

*Кравченко В. В. ад'юнкт кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил), Національний університет оборони України імені Івана Черняховського  
<https://orcid.org/0000-0002-0541-7660>*

## АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ВІТЧИЗНЯНИХ ТА ЗАРУБІЖНИХ УЧЕНИХ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ» ФАХІВЦІВ

*У статті проведено аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових уявлень про гендер, компетентність, гендерну компетентність військових керівників та специфіку її впровадження в управлінську діяльність. Визначено важливість формування гендерної компетентності військових керівників, що сприятиме підвищенню загально-професійного іміджу як Збройних Сил України, так і країни загалом.*

***Ключові слова:** гендер; компетентність; гендерна компетентність; гендерні стереотипи; статево-рольова ідентичність.*

**Вступ.** Актуальність дослідження визначена новими гендерно-обумовленими вимогами до змісту та напрямів психологічної підготовки військових керівників, а також майбутніх офіцерів, на основі компетентнісного підходу.

Особливо важливим у контексті такої підготовки є усвідомлення та переосмислення військовими керівниками психологічних проблем управлінської діяльності, у тому числі й тих, що мають гендерну природу, вибір адекватних, законних способів та стратегій їх вирішення. Адже на сучасному етапі розвитку суспільства відходять у минуле чіткі розмежування виключно жіночих та суто чоловічих сфер діяльності. Спеціальності, які раніше вважались виключно чоловічими, тепер опановуються і жінками. Життя потребує більш гнучких гендерних моделей здійснення життєвої діяльності, побудови гармонійного внутрішнього світу особистості, незалежно від статевої приналежності або гендерної ролі у суспільстві. Як показує практика управління у військовій сфері, для керівників часто постає проблема з визначенням оптимальних шляхів вирішення гендерно-обумовлених проблем у колективі. Адже часто командири навіть не ідентифікують їх як такі, обумовлюючи репродукування принципів статево-рольового виховання на основі традиційних гендерних стереотипів. Тому виникає нагальна потреба у формуванні гендерної компетентності всіх суб'єктів

військових установ та, насамперед, військових керівників (командирів), які керують процесом навчання, виховання та розвитку особистості військовослужбовця.

Слід зазначити, що нині створено значну нормативно-правову та психолого-педагогічну базу для забезпечення зазначеного процесу. Україна на даний момент знаходиться на етапі активних гендерних трансформацій, осмислення нових стратегій соціального розвитку, прийняття законодавчих актів, що регулюють різні види суспільних відносин щодо запровадження стандартів рівності прав і свобод жінки та чоловіка, підписавши у 2000 р. разом із 189 країнами-членами Організації Об'єднаних Націй Декларацію Тисячоліття. Конституція України і законодавча база гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх секторах. У 2005 році був прийнятий Закон України №2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Врахування гендерних підходів є необхідною умовою для підвищення спроможності виконання зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності, у тому числі в секторі безпеки та оборони, з метою їх високої ефективності. Це також важлива передумова для усунення бар'єрів на шляху до досягнення гендерної рівності, що спричинені поширеними гендерними стереотипами про жіночі та чоловічі ролі. Такі стереотипи не тільки формують уявлення, але й впливають на життя й майбутнє чоловіків та жінок, бо мають

вирішальне значення для реалізації їхніх конституційних прав. Збільшення чисельності жінок у Збройних силах України (за офіційними даними, станом на 2021 рік кількість жінок-військовослужбовців зросла до 32 569 осіб, з яких 1 054 жінки – це старші офіцери) та правоохоронних органах, їхня активна участь у захисті України від збройної агресії, розв'язаної та підтриманої Російською Федерацією, потреба у врахуванні прав та інтересів усіх фахівців, а також цивільного населення стали активним поштовхом для формування гендерної компетентності військових командирів та впровадження сучасної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх його складових [1, 6].

Виконання завдання із формування гендерної компетентності ще під час навчання у ВВНЗ дасть можливість підготувати фахівців і фахівчинь з управління військовими підрозділами, які будуть здатні стати носіями демократичних перетворень у державі та вагомими ресурсами підвищення ефективності структур сектору безпеки та оборони України [2, 56].

**Метою** статті вбачаємо в обґрунтуванні основних наукових підходів до визначення поняття гендерної компетентності військового керівника та важливість створення гендерно-чутливого середовища у специфічних умовах навчання у ВВНЗ.

На виконання поставленої мети, сформульовані **завдання** статті:

- теоретично дослідити наукові підходи вітчизняних та зарубіжних вчених до визначення поняття «гендерної компетентності»;
- дослідити систему гендерної компетентності військового професіонала;
- сформулювати поняття «гендерної компетентності» військового керівника та обґрунтувати важливість формування гендерної компетентності у майбутніх офіцерів.

**Теоретичне підґрунтя.** Організаційно-правові та соціально-політичні засади формування та реалізації гендерної політики в Україні знайшли відображення в працях Н. Грицяк, Н. Лавриненко, Е. Лібанової, М. Пірен та ін. Аналіз літератури свідчить про

значну кількість психологічних досліджень гендерної проблематики сучасними українськими та зарубіжними науковцями. Так, досліджувалися психолого-педагогічні аспекти процесу гендерної соціалізації особистості загалом (С. Бем, Т. Бендас, Ш. Берн, П. Горностай, М. Екстром, І. Кльоцина, І. Кон, Т. Репіна, Дж. Тейлор, О. Щотка та ін.), в освітній практиці (Т. Говорун, О. Кікінежді, А. Клерк, С. Максименко, Е. Міллард, Б. Мун, С. Туорі, Л. Штильова та ін.) і у військовій сфері зокрема (В. Кротиков, В. Малюга, В. Топальський, Н. Клименко, Ю. Калагін, Л. Кринець, М. Бінкін, Д. Паркер, М. Яновіц та ін.). Гендерна компетентність як інтегральна характеристика професійної компетентності військового керівника розглядалася рядом дослідників (В. Ягупов, В. Алещенко, Л. Кринець, О. Стефанішена, Ю. Корнійчук, Н. Лазуріна, І. Островська-Бугайчук, В. Баранівський, А. Кобзар, Н. Дубчак, Р. Вудварт та ін.).

**Методи дослідження.** У ході дослідження були використані такі теоретичні методи, як аналіз, синтез та узагальнення поданих у літературі матеріалів щодо досліджуваної проблематики.

**Результати і обговорення.** Для більш глибокого аналізу проблеми гендерної компетентності особистості та розуміння походження цього визначення, доцільним уявляється підхід до висвітлення його сутності через аналіз змісту тих понять, які утворюють даний термін, а саме, «компетентність» і «гендер».

Слід зазначити, що поняття «компетентність» давно використовується у психологічній, управлінській, педагогічній, філософській, правовій та військовій літературі, однак останнім часом інтерес до нього значно посилюється через низку нових вимог на фоні подій, що відбуваються у світі. Так, автори Великого тлумачного словника сучасної української мови визначають «компетентність» як властивість за значенням «компетентний», тобто такий, який має достатні знання в якій-небудь галузі; який з чим-небудь добре обізнаний, тямущий; який ґрунтується на знанні, кваліфікований». Тлумачний словник російської мови висвітлює дане поняття наступним чином: «компетентність (від лат.

competens – відповідний, здатний) – глибоке, досконале знання сутності виконуваної роботи, способів і засобів досягнення поставлених цілей, а також наявність відповідних умінь і навичок», а у словнику російської мови С. Ожегова поняття «компетентний визначається як такий, що знає, обізнаний, авторитетний у будь-якій галузі». В. Ягупов визначає поняття «компетентність» як таке, що характеризує якісний бік підготовленості певної особи до обіймання певної посади, який набувається в процесі отримання професійної освіти та стосується конкретної особи як майбутнього суб'єкта професійної діяльності. Л. Сохань, І. Єрмакова та Г. Несен стверджують, що компетентність впливає на вибір тактики міжособистісної взаємодії та взаємостосунків, в якій виявляються здібності індивіда, його провідні потреби, цілі, цінності, спрямовані на успішне особистісне самоствердження.

На думку Л. Олійника, процес набуття особистістю потенційних можливостей (компетентностей) до ефективної професійної діяльності безпосередньо пов'язаний з професійною компетентністю випускників військового університету. Професійна компетентність – результат індивідуальної самореалізації особистості. Реалізаційна спрямованість відбивається в ієрархічній структурі мотиваційної сфери особистості, виявляється у цілеспрямованих вчинках і поведінці, переживається на емоційному рівні як інтерес, захоплення, відчуття перспективи [3, 166].

Згідно з результатами наукових досліджень В. Ягупова, «професійна компетентність» має у своїй структурі наступні компоненти: ціннісно-мотиваційний; загально-професійний; фаховий; праксеологічний чи операційно-діяльнісний; професійно важливі якості та ставлення; функціональний; суб'єктний [4, 373-376].

Дж. Равен, розглядаючи питання існування та розвитку компетентності, наголошує на процесуальному компоненті діяльності людини. При цьому він пояснює, що: «...1) складові компетентності будуть розвиватися і виявлятися лише у процесі виконання цікавої для людини діяльності. Їх

не можна вирахувати й оцінювати окремо від мотивації, яка є частиною компетентності; 2) ефективна діяльність як результат деяких факторів набагато більше залежить від цілого ряду незалежних і взаємозамінних компетентностей, які охоплюють широкий спектр ситуацій у процесі руху до мети, ніж від рівня окремої компетентності або здібності, виявленої в конкретній ситуації. Необхідно оцінювати саме повний набір компетентностей, які виявляються індивідами у різних ситуаціях протягом тривалого часу і витрачаються на досягнення особистісно-значущих цілей, а не рівень певної окремої здібності. Будь-який показник окремо взятої «здатності» або «мотивації» індивіду не має сенсу; 3) конкретна ситуація, в якій опиняється індивід і його цінності безпосередньо впливають на можливість оволодіння новими компетентностями. Але не тільки обставини мають впливати на зміну людей, а й самі люди також активно здійснюють вибір і виявляють себе по-новому, залежно від конкретних обставин» [5, 154–155].

За визначенням І. Зязюна, компетентнісний підхід висуває на перше місце не інформованість, а вміння вирішувати проблеми, що виникають: у пізнанні і поясненні явищ дійсності (орієнтуватися, розуміти, оцінювати) при освоєнні сучасної техніки і технології; у стосунках людей, в етичних нормах, в індивідуальній і груповій психології, у питаннях вибору партнерів, оцінці власних діянь; у практичному житті при виконанні соціальних ролей громадянина; при орієнтуванні в середовищі проживання, у правових нормах і адміністративних структурах, у споживчих і естетичних цінностях; у ситуації вибору професії і оцінки своєї готовності до навчання в професійному навчальному закладі, при необхідності орієнтуватися на ринкові праці, в системі професійної освіти; при необхідності рефлексії власних життєвих проблем, самоорганізації себе, вибору стилю і способу життя, набування особистісного досвіду спілкування і вирішення конфліктів [6, 329].

Вчений Л. Олійник визначає компетентнісний підхід у професійній освіті

в умовах військового університету як особливу організацію освітнього процесу. При цьому підвищується його проблемно-дослідницька, практико-орієнтовна та творча направленість, всі види практик приймають прикладний характер і пов'язані з виконанням проектів, які орієнтовані на сучасні вимоги [7, 43].

Таким чином, аналіз наукових джерел, присвячених проблемі компетентності, свідчить про багатогранність, а, відповідно, і складність даного феномену. При цьому більшість дослідників є однодумцями в тому, що основними складовими поняття «компетентності» є знання та вміння, а сама компетентність являє собою характеристику або властивість особистості, яка дозволяє робити їй свою діяльність якісно.

Слід зазначити, що гендерна проблематика особливо інтенсивно почала обговорюватися ще в першій половині ХХ століття. Про статус і роль жінки в суспільстві, про її психологічні характеристики у порівнянні з характеристиками чоловіків у той час міркували здебільшого філософи, громадські діячі, представники природно-наукових дисциплін. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі в кінці 60–70-х років ХХ століття почали з'являтися публікації, присвячені проблемі міжстатевих відносин. У другій половині ХХ століття побільшав інтерес до стереотипів, соціальних стереотипів особистості загалом, зокрема до статевої ідентичності.

Поняття статевої ідентичності тісно пов'язане з базисним відчуттям мужності – жіночності, або маскулітності – фемінітності. Перші дослідження у цій галузі належать З. Фрейдю.

У вітчизняній психології домінує ідея, що статевою ідентичністю можна визначити як засвоєні особистістю соціально-культурні особливості своєї статевої приналежності - зовнішнього вигляду, манер поведінки, способів дій, психологічних та моральних якостей.

Представники зарубіжної психології вважали, що статевою ідентичністю - це установки, способи поведінки, взаємодії, специфічні для чоловіків і жінок (О. Кернеберг), згідно з Дж. Мані,

статевою ідентичністю - це суб'єктивне переживання статевої ролі, а статева роль - соціальний вираз статевої ідентичності.

Гендерну ідентичність можна розглядати як аспект самосвідомості, який описує переживання людиною самої себе як представника відповідної статі, усвідомлення своєї приналежності до статі в соціальному контексті. Це усвідомлення та переживання індивідом позиції «Я» у відношенні до еталонів статі. Маскулітність (фемінітність) – нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, які є характерними для чоловіків/жінок. Маскулітними характеристиками вважаються домінантність, соціальна активність, агресивність, раціоналізм, логічність тощо. Фемінітними якостями прийнято вважати пасивність, залежність, емоційність, інтуїтивність тощо. На сьогоднішній день багато дослідників додержуються думки, що цілісну особистість характеризує андрогінність (від грецьк. андрос – чоловічий, гінес – жіночий). Адаже чоловічі і жіночі статеві гормони продукують як чоловічий, так і жіночий організми. Мозок несе в собі можливості програмування поведінки як за чоловічим, так і за жіночим типом. Ця ідея з'явилась поштовхом до розробки Сандрою Бем концепції андрогінності, згідно з якою людина, незалежно від своєї біологічної статі, може володіти як традиційно жіночими, так і традиційно чоловічими якостями, що дозволяє виділити маскулітну, фемінітну, андрогінну моделі гендерних ролей.

Гендерні ролі – це такі ролі, які обумовлені диференціацією людей в суспільстві за ознакою статі, тобто це диференціація діяльності, статусів, прав та обов'язків індивідів, у залежності від їх статевої належності (гендерні ролі належать до приписаних ролей). Традиційна чоловіча гендерна роль містить у собі характеристики «добувача», «захисника», «професійного діяча», «голови родини» і тільки потім «чоловіка», «батька». Гендерна роль жінки містить у собі зміст ролей «матері», «дружини», «домашньої господарки», і лише потім «робітниця», «професійного діяча». Гендерні установки – суб'єктивна готовність до

статевих типових форм та моделей поведінки, прагнення до виконання ролей, якого очікують від індивіда відповідної статі. За результатами теоретичного аналізу літератури встановлено, що гендерні стереотипи (грецьк. stereos – твердий і typos – відбиток) є різновидом певних соціальних стереотипів, які, безумовно, мають свої особливості, а саме – набір загальноприйнятих норм і суджень про становище жінок і чоловіків у суспільстві, норм їхньої поведінки, мотивів, потреб та ін. Вони часто приписують чоловікам і жінкам певні психологічні якості, норми поведінки, рід занять, професії тощо, цементують існуючі гендерні розбіжності, часто ускладнюють оптимізацію процесів у сфері гендерних відносин [8, 19].

Гендерні стереотипи можна об'єднати в три групи: - стереотипи маскулінності/фемінінності, що нав'язують людям певні думки про соматичні, психічні та поведінкові якості, характерні для чоловіків і жінок; - стереотипи сімейних і професійних ролей, пов'язані з гендером; стереотипи, пов'язані зі змістом діяльності чоловіків і жінок. Гендерні стереотипи можуть змінюватися залежно від соціальних, економічних чи політичних змін, але цей процес відбувається досить повільно [9, 92].

Слід зазначити, що існує декілька теоретичних підходів до дослідження проблеми гендеру:

- психоаналітичний (біологізаторський) підхід (З. Фрейд, Е. Еріксон та ін.) трактує жіночність так: вона є органічною, тобто походить від біологічної, конституційної сутності жінки або пов'язана з нею, характер мужності також має органічну сутність, оскільки, щоб поєднатися з жінкою, чоловік має проявити агресію, заволодіти; основним механізмом статевої диференціації є процес ідентифікації дитини з батьками в ранньому дитинстві; наслідування типовим моделям чоловічої та жіночої поведінки означає: бути активним, рішучим, агресивним, здатним до творчої діяльності, прагнути змагання – для чоловіків, бути нерішучою, більш емоційною, з відсутнім логічним мисленням і залежною поведінкою тощо – для жінок;

- біхевіоральний підхід (Дж. Уотсон, Р. Рейнер та ін.), усупереч біологічно

орієнтованим поглядам на засвоєння гендерних ролей, розглядає поведінку людини як систему стимулреактивних зв'язків, що закріплюють маскулінність або фемінінність як вторинні умовні рефлекси: хлопчики і дівчатка набувають такої чоловічої та жіночої поведінки, яка заохочувалась батьками й отримувала від них і оточення позитивне підкріплення; спрямування статеворольових установок, оволодіння відповідними вміннями і навичками відбувається у сім'ї під впливом засобів масової інформації, школи, середовища однолітків, тобто відбувається навчання «належній» гендерній культурі, нав'язуючи традиційні моделі гендерної поведінки, заохочуючи дітей до статево типізованих занять, ігор, іграшок; в результаті, за словами Д. Майерса, гендерна соціалізація дає дівчаткам «корені», а хлопчикам – «крила»;

- згідно когнітивного підходу (Л. Колберг, Т. Раблі та ін.), дитина організовує і спрямовує процес пізнання, утримує в собі певну суму знань з індивідуального досвіду, в тому числі й гендерних; засвоєння гендерних ролей є частиною процесу формування моральної свідомості дитини, визрівання її розумових здібностей; відбувається структурування уявлення про чоловіче і жіноче та знаходиться своє місце в нормативах поведінки та моральних обов'язків;

- згідно конструктивістського підходу (нова психологія статі) (К. Герген, Р. Харре та ін.), біологічна стать визначає лише потенційні можливості гендерної поведінки особистості, а реальні її особливості та психологічну стать визначають соціальні очікування конкретного суспільства щодо особливостей виконання ролей людини залежно від статі. Важливо підкреслити, що дані підходи є переважно взаємодоповнюючими, оскільки аналізуючи конкретні феномени в засвоєнні гендерних ролей, психологи спираються на кожну з теорій, оскільки всі вони зробили важливий внесок у розуміння відмінностей у психологічній статі та гендерному розвитку індивіда [10, 240].

Враховуючи те, що Збройні Сили є інститутом, на який покладається

надважлива функція держави – оборона України, захист її територіальної цілісності та суверенітету, коли має використовуватися весь потенціал людського фактора (як чоловіків, так і жінок), зрозуміло, що для оптимальної інтеграції жінок у військові колективи необхідні адекватні гендерні стереотипи, що поширюються в армійському середовищі. Традиційні (патріархальні) стереотипи, котрі домінували в минулому і мають місце бути сьогодні, не сприяють, а навпаки ускладнюють інтеграцію жінок у збройні сили і, тим самим, підривають бойову спроможність армії [11, 20].

Отже, виходячи із сутності розглянутих понять «компетентність» і «гендер», за І. Кльоциною, гендерну компетентність можна тлумачити як соціально-психологічну характеристику людини, що дозволяє їй бути ефективною в ситуаціях міжособистісної взаємодії осіб різної статі. Гендерна компетентність особистості передбачає наявність у людини: 1) знань про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори та умови, що їх визначають; 2) вміння помічати та адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності в різних сферах життєдіяльності; 3) здатність не виявляти в своїй поведінці гендерно-дискримінаційних практик; 4) здатність розв'язувати свої гендерні проблеми та конфлікти, в разі їх виникнення.

Таким чином, за новим підходом до розуміння гендеру, гендерну компетентність особистості можна тлумачити як таку її характеристику, яка дозволяє людині помічати ситуації гендерної нерівності в оточуючій дійсності, протистояти дискримінаційним у гендерному контексті впливам, не створювати власною поведінкою ситуацій гендерної нерівності. На думку Л. Сьоменової, гендерну компетентність особистості розглядають у зв'язку з так званим егалітарним світоглядом як знання про різноманітність гендерних стандартів, здатність актуалізувати альтернативні патріархатній культурі схеми та ідеали. При цьому, неодмінними супутниками гендерної компетентності вважають гендерну чутливість (чутливість до дискримінації, здатність до ідентифікації ознак гендерної упередженості та сексизму) та гендерну толерантність (повагу до прав та

індивідуальності кожної особистості незалежно від статі). У цілому можна констатувати, що гендерна компетентність належить до числа ключових компетентностей особистості і характеризується:

1) багатofункціональністю через можливість використання компетентності в розв'язанні проблемних ситуацій в усіх сферах суспільного життя (С. Рожкова, С. Котова-Олійник та ін.); 2) надпредметністю і міждисциплінарністю через її формування в різних соціально-гуманітарних дисциплінах (І. Таліна та ін.); 3) багатомірністю через включення в свій зміст не лише сукупності знань, умінь і навичок, але й різноманітних особистісних якостей (О. Бондарчук, І. Мунтян та ін.).

Щодо гендерної компетентності саме військового керівника (командира), це поняття являє собою обізнаність у сфері гендерної політики держави та здатність організувати практичну професійну діяльність з позиції гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у Збройних Силах та безпосередньому соціальному оточенні [12, 138].

Відповідно до авторської моделі Л. Кримець [12, 142], система гендерної компетентності військового-професіонала включає:

- знання основ нормативно-правового забезпечення щодо основ гендерної політики держави;
- досвід гендерної поведінки (цивільно-військове співробітництво, міжнародний досвід цивільно-військової взаємодії у сфері гендерних відносин);
- ціннісно-мотиваційна спрямованість на дотримання норм професійної етики та гендерної толерантності;
- здатність застосовувати на практиці теоретичні і практичні положення професійної педагогіки та психології;
- здатність до оцінювання ситуації щодо гендерної рівності у підрозділі;
- здатність організувати заходи, спрямовані на підвищення рівня гендерної рівності у підрозділі;
- здатність до комунікативної взаємодії у питаннях гендерної рівності.

## Питання психології

Л. Кримець виділяє наступні умови ефективного формування гендерної компетентності військового керівника у процесі професійного становлення та під час здобуття освіти у ВВНЗ: наявність мети; чітку стратегію розвитку, орієнтовану на пріоритети соціально-значущих цінностей; динамічну структуру курсу професійної підготовки та самопідготовки, його наповненості, діалогічний режим особистісного формування; розгалужену систему соціальних відносин.

Важливість гендерного підходу у секторі безпеки та оборони зазначається О. Стефанішеною «Це дуже просто: підвищення довіри до Збройних Сил, Національної поліції, Національної гвардії, Служби Безпеки, інших силових структур; розширення можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам; подолання гендерних стереотипів, від яких страждають і жінки, і чоловіки; покращення соціальної та економічної інфраструктури для забезпечення рівних прав і можливостей жінок чоловіків; створення умов для більшої збалансованості між сімейним та професійним життям».

Спираючись на це, можна зробити висновок, що задля формування або розвитку такої важливої характеристики, як гендерна компетентність, військовим керівникам (командирам) необхідна обізнаність у сфері гендерної політики держави та здатність організувати практичну професійну діяльність з позиції гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у Збройних Силах.

**Висновки.** Узагальнюючи все вищезазначене, під гендерною компетентністю особистості військового керівника слід розуміти інтегральну складову гендерної підготовленості, яка опосередкована індивідуально-

психологічними гендерними характеристиками (маскулінність / фемінінність, гендерна ідентичність, гендерна роль, гендерні установки та стереотипи), що зумовлюють готовність до управління соціально-психологічними явищами у військовому колективі та взаємодію з особами різної статі на засадах гендерної рівності.

Аналіз літератури із гендерної проблематики дозволяє зробити висновок про те, що на формування та розвиток особистості впливають суспільство й культура, зокрема, закріплені в них уявлення про зміст і специфіку гендерних ролей, які транслюються наступним поколінням через різноманітні інститути соціалізації, в тому числі, через військові колективи. У дослідженні психологічних особливостей формування гендерної компетентності майбутніх офіцерів, ми будемо спиратись на визначену Л.В. Кримець систему гендерної компетентності військового-професіонала.

Таким чином, розвиток гендерної компетентності військових керівників сприятиме запровадженню гендерної рівності у військовому колективі, спрощенню гендерних стереотипів, підвищенню довіри до Збройних Сил та інших силових структур нашої держави і, як наслідок – підвищенню бойової спроможності війська. Сучасний військовий керівник повинен формувати управлінську діяльність на основі принципів відповідальності, аподиктичності, професіоналізму, демократизму та толерантності, а це, відповідно, вимагає від керівника розвитку численних професійних компетентностей. Підвищення рівня гендерної компетентності військових керівників (командирів) буде сприяти підвищенню загально-професійного іміджу як Збройних Сил України, так і нашої країни загалом.

### Список використаних джерел

1. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. К. Левченко (гол.ред.кол.), О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба та ін.. Київ: ФОП Клименко Ю.Я., 2021. 297 с.
2. Корнійчук Ю.Г., Лазуріна Н.П., Островська-Бугайчук І.М. Аналіз методологічної бази забезпечення впровадження гендерної рівності та формування гендерної компетентності в процесі підготовки фахівців сектору безпеки та оборони. Наука і оборона. Київ, 2021. №3. 56 с.

## Питання психології

3. Олійник Л.В. Професійна компетентність майбутніх офіцерів-зв'язківців: психолого-педагогічний аспект. Збірник наук. праць Військового інституту Київського Національного університету ім. Тараса Шевченка. Київ, 2005. № 1. 166–171 с.
4. Ягупов В.В. Методологія визначення основних видів компетентності випускників професійно-технічної освіти. Освітньонаукове забезпечення діяльності правоохоронних органів і військових формувань України : IV всеукр. наук.-практ. конф. Вид-во Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. Хмельницький, 2011. 373-376 с.
5. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М., 2002. – 396 с.
6. Зязюн І.А. Філософія педагогічної дії: Монографія. Вид. від. ЧНУ ім. Богдана Хмельницького. Черкаси, 2008. 329 с.
7. Олійник Л.В. Компетентнісний підхід як необхідна умова сучасної освіти у військовому університеті. Проблеми освіти. Науковий збірник Інституту інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2010. № 65. 43–48 с.
8. Нежинська О.О. Психологічні умови формування гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Електронний ресурс. Режим доступу: [https://scholar.google.com.ua/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=uk&user=1nEwgZYAAAAAJ&citation\\_for\\_view=1nEwgZYAAAAAJ:ZeXyd9-uunAC](https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=1nEwgZYAAAAAJ&citation_for_view=1nEwgZYAAAAAJ:ZeXyd9-uunAC). Київ, 2011. 19 с.
9. Єрмолаєва Т.В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Дніпро, 2017. № 1(13). 92-96 с.
10. Говорун Т. В. Соціалізація статі та сексуальності : монографія. : Навч. Книга –Богдан. Тернопіль, 2001. 240 с.
11. Петрова Л.О., О.Ю. Панфілов. Гендерна рівність в армії: участь жінок у військових діях в антитерористичній операції (операції об'єднаних сил). Збірник наукових праць Харківського національного університету Повітряних Сил. Харків, 2020. № 2(64). 20 с.
12. Кринець Л.В. Гендерна компетентність військового керівника: проблеми формування та досвід АТО. Вісник Національного університету оборони України. Київ, 2016. № 2 (34) 2016. 138-144 с.

## References

1. Metodichni rekomendatsii z intehratsii hendernykh pidkhodiv v systemu pidhotovky fakhivtsiv dlia sektoru bezpeky i oborony Ukrainy. [Methodical recommendations on the integration of gender approaches into the system of training specialists for the security and defense sector of Ukraine.] K. Levchenko (hol.red.kol.), O. Volobuieva, A. Viatkina, S. Hanaba ta in.. Kyiv: FOP Klymenko Yu.Ia., 2021. 297 s. (in Ukrainian)
2. Korniihuk Yu.H., Lazurina N.P., Ostrovska-Buhaichuk I.M. Analiz metodolohichnoi bazy zabezpechennia vprovadzhennia hendernoї rivnosti ta formuvannia hendernoї kompetentnosti v protsesi pidhotovky fakhivtsiv sektoru bezpeky ta oborony. [Analysis of the methodological basis for ensuring the implementation of gender equality and the formation of gender competence in the process of training specialists in the security and defense sector.] Nauka i oborona. Kyiv, 2021. №3. 56 s. (in Ukrainian)
3. Oliinyk L.V. Profesiina kompetentnist maibutnix ofitseriv-zviazkivtsiv: psykhologo-pedahohichniy aspekt. [Professional competence of future liaison officers: psychological and pedagogical aspect.] Zbirnyk nauk. prats Viiskovoho instytutu Kyivskoho Natsionalnogo universytetu im. Tarasa Shevchenka. Kyiv, 2005. № 1. 166–171 s. (in Ukrainian)
4. Yahupov V.V. Metodolohiia vyznachennia osnovnykh vydiv kompetentnosti vypusnykiv profesiino-tekhnichnoi osvity. [Methodology for determining the main types of competence of graduates of vocational education.] Osvitnonaukove zabezpechennia diialnosti pravookhoronnykh orhaniv i viiskovykh formuvan Ukrainy : IV vseukr. nauk.-prakt. konf. Vyd-vo Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy imeni B. Khmelnytskoho. Khmelnytskyi, 2011. 373-376 s. (in Ukrainian)
5. Raven Dzh. Kompetentnost v sovremennom obshestve: vyyavlenie, razvitie i realizaciya. [Competence in modern society: identification, development and implementation.] M., 2002. – 396 s. (in Russian)
6. Ziaziun I.A. Filosofiia pedahohichnoi dii: Monohrafiia. [Philosophy of pedagogical action: Monograph.] Vyd. vid. ChNU im. Bohdana Khmelnytskoho. Cherkasy, 2008. 329 s. (in Ukrainian)
7. Oliinyk L.V. Kompetentnisnyi pidkhid yak neobkhidna umova suchasnoi osvity u viiskovomu universyteti. [Competence approach as a necessary condition for modern education at a military university.] Problemy osvity. Naukovyi zbirnyk Instytutu innovatsiinykh tekhnolohii i zmistu osvity MON Ukrainy. Kyiv, 2010. № 65. 43–48 s. (in Ukrainian)
8. Nezhynska O.O. Psykholohichni umovy formuvannia hendernoї kompetentnomti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv. [Psychological conditions for the formation of gender competence of heads of secondary schools.] Elektronnyi resurs. Rezhym dostupu:



[https://scholar.google.com.ua/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=uk&user=1nEwgZYAAAAAJ&citation\\_for\\_view=1nEwgZYAAAAAJ:ZeXyd9-uunAC](https://scholar.google.com.ua/citations?view_op=view_citation&hl=uk&user=1nEwgZYAAAAAJ&citation_for_view=1nEwgZYAAAAAJ:ZeXyd9-uunAC). Kyiv, 2011. 19 s. (in Ukrainian)

9. Iermolaieva T.V. Henderni stereotypy u suchasnomu ukrainskomu suspilstvi. [Gender stereotypes in modern Ukrainian society.] Visnyk universytetu imeni Alfreda Nobelia. Dnipro, 2017. № 1(13). 92-96 s. (in Ukrainian)

10. Hovorun T. V. Sotsializatsiia stati ta seksualnosti : monohrafiia. [Socialization of sex and sexuality: a monograph.]: Navch. Knyha –Bohdan. Ternopil, 2001. 240 s. (in Ukrainian)

11. Petrova L.O., O.Iu. Panfilov. Henderna rivnist v armii: uchast zhinok u viiskovykh diiakh v antyterrorystychnii operatsii (operatsii obiednanykh syl). [Gender equality in the military: women's participation in hostilities in the anti-terrorist operation (Joint Forces operation).] Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho universytetu Povitrianykh Syl. Kharkiv, 2020. № 2(64). 20 s. (in Ukrainian)

12. Krymets L.V. Henderna kompetentnist viiskovoho kerivnyka: problemy formuvannia ta dosvid ATO. [Gender competence of the military leader: problems of formation and experience of anti-terrorist operation.] Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. Kyiv, 2016. № 2 (34) 2016. 138-144 s. (in Ukrainian)

### Summary

*Kravchenko V. V. adjunct of the Department of Moral and Psychological Support of Troops (Forces), the National University of Defense of Ukraine named by Ivan Chernyakhovsky*

#### **ANALYSIS OF SCIENTIFIC APPROACHES OF DOMESTIC AND FOREIGN SCIENTISTS TO THE DEFINITION OF THE CONCEPT OF "GENDER COMPETENCE" OF SPECIALISTS**

*The article analyzes the domestic and foreign scientific ideas about gender, competence, gender competence of military leaders and the specifics of its implementation in management. The importance of forming the gender competence of military leaders is determined, that will contribute to the increase of the general professional image of both the Armed Forces of Ukraine and whole country as well.*

**Introduction.** *The relevance of the study is determined by the new gender-based requirements for the content and areas of psychological training of military leaders and future officers, based on the competence approach. Fulfillment of the task of forming gender competence while studying at higher military education institutions will provide an opportunity to train specialists in the management of military units who will be able to become carriers of democratic transformations in the state and significant resources to increase the efficiency of security and defense*

**Purpose.** *The substantiation of the main scientific approaches to defining the concept of gender competence of the military leader (commanders) and the importance of creating a gender-sensitive environment in the specific conditions of military higher education.*

**Methods.** *In the course of the research such theoretical methods as analysis, synthesis and generalization of materials presented in the literature on the researched problems were used.*

**Originality.** *The scientific novelty of the article is an in-depth analysis of the problem of the commanders' gender competence and highlighting the essence of this concept through analysis of the components that form this term, namely "competence" and "gender". The author's definition of the concept of gender competence was formed.*

**Conclusion.** *Analysis of the scientific literature allows us to conclude that the formation and development of personality is influenced by society and culture, in particular, they enshrine ideas about the content and specifics of gender roles, which are transmitted to the future generations through various institutions of socialization, including military teams.*

*So, the development of gender competence of military leaders will contribute to the introduction of gender equality in the military, simplify gender stereotypes, increase confidence in the Armed Forces and other law enforcement agencies of our state and, consequently, increase the combat capability of the military. A modern military leader must form managerial activities based on the principles of responsibility, apodicticism, professionalism, democracy and tolerance, and this requires the leader to develop numerous professional competencies. Increasing the level of gender competence of military leaders (commanders) will help improve the overall professional image of both the Armed Forces of Ukraine and the whole country as well.*

**Key words:** *gender; competence; gender competence; gender stereotypes; gender identity.*

Received/Поступила: 16.02.22.