

# Social Work & Education

©SW&amp;E. 2024

УДК 364.37 (477)

DOI: 10.25128/2520-6230.24.2.2

**Алла ЯРОШЕНКО,**

докторка філософії із соціальної роботи, Україна;

[alla.yaroshenko@outlook.com](mailto:alla.yaroshenko@outlook.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0112-3112>

**Тетяна СЕМИГІНА,**

докторка політичних наук, професорка, членкиня Національного агентства

кваліфікацій, Київ, Україна;

[semigina.tv@gmail.com](mailto:semigina.tv@gmail.com)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5677-1785>

**Статус статті:**

Отримано: квітень 22, 2024

1-ше рецензування: травень 12, 2024

Прийнято: травень 30, 2024.

**Ярошенко А., Семігіна Т. (2024).** Від рефлексії до соціальних змін: тренінг розвитку гендерної компетентності соціальних працівників. *Social Work and Education*, Vol. 11, No. 2. pp. 187-202.  
DOI: 10.25128/2520-6230.24.2.2

## ВІД РЕФЛЕКСІЇ ДО СОЦІАЛЬНИХ ЗМІН: ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

**Анотація.** Розвиток гендерної компетентності соціальних працівників є важливою темою, яка сприяє створенню справедливого та інклюзивного суспільства. Інтеграція гендерних питань у програми неформальної освіти сприяє не лише особистісному розвитку фахівців, але й позитивним соціальним змінам, що покращують якість та ефективність соціальних послуг.

Метою роботи є обґрунтування змісту рефлексивного тренінгу розвитку гендерної компетентності соціальних працівників, які надають послуги сім'ям у складних життєвих обставинах, та представлення основних компонентів навчальної концепції такого тренінгу.

У роботі аналізуються методологічні підходи та практичні інструменти, що сприяють розумінню й інтеграції гендерних питань у професійну діяльність соціальних працівників. Концепція тренінгу базується на принципах соціальної справедливості та гендерної рівності, що відображено у структурі занять, методах і підходах до викладання. Цей тренінг є рефлексивним і передбачає актуалізацію учасниками тренінгу свого внутрішнього світу шляхом усвідомлення власних ставів, думок, дій, внутрішнього світу інших людей.

У тренінгу, окрім традиційних елементів, використовуються різноманітні інтерактивні методи: рольові ігри, керовані фантазії, дискусії та вправи на усвідомлення власних гендерних стереотипів. Частина з цих методичних розробок наведена у статті.

Визначено умови ефективного проведення тренінгу, зокрема відзначено, що важливим аспектом є створення безпечного середовища, яке дозволяє учасникам відкрито обговорювати складні питання та ділитися своїм досвідом. Запропоновано критерії для оцінювання ефективності тренінгу.

Подальшого дослідження потребує вплив гендерно орієнтованих тренінгів на довгострокові результати у професійній діяльності соціальних працівників, а також оптимальні методи інтеграції гендерних питань у навчальні програми та подолання бар'єрів, з якими стикаються фахівці.

**Ключові слова:** гендерна компетентність, соціальні працівники, тренінг, рефлексія, гендерні стереотипи, інтерактивні методи, соціальна справедливість, гендерна рівність.

**ВСТУП**

Одним із вагомих аспектів сучасної підготовки соціальних працівників можна вважати ґрунтовне розширення їхніх знань у сфері гендерних питань. Адже соціальна робота позиціюється як трансформаційна діяльність, спрямована на протидію всім формам дискримінації та утиску (зокрема за ознакою гендерної ідентичності), що відображено в міжнародних фахових стандартах соціальної роботи і стандартах підготовки соціальних працівників. До важливих складників соціальної роботи відносяться розкриття і визнання соціальними працівниками як власних вразливостей, так і вразливостей тих людей, заради яких вони працюють, прагнення до емпатійних відносин, протистояння дискримінації, намагання кинути виклик переконанням та діям, спрямованим на знецінення або стигматизацію себе чи інших (Семигіна, 2019).

Гендерні питання сьогодні дедалі більше інтегровані у зміст сучасних закордонних та вітчизняних програм підготовки соціальних працівників, враховуються в організації навчального процесу, гендерній стратифікації викладацького складу та стилі викладання (Горішна, 2011). Вивчення теоретичних основ гендерно чутливої та феміністичної соціальної роботи, набуття практичних навичок і застосування отриманих знань у професійній діяльності ми вважаємо складником формування гендерної компетентності фахівців. За умов належної підготовки, надавані ними соціальні послуги стають своєрідними «гендерними відповідями», які здатні посилити або оскаржити гендерні стереотипи, і зрештою призвести до соціальних змін (Ярошенко, 2019).

Підготовка соціальних працівників на основі гендерної культури потребує широкоаспектного навчання, запровадження наскрізного підходу до освітнього процесу, в якому значну роль відіграють спеціалізовані навчальні дисципліни та неформальна освіта, що висвітлюють прикладні аспекти гендерної рівності (Кравченко & Войтовська, 2024). Інтеграція гендерної та феміністичної перспективи в навчання фахівців охоплює питання змісту навчання задля сприяння усвідомленню слухачами/-ками гендерної проблематики, розвитку їхнього інтересу до гендерних проблем і заохочування до соціальних дій (Ярошенко & Семигіна, 2022).

У літературі (Карагодіна & Семигіна, 2020) виокремлюють низку напрямів гендерної підготовки соціальних працівників у закладах освіти: (1) включення гендерного компонента до різних дисциплін, які формують загальні компетентності; (2) включення до навчальних програм підготовки бакалаврів та магістрів соціальної роботи гендерно тематичних курсів; (3) розробка та впровадження спеціалізованих курсів, що спрямовані на посилення гендерної чутливості практики соціальної роботи. Іншими науковицями (Білоліпцева & Рассказова, 2017) запропоновано концептуальну ідею формування гендерної компетентності соціальних працівників завдяки створенню системи неформальної гендерної освіти (як-от гендерні освітні центри).

Впровадження інноваційних технологій дозволяє підвищити рівень гендерної чутливості соціальних працівників шляхом їхньої активної взаємодії. Використання інтерактивних методів навчання (гендерний аналіз, творчі завдання, дебати та дискусії, «мозковий штурм» тощо) дозволяє слухачам здійснити самоаналіз гендерних аспектів особистого життя, вербалізувати під час

групової роботи результати власного рефлексивного осмислення. Розроблення прикладних компонентів тренінгу має стати предметом наукових пошуків задля забезпечення взаємозв'язку ігрової ситуації та реальної практичної діяльності у процесі формування гендерної компетентності соціальних працівників (Байдюк, 2016; Байдюк, 2019).

Ураховуючи вищезазначене, розвиток гендерної компетентності соціальних працівників має бути пріоритетом у системі їхньої підготовки. Це передбачає не лише інтеграцію гендерної тематики у формальні навчальні програми, але й активне впровадження неформальних освітніх заходів, таких як тренінги, семінари та практикуми.

Ця робота знайомить з авторським тренінгом з розвитку гендерної компетентності. Вона пропонує огляд теоретико-методологічних основ навчальної розробки, зазначає мету неформального освітнього заходу та розкриває його компоненти. В статті також розглядаються конкретні вправи, які включені до тренінгу. Дискусія зосереджена на умовах, необхідних для успішного проведення такого тренінгу.

## МЕТОДОЛОГІЯ

Метою роботи є обґрунтування змісту рефлексивного тренінгу розвитку гендерної компетентності соціальних працівників, які надають послуги сім'ям у складних життєвих обставинах, та представлення основних компонентів навчальної концепції такого тренінгу.

Навчальна концепція тренінгу розуміється у цій роботі як загальний план або стратегія, що визначає мету, зміст, методи та форми проведення тренінгу задля досягнення конкретних освітніх цілей. Вона містить опис підходів до вивчення матеріалу, послідовність тем та практичних вправ.

Робота побудована на вивченні наукової літератури щодо специфіки проведення рефлексивних тренінгів та тренінгів з гендерних питань (Лактіонова, 2006; Проект «Освіта суддів – для економічного розвитку, 2017; Skehill, 2009; Williams et al., 1994 та інші), критичному осмисленні власного попереднього досвіду (Ярошенко & Семигіна, 2022; Yaroshenko & Semigina, 2023) та апробації використання окремих вправ при роботі з працівниками мережі центрів соціальних служб м. Києва.

Робота виконана у межах критичної парадигми, яка розглядає всю діяльність соціальних працівників з огляду на необхідність подолання структурних нерівностей та протидію дискримінації (Семигіна, 2021).

## ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ

### *1. Теоретико-методологічні підґрунтя концепції тренінгу*

Навчальна концепція нашого тренінгу спирається на трансформаційну практику соціальної роботи (Dvoriak et al., 2020), феміністичні моделі соціальної роботи (Ярошенко & Семигіна, 2022). Ці підходи пропонують нам фундаментальне розуміння ролі соціальних працівників як провідників соціальних змін і впроваджувачів гендерної рівності. Трансформаційна концепція визнає важливість змін у суспільних структурах та системах, щоб досягти гендерної справедливості. Феміністичні підходи, зі свого боку, ставлять під

сумнів статус-кво та акцентують на нерівноправ'ї, з яким зіштовхуються жінки та інші маргіналізовані групи в суспільстві. Таке поєднання теоретичних рамок дозволяє нашій концепції тренінгу бути глибше вкоріненою у важливих соціальних та гендерних контекстах.

Отже, філософія тренінгу будується на розумінні гендерної концепції соціальних працівників як їхньої здатності бути агентами змін у житті клієнтів у напрямку гендерної рівності (Ярошенко & Семигіна, 2022).

Вибір рефлексивного типу тренінгу зумовлений тим, що в процесі розвитку будь-якої компетентності особистості виділяють низку етапів, приманних компетентнісному підходу в цілому: формування системи знань – формування умінь – відпрацювання навичок. Проте для дорослих людей, які вже мають певні знання та навички, такий логічно-ієрархічний підхід не завжди спрацьовує. І тут у пригоді стає рефлексивний тренінг, який являє собою такий метод отримання знань, формування практичних умінь і навичок гармонізації міжособистісних відносин, який базується на спеціально організованій взаємодії між учасниками навчання і передбачає актуалізацію ними свого внутрішнього світу шляхом усвідомлення власних станів, думок, дій, внутрішнього світу інших людей (Пернарівська, 2014). Рефлексивна позиція учасників під час проведення тренінгу дозволяє заглибитися думками в себе, проаналізувати власне ставлення та дії у гендерно забарвлених ситуаціях.

Колективне розв'язання кейсів завдяки механізму зворотного зв'язку, рефлексії в її міжіндивідуальній формі як пізнання себе через іншого й іншого через себе, допомагає учасникам тренінгу побачити свою поведінку і те, що за нею стоїть, ніби з боку (Тюптя і Лук'яненко, 2010). Водночас такі наріжні для феміністичної соціальної роботи складники, як наголос на практиці, взаємозв'язок між щоденними діями, критичною рефлексією та соціальними змінами (Kemp & Brandwein, 2010), підвищують гнучкість та гендерну чутливість рефлексивного тренінгу.

З урахуванням викладених позицій, концепція нашого тренінгу охоплює індивідуальну і групову роботу, інтерактивні вправи, проєктивні методики, кейс-стаді, завдяки яким соціальні працівники можуть виявити та критично переосмислити власну позицію при роботі з сім'ями у складних життєвих обставинах, а також деконструювати гендерно сліпі очікування, тобто практику свідомого або неусвідомленого ігнорування гендеру як важливого чинника взаємодії між людьми (Yaroshenko & Semigina, 2022).

## ***2. Мета тренінгу, очікувані результати та загальні характеристики навчання***

Мета тренінгу полягає в розвитку гендерної компетентності соціальних працівників, які надають послуги сім'ям у складних життєвих обставинах.

Основні результати навчання тренінгу можна сформулювати наступним чином: учасники та учасниці матимуть підвищену обізнаність щодо гендерних аспектів соціальної роботи, розвинуть навички самопізнання і самоусвідомлення своїх гендерних стереотипів та упереджень, а також будуть більш вмотивовані втілювати у своїй спільноті роботу з гендерно чутливої соціально-психологічної підтримки сім'ям у складних життєвих обставинах.

Тренінг розрахований на участь не більше ніж 15 осіб та двох тренерів. Це забезпечить зручний простір для висловлення кожного учасника та задоволення індивідуальних потреб. Тривалість тренінгу – один день, що становить 7 годин з перервами.

Щодо умов проведення, рекомендується використовувати простору кімнату, де стільці розміщені у центрі у формі кола для зручності спілкування. Також потрібно мати мультимедійний проектор для презентацій, альбоми для фліпчарту, роздаткові матеріали та стікери (наліпки) для організації діяльності.

### 3. Сценарій проведення тренінгу

Загальний план проведення тренінгу з розвитку гендерної компетентності соціальних працівників представлено у табл. 1.

Таблиця 1. План тренінгу з розвитку гендерної компетентності соціальних працівників

№	Зміст	Форма	Час	Матеріали
1.	Відкриття тренінгового курсу	Інформаційне повідомлення	15 хв	Роздатковий матеріал з інформацією про структуру тренінгу. Фліпчарт із метою, завданнями тренінгу і порядком денним
2.	Вправа «Інтерв'ю». Знайомство учасниками	Робота у парах	20 хв	Бейджі, маркери
3.	Прийняття правил роботи в групі	Групова робота	15 хв	Фліпчарти, маркери, ножиці, скотч
4.	Визначення очікувань та побоювань	Індивідуальна робота	15 хв	Фігури листя, вирізані зі стікерів, намальований на фліпчарті стовбур дерева
5.	Дискусія «Колаж материнства»	Групова робота	30 хв	Журнали, фломастери, олівці, папір розміру А2, клей
<b>Перерва (15 хв – кава-брейк)</b>				
6.	Руханка «Вітер дме»	Групова руханка	15 хв	Стільці
7.	Презентація 1 «Етичні принципи соціальної роботи: антидискримінаційні та гендерні питання»	Інформаційне повідомлення, групове обговорення	20 хв	Презентація, проектор, роздатковий матеріал
8.	Вправа ««Можливості vs обмеження»»	Робота у малих групах із використанням проективної методики (незавершені речення)	20 хв.	Бланки з незавершеними реченнями

9.	Вправа «Емоції»	Робота у парах	15 хв.	Папір А4, олівці
10.	Вправа «Гендерована сім'я»	Інтерактивна групова дискусія	20 хв.	Таблички з твердженнями «Так» і «Ні».
11.	Рефлексія	Обговорення	5 хв	Стікери, скринька для таємних відгуків та запитань
<b>Перерва (60 хв - обід)</b>				
12.	Руханка «Хвіст дракона»	Групова руханка	15 хв	Просторе приміщення
13.	Рольова гра «Стереотипи»	Робота з кейсом	25 хв	Надруковані кейси
14.	Презентація 2 «Гендерно чутливі соціально-психологічні послуги родинам»	Інформаційне повідомлення, групове обговорення	25 хв	Презентація, проєктор, роздатковий матеріал
15.	Керована фантазія «Світ догори дригом»	Групова імагінація, робота в малих групах	30 хв	Папір для записів
<b>Перерва (15 хв. – кава-брейк)</b>				
16.	Вправа «Гендерний подарунок»	Робота в групі	15 хв	Аркуші для записів, коробка
17.	Заключне опитування, рефлексія	Заповнення опитувальника, висловлювання по колу	30 хв	Бланки опитувальника, стікери очікування з вправи № 4, проєктивний малюнок «Блобси»

Розглянемо детальніше окремі вправи та методичні прийоми, які включені до сценарію проведення тренінгу. Вони спрямовані на досягнення конкретних навчальних цілей та сприяють ефективному процесу навчання.

Почнемо з **вправи «Інтерв'ю»**. Мета цієї вправи полягає у встановленні зв'язку між тренерами та учасниками, створенні сприятливої атмосфери для співпраці та сприянні формуванню групової єдності.

Учасники, об'єднані в пари, по черзі (3 хвилини кожний) беруть один у одного умовне інтерв'ю, яке складається з наступних запитань: прізвище, ім'я; місце роботи; хобі; мрія. Учасники по колу представляють групі свого співрозмовника.

Для зворотного зв'язку тренери ставлять такі запитання: *«Що ви отримали в результаті виконання цієї справи? Які почуття у вас виникали під час розповіді або слухання інших? Чи є щось, що ви хотіли б додати?»*.

Далі розглянемо організацію **дискусії «Колаж материнства»**. Мета цієї вправи полягає в розгляді уявлень та гендерних стереотипів соціальних працівників щодо материнства.

Тренер/-ка пропонує учасникам навчання у малих групах створити колажі на тему «Мати і дитина» за допомогою ілюстрацій із старих журналів. З використанням колажів учасники приймають участь у дискусії в групах з трьох-

чотирьох осіб за допомогою питань, які сприяють розкриттю концепції репродукції людини як соціального конструкту, пов'язаного з соціокультурними практиками. Тренери дають інструкцію: *«Подумайте над ідеєю мати дитину і спробуйте відповісти на такі запитання: (1) звідки ця ідея взялася?; (2) чиї думки враховувалися?; (3) хто розмірковував над тим, щоб мати дитину?; (4) хто оцінює характеристики жінки, яка має дитину?; (5) чи хотіла жінка дитину?; (6) чи планувала вона мати дитину в певний період її життя?; (7) що робити, якщо вона не може завагітніти природним шляхом?; (8) чи повинна вона бути заміжня? працювати? її вік?; (9) чи підтримує її чоловік, держава?; (10) як рішення залежать від сім'ї, друзів, ЗМІ, релігії, політиків, школи?»*

Після пропонується поділитися думками і почуттями вже у великій групі.

Наступна вправа – **руханка «Вітер дме»**. Мета цієї вправи полягає в руханні, підвищенні емоційного тону та створенні атмосфери довіри.

Всі учасники, крім одного (ведучого), сідають на стільці таким чином, щоб утворити коло. Тренер/-ка проговорює: *«Вітер дме на того, хто...»* (називає певну ознаку, яка може стосуватися учасників кола). Наприклад: *«Вітер дме на того, хто в окулярах»*, тоді всі учасники, які мають окуляри, мають піднятися, знайти інший вільний стілець і сісти на нього. Той, хто лишився без стільця, стає ведучим, заходить до центру кола й проговорює далі: *«Вітер дме на того, в кого...»* (наприклад, є прикраси, день народження узимку, хто грає у комп'ютерні ігри, має одяг певного кольору), і гра продовжується. Ця вправа допомагає учасникам відчувати спільність та позитивні емоції.

Важливою складовою другої частини тренінгу вважаємо **інформаційний блок «Етичні принципи соціальної роботи: антидискримінаційні та гендерні питання»**. Тренер/-ка ознайомлює учасників з «Глобальною декларацією етичних принципів соціальної роботи» (Семігіна, 2019), зосереджуючи увагу на третьому принципі «Сприяння соціальній справедливості» (протистояння дискримінації та інституційному гнобленню, повага до різноманітності, доступ до справедливих ресурсів, протистояння несправедливій політиці та практиці, розвиток солідарності). По закінченню тренер/-ка відповідає на додаткові запитання від учасників тренінгу.

Далі за сценарієм тренінгу йде **вправа «Можливості vs обмеження»**, яка має на меті актуалізувати усвідомлення учасників щодо їхніх власних можливостей та обмежень, які впливають з їх статевої приналежності.

Тренер/-ка роздає учасникам спеціально підготовлені бланки і пропонує таке: *«Нижче наведено ряд незавершених речень. Будь ласка, завершіть речення одним або декількома словами на ваш розсуд»*. Під час обговорення у малих групах учасники висловлюють свої думки щодо можливостей та обмежень, які вони відчувають через свою статеву приналежність. Варіант для жінок містить такі незавершені речення: *«Якби я була чоловіком, я могла б...»*, *«Якби я була чоловіком, я не могла б...»*, *«Як жінка я можу...»*, *«Як жінка я не можу...»*, *«Як людина я можу...»*, *«Як людина я не можу...»*. Подібний варіант для чоловіків: *«Якби я був жінкою, я міг би...»*, *«Якби я був жінкою, я не міг би...»*, *«Як чоловік я можу...»*, *«Як чоловік я не можу...»* тощо. Ця вправа спрямована на збільшення самосвідомості та рефлексії учасників щодо гендерних стереотипів і

соціокультурних норм, які можуть впливати на їхнє життя та професійну діяльність.

**Вправа «Емоції»** спрямована на покращення взаєморозуміння та вміння співчувати, що є важливими аспектами для соціальних працівників у їхній професійній діяльності.

Учасники об'єднуються у пари та кожен/-на по черзі демонструє невербально певну емоцію, а партнер/-ка намагається її впізнати. Як допоміжний засіб можна використати розповідь про ситуацію або історію, що викликає цю емоцію. Після виконання вправи в парах тренер/-ка пропонує обговорити складнощі з розпізнаванням емоцій у загальній групі, а саме: *«Які емоції було важко вгадати, а які – легше? Що допомогло при розпізнаванні емоцій?»*.

Вагоме місце у сценарії проведення тренінгу посідає **вправа «Гендерована сім'я»**, спрямовуючи учасників на обговорення контроверсійних аспектів сімейного виховання.

Під час цієї вправи тренер/-ка надає учасникам таку інструкцію: *«Зараз я зачитаю вам ряд тверджень, які стосуються виховання дітей та відносин чоловіків і жінок у сучасному суспільстві. Якщо ви згодні з твердженням – займіть місце біля таблички з написом «Так» і лаконічно обґрунтуйте свою думку задля того, щоб переконати опонентів. Якщо ж ви не згодні – перейдіть у групу учасників з табличкою «Ні» і поясніть, чому ви так думаєте, тобто аргументуйте свій вибір»*.

Ось ці твердження:

1. *Одинокий батько або мати не може забезпечити повноцінні умови для виховання та всебічного гармонійного розвитку дитини.*

2. *У сім'ї батько повинен фінансово забезпечувати родину, тоді як мати – займатися вихованням дітей та хатньою роботою.*

3. *Діти із «повних» сімей зазнають насильство рідше, ніж діти з «неповних» сімей.*

4. *Біологічна стать дитини повинна впливати на методи та стиль виховання, які використовують батьки.*

5. *Сексуальна освіта дітей у сім'ї повинна ґрунтуватися на гендерній рівності, самовизначенні та прийнятті різноманітності.*

Після прочитання кожного твердження й отримання відповідей від усіх учасників тренер звертається до учасників із такою пропозицією: *«Якщо хтось із вас змінив свою думку після аргументації інших учасників, ви можете перейти у протилежну групу»*.

Варто відзначити, що ця вправа спрямована на сприяння обміну думками, поглядами та аргументами між учасниками, а також на стимулювання рефлексії щодо гендерних ролей та норм у сім'ї.

У **рольовій грі «Стереотипи»** учасники розглядають систему ціннісних установок та гендерних стереотипів соціальних працівників у контексті батьківства. В малих групах учасникам пропонується ознайомитися з кейсом:

*«Марія – соціальна працівниця-практикантка, яка працює з сім'ями у складних життєвих обставинах. Вона впевнена, що жінки краще за чоловіків доглядають за дітьми, бо, на її думку, для них це природно, оскільки продиктоване інстинктом. Марія розуміє, що в самотніх батьків немає вибору,*



адже їм потрібно працювати, але впевнена, що в «повних» сім'ях доглядати за дітьми повинні матері. На її думку, дітям краще вдома з мамою, ніж тоді, коли мати відсутня, тому працювати і забезпечувати родину повинен батько, навіть якщо мати може знайти більш високооплачувану роботу. Марія ніколи не дискримінуватиме членів родини, проте вважає, що ті, хто говорить, нібито немає різниці, хто саме (мати чи батько) піклується про дитину, особливо до 4-річного віку, просто намагаються бути політкоректними. Уявіть собі, що ви – соціальний працівник/-ця, до якого звернулася Марія, занепокоєна тим, що у родині, якій вона надає послуги соціального супроводу, переважно жінка працює, а чоловік займається вихованням 3-річної доньки. Марію непокоїть те, що батько не заперечує проти ігор дівчинки з машинками, роботами, конструкторами для хлопчиків. Дитина нерідко вбирається в одяг для хлопчиків, якій родині дарує родичка, що виховує синів. Батько пояснює, що дівчинка завжди сама обирає іграшки, а подарований одяг дозволяє зекономити багато коштів, до того ж він не бачить у цьому всьому проблеми. Марія вважає, що таке батьківське виховання може призвести до сплутаності гендерних ролей і гендерної ідентичності в майбутньому. *Що ви можете на це сказати Марії? Чи можна вважати, що Марія – сексистка?»*

Після програвання кейсу учасники обговорюють різні аспекти ситуації та відповідають на запитання, спрямовані на аналіз, рефлексію та пошук рішень: *«Що ви думаєте з приводу цієї ситуації? Яку головну проблему клієнта необхідно розв'язати? Чи потрібно щось уточнити? Що ви відчуваєте? Чи маєте ви право втручатися? Куди або до кого вам / клієнту можна звернутися по допомогу? Які ресурси необхідні та доступні для розплутування ситуації? Чи поважаєте / враховуєте ви почуття та бажання клієнта, коли його консультируете? В чому, на Вашу думку, причина описаної проблеми на ширшому тлі?»*

Підсумкове обговорення у великій групі допомагає учасникам зрозуміти та оцінити ширший контекст проблеми, а також обмінятися поглядами та досвідом.

Зупинимось на ще одній специфічній для тренінгу з формування гендерної компетентності вправі. До сценарію нашого тренінгу включено керовану фантазію **«Світ догори дригом»**. Ця імагінація пропонує учасникам уявити світ, де гендерні ролі в обранні професій, вихованні дітей та розподілі влади відмінні від тих, які наявні в сучасному суспільстві. Через цей експеримент вони можуть почувати на собі, як андроцентризм та стереотипи про гендерні ролі можуть впливати на життя людей.

Історія, яку розповідає ведучий/-а, спрямована на створення учасниками такого уявлення, де жінки виступають у ролі лідерів, а чоловіки займаються домашніми справами та вихованням дітей. Це допомагає учасникам зрозуміти, наскільки глибоко вкорінені стереотипи про гендерні ролі у суспільстві.

Після прослуховування історії, учасникам пропонується обговорити свої думки та почуття в малих групах. Це дозволяє їм відкрити та проаналізувати власні уявлення про гендерні ролі та відчуття, як вони впливають на їхнє сприйняття світу.

До фінальної частини тренінгу увійшла **вправа «Гендерний подарунок»**. Вона спрямована на те, щоб надати відчуття емоційної підтримки та наснаження від інших учасників на закінчення тренінгу. Тренери готують листочки з іменами

всіх учасників і кладуть їх у коробку. Кожен учасник витягує папірець з ім'ям іншого учасника і має придумати, який уявний подарунок він/вона могли би зробити цій людині, враховуючи її унікальність та інтереси, але в контексті підтримки ідеї гендерної рівності. Наприклад: «Я хочу подарувати Олені книгу про видатних жінок-науковиць, щоб надихнути її на професійні досягнення», «Я подарую Миколі набір значків з символами різних гендерних ідентичностей, щоб підтримати його у прийнятті власної унікальності та відкритості до гендерного різноманіття» тощо.

Обговорення у великій групі дає можливість учасникам обмінятися враженнями та висловити свої висновки з приводу того, як гендерні стереотипи формують наше сприйняття та поведінку. На цьому етапі важливо зосередитися на позитивних досягненнях групи, створивши атмосферу, в якій учасники відчують задоволення від досягнутих результатів.

Сценарій тренінгу також містить традиційні елементи – встановлення правил роботи в групі, емоційні розрядки, підбивання підсумків, яке допомагає узагальнити отримані знання та враження, а також надає можливість визначити ключові висновки та дії для майбутнього.

## ОБГОВОРЕННЯ

Навчальна концепція тренінгу розвитку гендерної компетентності соціальних працівників, які надають послуги сім'ям у складних життєвих обставинах, виходить зі специфіки навчання дорослих людей, котрі вже мають сформовані уміння та навички, можуть бути носіями усвідомлюваних та неусвідомлюваних гендерних стереотипів і практик. Тому всі методичні прийоми, використані в цьому тренінгу, мають синергетичну спрямованість, тобто вони спільно сприяють усвідомленню учасниками важливості розуміння та подолання гендерних стереотипів для створення більш рівноправного та справедливого суспільства. Кожен методичний прийом доповнює і підсилює інший, щоб створити повніше розуміння проблеми сексизму і гендерних стереотипів та їхнього впливу на суспільство. Наприклад, рольові ігри дозволяють учасникам відчувати на собі наслідки гендерної дискримінації через відтворення сценаріїв, а керована фантазія допомагає їм уявити собі альтернативні реальності, де гендерні стереотипи не існують або змінені. Групові обговорення дають можливість обмінюватися думками та враженнями, аналізуючи глибше причини та наслідки гендерної нерівності.

Ефективність тренінгу з розвитку гендерної компетентності значною мірою залежить від кваліфікації та професійних навичок тренерів. Він/вона має володіти глибоким розумінням гендерних проблем, знати шляхи їх вирішення та мати досвід у цій сфері, а також дотримуватися профеміністської, трансформаційної позиції. Важливо мати гарні комунікативні навички для ведення складних дискусій, емпатично сприймати потреби і реагувати на рефлексії учасників, гнучко адаптувати підхід до потреб групи, а також підтримувати принципи рівності та залучення всіх учасників.

Для розуміння того, наскільки тренінг досягає своєї мети та заявлених результатів навчання, можуть бути використані різні інструменти оцінки. Їх

застосовують під час тренінгу, одразу після його завершення та через певний час. Насамперед це проведення попереднього та післятренінгового анкетування для оцінки змін у світогляді та уявленнях учасників щодо гендерних стереотипів. Можливо проведення групових обговорень (фокус-груп) з учасниками після тренінгу для збору додаткового зворотного зв'язку та висловлення їхніх думок щодо ефективності та корисності тренінгу. Оскільки тренінг має рефлексивний характер, то його логічним продовженням може бути застосування інструментів самооцінки для оцінювання змін відносно особистих переконань та підходів до гендерних питань після участі в заході.

Для об'єктивного визначення ефективності тренінгу з розвитку гендерної компетентності соціальних працівників можуть бути розроблені спеціальні індикатори, наприклад:

1) зміни у світогляді (збільшення усвідомлення учасниками різноманітності гендерних ролей; більш розвинена гендерна рефлексія і підтримка егалітарних поглядів; самоусвідомлення власних обмежень і привілеїв, пов'язаних із гендерною приналежністю);

2) розвиток навичок (уміння розпізнавати ситуації гендерної нерівності й відповідно в них реагувати; володіння навичками застосування методів та інструментів гендерного підходу);

3) зміни поведінкових практик (збільшення готовності учасників брати на себе ініціативу в побудові егалітарної моделі взаємовідносин, зокрема при наданні соціальних послуг сім'ям у складних життєвих обставинах; уникання сексистських та антидискримінаційних практик; збільшення впевненості учасників у власних можливостях та можливостях інших, незалежно від статевої приналежності);

4) посилення просоціальної активності (збільшення участі учасників у гендерно чутливих ініціативах та проектах; підвищення рівня їхньої включеності в рішеннях, що стосуються гендерної рівності на різних рівнях).

Важливим аспектом дієвого впровадження тренінгу вважаємо формування такої атмосфери, коли соціальні працівники можуть відкрито обговорювати гендерні питання, ділитися досвідом і знаходити спільні рішення для протидії гендерній дискримінації. Такий підхід сприятиме формуванню висококваліфікованих фахівців, здатних ефективно працювати з різними групами населення, враховуючи їхні гендерні потреби та специфіку, що, своєю чергою, сприятиме загальному підвищенню рівня соціальної справедливості та рівності в суспільстві

Ефективність тренінгу з формування гендерної компетентності залежить від кваліфікації та професійних навичок тренерів. Вони повинні мати глибоке розуміння гендерних проблем, знати методи їх вирішення та мати досвід у цій сфері, а також дотримуватися профеміністської позиції. Важливо, щоб тренери володіли комунікативними навичками для ведення складних дискусій та були емпатичними, спроможним сприймати потреби учасників і реагувати на їхні рефлексії. Також необхідно мати здатність адаптувати підхід до потреб групи і підтримувати принципи рівності та включеності.

## ВИСНОВКИ

Підготовка соціальних працівників з акцентом на гендерну компетентність є одним із ключових елементів сучасної соціальної роботи, яка спирається на ідеї соціальної справедливості. З урахуванням цього, розроблена нами навчальна концепція тренінгу розвитку гендерної компетентності соціальних працівників, які надають послуги сім'ям у складних життєвих обставинах, має в своїй основі теоретичні основи трансформаційної практики соціальної роботи.

Ключовими компонентами тренінгу, які сприяють досягненню мети навчання, є інтерактивні вправи, рольові ігри та керована фантазія, що дозволяють учасникам не лише теоретично, але й емоційно зануритися у проблематику гендерних стереотипів і дискримінації. Використання таких методів сприяє розвитку критичного мислення, підвищує рівень усвідомлення власних упереджень та стереотипів, а також стимулює бажання змінювати соціальні норми та практики на більш гендерно паритетні.

Інтеграція гендерних питань у навчальні програми неформальної освіти, впровадження рефлексивних тренінгів, побудованих на інтерактивних методах і осмисленні учасниками власного набутого досвіду, сприяють глибшому розумінню та практичному застосуванню цих знань у роботі з вразливими групами. Це не лише сприяє особистісному розвитку фахівців, але й призводить до позитивних соціальних змін, покращуючи якість та ефективність наданих послуг.

Подальшого дослідження потребує вплив гендерно орієнтованих тренінгів на довгострокові результати в професійній діяльності соціальних працівників. Важливо дослідити, як зміна гендерної свідомості і розвиток гендерної компетентності впливають на якість і ефективність наданих соціальних послуг.

## ЛІТЕРАТУРА

Байдюк, Н. В. (2019). Використання інноваційних інтерактивних технологій гендерної освіти у процесі професійної підготовки майбутніх педагогів. *Педагогіка та психологія*, 1, 59-62. [http://dx.doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1\(9\)-59-62](http://dx.doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1(9)-59-62)

Байдюк, Н. В. (2016). Квест як інтерактивний метод формування гендерної компетентності майбутніх соціальних педагогів. *Гендерна парадигма освітнього простору*, 3-4, 134-141.

Білоліпцева, О. & Рассказова, О. (2017). Неформальна гендерна освіта працівників соціальної сфери: концепція та досвід. *Гендерна парадигма освітнього простору*, 6, 39-44.

Горішна, Н. М. (2011). Гендерна освіта соціальних працівників у США. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Педагогіка, соціальна робота*, 20, 20-23. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/5465>

Карагодіна, О. & Семигіна, Т. (2020). Гендерна освіта у підготовці соціальних працівників. *Репрезентація освітніх досягнень, мас-медіа та роль філології у сучасній системі наук*, 1, 25-37. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-1.03>

Кравченко, О. & Войтовська, А. (2024). Формування гендерної компетентності у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників. *Social Work and Education*, 11(1), 41-61. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.4>

Лактіонова, Г. М., ред. (2006). *Підготовка кандидатів у прийомні батьки та батьки-вихователі: посібник тренера*. Київ: Науковий світ.

Пернарівська, Т. (2014). Рефлексивний тренінг як засіб формування в студентів готовності до гармонізації міжособистісних відносин. *Збірник наукових праць Уманського*

державного педагогічного університету, 1, 320-327.  
[https://library.udpu.edu.ua/library\\_files/zbirnik\\_nayk\\_praz/2014/1/41.pdf](https://library.udpu.edu.ua/library_files/zbirnik_nayk_praz/2014/1/41.pdf)

Проект «Освіта суддів – для економічного розвитку (2017). *Інтерактивні методи викладання. Практичні поради для суддів-викладачів*. Київ: ФОП Демчинський О.В.  
<https://nsj.gov.ua/files/1514283742Interactivne%20vykladannia.pdf>

Семигіна, Т. (2021). Критична парадигма досліджень у сучасній соціальній роботі. *Scholarly disputes in philosophy, sociology, political science, and history amidst globalization and digitalization : conference proceedings* (pp. 96-99). Riga: Baltija Publishing.  
<https://doi.org/10.30525/978-9934-26-181-7-25>

Семигіна, Т. В. (2019). Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*, 1, 70-85. <https://doi.org/10.33287/11196>

Тюття, О. В. & Лук'яненко, Н. М. (2010). Рефлексія батьківських установок. *Науковий вісник Миколаївського державного університету: Збірник наукових праць. Серія «Психологічні науки»*, 2(4), 226-230.

Ярошенко, А. & Семигіна, Т. (2022). *Гендерна компетентність у соціальній роботі: Як інвестувати феміністичні погляди у гендерно трансформаційну практику: монографія*. Primediae-Launch LLC. <https://doi.org/10.36074/gkusryaifpugtp-monograph.2022>

Ярошенко, А. (2019). Соціальна робота і вивчення гендерних питань у просторі рефлексивних практик. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 18, 160-165.

Dvoriak, S., Karagodina, O. & Semigina, T. (2020). Gender competences of social work students: do we need a transformative approach? *Social Work and Education*, 7(3), 279-288.  
<https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.3.3>

Leskošek, V., ed. (2009). *Teaching gender in social work: European Women's Studies in International and Interdisciplinary Classrooms*. Athena .

Skehill, C. (2009). An integrative approach to teaching gender and social work. In: V. Leskošek, ed., *Teaching gender in social work: Teaching with gender* (pp. 15-33). Zuidam Uith of Drukkerijen.

Williams, S., Seed, J., & Mwau, A. (1994). *The Oxfam gender training manual*. Oxfam.  
<https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-oxfam-gender-training-manual-141359/>

Yaroshenko A. & Semigina T. (2022). Exploring Gender Stereotypes among Prospective Foster Families. *Socialinè Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 25, 62-79.  
<https://doi.org/10.15388/STEPP.2022.48>

Yaroshenko, A. & Semigina, T. (2023). Training program for the formation of gender competence of social workers. In: Shpak, V., ed. *Science and society: trends of interaction: collective monograph* (p.165-170). Sherman Oaks, California: GS Publishing Services.  
<http://dx.doi.org/10.51587/9798-9866-95945-2023-012-165-170>

## FROM REFLECTION TO SOCIAL CHANGE: TRAINING IN DEVELOPING GENDER COMPETENCE FOR SOCIAL WORKERS

*Alla* YAROSHENKO, PhD in Social Work, Ukraine;  
[alla.yaroshenko@outlook.com](mailto:alla.yaroshenko@outlook.com)

*Tetyana SEMIGINA*, Dr. in Political Sciences, Professor, Professor, Academy of Labour Social Relations and Toursim, Ukraine; [semigina.tv@gmail.com](mailto:semigina.tv@gmail.com)

**Abstract.** *Training social workers with a focus on gender competence is regarded as a key element of contemporary social work, grounded in the principles of social justice. Taking this into account, we have developed an educational concept for a training program aimed at developing the gender competence of social workers providing services to families in difficult life circumstances, based on the theoretical foundations of transformative social work practice and feminist approach.*

*Key components of the training that contribute to achieving the learning objectives include interactive exercises, role-playing games, and guided fantasy, allowing participants to immerse themselves not only theoretically but also emotionally in the issues of gender stereotypes and discrimination. The use of such methods promotes the development of critical thinking, increases awareness of personal biases and stereotypes, and stimulates a desire to change social norms and practices towards greater gender equality.*

*Integration of gender issues into non-formal education curricula for social workers, the implementation of reflective training based on interactive methods and participants' reflection on their own experiences, contribute to a deeper understanding and practical application of this knowledge in working with vulnerable groups. This not only promotes the personal development of professionals but also leads to positive social changes, improving the quality and effectiveness of the services provided.*

*Further research is needed to explore the long-term impact of gender-oriented training on the professional activities of social workers. It is important to explore how changes in gender consciousness and the development of gender competence affect the quality and effectiveness of social services provided.*

**Key words:** *gender competence, social workers, training, reflection, gender stereotypes, interactive methods, social justice, gender equality.*

### References

Baydyuk, N. V. (2019). The use of innovative interactive gender education technologies in the process of professional training of future teachers. *Pedagogy and Psychology*, 1, 59-62. [http://dx.doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1\(9\)-59-62](http://dx.doi.org/10.31339/2413-3329-2019-1(9)-59-62) [in Ukrainian].

Baydyuk, N. V. (2016). Quest as an interactive method of forming gender competence of future social pedagogues. *Gender Paradigm of Educational Space*, 3-4, 134-141. [in Ukrainian].

Biloliptseva, O., & Rasskazova, O. (2017). Informal gender education of social sphere workers: concept and experience. *Gender Paradigm of Educational Space*, 6, 39-44. [in Ukrainian].

Horishna, N. M. (2011). Gender education of social workers in the USA. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Pedagogy, Social Work*, 20, 20-23. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/5465>. [in Ukrainian].

Karagodyna, O., & Semigina, T. (2020). Gender education in the training of social workers. *Representation of educational achievements, mass media, and the role of philology in the modern system of sciences*, 1, 25-37. <https://doi.org/10.36074/rodmmrfssn.ed-1.03>. [in Ukrainian].

Kravchenko, O., & Voytovska, A. (2024). Formation of gender competence in the training of future social workers. *Social Work and Education*, 11(1), 41-61. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.24.1.4>. [in Ukrainian].

Laktionova, H. M., Ed. (2006). *Training candidates for foster parents and parent-educators: trainer's manual*. Kyiv: Scientific World. [in Ukrainian].

Pernaryvska, T. (2014). Reflective training as a means of forming students' readiness for harmonizing interpersonal relations. *Collection of Scientific Works of Uman State Pedagogical University*, 1, 320-327. [https://library.udpu.edu.ua/library\\_files/zbirnik\\_nayk\\_praz/2014/1/41.pdf](https://library.udpu.edu.ua/library_files/zbirnik_nayk_praz/2014/1/41.pdf). [in Ukrainian].

Project "Education of judges for economic development" (2017). *Interactive teaching methods. Practical advice for judge-instructors*. Kyiv: FOP Demchynskyi O.V. <https://nsj.gov.ua/files/1514283742Interactivne%20vykladannia.pdf>. [in Ukrainian].

Semigina, T. (2021). Critical research paradigm in modern social work. *Scholarly disputes in philosophy, sociology, political science, and history amidst globalization and digitalization: conference proceedings* (pp. 96-99). Riga: Baltija Publishing. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-181-7-25>. [in Ukrainian].

Semigina, T. V. (2019). New global ethical principles of social work. *Bulletin of the Academy of Labor, Social Relations and Tourism*, 1, 70-85. <https://doi.org/10.33287/11196>. [in Ukrainian].

Tiuptia, O. V., & Lukianenko, N. M. (2010). Reflection of parental attitudes. *Scientific Bulletin of Mykolayiv State University: Collection of Scientific Papers. Series "Psychological Sciences"*, 2(4), 226-230. [in Ukrainian].

Yaroshenko, A., & Semigina, T. (2022). *Gender competence in social work: How to invest feminist views in gender transformative practice: monograph*. Primediae-Launch LLC. <https://doi.org/10.36074/gkusryaifpugtp-monograph.2022>. [in Ukrainian].

Yaroshenko, A. (2019). Social work and the study of gender issues in the space of reflexive practices. *Collection of Scientific Works of Khmelnytskyi Institute of Social Technologies of the University "Ukraine"*, 18, 160-165.

Dvoriak, S., Karagodyna, O. & Semigina, T. (2020). Gender competences of social work students: do we need a transformative approach? *Social Work and Education*, 7(3), 279-288. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.3.3>

Leskošek, V., ed. (2009). *Teaching gender in social work: European Women's Studies in International and Interdisciplinary Classrooms*. Athena .

Skehill, C. (2009). An integrative approach to teaching gender and social work. In: V. Leskošek, ed., *Teaching gender in social work: Teaching with gender* (pp. 15-33). Zuidam Uith of Drukkerijen.

Williams, S., Seed, J., & Mwau, A. (1994). *The Oxfam gender training manual*. Oxfam. <https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-oxfam-gender-training-manual-141359/>

Yaroshenko A. & Semigina T. (2022). Exploring Gender Stereotypes among Prospective Foster Families. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 25, 62-79. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2022.48>

Yaroshenko, A. & Semigina, T. (2023). Training program for the formation of gender competence of social workers. In: Shpak, V., ed. *Science and society: trends of interaction:*

*collective monograph* (p. 165-170). Sherman Oaks, California: GS Publishing Services.  
<http://dx.doi.org/10.51587/9798-9866-95945-2023-012-165-170>

***Article history:***

*Received: April, 22, 2024;*

*1st Revision: May 12, 2024;*

*Accepted: May 30, 2024.*