

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПОДОЛАННЯ ІНГРУПОВОГО ФАВОРИТИЗМУ ГЕНДЕРНИХ ГРУП: ТРЕНІНГ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Я.Ю. Кацович

здобувач кафедри психології Запорізького національного університету  
bpgroup@gmail.com

**Кацович Я.Ю. Соціально-психологічні технології подолання інгрупового фаворитизму гендерних груп: тренінг гендерної взаємодії.** У статті обґрунтовано гендерно-орієнтований підхід до роботи з інгруповим фаворитизмом гендерних груп. Автором представлено тренінгову програму подолання гендерного фаворитизму у взаємодії між гендерними групами «Тренінг гендерної взаємодії»: представлено основні методичні складові соціально-психологічного тренінгу як практично орієнтованої технології роботи з гендерними групами; визначено основні принципи тренінгової роботи з представниками різних гендерних груп, представити методичні рекомендації тренерам; розроблено методичний інструментарій тренінгу. Гендерно-орієнтований тренінг профілактики та подолання інгрупового фаворитизму гендерних груп визначено навчально-корекційним психологічним інструментом, за допомогою якого психологи зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності, гендерно-чутливої взаємодії у діяльність соціальних суб'єктів та індивідуальні міжособистісні стосунки.

**Ключові слова:** соціально-психологічний тренінг, інгруповий фаворитизм, гендерна взаємодія, гендерна група, гендерно-орієнтований підхід, гендерна дискримінація.

**Katsovych, Y.Yu. Socio-psychological technologies for overcoming gender group favoritism: gender interaction training.** The article substantiates the gender-oriented approach to work with ingroup favoritism of gender groups. Socio-psychological forms and methods of group psychological work have been determined by researchers as effective in overcoming phenomena of intergroup bias and ingroup favoritism. The generalization of the research of gender characteristics of groups and individuals allowed the author to determine the tasks of socio-psychological work on the prevention and overcoming of intergroup bias. The author presents a training program on the elimination of gender favoritism in the interaction between gender groups "Training of Gender Interaction": the main methodical components of the socio-psychological training as a practically oriented technology of work with gender groups have been presented; the basic principles of training work with representatives of different gender groups have been defined, methodological recommendations to trainers have been also presented; methodical training toolkit has been developed. Gender-oriented training of prevention and overcoming the ingroup favoritism is determined by the educational-correctional psychological tool, with the help of which psychologists will be able to promote the integration of the principles of gender equality, gender-sensitive interaction in the activities of social actors and individual interpersonal relations.

**Keywords:** socio-psychological training, ingroup favoritism, gender interaction, gender group, gender-based approach, gender discrimination.

**Постановка проблеми.** Аспектів життя, де чоловіки та жінки зустрічаються задля безпосередньої взаємодії безліч – це соціальна, економічна, політична, культурна, сімейна, сексуальна та інші сфери. На наш погляд, знання механізмів взаємодії гендерних груп та міжгрупової диференціації дозволить уникнути негативних факторів взаємодії та налагодити співпрацю в будь-якій з цих сфер, позбутися негативних наслідків дії гендерних стереотипів, знизити рівень гендерної дискримінації, сприяти гендерній рівності у взаємодії, досягти гармонійних міжособистісних стосунків. Відтак, потреба у доповненні досліджень міжгрупових процесів гендерною складовою, доповнення методологічно виваженого гендерно-орієнтованого підходу до роботи з гендерними групами у різних сферах життєдіяльності особистості методичними розробками з подолання інгрупового фаворитизму у взаємодії між гендерними групами, організації групової психологічної роботи з означеною проблематикою зумовила вибір теми публікації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом з'являється велика кількість публікацій з гендерних тренінгів, спрямованих на роботу з різними рівнями гендерної взаємодії, гендерної дискримінації, стереотипів, сексизму [1; 2; 13; 17]. У роботах М.Г. Ткалич систематизовано та обґрунтовано гендерно-орієнтовані технології роботи як зі студентською аудиторією [15], так і з персоналом організацій у формуванні гендерної взаємодії [14]. Методичні рекомендації та практичні роботи Міжнародної організації праці (МОП) та Міжнародного бюро праці (МБП) допомагають Державній службі зайнятості, профспілковим організаціям, державним та комерційним установам впроваджувати гендерно-чутливий підхід у формуванні недискримінаційного законодавства, робочого середовища, колективних переговорів на робочому місці, формуванням робочої політики, дружньої до родини [3; 4; 6].

Для розробки групових технологій роботи з феноменами інгрупового фаворитизму та його подолання у взаємодії між гендерними групами варто, на наш погляд, спиратися на роботи В.С. Агеева, О.А. Гулевич [5], А.М. Гуревич, Л.М. Карнозової, Л. Кроля та ін., А.В. Мартинової, О.І. Мат'яша та ін. [8], А.А. Моїсеева та Ж.В. Зав'ялової [9], Г.Ж. Моносової, А.В. Петрова [10], О.В. Сидоренко [12], К. Фопеля [16].

Важливими для розробку змісту гендерно-чутливих технологій є роботи з вивчення проблеми гендерної дискримінації, гендерної професійної сегрегації, сексистських практик (С.Л. Бем, І.С. Клецина [11], Т. Марценюк [7], М. Kimmel); відтворення гендеру на рівні міжособистісної взаємодії, гендерної ідентифікації (Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді, П.П. Горностай, О. Стрельник, Т.М. Титаренко, Н. Чодороу, ін.).

**Мета статті.** Обґрунтувати гендерно-орієнтований підхід до роботи з інгруповим фаворитизмом гендерних груп, представити тренінгову програму подолання гендерного фаворитизму у взаємодії між гендерними групами «Тренінг гендерної взаємодії».

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Оскільки інгруповий фаворитизм є соціально-психологічним феноменом, який виникає у взаємодії між різними соціальними групами, то, на наш погляд, найкращим методом роботи з його профілактики та подолання буде саме групова психологічна робота.

Загалом, *інгруповий фаворитизм* визначається як явище міжгрупової диференціації, яке виникає в міжгруповій ситуації та основними ознаками якої є усвідомлення учасниками своєї приналежності до певної групи (інгрупи) і надання переваги членам інгрупи на противагу членам аутгруп [5]. Результати наших емпіричних досліджень підтверджують наявність інгрупового фаворитизму у гендерних групах та у міжгруповій, міжособистісній взаємодії їх членів.

Міжгрупові процеси вивчаються та корегуються за допомогою різноманітних *соціально-психологічних технологій*. Зазвичай використовуються такі соціально-психологічні технології роботи з міжгруповими процесами, як:

- 1) діагностичні технології: розвиваюча діагностика; моніторинг соціально-психологічної ситуації в гендерних групах (у формальній та неформальній взаємодії);
- 2) технології психологічного консультування: психологічне консультування з проблем розвитку міжособистісних та міжгрупових взаємин, формування психологічної компетентності у взаємодії з іншими;
- 3) соціально-психологічні тренінги: особистісно орієнтовані тренінги підвищення соціальної та особистісної компетентності; тренінги міжгрупової взаємодії, спілкування, подолання конфліктів.

На наш погляд, гендерний компонент таких технологій та методів дозволить гендерним групам краще долати явища міжгрупової диференціації, гендерної дискримінації, сексизму у різних сферах життєдіяльності, в яких їх члени взаємодіють.

Враховуючі проаналізовані нами дослідження [2; 6; 11; 13; 14; 17], можна визначити *гендерно-орієнтований підхід у соціально-психологічній роботі з групами* як методологічну й методичну основу практичної діяльності психолога, спрямовану на забезпечення рівних прав і можливостей представників різних гендерних груп, усунення гендерної міжгрупової дискримінації, практик гендерної дискримінації в інгрупах, мобінгу, сексизму незалежно від статевої приналежності індивідів або їхньої приналежності до певної гендерної групи.

Аналіз літератури з використання групових форм психологічної роботи дозволяє нам визначити ефективність їх використання у роботі з інгруповим фаворитизмом як феноменом міжгрупової диференціації. У роботах О.А. Гулевич [5], І.С. Кльоциної [11], І.О. Мат'яш та ін. [8], М.Г. Ткалич [14] виокремлені наступні характеристики групової психологічної роботи, які визначають їх ефективність у подоланні інгрупового фаворитизму:

- психологічна група моделює систему соціальних взаємовідносин і взаємозв'язків як в середині гендерних груп, так і між ними;
- групова робота забезпечує занурення в комплексний досвід, яке передбачає всебічність та змістовність аналізу проблеми міжгрупової диференціації;
- групова форма психологічної допомоги полегшує процеси саморозкриття, пізнання та дослідження себе й інших, що дозволяє долати стереотипи та упередженість у взаємодії між гендерними групами;

- групова робота дозволяє учасникам отримати різноманітні реакції інших учасників на свою поведінку, дозволяє більш широко побачити власну поведінку та поведінку інших, набути більшого соціального досвіду, отримати широкий набір зразків міжособистісного та міжгрупового спілкування;

- взаємозв'язок міжособистісних тренінгових процесів та міжособистісних взаємовідносин поза тренінгом збільшує імовірність того, що ті нові способи поведінки, нове розуміння себе будуть перенесені в ситуації реального життя та реальної взаємодії.

Організація та впровадження групової психологічної допомоги (соціально-психологічного тренінгу) з профілактики та подолання інгрупового фаворитизму потребує, на наш погляд, вирішення наступних завдань: 1) розробити основні методичні складові соціально-психологічного тренінгу як практично орієнтованої технології роботи з гендерними групами; 2) визначити основні принципи тренінгової роботи з представниками різних гендерних груп, представити методичні рекомендації тренерам; 3) розробити методичний інструментарій тренінгу.

В якості методичних складових такого типу тренінгів зазвичай використовують інтерактивні та проєктивні техніки групової психологічної роботи, тренінг сензитивності, тренінг гендерної взаємодії, тренінги подолання конфліктів. Елементи цих тренінгів спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, на формування та тренування навичок міжособистісної та міжгрупової взаємодії, міжособистісної чуттєвості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля учасників. Зміст та структура соціально-психологічного тренінгу повинні відображати особливості гендерно-орієнтованих методів роботи з особистістю і групою, основи тренінгової роботи як виду діяльності психолога та специфіку надання психологічної допомоги у ситуаціях міжгрупової взаємодії.

Узагальнення досліджень гендерних характеристик груп та індивідів [5; 8; 14; 15], дозволяє нам визначити такі завдання соціально-психологічної роботи з профілактики та подолання міжгрупової диференціації, явища інгрупового фаворитизму: підвищення рефлексії щодо власного гендерного образу Я, розвиток навичок позитивної оцінки фемінних і маскулінних якостей особистості, рівня її андрогінності, психологічної статі особистості, гендерної ідентичності загалом; структурування уявлень учасників щодо гендерного образу представників різних гендерних груп; визначення й аналіз гендерних стереотипів, упереджень, практик дискримінації, які існують у міжособистісній та міжгруповій взаємодії; зниження рівня дисгармонійності та конфліктності у взаємодії з представниками різних гендерних груп; профілактика гендерної дискримінації у міжгруповій взаємодії, здобуття навичок недискримінаційної поведінки; формування гендерно-відповідальної поведінки.

Розробка тренінгової програми здійснювалася нами на підставі визначених теоретико-методологічних основ дослідження проблеми та базувалася на результатах здійсненого нами експериментального дослідження інгрупового фаворитизму гендерних груп та його соціально-психологічних детермінант.

Методичні рекомендації тренерам, які реалізують комплексний гендерно-чутливий підхід у груповій психологічній роботі узагальнені нами з посібників для тренерів А. Баканової та ін. [ ], А. Гінарару [ ], В. Корбанезе [ ], з практик формування гендерно-відповідальної поведінки у сфері освіти [ ], та ін. робіт, присвячених тренінговим формам роботи з гендерними проблемами [ ]. В розробці тренінгу подолання інгрупового фаворитизму ми спиралися на концепцію психології гендерної взаємодії персоналу організацій М.Г. Ткалич [ ], окремі положення гендерно-орієнтованої роботи та деякі вправи ми використали у своєму тренінгу.

Проаналізуємо мету тренінгу, методичні рекомендації тренерам гендерно-орієнтованих тренінгів, методи та техніки групової психологічної роботи, які варто використати у тренінговій роботі, а також представимо основні модулі тренінгу, завдання та вправи до них.

Отже, головною метою розробки тренінгу гендерної взаємодії – створити ефективний навчально-корекційний психологічний інструмент, за допомогою якого психологи зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності, гендерно-чутливої взаємодії у діяльність соціальних суб'єктів та індивідуальні міжособистісні стосунки.

Основні рекомендації психологам, які впроваджують гендерно-орієнтовані технології групової психологічної роботи виокремлені нами на основі аналізу навчально-методичних матеріалів та посібників для тренерів [ ] та полягають у наступному:

- тренер повинен надавати учасникам можливість долучитися до навчання, буди активним (зокрема, шляхом групових дискусій, роботи в групах, практичних занять, відповідей на запитання, розв’язання завдань тощо) та передбачити достатній час для обговорення;
- тренеру важливо сприяти обміну досвідом, зворотньому зв’язку, намагатися будувати зв’язки між досвідом учасником та інформацією, яку вони отримують протягом тренінгу; перевіряти ставлення – ціль завжди полягає у тому, щоб зв’язати ставлення з інформацією, отриманою під час тренінгу; об’єднувати ідеї всіх учасників, збирати їх в єдине ціле;
- перед проведенням тренінгу важливо ретельно проробити весь матеріал (щоб зрозуміти охоплені теми та запропоновані заходи); визначити розділи та інструменти, котрі необхідно адаптувати під контекст і потреби конкретної аудиторії;
- на початку кожного модулю необхідно виділити час на обговорення з учасниками мети, завдань модулю, а кожний груповий захід треба завершити підсумковим шерінгом, де учасникам надається можливість поділитися досвідом і враженнями, що буде сприяти рефлексії, інтеріоризації матеріалу, систематизації досягнутого, моніторингу вражень.

Звернемося до аналізу основних методичних складових тренінгу розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій, які представлені системою *методів і методичних прийомів*. Для здійснення мети й завдань тренінгу, у якості методів нами були обрані *інтерактивні та проєктивні техніки* групової психологічної роботи. Вибираючи найбільш доречні техніки для використання, слід пам’ятати про психологічні особливості дорослих учасників, їх особливу природу й різноманітність. Крім того, слід не забувати про цілі тренінгу: методи та техніки повинні допомагати в досягненні поставлених цілей. Нами були обрані такі методи та техніки: міні-лекція, криголам, групова дискусія, практичні вправи, моделювання ситуацій (аналіз випадку), рольова гра, мозковий штурм.

Міні-лекція: цей метод слугує гендерній просвіті та зазвичай обирається, коли час обмежений, а треба надати важливу інформацію. Одак, важливо встановити двостороннє спілкування й залишити час для запитань учасників. Лекція також забезпечує хороший вступ і перехід до інших методик викладання. Наприклад, за допомогою міні-лекції тренер може представити ситуаційне дослідження гендерних проблем, підсумувати результати та висновки, отримані з цього дослідження, перейти до наступної теми та представити наступний захід.

Криголам (запитання та відповіді): метод може бути дуже ефективним у приверненні та підтриманні інтересу, заохоченні участі, спонуканні до мислення, покращенні розуміння й сприяттві взаємному навчанню. Цей метод дозволяє учасникам активно долучатися до тренінгового процесу, забезпечує зворотний зв’язок; за допомогою цього методу тренери можуть вимірювати здатність учасників застосовувати обговорювані поняття.

Групова дискусія: запрошує до участі й створює відкритий форум для висловлення ідей групи. Можуть або ініціювати загальну групову дискусію, в якій беруть участь всі учасники, або розбити групу на малі групи. Дискусія повинна бути цілеспрямованою та зосередженою, продуктивною й вести до досягнення цілей тренінгу. Під час дискусій у малих групах необхідно забезпечити зміну групування учасників на різні заходи, щоб в учасників була можливість взаємодіяти з іншими слухачами й у такий спосіб розширювати свій тренінговий досвід. Тренери також повинні контролювати, що саме обговорює кожна група, щоб запобігти непорозумінням і спрямовувати дискусію в потрібному напрямку.

Практичні вправи: застосовується в основному там, де тренери хочуть, щоб учасники використовували свої знання у розв’язанні практичних ситуацій. Вона також дозволяє учасникам розвивати навички та сприяє їхній впевненості у собі на основі практики.

Моделювання ситуацій (аналіз випадку) – це підготовлена презентація фактів та (або) описів реалістичних ситуацій, пов’язаних з гендерною взаємодією, які можуть базуватися на фактичних подіях. Учасникам пропонується разом обговорити ці факти/ситуації та виробити найкращий спосіб дії або найкраще рішення. Метод допомагає виробити навички винесення суджень, прийняття рішень і розв’язання задач.

Рольова гра: інтерактивна техніка, яка передбачає програвання різних проблемних ситуацій учасниками тренінгу й наявність рольової структури; надає учасникам можливість практично застосувати нові ставлення, поведінку й навички; зменшує соромливість і розвиває впевненість у собі при проявленні нових навичок.

«Мозковий штурм» – техніка генерування якомога більшої кількості ідей стосовно тих чи інших проблем гендерної взаємодії шляхом інтенсивної та вільної групової дискусії. Кожний учасник може розмірковувати вголос і пропонувати якомога більше ідей. Техніка дозволяє подивитися на проблеми у новий спосіб (на основі горизонтального мислення); дозволяє мислити творчо, заохочує повноцінну участь, базується на знаннях і досвіді групи, створює дух співробітництва.

Наприкінці тренінгу, після роботи з усіма модулями необхідно провести ретельну *оцінку ефективності тренінгу*, перевірити результати [3; 4; 6; 12; 14; 16]. Оцінка надає тренерам дуже корисну інформацію та зворотний зв'язок щодо ефективності навчання. Оцінка реакції дозволяє отримати зворотний зв'язок від учасників. Що вони думали про тренінг? Чи були вони задоволені тренінгом з точки зору змісту та проведення? Чи були досягнуті поставлені цілі тренінгу? Чи були умови належними для навчання? Оцінка навчання дозволяє проаналізувати здобуті знання та навички, досягнуті учасниками на тренінгу. Цей рівень оцінки залежить від змісту і ґрунтується на ефективності роботи учасників під час навчання. Оцінка ефективності дозволяє побачити ступінь, у якому знання й навички, набуті під час навчання, перенесені у реальне середовище (або застосовані у реальному середовищі). Які покращення учасники зробили у своєму середовищі? Чи здатні вони зараз забезпечити ефективне використання отриманих знань та навичок? Інформацію для цього рівня оцінки можна зібрати через деякий час після закінчення тренінгової роботи.

Визначимо *зміст та структуру тренінгу гендерної взаємодії*, спрямованому на подолання міжгрупової диференціації та інгрупового фаворитизму у взаємоді між гендерними групами, у міжособистісній взаємодії між представниками гендерних інгруп. Розроблена нами програма тренінгу складається зі вступу та трьох модулів: 1) «Що я знаю про гендер?» 2) «Гендерна рівність та недискримінація: як досягти?». 3) «Гендерна взаємодія: спілкуватися легко!». Також тренінг передбачав наявність вступної частини та підбиття підсумків. Загальна кількість годин – 24.

Кожен модуль містить основні завдання та інтерактивні вправи й техніки реалізації цих завдань. Кожна вправа передбачає наявність мети, інструкції учасникам, роздаткових матеріалів, питань для обговорення. Необхідні для роботи над вправами матеріали представлені в міні-кейсах і робочих зошитах для учасників.

*Перший модуль тренінгу «Що я знаю про гендер?»*. Загальна мета та завдання цього модуля полягають у формуванні знань у учасників щодо гендеру як соціальної категорії та індивідуально-психологічної характеристики кожного; рефлексія щодо власного гендерного образу, розвиток навичок позитивної оцінки фемінних і маскулінних якостей особистості; знайомство з поняттям «гендерна група»; структурування уявлень учасників щодо гендерного образу представників інших гендерних груп.

Нами були запропоновані такі *психологічні вправи* в цьому модулі: криголам «Що я знаю про гендер?»; групова дискусія: «Гендер: соціальний конструкт чи біологічний імператив?»; індивідуальне завдання «Аналіз гендерних потреб»; індивідуальне завдання: «Мій гендерний образ: ринок якостей»; міні-лекція: «Гендерні групи: чи дійсно їх всього дві?»; робота в малих групах: «Виставка: гендерний образ іншого»; групова дискусія: «Гендерна взаємодія: старі виклики, нові можливості».

*Другий модуль «Гендерна рівність та недискримінація: як досягти?»*. Основна мета та завдання цього модуля полягають у визначенні й аналізі гендерних стереотипів, які існують у різних сферах соціальної та міжособистісної взаємодії; профілактиці гендерної дискримінації та сексизму у міжгруповій та міжособистісній взаємодії, формуванні навичок асертивної поведінки в ситуаціях дискримінаційної, агресивної взаємодії; здобуття навичок недискримінаційної поведінки; визначення й узагальнення прав представників різних гендерних груп, рефлексія щодо їхньої рівності й універсальності; створення кодексу гендерної взаємодії в організації на засадах політики гендерної рівності.

В цьому модулі використовувалися такі *психологічні вправи*: криголам: «Коло влади», робота в парах: «Традиційні гендерні ролі – джерела конфліктів?»; групова дискусія: «Гендерна дискримінація: аналіз сексистських міфів про жінок і чоловіків»; моделювання ситуацій: «Дискримінація та сексизм на роботі»; мозковий штурм: «Гендерні стереотипи у стосунках з партнером»; моделювання ситуацій: «Навички асертивної поведінки у гендерному спілкуванні»; рольова гра «Зміна гендерних ролей».

*Третій модуль «Гендерна взаємодія: спілкуватися легко!»*. Основна мета та завдання цього

модулю: розвиток гендерної взаємодії між співробітниками в організації: зниження рівня дисгармонійності у гендерній взаємодії; використання конструктивних стратегій, формування гармонійних інтерсуб'єктивних гендерних взаємин, партнерського типу взаємодії як на соціальному рівні, так і в міжособистісному спілкуванні.

Нами були запропоновані такі *психологічні вправи* в цьому модулі: робота в малих групах: «Помарач: командна робота»; робота в малих групах: «Декларація прав жінки. Декларація прав чоловіка»; робота в парах «Жінки та чоловіки з планети Земля»; підсумкова групова дискусія «Індивідуальний гендерний кодекс *via* суспільний гендерний договір».

Після опрацювання модулів відбувається *рефлексія тренінгу* у вигляді групового обговорення та *підбиття підсумків*.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Соціально-психологічні форми та методи групової психологічної роботи визначаються дослідниками як ефективні у подоланні явищ міжгрупової диференціації. Методи та техніки групової психологічної роботи з проблемою інгрупового фаворитизму гендерних груп визначаються гендерно-орієнтованим підходом, спрямованим на забезпечення рівних прав і можливостей представників різних гендерних груп, усунення гендерної міжгрупової дискримінації, налагодження міжособистісної взаємодії та ін. та представлені у вигляді діагностичних технологій, елементів психологічного консультування, соціально-психологічних тренінгів. Гендерно-орієнтований тренінг профілактики та подолання інгрупового фаворитизму гендерних груп є навчально-корекційним психологічним інструментом, за допомогою якого психологи зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності, гендерно-чутливої взаємодії у діяльність соціальних суб'єктів та індивідуальні міжособистісні стосунки, та який потребує систематичного застосування та підтримки заходами гендерної психологічної просвіти, соціальних заходів на суспільному та державному рівні, спрямованими на реалізацію гендерної політики рівності та недискримінації.

#### Список використаних джерел

1. Баканова А. Гендер в устойчивом развитии – Сборник упражнений для проведения тренинга для тренеров (ToT) / Баканова А., Вендланд К., др. URL: <http://www.wecf.eu/download/2014/September/GenderTOTfinalRU.pdf>
2. Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Частина 3. / ред. О.М. Кікінежди та ін. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 282 с.
3. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності: посібник для тренерів / А. Гінарару. – Женева: МОП, 2010. – 68 с.
4. Гінарару А. Комплексний гендерний підхід у колективних переговорах / Агнешка Гінарару. – К.: МБП, 2010. – 96 с.
5. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений / О.А. Гулевич. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 432 с.
6. Корбанезе В. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: посібник для тренера / Валлі Корбанезе; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ МБП, 2011 – 105 с.
7. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Тамара Марценюк. – К.: Основи, 2017. – 256 с.
8. Матьяш О.И. Межличностная коммуникация: теория и жизнь / О.И. Матьяш, В.М. Погольша, Н.В. Казаринова, С. Биби, Ж.В. Зарицкая. – СПб: Речь, 2011. – 560с.
9. Моисеев А.А. Работа с возражениями и сопротивлением / А.А. Моисеев, Ж.В. Завьялова. – СПб.: Речь, 2004. – 96 с.
10. Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации / А.В. Петров. – СПб.: Речь, 2005. – 80 с.
11. Практикум по гендерной психологии. / Под ред. И.С. Клециной. – СПб.: Питер, 2009. – 480 с.
12. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга: от замысла к результату / Е.В.Сидоренко. – СПб.: Речь. – 2008. – 329с.
13. «Сприяння гендерній рівності в освітньому середовищі України»: методичний посібник для фахівців / авторський колектив Г. Мустафаєв, Н. Грищенко. - К.: ГО "Фундація "Гармонізоване суспільство". – 43 с.
14. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М.Г. Ткалич. – Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015 – 315 с.
15. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. – К.: Академвидав, 2016. – 256 с.
16. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К.Фопель. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.
17. Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навчальний посібник /за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2013. – 210 с.

#### References transliterated

1. Bakanova A. Gender v ustojchivom razvitii – Sbornik uprazhnenij dlja provedenija treninga dlja trenerov (ToT) / Bakanova A., Vendland K., dr. URL: <http://www.wecf.eu/download/2014/September/GenderTOTfinalRU.pdf>
2. G'enderni standarty suchasnoi' osvity: zbirka rekomendacij. Chastyina 3. / red. O.M. Kikinezhdj ta in. – Zaporizhzhja: Drukars'kyj svit, 2011. – 282 s.

3. Ginararu A. Vid zaborony dyskryminacii' do spryannja ravnosti: posibnyk dlja treneriv / A. Ginararu. – Zheneva: MOP, 2010. – 68 s.
4. Ginararu A. Kompleksnyj gendernyj pidhid u kolektyvnyh peregovorah / Agnjeshka Ginararu. – K.: MBP, 2010. – 96 s.
5. Gulevich O.A. Psihologija mezhgruppovyh otnoshenij/O.A.Gulevich. – M.:Moskovskij psihologo-social' institut,2007.–432 s.
6. Korbaneze V. Kompleksnyj g'endernyj pidhid u derzhavnij sluzhbi zajnjatosti Ukrai'ny: posibnyk dlja trenera / Valli Korbaneze; Grupa tehnicnoi' pidtrymky z pytan' gidnoi' praci ta Bjuro MOP dlja kra'i'n Central'noi' ta Shidnoi' Jevropy. – Kyi'v MBP, 2011 – 105 s.
7. Marcenjuk T. Gender dlja vsih. Vyklyk stereotypam / Tamara Marcenjuk. – K.: Osnovy, 2017. – 256 s.
8. Mat'jash O.I. Mezhlichnostnaja kommunikacija: teorija i zhizn' / O.I. Mat'jash, V.M. Pogol'sha, N.V. Kazarinova, S. Bibi, Zh.V. Zarickaja. – SPb: Rech', 2011. – 560s.
9. Moiseev A.A. Rabota s vozrazhenijami i soprotivlenijami / A.A. Moiseev, Zh.V. Zav'jalova. – SPb.: Rech', 2004. – 96 s.
10. Petrov A.V. Diskussija i prinjatje reshenij v gruppe: tehnologija moderacii / A.V. Petrov. – SPb.: Rech', 2005. – 80 s.
11. Praktikum po gendernoju psihologii. / Pod red. I.S. Klecinov. – SPb.: Piter, 2009. – 480 s.
12. Sidorenko E.V. Tehnologija sozdanija treninga: ot zamysla k rezul'tatu / E.V. Sidorenko. – SPb.: Rech'. – 2008. – 329 s.
13. «Spryannja g'endernij ravnosti v osvith'omu seredovyshhi ukrai'ny»: metodychnyj posibnyk dlja fahivciv / avtors'kyj kolektyv G. Mustafajev, N. Gryshhenko. - K.: GO "Fundacija "Garmonizovane suspil'stvo". – 43 s.
14. Tkalych M.G. Psihologija gendernoi' vzajemodii' personalu organizacij : [monografija] / M.G. Tkalych. – Kyi'v-Zaporizhzhja: ZNU, 2015 – 315 s.
15. Tkalych M.G. Genderna psihologija: navch. posib. – K.: Akademydav, 2016. – 256 s.
16. Fopel' K. Tehnologija vedenija treninga. Teorija i praktika / K.Fopel'. – M.: Genezis, 2003. – 272 s.
17. Formuvannja u molodi genderno-vidpovidal'noi' povedinky (na prykladi ukraïns'kyh VNZ) : / za zag.red. N. Svitaylo– Sumy : Vydavnyctvo RA «Horoshye ljudy», 2013. – 210 s.

УДК: 378.047 : 351.74

## СТАНОВЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-СТИЛЬОВОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ТА ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

**І.В. Клименко**

кандидат психологічних наук,

начальник Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України

klymenko.iv@gmail.com

**Клименко І.В. Становлення індивідуально-стильової саморегуляції та толерантності до невизначеності у поліцейських в процесі професійної підготовки.** У статті представлено результати дослідження взаємозв'язків індивідуально-стильової саморегуляції зі складовими толерантності до невизначеності в межах програми психологічного супроводу в процесі підготовки правоохоронців. Одним із завдань вищої професійної освіти майбутніх правоохоронців виступає необхідність навчити їх способам інтенсивного підвищення успішності своєї учбової діяльності на основі включення прихованих резервів психіки. У зв'язку з цим, актуальною представляється проблема вдосконалення учбової діяльності майбутніх правоохоронців засобами психічної саморегуляції. Обґрунтовано необхідність підвищення психічної саморегуляції курсантів за рахунок розвинутої толерантності до невизначеності у процесі професійної підготовки, що дозволяє створити сприятливі психологічні умови для комплексного вирішення проблеми адаптації курсантів, підвищення ефективності навчально-виховного процесу та формуванню професійно-важливих якостей, необхідних у майбутній професійній діяльності правоохоронця.

**Ключові слова:** саморегуляція, толерантність до невизначеності, курсант, індивідуально-стильова саморегуляція, правоохоронець, психологічний супровід, професійна підготовка.

**Klymenko, I.V. The formation of individual-style self-regulation and tolerance to the uncertainty of policemen in the process of professional training.** The article presents the results of a study of the interrelations of individual-style self-regulation with tolerance to uncertainty among the cadets in the context of the program of psychological support of vocational training of law-enforcers. Approaches to the study of personal self-regulation and tolerance to uncertainty in psychology and, in particular, in the context of the professional activities of policemen have been considered. It has been noted, that one of the tasks of professional education of future law enforcement officers is the assimilation of methods of intensive increase of the success of their educational activity on the basis of inclusion of hidden reserves of personality. In this connection, the problem of increasing the effectiveness of the training activity of future policemen through improving their psychic self-regulation becomes particularly topical. The study involved cadets of the Kharkov National University of Internal Affairs. Two groups were formed: the first group – cadets, who are trained in the psychological support program; the second group was cadets, who are trained under usual conditions. As a psychodiagnostic tool, the following methods were used: the scales of tolerance and intolerance to the uncertainty of S. Badner's questionnaire (modification by T. Kornilova and M. Chumakova) and the questionnaire "Style of self-regulation of behavior" (V. Morosanova). It has been shown, that psychological support contributes to the development of cadets' tolerance for uncertainty as a necessary characteristic associated with the ability to withstand uncertainty, unstructuredness, unpredictability of the situation and at the same time to maintain efficiency and emotional, psychological resistance. It has been emphasized, that the profession of the law enforcer is connected with work in a situation of uncertainty, and therefore, it is the ability to cope with uncertainty that is one of the key skills in future policemen, that ensures successful professional socialization