

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**



Факультет психології

Кафедра _соціальної психології_

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ГЕНДЕР І КАР'ЄРА

Рівень вищої освіти – _другий (магістерський) рівень_
(перший (бакалаврський); другий (магістерський); третій (освітньо-науковий))

Освітня програма ___Психологія___

Спеціалізація (за наявності) _____

Спеціальність ___053 Психологія___

Галузь знань ___05 Соціальні і поведінкові науки___

Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від “30” серпня 2023 р.

м. Івано-Франківськ – 2023 р.

1. Загальна інформація

| | |
|--|--|
| Назва дисципліни | Гендер і кар'єра |
| Викладач (і) | Чуйко Оксана Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної психології |
| Контактний телефон викладача | |
| E-mail викладача | oksana.chuyko@pnu.edu.ua |
| Формат дисципліни | Очний/заочний |
| Обсяг дисципліни | ___3 кредити ЄКТС, 90 год. |
| Посилання на сайт дистанційного навчання | https://d-learn.pnu.edu.ua/ |
| Консультації | |

2. Анотація до навчальної дисципліни

Курс «Гендер і кар'єра» призначений для підготовки студентів магістерської програми спеціальності «Психологія». Курс спрямований на розширення знань студентів про психологічні особливості професійної діяльності і досягнення кар'єри жінок і чоловіків з метою використання даних знань у професійній діяльності психолога, а також формування гендерної толерантності, формування світогляду особистості без гендерних стереотипів. В процесі вивчення курсу студенти розглянуть питання гендерної специфіки ринку праці України, основні підходи до вивчення поняття та критерії успішності кар'єри, проаналізують соціальні та психологічні чинники, що впливають на розвиток кар'єри жінки, гендерні проблеми досягнення кар'єри особистістю (гендерна нерівність і дискримінація, гендерні переслідування, гендерно-рольовий конфлікт). Основна увага приділяється формуванню навиків здійснення психологічного супроводу особистості в темі гендерної специфіки досягнення кар'єри. Розглядаються основи та техніки кар'єрного консультування, особливості розвитку кар'єри працівників організації.

3. Мета та цілі навчальної дисципліни

Мета: Основною метою курсу є формування у студентів компетенцій організації та здійснення психологічного супроводу професійної діяльності та кар'єрного зростання особистості з врахуванням її гендерної ідентичності

Завдання : сформувати розуміння та здатності теоретичного та практичного характеру, які стосуються:

- розуміння ролі гендеру у професійному становленні та досягненні кар'єри особистості;
- розуміння змісту, видів, етапів, критеріїв успішності кар'єри, оцінювання впливу соціальних і психологічних чинників на досягнення кар'єри жінками і чоловіками;
- виокремлення особливостей вияву гендерних стереотипів, гендерної дискримінації, гендерного переслідування у професійній діяльності;
- проведення дослідження гендерних проблем у кар'єрному зростанні жінок і чоловіків;
- організації психологічного супроводу гармонійного досягнення кар'єри жінками;
- усвідомлення власної особистісної і професійної позиції щодо питань гендеру, гендерної рівності у професійному становленні та досягненні кар'єри жінок.

4. Програмні компетентності та результати навчання

Загальні компетентності:

ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Спеціальні (професійні) компетентності:

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК7. Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК11. Здатність оцінювати та аналізувати гендерні особливості особистості, гендерні відносини, надавати психологічну допомогу з урахуванням гендерних проблем у суспільстві.

Програмні результати навчання

ПР5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, консультування тощо) у сферах освіти, бізнесу, сім'ї, з питань особистісного та кар'єрного розвитку, гендерних аспектів у психології, соціально-психологічної реабілітації, провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР6. Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми з психологічних та гендерних питань у різних сферах суспільного життя, зокрема для створення безпечного психологічного середовища, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР7. Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

ПР9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності, зберігати конфіденційність особистої інформації.

ПР12. Визначати гендерні особливості у психічних процесах, станах, властивостях особистості та розуміти причини відмінностей з метою інтерпретації та прогнозування поведінки індивіда у різних ситуаціях, розуміти гендерні відносини, причини гендерного розподілу у суспільстві.

5. Організація навчання

| Обсяг навчальної дисципліни | | |
|---|--------------------------|--------------|
| Вид заняття | Загальна кількість годин | |
| | Денна форма | Заочна форма |
| лекції | 12 | 6 |
| семінарські заняття / практичні / лабораторні | 18 | 4 |
| самостійна робота | 60 | 80 |

Ознаки навчальної дисципліни

| | | | |
|---------|----------------|---------------------|-----------------------------|
| Семестр | Спеціальність | Курс (рік навчання) | Нормативний / вибірковий |
| 3 | 053 Психологія | 2 | Нормативна |

| Тематика навчальної дисципліни | | | |
|---|----------------|---------|----------|
| Тема | кількість год. | | |
| | лекції | заняття | сам. роб |
| Тема 1. Гендерна специфіка ринку праці України та Європи. 1. Особливості чоловічої і жіночої зайнятості на ринку праці в Україні і Європі. 2. Гендерні аспекти оплати праці. Особливості та причини безробіття жінок. 3. Гендерна сегрегація на ринку праці України. 4. Правові аспекти ринку праці України | 2 | 2 | 6 |
| Тема 2. Гендерні аспекти лідерства. 1. Теорії лідерства: гендерний аспект. 2. Особливості жіночого і чоловічого стилей керівництва. 3. Психологічні труднощі та бар'єри управлінського розвитку жінок | | 2 | 8 |
| Тема 3. Психологічні основи досягнення кар'єри особистістю. 1. Основні підходи до вивчення поняття «кар'єра». Поняття «професійна діяльність», «зайнятість», професійна траєкторія». Критерії успішності кар'єри. 2. Основні теорії розвитку кар'єри: гендерний аспект. 3. Види кар'єри. Моделі кар'єри. 4. Структура кар'єри. 5. Основні етапи розвитку кар'єри. | 2 | 2 | 6 |
| Тема 4. Психологічні чинники досягнення кар'єри жінками і чоловіками. 1. Соціокультурні та етнопсихологічні чинники досягнення кар'єри жінками. Масова свідомість, ЗМІ як чинники формування кар'єрних орієнтацій жінок. 2. Організаційні чинники досягнення кар'єри жінками: корпоративна культура організації, стиль управління вищого керівництва тощо. | | 4 | 10 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| <p>3.Самооцінка, самоефективність, рівень домагань, впевненість в собі і кар'єрний розвиток. Формування професійних, життєвих цілей та перспектив жінок. Стресостійкість та досягнення кар'єри жінками.</p> <p>4.Сімейні настанови, концепції та їх вплив на розвиток кар'єри жінки.</p> | | | |
| <p>Тема 5. Гендерно-рольовий конфлікт</p> <p>1.Поняття гендерно-рольового конфлікту. Роль стереотипів у гендерно-рольовому конфлікті.</p> <p>2.Норми чоловічої гендерної ролі. Чинники гендерно-рольового конфлікту чоловіків.</p> <p>3.Норми жіночої гендерної ролі. Причини виникнення гендерно-рольового конфлікту у жінок.</p> <p>4.Особливості поєднання жінкою професійних та сімейних ролей. Поняття егалітарної сім'ї. Народжуваність дітей, материнство і розвиток кар'єри жінки.</p> <p>5.Основні напрями профілактики та подолання гендерно-рольового конфлікту.</p> | 2 | 2 | 8 |
| <p>Тема 6. Гендерна дискримінація, гендерні переслідування та насилля на роботі</p> <p>1.Поняття гендерної дискримінації, гендерних домагань, гендерного насильства. Прояви, види гендерного насилля на робочому місці. Поняття «сексуальне домагання на роботі».</p> <p>2.Віктимні характеристики жінок, що стають жертвами гендерного насилля.</p> <p>3.Технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності.</p> <p>4.Основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці.</p> <p>5.Досвід країн Європи у боротьбі із насильством жінок на робочому місці.</p> | 2 | 2 | 8 |
| <p>Тема 7. Кар'єрне консультування. Технології розвитку кар'єри особистості.</p> <p>1.Кар'єрне консультування. Вимоги до професійних і особистісних характеристик кар'єрного консультанта.</p> <p>2.Основні техніки кар'єрного консультування.</p> <p>3.Техніки розвитку особистості як основа досягнення кар'єри.</p> <p>4.Техніки постановки цілей, самомотивації, самоорганізації діяльності, самоефективності,</p> | 4 | 4 | 14 |

| | | | |
|--|----|----|----|
| <p>комунікабельності, лідерства (м'які навички). Тайм-менеджмент як організація власного робочого часу і ресурсів для вирішення конфлікту сім'я-кар'єра. 4. Основні напрями розвитку стресостійкості як умова кар'єрного розвитку чоловіків і жінок. 5. Психодіагностичний інструментарій кар'єрного консультанта.</p> | | | |
| ЗАГ.: | 12 | 18 | 60 |

6. Система оцінювання навчальної дисципліни


| | |
|---|---|
| <p>Загальна система оцінювання курсу</p> | <p>Розподіл балів за семестр (50 балів): ДЕННА ФОРМА</p> <p>Усні відповіді, дискусії, аналіз статей, - 10 Тести до тем – 10 Дослідження впливу сімейних концепцій на кар'єрні орієнтації особистості (на основі методу генограми) - 10 Кар'єрне консультування (індивідуальний план кар'єри) - 10 Контрольна робота - Презентація програми психологічного супроводу гендерних проблем кар'єрного розвитку особистості (на вибір студента)- 10 Екзамен – 50 балів Підсумкова за семестр – 100 балів</p> <p>ЗАОЧНА ФОРМА</p> <p>Присутність, робота на практичних - 10 Тести до тем – 10 Дослідження впливу сімейних концепцій на кар'єрні орієнтації особистості (на основі методу генограми) - 10 Кар'єрне консультування (індивідуальний план кар'єри) - 10 Контрольна робота (практичне завдання до курсу) -10</p> <p>Екзамен – 50 балів Підсумкова за семестр – 100 балів</p> |
| <p>Семінарські заняття</p> | <p>Критерії поточного оцінювання та самостійної роботи здійснюються за 5-бальною шкалою і відповідають загальним рекомендаціям щодо оцінювання при підсумковому контролю. Студент має отримати не менше 2-х поточних оцінок.</p> <p><i>«Відмінно» (5)</i> – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати,</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на навчальні підручники, посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень (аналіз статей) та першоджерел.</p> <p>«Добре» (4) тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.</p> <p>«Задовільно» (3) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару.</p> <p>«Незадовільно» (2) – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні питання.</p> |
| <p>Вимоги до практичних завдань</p> | <p>Практичне завдання 1.</p> <p>Практичне завдання 1. <i>Аналіз сімейних концепцій (установок) щодо професійного становлення, досягнення кар'єри чоловіками, жінками (на основі методу генограми та методики «Якір кар'єри» Шейна)</i></p> <p><i>Методика «Генограма» використовується для аналізу ходу сімейної історії, стадій розвитку сім'ї, патернів взаємин, які переходять із покоління в покоління, і подій, що передують кризі сім'ї та обігу за психологічною допомогою. Генограма являє собою форму сімейної родоводу (генеологічного дерева), на якій записується інформація про членів сім'ї як мінімум у трьох поколіннях. У терапевтичну практику генограма вперше була введена Мюрреєм Боуеном в 1978 році. Методика дозволяє за допомогою побудови діаграми, що відображає історію розширеної сім'ї протягом трьох і більше поколінь, показати, як зразки поведінки і внутрішньосімейних взаємин передаються з покоління в покоління; як події, подібні смертям, хвороб, великим професійним успіхам, переїздів на нове місце проживання та ін впливають на сучасні поведінкові зразки, а також на відносини у внутрішньосімейних діадах і трикутниках.</i></p> <p><i>Генограма дає можливість психотерапевта (досліднику) і родині одержати цілісну картину, розглядаючи всі феномени і події сімейного життя в інтегральній, вертикально спрямованій перспективі.</i></p> |

Генограма має багато спільного з традиційними підходами до збору даних з історії сім'ї, але її головною відмінною особливістю є структурованість і складання карти даних родини. При побудові генограми практично вся сімейна інформація представляється графічно, що дозволяє досліднику (терапевта) швидко охопити складні сімейні патерни (концепції, установки).

Генограма є багатим джерелом гіпотез про те, як актуальні проблеми сім'ї можуть бути пов'язані з сімейним контекстом та історією розвитку.

Рекомендовані позначки при побудові генограми:

особи чоловічої статі 

особи жіночої статі 

закреслене коло чи квадрат – особа, яка померла

_____ - сімейні відносини

Закреслена суцільна лінія – розлучення

----- - сім'я без офіційного шлюбу

У нашому випадку метод генограми використовується не для вивчення всієї історії сім'ї та загальної сімейної картини, а для дослідження сімейних установок, концепцій стосовно конкретної теми (ставлення до професійної самореалізації та досягнення кар'єри чоловіками і жінками), які передаються з покоління в покоління у даній родині. Таке дослідження дає змогу виявити існуючі сімейні концепції, «перевести» їх з неусвідомлюваних в усвідомлювані, розглянути, які концепції є ресурсними, а які варто змінити.

Можна накреслити графічно генограму і біля кожної фігури, яка означає певну людину, прописати її установки, концепції, переконання, думки (коротко) щодо професійної самореалізації (кар'єрного росту) чоловіків і жінок.

Або

Проаналізувати сімейні концепції описово:

Батько

Мама

Батько батька

Мама батька

Тітка (наприклад)

Батько мами

Мама мами

Дядько

Прадід

Прабабуся (якщо пам'ятаєте, або якщо у сім'ї «живі» їхні повчання, установки, погляди)

Після проведеного дослідження дайте відповіді на запитання:

Які виявлені концепції є для вас ресурсними, і ви б хотіли і надалі на них опиратись, можливо, передати своїм дітям?

Які виявлені концепції є для вас обмежувачами, і ви б хотіли їх змінити, від коректувати? Які концепції хотіли б додати?

Які концепції ви активно використовуєте у житті? Який вплив вони на вас мають?

Рефлексія участі в даному дослідженні – що про себе довідались, як було виконувати дану вправу, чи виникали труднощі, які відкриття, усвідомлення.

2. Виконати методику "Якір кар'єри" Шейна. Визначити власні домінуючі кар'єрні орієнтації.

Проаналізувати наявність / відсутність зв'язку між кар'єрними орієнтаціями та сімейними концепціями щодо гендерних аспектів професійного становлення особистості.

Критерії оцінки генограми:

Відмінно (9-10)– методики (генограма та «Якір кар'єри») проведено згідно вимог, проаналізовано родинні концепції, виявлено ресурсні концепції та обмежуючі концепції. Виявлено домінуючі кар'єрні орієнтації та потреби у професійній діяльності. Відображено особистісні та професійні усвідомлення, накреслено можливості використання даного методу для вивчення гендерної проблематики у процесі досягнення кар'єри. Проаналізовано наявність / відсутність зв'язку між кар'єрними орієнтаціями та сімейними концепціями щодо гендерних аспектів професійного становлення особистості.

Добре (7-8)-- методики проведено згідно вимог, проаналізовано родинні концепції. Відображено особистісні та професійні усвідомлення або накреслено можливості використання даного методу для вивчення гендерної проблематики у процесі досягнення кар'єри. Не вказано про наявність / відсутність зв'язку між сімейними концепціями та кар'єрними орієнтаціями особистості.

Задовільно (5-6) – Проведено 1 із методик проведено згідно вимог, наявна інтерпритація результатів.

Незадовільно (1-4) – Є методика без інтерпритації результатів, або ж методи не проведено.

Практичне завдання 2.

Скласти план індивідуального розвитку кар'єри.

Орієнтовна схема індивідуального плану розвитку кар'єри:

Визначити власні здібності, сильні, ресурсні сторони особистісні і професійні (які є на даний момент), враховуючи гендерну ідентичність.

Описати бажаний стан кар'єри через 5-10 років на основі власних здібностей, професійних навиків, враховуючи гендерну ідентичність.

Здійснити аналіз бажаної кар'єри в контексті картини життя.

Проаналізувати чинники, ресурси, які сприятимуть досягненню кар'єри. Можна із застосуванням SWOT-аналізу.

Проаналізувати чинники, ресурси, які можуть спричинити перешкоди на шляху досягнення кар'єри (Можна із застосуванням SWOT-аналізу) та можливі шляхи їх подолання. Скласти план реалізації розвитку кар'єри.

Або кар'єрний коучинг (враховуючи гендерні аспекти розвитку кар'єри):

Що хочете досягти у своїй кар'єрі (бачення кар'єрного результату).

Скільки часу готові приділяти на досягнення своїх кар'єрних цілей (баланс кар'єри та інших сфер життя).

Які навички, компетентності і компетенції потрібно розвинути?

Які уже є?

Які потрібно розвивати?

План розвитку навичок

Які ресурси знадобляться?

Де можна отримати підтримку чи пораду?

Якою людиною потрібно бути, щоб досягти кар'єрні цілі (чи кар'єра, професійна діяльність і особистісні цінності співвідносяться, узгоджуються)?

Як ви дізнаєтесь, що готові рухатись вперед?

Яка ваша мотивація?

Критерії оцінювання:

«Відмінно» (9-10) – виконано усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж чітко прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.

«Добре» (7-8) виконано практично усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Не достатньо проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.

«Задовільно» (5-6) -- завдання виокремлено узагальнено, не чітко простежується загальна стратегія розвитку кар'єри, не враховано всіх компонентів розвитку кар'єри; або завдання виконано мінімально (можна виокремити кар'єрні цілі, проте план досягнення кар'єри не має цілісності)

«Незадовільно» (1-4) – студент виконав менше як 50% завдання, завдання практично не виконано належним чином.

Практичне завдання до курсу:

**Контрольна робота
Програми психологічного супроводу досягнення
кар'єри жінками і чоловіками.**

1. Вибір проблематики дослідження.
2. Розробка програми психологічного супроводу обраної проблематики. А саме : розробка програми тренінгу (семінару тощо) просвітництва, профілактики, психокорекції гендерних проблем досягнення кар'єри особистості.

Студенти можуть опиратись на результати досліджень магістерської роботи, якщо вона здійснюється в межах тематики курсу.

Результати мають бути відображені у презентації.

Презентація має бути відправлена викладачу за тиждень до останнього заняття та обговорені на останніх заняттях курсу.

Вимоги до програми тренінгу:

Назва тренінгу.

Мета – загальне призначення тренінгу.

Цілі – конкретні завдання тренінгу (які саме компетентності (знання, навички, вміння) мають отримати учасники тренінгу).

Аудиторія – кількість осіб; хто саме має бути учасниками тренінгу.

Тривалість – орієнтовна кількість часу, який має бути присвячений тренінгу.

Основні блоки (етапи) тренінгу:

Призначення блоку;

Наповнення вправами (короткий опис вправ, мета вправ);

Можна включати міні-лекції

Зміст програми, підбір інформації, завдань, вправ мають відповідати меті та цілям тренінгу (семінару тощо)!

Використана література

Критерії оцінки до практичного завдання:

Відмінно – тема тренінгу (інтерактивного заходу) відповідає проблематиці курсу; чітко означені мета, цілі, цільову аудиторію заходу. Підібрані блоки (етапи) тренінгу та їх змістове наповнення спрямовані на досягнення цілей тренінгу та формування заявлених компетентностей. Презентація передбачає системний, послідовний, логічний, лаконічний виклад напрацьованого матеріалу.

Добре -- тема тренінгу (інтерактивного заходу) відповідає проблематиці курсу; означені мета, цілі, цільову аудиторію заходу (допускаються деякі неточності). Підібрані блоки (етапи) тренінгу та їх змістове наповнення у більшій мірі спрямовані на досягнення цілей тренінгу та формування заявлених компетентностей, проте можливі неточності.

| | |
|--|---|
| | <p>Задовільно -- тема тренінгу (інтерактивного заходу) частково відповідає проблематиці курсу; відсутні (чи практично відсутні) означені мета, цілі, цільова аудиторія заходу. Підібрані блоки (етапи) тренінгу та їх змістове наповнення недостатньо спрямовані на формування заявлених компетентностей. Презентація не структурована або відсутня.</p> <p>Незадовільно – програма тренінгу не відповідає проблематиці курсу або ж відсутня.</p> |
| Умови допуску до підсумкового контролю | Студент допущений до екзамену, коли відвідує заняття, виконає всі завдання курсу і набере впродовж семестру не менше 25 балів. |
| Підсумковий контроль | <p><i>Форма контролю: екзамен</i></p> <p><i>Форма здачі екзамену: тестова</i></p> |

7. Політика навчальної дисципліни

| |
|--|
| <p>Практичні завдання здаються на семінарському занятті до відповідної теми або ж через день після заняття.</p> <p>Тести до тем виконуються за день або ж у день відповідного практичного заняття.</p> <p>Студенти заочної форми навчання виконують всі завдання (тести до тем, практичні завдання, контрольну роботу) за тиждень до початку заліково-екзаменаційної сесії. Якщо студент заочної форми навчання не здає завдання вчасно – зниження балів</p> <p>Відтермінування здачі завдань самостійної роботи, практичних завдань у випадках хвороби чи якоїсь іншої вагомої для студента причини може бути дозволене за умови надання необхідної документації (довідки і т.д.)/</p> <p>Якщо студент здає практичні завдання із запізненням (зокрема, вкінці курсу) без поважних причин, передбачено зниження балів.</p> <p>Академічна доброчесність:</p> <p>Політика курсу ґрунтується на принципах академічної доброчесності, що забезпечує її прозорість та законність діяльності і здійснюється на основі відповідних нормативних документів: Кодекс честі Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (http://surl.li/dhres); Положення про запобігання академічному плагіату та іншим порушенням академічної доброчесності у навчальній та науково-дослідній роботі здобувачів освіти Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (http://surl.li/dhrfb); Положення про запобігання академічному плагіату в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника (http://surl.li/dzugk); Положення про Комісію з питань етики та академічної доброчесності Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (http://surl.li/dhrfg).</p> <p>Відвідування занять:</p> <p>Студент має виконати всі завдання курсу. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичного завдання, яке проводилось на парі. Студент, який пропустив 65% занять без поважних причин – не допускається до іспиту. Студент, який пропустив заняття з поважної причини, має право відпрацювати його.</p> |
|--|

Студенти, які навчаються за **індивідуальним графіком**, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами. Оцінки за роботу на семінарських заняттях отримують за підготовку презентації по темі (самостійна робота) або ж підготовкою тестів до теми. Навчання студентів за індивідуальним графіком регулюється Положенням про порядок навчання здобувачів вищої освіти за індивідуальним графіком у Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника (<http://surl.li/hbypes>)

Якщо студент денної форми **пропустив усі заняття** курсу – здати дисципліну можливо шляхом проходження **повторного курсу**

Передбачено **додаткові бали** (до 4) за активну участь на семінарських заняттях чи іншу активність

Неформальна освіта:

Можливі зарахування курсів, які відповідають змісту дисципліни загалом чи її окремих тем. Такі курси зараховуються відповідно як опрацьована тема чи як виконане практичне завдання (Полження про визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної освіти, в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника <http://surl.li/equwdp>)

Комунікація з викладачем відбувається посередництвом старости (з приводу актуальних питань), при особливій потребі в'яснити окремі питання індивідуально (які не відображені у силабусі) – через електронну пошту.

8. Рекомендована література

1. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України / Е.М.Лібанова, О.В.Макарова, С.Ю. Аксьонова, Г.В. Герасименко та ін.. Київ, 2012, 212с. URL: http://www.idss.org.ua/monografii/2013_ua_womens%20participation.pdf
2. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях: навч.посіб. / Шевченко Л.О., Кобікова Ю.В та ін. Київ, 2015. 148с.
3. Державна служба зайнятості / <https://www.dcz.gov.ua/>
4. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. / В.Т. Лозовецька. -- Київ: 2015. -- 279с.
5. Пампуха Л. О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту / Л. О. Пампуха // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка : збірник наукових праць. – 2009. – № 1(25). – С. 95–99.
6. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
7. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. К.: Академвидав, 2016. 256 с.
8. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2015. Вип. 51. С. 247-255. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2015_51_26.
9. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с.

10. Шатілова О.С. Психологія кар'єри: методи дослідження. Теорія і практика сучасної психології. 2018. №4. С. 227-238
11. Щотка О.П. Гендерна психологія : навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 359с.
12. Gender Equality Index. Retrieved from <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>
13. Favero, W. L., & Heath, G. R. (2012). Generational Perspectives in the Workplace: Interpreting the Discourses That Constitute Women's Struggle to Balance Work and Life. *Journal of Business Communication* 49(4) 332–356
14. Formánková, L., & Křížková, A. (2015) "Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment". *Gender in Management: An International Journal*, 30 (3), 225 – 238
15. Hoyt Crystal L., Simon S. (2017). Social Psychological Approaches to Women and Leadership Theory. Jepson School of Leadership Studies articles, book chapters and other publications. 248. <http://scholarship.richmond.edu/jepson-faculty-publications/248>
16. Patton, Wendy & McMahon, Mary. Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice. 3rd Edition /SENSE PUBLISHERS, 2014, 476p.
17. Perrons, D (2009). Women and Gender Equity in Employment. Patterns, progress and challenges. <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/wp23.pdf>
18. Samuels, H (2003). Sexual harassment in the workplace: a feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum* Volume 26, Issue 5, 467–482
19. Sawyer, K., Thoroughgood, C. (2017). Gender non-conformity and the modern workplace: New frontiers in understanding and promoting gender identity expression at work. *Organizational Dynamics* 46, p.1—8
20. The Impact of the Economic Crisis on Women from their perspective./ http://www.europeanunionofwomen.com/uploads/1/3/0/9/13097887/the_impact_of_the_economic_crisis_on_women.pdf
21. What kind of job are looking for men and women, the gender segregation of labor All Sites http://wcu-network.org.ua/ua/possessing-equal-rights/news/Jaku_robotu_shukajut_cholovki_ta_zhnki_genderna_segregacija_rinku_prac

Допоміжна:

1. Гриценко Г. Розбираємося з насильством: соціологія і психологія явища. <https://genderindetail.org.ua/season-topic/genderne-nasilstvo/rozbiraemosya-z-nasilstvom-sotsiologiya-i-psihologiya-yavischa-134066.html>
2. Шевченко Л. Психологічні характеристики віктимної особистості /Л.Шевченко. -- Вісник Кримінологічної асоціації України. 2013. № 5. Режим доступу: http://files.visnikkau.org/200001350-be6f7bf698/Visnyk5_23.pdf
3. Чуйко О., Левкун Г. Психологічні особливості самореалізації жінок у ситуації безробіття. *Збірник наукових праць : психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. Вип. 24. С. 59-67
4. Hutagalung, F. (2012). Sexual Harassment: A Predictor to Job Satisfaction and Work Stress among Women Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 65, Pages 723–730
5. Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Ed.) (2018). Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association Washington, DC . Retrieved from <http://hdl.handle.net/123456789/6683>
6. Meeussen L, Veldman J and Van Laar C (2016). Combining Gender, Work, and Family Identities: The Cross-Over and Spill-Over of Gender Norms into Young Adults' Work and Family Aspirations. *Front. Psychol.* 7:1781.

7. Study and work in the EU: set apart by gender (2017). Retrieved from <https://eige.europa.eu/news-and-events/news/study-and-work-eu-set-apart-gender>
8. Wolfram, H.-J., Mohr G., Schyns B., (2007). Professional respect for female and male leaders: influential gender-relevant factors. *Women in Management Review*, Vol. 22 Iss 1 pp. 19 – 32
9. Work in the EU: women and men at opposite ends (2017). Retrieved from <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>

–Useful websites

<http://psychsource.bps.org.uk/view/index.html>

<http://www.aflcio.org/>

<http://eige.europa.eu>

<http://www.europeanunionofwomen.com>

<http://www.feministvoices.org>

www.cedefop.europa.eu

<https://osha.europa.eu/en/themes/women-and-health-work>

www.europa.eu

Викладач

Оксана ЧУЙКО,
кандидат психологічних наук,
доцент