Psikhologicheskie sostavlyayushhie individual`nogo imidzha sovremennogo pedagoga : dis. ... kand. psikhol. nauk : 19.00.07. Odessa. [in Russian].
11. Levchenko. V. V. Problema soczi`ali`zaczi`yi osobistosti` v osviti`ni`j di`yal`nosti` v umovakh nepererвної osviti. *Metodist*, 6. [in Ukrainian].
12. Stepanov, O. (2006). Psikhologi`chna encziklopedi`ya. K. : «Akademvidav». [in Russian].
13. Sidorenko, O. L. (2002). Pro sposi`b pi`dvishhennya effektivnosti` vzayemodi`yi vkladacha z studentami. *Pedagogi`ka i` psikhologi`ya*. K. : «Pedagogi`chna dumka». [in Ukrainian].
14. Smy`sl zhizni i AKME: 10 let poiska. (2004). *Smy`sl zhizni i professional`naya deyatel`nost` pedagoga* / red. A. A. Bodaleva, G. A. Vajzer, N. A. Karpovoj, V. E`. Chukovskogo. URL: http://med-books.info/akmeologiya_769/smyisl-jizni-akme-let.htmls [in Russian].
15. N.A, (2002). Fi`losofs`kij encziklopedichnij slovník, I`nstitut fi`losofi`yi i`m. G. S. Skovorodi NANU, «Abris». [in Ukrainian].
16. Shherban, T. D. (2004). Psikhologi`ya navchal`nogo spi`lkuvannya: Monografi`ya. K. Mi`leni`um. [in Ukrainian].
17. Yalans`ka, S. (2012). Tvorchа kompetentni`st` pedagoga yak umova effektivnosti` profesi`jnoyi di`yal`nosti`. *Eстетika i` etika pedagogi`chnoyi di`yi, Zbi`rník naukovikh prac` Poltavs`kij naczi`onal`nij pedagogi`chnij uni`versitet i`meni` V. G. Koroleva*, 4. [in Ukrainian].
18. Yaczenko, T. S. (1989). Psikhologicheskie osnovy` aktivnoj soczial`no-psikhologicheskoy podgotovki budushhego pedagoga k obshheniyu s uchashhimisya : diss. na soiskanie nauch. stepeni d-ra psikhol. nauk : 19.00.05 K. [in Russian].
19. Arends, R. I. (1988). Learning to teach. The third edition. New York : McGraw-Hill.
20. Davis, L., & Grifka, A., & Williams, K., & Coffey, M. (2016) Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members. Office of People Analytics (OPA). U.S. Department of Defense. URL: <https://www.dcaf.ch/teaching-gender-military-handbook>
21. Elliot, N. S. (2000). Education Psychology : Effective Teaching, Effective Learning Third Edition, Mc Grow-Hill Higher Education, the USA.
22. Tanner, Rosie & Green, Catherine (1998). Task for Teacher Education. A reflective Approach, Addison Wesley Longman Limited, Malasia.

Бібліографічний опис для цитування:

Волобуєва О. Здатність викладача закладу вищої освіти створювати гендерно-чутливе середовище. *Психологічний журнал Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2020. № 4. С. 25–34.