

ВПЛИВ ФАКТОРІВ СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ НА РОЗВИТОК ІНДИВІДУАЛЬНО-ГЕНДЕРНОЇ СТРАТЕГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

О.В.Редько

*студентка III курсу факультету обліку,
фінансів та підприємницької діяльності
Національного університету харчових технологій*

І.В.Нікітіна

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри філософії
Національного університету харчових технологій*

Стаття присвячена проблемі формування індивідуального конкурентоздатного стилю діяльності студентів різних статей засобами впливу факторів модульної технології навчання. Зроблено акцент на ролі особистості викладача у вихованні гендерної ідентичності та свідомості студентів.

Ключові слова: модульна технологія навчання, самореалізація, індивідуальний стиль діяльності, нейтралізація особистісно-професійного потенціалу фахівця, гендерна самоідентичність, гендерна свідомість, кар'єрні цінності.

Постановка проблеми. Стратегія професійної самореалізації залежить від формування індивідуального стилю діяльності та особистісно-професійного потенціалу фахівця. Це найбільш інтенсивно відбувається в умовах навчання у вищому навчальному закладі. Студентський вік є сенситивним періодом особистісного та професійного самовизначення молоді людини. У цей період студент також набуває гендерної самоідентичності. Відбувається корекція процесу соціалізації молоді залежно від статі відповідно соціально-економічним вимогам. Сучасна практика успішної професійної діяльності, підприємництва свідчить про нейтралізацію та пом'якшення розходжень між статями, відсутність різких розходжень у ділових якостях реалізованих жінок і чоловіків. Дослідження ціннісних, кар'єрних орієнтацій ділових людей підтверджують наявність тенденцій до зближення їхньої мотивацій ділового життя.

Фактори кредитно-модульної технології навчання впливають на перебіг процесу самореалізації молоді під час професійної підготовки. Світовий, європейський досвід говорить, що ця технологія сприяє вчасному та інтенсивному розвитку самостійності, організованості, дисциплінованості, здатності приймати оптимальні рішення, відповідальності, професійної компетентності, впевненості у собі – якостей, які характеризують конкурентоздатних професіоналів, управлінців, лідерів.

Сьогодні ще недостатньо уваги приділяється вивченню розвивального потенціалу модульної технології навчання. Важливо дослідити вплив нових форм навчання, контролю та оцінювання на розвиток гендерних особливостей і професійної самореалізації майбутніх фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сьогодні вища технічна освіта переживає модернізацію відповідно до вимог Болонського процесу. Впровадження нових вимог до освітніх стандартів, рейтингового оцінювання, критеріїв професійної підготовки фахівців є необхідною умовою якісної освіти. З іншого боку це може призвести до формалізму у навчанні і розвитку студентів, сприяє формуванню особистості із заздалегідь заданими властивостями з установкою на репродуктивне відтворення засвоєних технологій. Це загострює суперечність між самореалізацією індивідуальних здібностей та практикою впровадження уніфікованих програм, засобів навчання, форм оцінювання і контролю знань. Для зняття вказаної суперечності потрібно цілеспрямовано формувати ієрархію цінностей конкурентоздатної особистості, яка б співвідносилася із системою європейських цінностей професійної та індивідуальної самореалізації (емоційних, когнітивних, поведінкових). Для сучасної

європейської системи освіти характерно формування гендерної культури особистості, вільної від гендерних стереотипів і відповідальної за свої міжособистісні взаємини у соціумі. Людина – не абстрактна нейтральна цілісність, а жінка і чоловік у їхній рівноправності та самовираженні, що є найважливішим із соціальних орієнтирів у демократичному суспільстві.

Останнім часом з'явилося багато публікацій, присвячених проблемам та перспективам розвитку технічної освіти в контексті Болонського процесу [1;3;7]. На науково-практичних конференціях з проблем євроінтеграції освітнього простору, модернізації вищої освіти України обговорюються організаційні, методичні, дидактичні аспекти сучасних змін, водночас психологічному, гендерному аспектом розвитку особистості приділяється недостатньо уваги. Проблема гендерного виховання молоді знаходиться у стадії розробки. Хоча останнім часом гендерні дослідження стали невід'ємною частиною педагогічної науки, психології та соціології (Вороніна О.А.; Штильова Л.В.; Кльоцина І.С.; Кравець В.П.; Говорун Т.В. та інші). Це пов'язано з посиленням протиріччя між відтворенням патріархальних стереотипів та реальними трансформаціями гендерних відносин у сучасному українському суспільстві. У студентському віці однією із домінуючих є потреба у інтимному спілкуванні та гендерної самоідентичності (Е. Еріксон). Тому важливо дослідити вплив нових засобів навчання, форм та методів організації на розвиток ієрархії цінностей, гендерної культури взаємодії фахівців різної статі та формування особистісно-професійного потенціалу успішних у діловому житті чоловіків та жінок. Вплив факторів модульно-рейтингового та кредитно-модульного навчання на розвиток студенток і студентів-чоловіків, на формування їхнього індивідуального стилю діяльності із врахуванням гендерних особливостей недостатньо проаналізовано у науковій літературі та на практиці.

Основною метою статті є обґрунтування позитивного впливу творчого застосування модульно-рейтингової системи навчання на формування конкурентоздатного потенціалу особистості студента, оптимального та актуального стилю діяльності майбутнього фахівця на основі гендерного підходу в освіті.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні перед вищою технічною освітою постають нові, складні завдання – підготовка кваліфікованих фахівців, здатних працювати в умовах швидких соціально-економічних змін, формування інтелектуально розвиненої особистості із сформованою системою європейських

цінностей, яка здатна адаптуватися у динамічному соціумі та володіє сформованою гендерною свідомістю стосовно реалізації своїх можливостей. Сучасна українська та європейська практика свідчить про недостатню реалізацію цього завдання (особливо для жінок), відсутність гендерної демократії у професійній сфері [2].

Беззаперечний той факт, що більше половини населення нашої планети – жінки, але майже у всіх сучасних суспільствах чоловіки домінують. У світі законодавців тільки 12% жінок, а жінок-президентів менш 1%. Ролі чоловіка і жінки в житті суспільства не збігаються. Створюючи для жінок штучні бар'єри в професійній, політичній і суспільній сфері, суспільство позбавляє себе величезного потенціалу, яким володіє ця соціальна група. Жінки набагато рідше займають відповідальні й керівні посади. Однак треба визнати, що в нашому сімейному укладі, за думкою французького історика Р. Фоссє, нерідко має місце "таємний матриархат, що царює при патріархальних підвалинах". Чоловіки малюють модель світу, а жінки – діють в її рамках. Чоловіки й жінки, об'єднуючи знання, досвід й інтуїцію, приносять користь в управлінські процеси.

За останні п'ять років відбулися значні зміни в аналізі й інтерпретації професійної самореалізації чоловіків і жінок. Традиційний статево-рольовий підхід демонструє протилежність їхніх ділових стилів, способів вирішення проблем, розходження в прийомах організації роботи. Хоча сучасні дослідження свідчать, що у своїй основній мотивації ділового життя: успіх, кар'єра, фінансова стабільність, професіоналізм, незалежність, підприємництво, керування, інтеграція, служіння, авторитет, влада - чоловіки й жінки схожі. Однак, чоловіки більш схильні до авторитарності, жінки – до демократичності. Якщо в організації прийнятий демократичний стиль спілкування, то жінок як професіоналів цінують так само, як чоловіків, а якщо авторитарний, то оцінка жінок нижча. Чоловіки в організації визначаються як: сильні, активні, наполегливі, такі ж жінки - як агресивні й нав'язливі. Чоловічий стиль спілкування свідчить про прагнення до соціального домінування й незалежності, жіночий - до взаємної залежності, партнерства або співробітництва. Виділимо основні відмінності жіночого та чоловічого стилів професійної діяльності. За традиційними моделями суспільства[5]: Для чоловіків

характерний так званий технократичний стиль, для жінок – емоційно-егоїстичний. Чоловіки легше сприймають новації, а жінки схильні до традицій. Чоловіки швидше вирішують проблему в цілому, жінки уважніші до деталей. Психологи виділяють чоловічий і жіночий менеджмент як розходження орієнтацій на владу й обмін послугами у чоловіків, і на інтереси людей й їхнє бажання працювати – у жінок. Жінки відрізняються більш високим почуттям відповідальності й дисциплінованістю, стратегія їхньої ділової поведінки відрізняється меншою амбіційністю й непередбачуваністю. Жінки – кращі менеджери, ніж чоловіки тому, що вони частіше й ефективніше комбінують різні управлінські стратегії: кооперативні, індивідуальні, альтруїстичні, і взагалі вміють поводитися і як чоловік, і як жінка. У чоловіків раціональність і простота – головні критерії правильності рішення, у жінок – позитивні людські взаємини. Чоловіки ігнорують емоційну напруженість діяльності, жінки не можуть працювати без особистого ставлення до діяльності й своїх партнерів. Для чоловіка результат важливіший за процес, для жінки – навпаки. Чоловіки при рішенні будь-якої проблеми прагнуть скорочувати проміжні ланки, для жінок характерна послідовна робота. Жінки розраховують на себе, а чоловіки на команду, хоча в реальності жінки – схильні радитися й спілкуватися, а чоловіки більш схильні до авторитарних способів прийняття рішень. Жінки обережніші за чоловіків, вони не люблять ризикувати. Жінкам простіше підкорятися чужому авторитету й вони схильні вважати, що інтереси інших важливіші, ніж свої власні. Жінки не здатні розділяти своє особисте й професійне життя в емоційному плані. І щаслива й нещасна жінка працює гірше, у той час як щасливий або нещасний чоловік на роботі здатний відключитися від своїх особистих проблем, а в приватному житті забути про роботу. Склалася думка, згідно з якою дім – традиційно жіноча сфера, робота – традиційно чоловіча. Проаналізуємо стереотипів сучасного суспільства щодо жіночої самореалізації. Ми спростуємо або підтвердимо основні міфи про жіночу ділову активність, давши психологічне обґрунтування та пояснення.

“Справжня жінка не прагне до кар’єри [6], “Кар’єра – це справа самотніх жінок”, “Керувати повинні чоловіки”, “Краща кар’єра для жінки – це вдале заміжжя”, “Роблячи кар’єру, жінка втрачає жіночність [6], “Сім’я й кар’єра не сумісні”, “Досягнення жінок обернено пропорційні її красі”.

Проблема поєднання успіхів в особистому житті та професійній реалізації є однією з найактуальніших для сучасної жінки, тому відповідно вона цікавить багатьох психологів,

соціологів, науковців. У ряді досліджень цієї проблеми було показано, що кар’єра в бізнесі складніше сполучається з виконанням сімейних ролей, ніж кар’єра в політиці, а також те, що успішні в діловій сфері жінки мають специфічні проблеми у стратегії сполучення двох сфер.

Соціально-психологічне дослідження, проведене у 1998 році дозволило зіставити різні соціально-психологічні типи жіночої ділової активності [4]. Вивчалися такі характеристики: самооцінка реалізованості життєвих планів відносно роботи й сім’ї, самооцінка своєї успішності в цих сферах, рольове перевантаження й стратегії його подолання, переваги у виборі стратегій самопрезентації в діловій і міжособистісній взаємодії й т.д.

У результаті виділено три типи жіночої ділової активності, “інноваційний”, “професійний” і “змушений”. Представниці названих типів жіночої ділової активності мають, відповідно, високий, середній і низький діловий статус [4].

Характеристика “інноваційного” типу. Робота характеризується високим ступенем самостійності, відповідальності, напруженості, ризику, здійсненням управлінської ролі. Жінки задоволені роботою й своїм економічним статусом. Останній характеризується такими показниками: середній розмір доходу на місяць – 1260 дол. США, що становить більше 70 відсотків бюджету сім’ї. Отже, ці жінки вдома відіграють *роль економічного лідера*. Середній вік респонденток 36 років. Серед них заміжніх (75%), розлучених (25%), мають дітей (79%). *Кількість жінок, що мають традиційну сім’ю, у цій вибірці значно перевищує кількість таких у двох інших вибірках (55 - 56%), при незначній різниці у віці (“інноваційні” жінки старші на 3 – 4 роки).*

Важливою “ рисою ” у портреті жінок “інноваційного” типу є їхні переваги у виборі стратегій подолання **рольового перевантаження**. Під цим терміном фахівці розуміють вид рольового конфлікту, у якому від жінки чекають виконання завдань як у ролі ділової людини, так і члена сім’ї, і господарки, які важко сумісні один з одним у задані відрізки часу. Найбільш загальні стратегії подолання рольового перевантаження, за даними дослідників - це відмова від яких-небудь ролей (наприклад, свідомо бездітність) або сполучення ролей при відповідній організації бізнесу (наприклад, сімейний бізнес). Існує наступна класифікація стратегій: 1) **стратегія супержінки** (прагнення працювати багато й

важко, щоб ідеально виконати всі завдання); 2) **стратегія керування часом** (планування часу й раціональна організація праці в усіх сферах); 3) **стратегія зниження стандартів** (перегляд рольових вимог і свого до них ставлення); 4) **стратегія відсікання** (ігнорування додаткових обов'язків, менш значимих для особистості). Найбільш популярними серед ділових жінок є стратегії "супержінки" й "керування часом", у сімейно-побутовій сфері - стратегії "відсікання" додаткових обов'язків і "керування часом". Найменш охоче жінки йдуть на "зниження своїх стандартів" [4].

Жінки "інноваційного" типу мають *більш розроблені механізми подолання рольового перевантаження*, частіше застосовують "стратегію планування". Їх відрізняє прихильність стратегії "відсікання" менш пріоритетних завдань, особливо, у домашній сфері. Вони виявили здатність знаходити в сімейно-побутовій сфері не обмеження, а стимул для роботи й реальну підтримку.

Для визначення слабких і сильних якостей ділових жінок і чоловіків ми провели власне соціологічно-психологічне дослідження, використовуючи тести для визначення маскуліності-фемінінності та методики з'ясування власних обмежень та можливостей (тест 'Ви самі'). В опитуванні брали участь чоловіки й жінки в рівному співвідношенні віком від 18 до 47 років, які мають різні управлінські повноваження щодо підлеглих. Цікавим виявився той факт, що у респондентів-жінок домінують риси характеру, які більше притаманні сильній половині суспільства, а саме серйозність, рішучість, впевненість, сміливість, відповідальність. Також 65,6 % жінок мають розмиті особисті цінності, що змушує сумніватися, бути не впевненою в своїх рішеннях, методах управління. У 70 % чоловіків-керівників недостатньо навичок вирішувати проблеми, у них недостатньо розвинені стратегії, необхідні для прийняття рішень. 60 % чоловіків і 85% жінок мають проблеми з формуванням колективу, підвищенням ефективності робочих груп. У процесі дослідження було встановлено, що як і жінки, так і чоловіки управлінці інколи використовують застарілі, негуманні чи недоцільні методи керування [8].

Більшість стереотипів про жіночу ділову активність не підтвердились: кар'єра – це, насамперед особистісний ріст, самореалізація й задоволення глибинних потреб жінки, кар'єристики відрізняються яскравою індивідуальністю в сполученні з жіночністю, сім'я й кар'єра – сумісні [8].

Факти, виявлені в ході дослідження укладаються в один логічний ланцюжок, у якій *жіночий діловий успіх пов'язаний з*

особистісними якостями жінок і такою системою цінностей, де сім'я і робота є пріоритетними.

Дані дослідження говорять, що жінки виховують у собі риси характеру, які більше за стереотипами притаманні чоловікам. Успішні фахівці незалежно від статі здатні управляти собою, мають чіткі особисті цілі, саморозвиваються, мають вплив на оточуючих, вміють навчати. Однаково повинні працювати над слабкими сторонами: розмитістю особистих цінностей, навичками неординарно вирішувати проблеми, здатністю формувати колектив.

Проаналізуємо розвивальний потенціал модульного навчання. Встановимо взаємозв'язок між факторами його впливу та розвитком оптимального та актуального ділового потенціалу особистості, зокрема спільних для жінок і чоловіків успішних ділових якостей: цілеспрямованості, здатності ризикувати, приймати оптимальні рішення і вчасно їх реалізовувати, самостійність та інших, які було встановлено в результаті проведеного нами соціо-психологічного дослідження [7;8].

Аналіз досвіду творчого застосування модульної технології навчання дозволяє виділити такі розвивальні функції. Модульна технологія навчання спонукає студента до вияву його суб'єктної активності. Його метою є індивідуалізація навчання, дійсна зміна позиції студента: перетворення його з об'єкта у суб'єкт навчально-виховного процесу, підвищує особисту відповідальність студентів за якість освіти. Це, у свою чергу, піднімає роль творчого викладача у цьому процесі.

Професійно розроблені модулі повинні містити завдання, сформульовані у діяльнісному аспекті. Важливо, щоб ця програма самостійної роботи студента була передана йому перед початком навчання. Студент тоді має змогу оптимально структурувати свої зусилля, організуватись у часі. Чітко визначена мета модуля забезпечує молодій людині необхідний простір для прийняття творчих рішень, свободи вибору змісту і способів діяльності. Підвищується відповідальність студента за результати своєї роботи, він спонукає себе до самоусвідомлення як активну перетворювальну силу. Тобто студент знаходить сенс самореалізації як суб'єкта активності. Є можливість самостійно, за власним бажанням визначити темп навчальної діяльності, залежно від власного інтелектуального потенціалу організувати зусилля і час для роботи.

Особливістю модульного навчання є тісна взаємодія викладача зі студентом, при цьому переважає навчальна активна діяльність студентів, орієнтована на досягнення обов'язкового результату навчання. Це допомагає обмінюватися інформацією між педагогом і студентом, сприяє знаходженню особистісного сенсу вивчення матеріалу, підвищує цінність інтелектуальної праці при умові, що викладач може керувати пізнавальними процесами студентами, знає закономірності їх перебігу, спеціальні прийоми підвищення ефективності їхньої діяльності. Тільки такий викладач готовий об'єднати наукову і навчальну, діяльності сучасних студентів й забезпечити розвивальний та виховний ефекти співпраці з ними.

Панівним моментом в успішному досягненні розвивального ефекту модульного навчання є сумісне продукування викладачем зі студентами ефективних, творчих, неординарних засобів пізнавальної й креативної діяльності за межами заданих видів роботи. Психологи: [2;7] вказують, що оволодіння засобами пізнавальної та творчої діяльності є основним шляхом розвитку відповідних здібностей як студенток так і студентів-чоловіків. Зрозуміло, що ці засоби визначає мета вивчення модуля, але через аналіз засобів діяльності студента можна говорити про якісну характеристику пізнавальних творчих здібностей. Саме у засобах пізнавальної діяльності: активуються пам'ять, увага, мислення, уява студента, відображується особистісне значення для студента навчального матеріалу, ставлення до засвоєння, виявляється характер самоорганізації, самоконтролю та самореалізації студента як суб'єкта самореалізації.

Важливо, щоб у творчій групі студентів під керівництвом викладача відбувався обмін набутими способами інтелектуальної діяльності, тобто формувався банк "наукової організації праці студента". Студенти з креативними здібностями повинні отримувати найвищі бали за творчі завдання модуля, при цьому буде з'являтися "додаткова вартість" людського капіталу, якщо сума балів за виконання творчих завдань буде перевищувати сумарну оцінку за обов'язкові завдання модуля.

Передбачається вільний вибір завдань залежно від індивідуальних можливостей. У свою чергу це підвищує відповідальність студента за результати навчальної діяльності, допомагає структурувати власні зусилля в роботі, спонукає до розвитку самоорганізації і самоконтролю. При цьому процес навчання набуває особистісного значення та зміщує акценти на співпрацю, співтворчість викладача

зі студентами. Творча особистість для самореалізації потребує творчого середовища. Врахування психологічних і гендерних особливостей студентів різних курсів вимагають різного підходу до формування критеріїв рейтингової оцінки [2;4;7;8].

Виділені фактори розвитку особистісно-професійного потенціалу та індивідуального стилю діяльності особливо актуальні для студенток й допомагають долати патріархальні стереотипи щодо можливостей жінки досягти успіхів у роботі нарівні з чоловіками.

Специфіка технічного університету, де переважає чоловічий контингент студентів, викладачів, керівників, науковців підсилює вплив єдиних вимог поданих у дієвому аспекті на розвиток сучасного ділового потенціалу студенток. Однак, результат значною мірою визначається гендерною культурою викладача, його гендерною свідомістю. Ми пропонуємо впровадити курс "Гендерна освіта" для викладачів вищих навчальних закладів у межах систем атестації молодих викладачів; підвищення кваліфікації досвідчених викладачів, та у системі післядипломної освіти. Сьогодні це вимога сучасної освіти.

Висновки:

- 1) Модульно-рейтингова система навчання має значний потенціал для розвитку індивідуального стилю діяльності та формування необхідних особистісних якостей (активності, цілеспрямованості, здатності ризикувати, оперативно приймати нестандартні рішення, самостійності, відповідальності та інших) для рівноправного успіху жінок і чоловіків у діловому житті.
- 2) Дані соціо-психологічного дослідження, проведеного серед кращих у навчанні студенток II-V курсів Національного університету харчових технологій та успішних професіоналів і керівників-жінок у віці 25-47 років свідчить про наявність (на 50%) в їхньому потенціалі суто "чоловічих" (за діючими патріархальними стереотипами) якостей, які впливають на успіх у роботі. Ці якості в основному співпадають із характеристиками особистості, які формуються новими умовами навчання.
- 3) Розвивальний ефект модульного навчання (особливо для дівчат-студенток) залежить від творчого застосування викладачем факторів сучасної системи вищої освіти, його психологічної та гендерної компетентності.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Болонський процес та вища освіта в Україні*. Збірник методичних матеріалів та рекомендацій для молодих викладачів з організації та планування навчально-методичної роботи.- Харків, Вид-во ХЕПУ, 2006.-836с.
2. *Гендерний розвиток у суспільстві* /За ред. К.М.Левківського.-К.,Поліграф. Центр "Фоліант", 2004.
3. *Згуровський М.З.* Болонський процес – структурна реформа вищої освіти на європейському просторі.-К., НТУУ "КПІ", 2007.
4. *Гончарова Н.В.* "Ігри" для хлопчиків (гендерні аспекти реалізації кар'єрних домагань).- К.: Вид-во НПІ ім. М.Драглманова, 2003.
5. *Чирікова А.* Успішний менеджмент не має статі// Протокол й етикет.- К., Знання, 2003.
6. *Грановска Р.* Ставлення до ділової жінки в суспільстві.- Львів, Вид-во "Наука і мистецтво", 2003.
7. *Нікіміна І.В.* Особливості оптимізації розвитку творчого потенціалу студента технічного університету//Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова №11(21)-К.,2007- С.131-136.
8. *Редько О.В., Нікіміна І.В.* Психологічні особливості жіночої стратегії професійної самореалізації //73-я наукова конференція молодих учених, аспірантів і студентів. Ч.І.- К., НУХТ, 2007.- С.18.

Стаття надійшла до редакції