

3. Emmanuel Kwadzo Sallah. Use of Maple Software to Reduce Senior High School Students' Errors in Integral Calculus.- African Journal of Educational Studies in Mathematics and Sciences Vol. 17, No. 2. 2021.

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ВИМІР

Приходькіна Н. О.¹

ДЗВО «Університет менеджменту освіти», e-mail: prykho2@gmail.com

Сучасна система вищої освіти України перебуває у процесі активної трансформації, що зумовлює необхідність переосмислення підходів до професійного розвитку викладачів ЗВО. Особливої актуальності набуває дослідження гендерних аспектів цього процесу, оскільки вони впливають на формування професійної ідентичності, вибір стратегій викладання та характер взаємодії з студентами.

Актуальність дослідження гендерних аспектів професійного розвитку викладачів ЗВО посилюється також у контексті євроінтеграційних процесів та реформування вищої освіти України. Впровадження європейських стандартів якості освіти вимагає створення умов для максимальної реалізації професійного потенціалу кожного викладача незалежно від статі. При цьому важливо враховувати як загальні закономірності професійного розвитку, так і специфічні гендерні особливості цього процесу.

Психологічні аспекти професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти. У контексті психологічних особливостей професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти виділяється декілька ключових аспектів, які потребують детального розгляду через призму гендерного підходу. Насамперед, особливу увагу привертає специфіка мотиваційної сфери представників різної статі. Дослідження показують суттєві відмінності у структурі мотивації до професійного розвитку між чоловіками та жінками-викладачами. Зокрема, для жінок-викладачів частіше характерна внутрішня мотивація, пов'язана з прагненням до самовдосконалення та особистісного зростання, тоді як чоловіки-викладачі частіше орієнтуються на зовнішні показники успіху, такі як кар'єрне просування та матеріальна винагорода [3].

Важливим аспектом є особливості самооцінки та професійної самореалізації, які значною мірою визначаються впливом гендерних стереотипів. Спостерігається тенденція до заниженої професійної само-

оцінки у жінок-викладачів, особливо на початкових етапах кар'єри, що може стати суттєвим бар'єром для їхнього професійного розвитку [2]. Цей феномен часто пов'язаний із так званним «синдромом самозванця», коли успішні професіонали відчують сумніви у власній компетентності та приписують свої досягнення зовнішнім факторам або випадковості.

Психологічна стійкість та резильєнтність також демонструють гендерні особливості у контексті професійного розвитку викладачів. Дослідження вказують на різні стратегії подолання професійних викликів та стресових ситуацій. Жінки-викладачі частіше звертаються до стратегій соціальної підтримки та емоційної саморегуляції, тоді як чоловіки-викладачі більше схильні до проблемно-орієнтованих стратегій подолання труднощів [5].

Суттєву роль у професійному розвитку відіграє емоційний інтелект викладачів та їхня здатність протистояти професійному вигоранню. Дослідження показують, що жінки-викладачі зазвичай демонструють вищі показники емоційного інтелекту, особливо в аспектах емпатії та розуміння емоцій інших людей. Це може бути значною перевагою у педагогічній діяльності, особливо при роботі зі студентами та в ситуаціях, що вимагають ефективної міжособистісної комунікації. Водночас, вища емоційна чутливість може підвищувати ризик емоційного вигорання.

Окремої уваги заслуговує питання професійної ідентичності викладачів та її гендерних особливостей. Формування професійної ідентичності відбувається під впливом як особистісних характеристик, так і соціокультурних факторів, включаючи гендерні стереотипи та очікування. Дослідження показують, що жінки-викладачі частіше стикаються з необхідністю подолання внутрішнього конфлікту між професійною та гендерною ідентичністю, особливо при прагненні до лідерських позицій в академічному середовищі [1].

Бар'єри професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти. У контексті нашого дослідження важливо звернути увагу на наявність соціальних та інституційних бар'єрів, що суттєво впливають на професійний розвиток викладачів закладів вищої освіти. Ці перешкоди мають комплексний характер та потребують глибокого аналізу для розуміння їх природи і розробки ефективних стратегій подолання:

– **соціокультурні бар'єри.** У контексті соціокультурних бар'єрів особливо відчутними є глибоко вкорінені гендерні стереотипи, які впливають на сприйняття професійних можливостей та обмежень. Ці стереотипи часто призводять до явища «скляної стелі» – невидимого, але реального бар'єру, значною проблемою залишається феномен

«подвійного навантаження». Це створює додатковий психологічний тиск та обмежує можливості для професійного розвитку, участі у наукових конференціях, стажуваннях, інших формах підвищення кваліфікації;

– *інституційні бар'єри*. На інституційному рівні спостерігається низка системних проблем, що створюють перешкоди для рівномірного професійного розвитку викладачів різної статі. Насамперед, це стосується недосконалості механізмів оцінювання професійних досягнень та кар'єрного просування. Дослідження показують, що жінки-викладачі частіше стикаються з труднощами у отриманні фінансової підтримки для своїх наукових проєктів. Важливим інституційним бар'єром є також недостатня розвиненість системи менторства та професійної підтримки [4];

– *психологічні бар'єри*. Психологічні бар'єри часто є наслідком інтерналізації гендерних стереотипів та соціальних очікувань. Це може проявлятися у формі заниженої професійної самооцінки, невпевненості у власних силах, страху перед керівними посадами. «Синдром самозванця», який частіше спостерігається у жінок-викладачів, може суттєво обмежувати їхню професійну активність та прагнення до кар'єрного зростання;

– *комунікативні бар'єри*. Комунікативні бар'єри, пов'язані з гендерними особливостями спілкування, проявляються у різних формах професійної взаємодії, від неформальних професійних мереж до офіційних каналів комунікації. Важливим є розуміння взаємозв'язку між різними типами бар'єрів та їх кумулятивного впливу на професійний розвиток викладачів різної статі.

Подолання гендерної нерівності у професійному розвитку викладачів закладів вищої освіти. Подолання гендерної нерівності у професійному розвитку викладачів потребує комплексного, системного підходу, що охоплює різні рівні освітньої системи та враховує множинність факторів, які впливають на професійне становлення викладачів. На інституційному рівні першочергового значення набуває впровадження чіткої та послідовної політики гендерної рівності в ЗВО. Це передбачає розробку та імплементацію відповідних нормативних документів, створення спеціальних підрозділів з питань гендерної рівності, проведення регулярного моніторингу дотримання принципів недискримінації у всіх сферах академічного життя.

Важливим напрямком інституційних змін є створення дієвої системи менторства та професійної підтримки. Така система повинна включати програми наставництва для молодих викладачів, особливо жінок, які прагнуть побудувати академічну кар'єру. Досвідчені викладачі-ментори можуть надавати консультації щодо професійного

розвитку, допомагати у плануванні кар'єри, ділитися досвідом подолання професійних викликів.

Суттєвим аспектом подолання гендерної нерівності є забезпечення прозорості у призначенні на керівні посади та розподілі ресурсів. Заклади вищої освіти мають розробити чіткі критерії оцінювання професійних досягнень та просування по службі, які базуються виключно на професійних якостях та результатах роботи. Важливим є впровадження механізмів запобігання дискримінації при прийнятті кадрових рішень, включаючи створення збалансованих за гендерною ознакою конкурсних комісій.

Особлива увага має приділятися створенню сприятливих умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків. Це включає впровадження гнучкого робочого графіку, можливості дистанційної роботи, забезпечення доступу до якісних послуг з догляду за дітьми. Важливим є також розвиток культури розподілу сімейних обов'язків та подолання стереотипів щодо «жіночих» та «чоловічих» ролей у професійному та особистому житті.

На рівні професійного розвитку необхідним є впровадження спеціальних програм підтримки професійного зростання жінок-викладачів. Такі програми можуть включати тренінги з розвитку лідерських якостей, навички ефективної комунікації, управління часом та стресом. Важливим компонентом є також підтримка участі жінок-викладачів у наукових дослідженнях, міжнародних проєктах і конференціях.

Значну роль у подоланні гендерної нерівності відіграє розвиток гендерної компетентності всіх учасників освітнього процесу. Це передбачає проведення освітніх заходів, семінарів, тренінгів з питань гендерної рівності, протидії дискримінації та сексизму. Важливим є формування культури поваги до різноманітності та рівних можливостей у академічному середовищі.

На особистісному рівні важливим є постійний розвиток професійної компетентності та подолання внутрішніх бар'єрів. Це включає роботу над подоланням «синдрому самозванця», розвиток впевненості у власних силах, формування активної професійної позиції. Викладачі мають усвідомлювати свої права і можливості професійного розвитку, вміти відстоювати свої інтереси та протидіяти проявам дискримінації.

Важливим аспектом є також розвиток культури професійного спілкування та взаємодії. Це передбачає формування навичок асертивної поведінки, вміння встановлювати професійні межі, протидіяти проявам сексизму та дискримінації в професійному середовищі. Особлива увага має приділятися розвитку навичок нетворкінгу та побудови професійних зв'язків.

Проведене дослідження гендерних аспектів професійного розвитку викладачів закладів вищої освіти демонструє багатомірність та комплексність даної проблематики. Виявлено суттєві гендерні відмінності у психологічних аспектах професійного розвитку викладачів. Аналіз бар'єрів професійного розвитку показав наявність складної системи взаємопов'язаних перешкод – від соціокультурних стереотипів до інституційних обмежень. Особливо гострими залишаються проблеми «скляної стелі», «подвійного навантаження» та нерівного доступу до ресурсів професійного розвитку. Забезпечення гендерної рівності у професійному розвитку викладачів є не лише питанням соціальної справедливості, але й важливим фактором підвищення якості вищої освіти.

Література

1. Матвієнко Т. Гендерні особливості професійного розвитку особистості. *Філософія права*. 2020. № 3. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.3.58>
2. Професійне становлення жінки як чинник її адекватної самооцінки. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2014. № 2 (2). URL: <https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/a>
3. Психологічна діагностика мотивації особистості до навчання в умовах інформаційного суспільства : монографія / Н. В. Пророк, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова та ін. ; за ред. Н. В. Пророк. Київ : Слово, 2020. 131 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/723282/1/Психол_діагност_мотивації.pdf
4. Стан та просування рівних можливостей для жінок та чоловіків у культурних та креативних індустріях в Азербайджані, Вірменії, Грузії та Україні. URL: https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/gender-equality-and-empowerment-ukr_0.pdf
5. Титаренко Т. М. Життєва криза і психологічне здоров'я особистості. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. С. 39–60. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/706770/1/Особистість%20як%20суб'єкт%20подолання%20кризових%20ситуацій_%20психологічна%20теорія%20і%20практика.pdf