ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ

Гришак С. М.

ГЕНДЕРНА ЛОЯЛЬНІСТЬ ЯК ЗНАЧУЩА ЯКІСТЬ ФАХІВЦЯ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІДЕЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Стратегія розвитку сучасного суспільства базується на встановленні гендерної рівноваги між представниками обох статей, набутті статевого балансу в різноманітних сферах людської життєдіяльності.Ідею гендерної рівності покладено в основу гендерних досліджень, у яких особлива увага зосереджується на механізмах відтворення гендеру, функціонуванні всієї гендерної системи, деконструкції шляхів виникнення суспільної нерівності статей.

На цей час накопичений достатньо великий фонд наукових знань, що розкривають ті чи інші аспекти гендерних досліджень. Роботи вчених-гендерологів висвітлюють різноманітні аспекти гендерної стратифікації сучасного суспільства, порушують питання про необхідність вирішення проблеми гендерної рівності, вивчають проблеми впровадження комплексного, тобто гендерного, підходу до проблеми рівності статей як нової стратегії досягнення рівності між жінками та чоловіками (Л. Завадська, Л. Кобелянська, К. Левченко, Т. Мельник, М. Пірен, Е. Плісовська, О. Руднєва, О. Савинська, С. Хрисанова та ін.).

Гендерна рівність означає рівну оцінку відмінностей між жінками й чоловіками та різних ролей, які вони грають у суспільстві. Досягнення гендерної рівності відповідає цілям сталого людського розвитку.

Термін «гендерна рівність» має кілька значень. Л. Кобелянська трактує його як умову «рівності перед законом, рівних можливостей (включаючи рівність в отриманні винагороди за рівнозначну працю, а також у доступі до людських ресурсів) щодо вираження своїх інтересів незалежно від статі людини. Тобто … рівність передбачає, що чоловіки й жінки мають свободу обирати різні (або схожі) ролі й різні (або схожі) кінцеві результати – відповідно до своїх намірів, цілей, бажань та переваг»[1, с. 6].

Якщо рівність статей розглядати як ідеал суспільно-політичного розвитку, то під цим поняттям розуміється: « а) формальна рівність (рівність юридична, закріплена законодавчо);б) рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових з іншими групами умов на старті); в) рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації для конкуруючих сторін перешкод, які можуть бути зумовлені попередньою дискримінацією); г) четвертий напрямок – паритет» [2, с. 55].

Очевидно, що держава повинна проводити антидискримінаційну, правову політику, яка буде спрямована на усунення причин нерівності. На цьому етапі розвитку суспільства вченими сформульовані нові принципи гендерної політики, які формують нову сучасну ідеологію рівності, у якій «гендерна

рівність розглядається як інтегральна частина всіх політик, програм та проектів» [3, с. 68].

Незважаючи на позитивні здобутки в законодавчому забезпеченні процесу досягнення рівності жінок і чоловіків і зростаючий інтерес громадського інтересу до гендерної тематики, ідея гендерної рівності дуже важко впроваджується в життя. Проблема утвердження гендерної рівності не може бути вирішена тільки через державні правові механізми, у її розв'язанні має бути задіяне все суспільство, усі сфери його життєдіяльності.

На нашу думку, вирішувати проблему досягнення гендерної рівності потрібно не тільки як правову, що націлена на необхідність створення національних механізмів і проведення гендерної політики в державі, які повинні сприяти подоланню соціальної ієрархії та забезпечувати збалансованість суспільних відносин між жінками й чоловіками, а й як проблему соціального характеру, у розв'язанні якої повинно бути задіяне все суспільство, особливо спеціалісти соціальної сфери.

Досягти реальних результатів рівності неможливо без створення певної законодавчої бази та вироблення правових механізмів її реалізації, без відповідної високої професійної підготовки спеціалістів, які реалізують цю політику.

Але для того, щоб майбутній спеціаліст соціальної сфери був здатним реалізовувати ідеї гендерної рівності в професійній діяльності, йому потрібно мати не тільки високий рівень професійної підготовки, а й певні особистісні якості. Доречними будуть слова В. Бочарової: «Соціальні педагоги й соціальні працівники – спеціалісти найвищої кваліфікації, люди особливої делікатної професії. Вони призначені для забезпечення багатопрофільної системи служб соціальної допомоги й захисту населення» [4, с. 14]. Тому ми вважаємо, що в процесі підготовки кваліфікованого фахівця у сфері просування гендерної рівності ми повинні забезпечити формування професійно важливих якостей. що детермінують професіоналізм майбутнього спеціаліста, який реалізує ідею гендерної рівності в професійній діяльності.

Під професійно важливими якостями ми розуміємо особистісні якості, що сприяють успішному оволодінню певною соціальною діяльністю та позитивно впливають на її результативність. Сучасний спеціаліст соціальної сфери повинен володіти комплексом особистісних якостей, які забезпечують ефективне виконання актуальних професійних завдань.

Проблему формування професійно значущих якостей досліджують Є. Барбіна, О. Гура, Є. Максимова, О. Олексюк, М.Ткаченко, Ю. Тодорцева та ін.

Розвиток наукових ідей щодо впровадження гендерних підходів у підготовку майбутніх спеціалістів знайшов відображення в роботах О. Білої, Т. Лесіної, Л. Міщик, І. Мунтяна, Л. Штильової, О. Ярської-Смирнової та ін.

У статті ми зосередимо увагу на визначенні сутнісних характеристик ***гендерної лояльності*** як однієї з професійно важливих якостей майбутніх спеціалістів соціальної сфери, які реалізують ідею гендерної рівності в професійній діяльності.

Під ***гендерною лояльністю*** ми розуміємо здатність особистості до співпраці як до міжстатевої, так і до внутрішньостатевої, на основі егалітарних цінностей, до поваги права особистості на індивідуальність гендерної ідентичності.

Лояльність (франц. — *loyal*, англ. — *loyalty*) у соціологічному енцикло-

педичному словнику визначається як «установка поведінки, яка міститься в дотриманні існуючих правил, норм, приписів, а також у виконанні своїх обов'язків щодо інших, навіть якщо з ними не погоджуєтеся» [5, с. 162].

Зміст поняття «лояльність» дуже близький щодо поняття «толерантність». І ту, й іншу якість ми розуміємо як здатність особистості сприймати інших такими, якими вони є, незважаючи на відмінності в судженнях, стилі життя, характері поведінки, зовнішності тощо, терпимо ставитися до будь-яких особливостей інших, поважати їхню гідність, не принижувати особистість іншого, налагоджувати з іншим взаємодію через установлення відносин співпраці та компромісу на засадах згоди шляхом розвитку їхньої особистості, розв'язуванню конфліктних ситуацій ненасильницькими засобами [6].

Але якщо толерантність необхідна соціальному працівнику чи соціальному педагогу у вирішенні будь-яких професійних завдань у соціальній діяльності, то вміння бути лояльним у гендерних відносинах, на нашу думку, є особливо значущим для реалізації ідеї гендерної рівності, коли об'єктивне ставлення до представників іншої статі набуває першоступеневої значущості.

Якщо дотримуватися розуміння якості особистості як установки щодо себе, що формується в процесі життєдіяльності та впливає на розвиток, діяльність і поведінку особистості [6, с. 93], то правомірним буде, на нашу думку, дати структуру гендерної лояльності у вигляді взаємодії її трьох компонентів: *концептуально-ціннісного, особистісно-мотиваційного та діяльнісно-поведінкового*.

Так, *концептуально-ціннісний компонент* гендерної лояльності майбутніх спеціалістів соціальної сфери, які реалізують ідею гендерної рівності в професійній діяльності, виявляється через систему принципів організації соціальної (міжстатевої чи внутрішньостатевої) взаємодії, домінуючими серед яких ми вважаємо такі:

— пріоритет егалітарних цінностей;

— визнання унікальності кожної людини з урахуванням її своєрідності як представника певної статі;

— повага до права особистості на індивідуальність гендерної ідентичності та самовираження;

— сприйняття цінності досвіду Іншого/Іншої; самоповага, віра в себе, свій потенціал, свої дії;

— орієнтація на самопізнання та саморозвиток;

— право на вибір власної гендерної поведінки та терпимість до поведінки Іншого/Іншої;

— спрямованість на егалітарне міжстатеве партнерство й співробітництво.

Особистісно-мотиваційний компонент гендерної лояльності майбутніх спеціалістів соціальної сфери виявляється через характер їхнього емоційного ставлення до учасників міжстатевої взаємодії, що, на нашу думку, мають бути:

• об'єктивність, тобто беземоційне ставлення до клієнта, його статевої приналежності та індивідуальних якостей;

• тактовність, що визначається вмінням соціального працівника чи соціального педагога «додержуватись міри, визначених моральних норм» [7, с. 218], а щодо нашого дослідження, умінням уникати сексистських проявів у

спілкуванні, додержуватись етичних норм, що базуються на цінностях поваги до гендерної рівності й людської гідності;

• гендерна справедливість, тобто однакове ставлення фахівця, незалежно від його симпатій і антипатій щодо клієнта, незалежно від статі останнього, засноване на повазі та розумінні його гендерної ідентичності;

• терпимість, яку ми вважаємо однією з найважливіших умов щодо ефективної організації міжстатевої взаємодії в професійній діяльності, бо визначається сприйняттям людини такою, яка вона є: з власними думками, певним стилем життя, характером гендерної поведінки, сильними та слабкими сторонами;

• емпатійність, що націлює спеціалістів соціальної сфери на трансформацію переживань Іншого/Іншої у власні та дає можливість його/її зрозуміти, прийняти як самоцінність, подивитись на проблему очами іншої статі;

• любов до людей незалежно від їхньої статі, що має сприяти налагодженню конструктивної партнерської взаємодії, оскільки, «спілкуючись з клієнтом, соціальний працівник мусить побачити в нього позитивні якості, намагатися змінити в клієнта думку про самого себе і таким чином сприяти позитивній трансформації особистості» [7, с. 219]; допомогти людині будь-якої статі усвідомити вплив, який справляють на його/її поведінку патріархатні цінності, визволити свідомість від традиційних стереотипів, щоб дати змогу побачити дисбаланс владних відносин, забезпечити розвиток самокерованої та самореалізованої особистості з позитивною гендерною ідентичністю, що, у кінцевому результаті, дозволить займати рівні позиції обом статям, поліпшить становище як чоловіків, так і жінок, і змінить на краще їхню життєву ситуацію;

• оптимізм, який ми вважаємо необхідним для здійснення професійних обов'язків щодо реалізації ідеї гендерної рівності в процесі міжстатевої взаємодії, оскільки він є джерелом «впевненості в соціальній справедливості, здатності людини до постійного саморозвитку й самовдосконалення» [Там само, с. 220].

Діяльнісно-поведінковий компонент гендерної лояльності майбутніх спеціалістів соціальної сфери виявляється через систему способів його професійних дій щодо організації, контролю й оцінки якості діяльності учасників міжстатевої взаємодії, серед яких, на нашу думку, є:

• здатність налагоджувати партнерські відносини з представниками будь-якої статі, обираючи рівність позицій у спілкуванні, уникаючи стереотипного сприйняття Іншого/Іншої через прагнення зрозуміти своєрідність партнера з урахуванням його гендерної ідентичності та адекватної оцінки власної гендерної ідентичності;

• готовність до конструктивного співробітництва як із жінками, так і з чоловіками, ураховуючи потенційні можливості кожної статі, що сприятиме кооперації та співпраці на рівних один з одним, поглибленню взаємопорозуміння між учасниками міжстатевої взаємодії, вибору кооперативної моделі лідерства;

• уміння йти на компроміс у розв'язанні конфлікту, володіти собою, намагатись забезпечити відсутність агресії та насильства в стосунках між статями, дотримуватись антидискримінаційних практик обслуговування в процесі міжстатевої взаємодії, не принижуючи оточуючих за статевою ознакою;

• уміння вибачати людині її помилки, незважаючи на статеву приналежність, що передбачає розуміння помилок інших, будь-то чоловік або жінка, перегляд «власних поглядів на ситуацію взагалі шляхом «примірювання » на себе різних ролей, усвідомлення зменшення негативних почуттів відносно скривдника» [6, с. 9—10], намагатися подивитися на ситуацію очима іншої статі.

Усе вищесказане доводить, на нашу думку, що гендерна лояльність як професійно важлива якість майбутніх спеціалістів соціальної сфери, які реалізують ідею гендерної рівності в професійній діяльності, виявляє свою сутність як:

— здатність особистості приймати цінності рівноправного партнерства статей;

— готовність до міжстатевого співробітництва на основі егалітарних цінностей; поваги до права особистості на індивідуальність гендерної ідентичності;

— здатність будувати та підтримувати партнерські відносини, конструктивно співпрацювати з представниками будь-якої статі та гендерної ідентичності, уникаючи насильницьких, дискримінаційних практик у розв'язуванні гендерних конфліктів;

— готовність об'єктивно, беземоційно ставитися до представників іншої статі, не порушуючи їхньої гендерної ідентичності.

Література

1. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. – 2-е вид., доп., уточн. – К., 2003.

2. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія / К. Б. Левченко. – Х., 2003.

3. Кобелянська Л. С. Проблеми гендерної рівності: міжнародний досвід, українські перспективи / Л. С. Кобелянська // Проблеми освіти : наук.-метод. зб. / кол. авт. – К. : Наук.-метод. центр вищої освіти, 2003. – Вип. 36. – С.96—134.

4. Бочарова В. Г. Педагогика социальной работы / В. Г. Бочарова. – М., 1994.

5. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / ред.-координатор – акад. РАН Г. В. Осипов. – М. : Изд. НОРМА, 2000.

6. Тодорцева Ю. В. Формування толерантності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.01 / Ю. В. Тодорцева. – Одеса, 2004.

7. Соціальна робота в Україні : навч. посіб. / І. Д. Звєрєва, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; за заг. ред. : І. Д. Звєрєвої, Г. М. Лактіонової. – К., 2003.