

ФЕНОМЕН АКАДЕМІЧНОГО ЕЙДЖИЗМУ У СОЦІАЛЬНІЙ ПЕРЦЕПЦІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТИ

THE PHENOMENON OF ACADEMIC AGEISM IN THE SOCIAL PERCEPTION OF EDUCATION SUBJECTS

Статтю присвячено теоретичному узагальненню й емпіричній верифікації феномену академічного ейджизму в освітньому середовищі України з погляду надавачів (педагогів) та отримувачів (школярів і студентів) освітніх послуг. Шляхом тематичного аналізу оцінних конструктів есе «Мій улюблений педагог» у рамках описового (герменевтичного) емпіричного дослідження було виокремлено низку поцінованих молодим поколінням особистісних рис (емоційна зрівноваженість, справедливість, організованість та ін.) і професійних якостей педагогів (відданість своїй професії в поєднанні з глибокими знаннями предмета, вміння пов'язувати теорію з практикою, володіння інтерактивними методами навчання та ін.), причому пріоритет віддався комунікативним диспозиціям (повага і безумовне прийняття учня чи студента, щирість, відвертість, чесність, емпатія, доступність, почуття гумору тощо), здатним викликати довіру, почуття захищеності та впевненості у собі, мотивувати до навчання і розвивати критичне й творче мислення. Встановлено, що латентні симпатії молодого покоління належать молодшим за віком педагогам як таким, що менше зазнали на собі впливу емоційного вигорання та професійної деформації. Лонгітюдне включене спостереження, аналіз контенту обговорення проблеми у фокус-групах дав змогу визначити труднощі (дигітальний і мовний розриви, джейнізм, едалтизм, психофізична інволюція, ослаблення резильєнтності), переваги (любов до професії, мудрість, емоційна зрілість, комунікативна компетентність, професіоналізм) і стратегії досягнення вікової різноманітності (адміністративна підтримка, викоринення мобінгу, зумовленого віком працівника, соціальна справедливість, міжпоколінна співпраця, наставництво, самоорганізація і громадська діяльність, турбота про здоров'я) як засобів підвищення конкурентоздатності і психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників ЗВО в контексті профілактики і подолання фактів академічного ейджизму.

Ключові слова: академічний ейджизм, вікова різноманітність, міжпоколінна взаємодія, соціальна перцепція, освіта.

The article substantiates theoretically and verifies empirically the phenomenon of academic ageism in the Ukrainian educational environment from the point of view of providers (teachers) and recipients (schoolchildren and students) of educational services. Evaluative constructs used in "My favourite teacher" essays were analysed within our descriptive (hermeneutic) empirical study and we determined teachers' personal traits (emotional balance, fairness, time management skills, etc.) and professional qualities (devotion to their profession combined with deep knowledge, the ability to connect theory with practice, mastered interactive teaching methods and etc.) that were highly esteemed by schoolchildren and students. Additionally, the priority was given to communicative skills (respect and unconditional acceptance of schoolchildren and students, sincerity, openness, honesty, empathy, accessibility, sense of humour, etc.) that help schoolchildren and students to feel trust, have a sense of security and self-confidence, motivating learning and developing critical and creative thinking. The latent sympathies of the younger generation belonged to younger teachers as those who were less affected by emotional burnout and professional deformation. The performed longitudinal included observation, content analysis of the discussion organised in focus groups allowed us to identify difficulties (digital and language gaps, Jainism, adultism, psychophysical involution, weakened resilience), advantages (love for the profession, wisdom, emotional maturity, communicative competence, professionalism) and strategies (administrative support, eradication of mobbing related to an employee's age, social justice, intergenerational cooperation, mentoring, self-organization and social activities, health care) for achieving the age diversity as a means increasing the competitiveness and psychological well-being of scientific-pedagogical workers and preventing and overcoming the facts of academic ageism.

Key words: academic ageism, age diversity, intergenerational interaction, social perception, education.

УДК 159.9:37.015.3
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.51.12>

Карпенко З.С.

Д.психол.н.,
професор кафедри теоретичної
та практичної психології
Національний університет «Львівська
політехніка»

Складна, диспропорційна вікова структура сучасного суспільства помножує притаманні йому політичні й економічні суперечності та спонукає шукати відповіді на виклики, породжені демографічним фактором. Так, згідно з прогнозом ВООЗ від 2016 року, кількість людей віком 60 років і старших зросте з 900 мільйонів до 2 мільярдів до 2050 року, тобто збільшиться з 12 до 22 відсотків – майже до чверті населення світу [10]. Статистичні дані вікової структури населення України підтверджують вказану тенденцію, позаяк частка людей віком від 60 років становить 23% з вираз-

ним трендом до збільшення, а частка молодих людей від 15 до 24 років заледве сягає 10% [3].

Суттєво погіршує міжпоколінно-віковий дисбаланс російсько-українська війна, що відволікає трудові ресурси на збройне протистояння агресору, а також сприяє масовому відтоку працездатного населення за кордон заради порятунку і безпеки насамперед малолітніх дітей. За цих умов закріплення робочих місць і посад за людьми пенсійного віку (60+) виступає об'єктивною необхідністю і вимушеним способом заповнити брак робочої сили, яка вимивається з різних галузей суспільного

виробництва. На заваді реалізації викликаного воєнним станом запиту стоять перцептивні упередження молодшого покоління щодо людей пізнього зрілого й похилого віку та їх когнітивних і фізіологічних кондицій, психічної адекватності тощо.

Справедливості ради слід відзначити, що вікові (ейджистські) стереотипи не зовсім безпідставні: геронтологія давно і досконало вивчила інволюційні зміни людей так званого третього віку; водночас їй відомі і явища вітаукту – сповільнення процесів старіння завдяки фізичній та інтелектуальній активності, участі людей літнього віку в посильній суспільно корисній праці, здоровому способу життя та ін. [9]. У цьому контексті відчутні переваги на ринку праці мають представники інтелектуально насичених науково-педагогічних і художньо-мистецьких професій, які пред'являють менше вимог до фізичного здоров'я їх носіїв. Водночас стрімкий розвиток і розповсюдження інформаційно-комунікаційних технологій створює їм серйозні труднощі, оскільки опанування ними потребує зміни вироблених і апробованих багатолітнім досвідом способів пошуку, опрацювання, верифікації та тиражування наукових, освітніх, культурно-мистецьких продуктів тощо.

З іншого боку, актуальний нині пошук дієвих засобів підвищення конкурентоздатності учителів і науково-педагогічних працівників пов'язаний з ідеологічною й організаційно-управлінською несумісністю задекларованих і частково реалізованих соціальних практик у контексті забезпечення високої якості освіти в Україні із залишковими явищами ще радянської спадщини. Мовиться про дотепер не подолану поляризацію геронтократії як влади стариків, що гальмує динамічний рух суспільства уперед, і геронтофобії як страху постаріти, і знецінення старих людей через їхню психофізичну дефіцитарність та здебільшого маргінальне становище на арені суспільного життя/боротьби/змагання за вищі позиції/статуси/привілеї тощо [7; 8].

Попри очевидну необхідність подолання вказаної контрверзи як ціннісно-організаційного рудименту ще радянської системи освіти, спостерігаємо лиш поодинокі спроби заглянути за лаштунки цієї проблеми. Так, юридичним аспектам профілактики й подолання ейджизму в Україні присвячено статтю О.В. Макарової та О.О. Гоцуляк [3], соціально-педагогічним – дослідження Н.П. Печериці [5; 6]. Ще раніше проблему ейджизму в Україні порушила психолог Л.Г. Магдисюк [2], але й досі цю проблему не було поставлено у фокус дослідження мобінгу як злоряксісного соціально-психологічного явища, що підмінює собою здорову конкуренцію між персоналом організації, консолідованими зусиллями яких тільки

і можливо, приміром, забезпечити якісну професійну підготовку майбутніх фахівців у закладах вищої освіти, які своєю чергою мають стати конкурентоздатними на світовому ринку праці [1].

Розв'язання проблеми ейджизму як різновиду дискримінаційної практики щодо осіб похилого віку та одного з предикторів мобінгу можна знайти в обґрунтуванні ресурсності вікової різноманітності, що подібно до мультикультурної різноманітності не утруднює, а фасилітує освітнє середовище як у напрямі підвищення успішності школярів, досягнення кращих результатів у науково-педагогічній царині, так і в напрямі гуманізації морально-психологічного клімату в українських закладах освіти.

Найновіші публікації зарубіжних авторів свідчать про посилену увагу до вікової різноманітності як цінного культурного й цивілізаційного надбання, яке потрібно раціональніше використовувати в різних царинах суспільного життя загалом та в практиці підготовки фахівців з вищою освітою зокрема [13]. Проте більшість цих публікацій стосується забезпечення вікової різноманітності шляхом інклюзії старших, порівняно з основним контингентом, студентів у сучасні університети США [13], Італії [12], Швеції [11] та інших країн. При цьому рефлексуються виклики/труднощі, можливості/переваги та стратегії/шляхи трансформації й гармонізації внутрішньо- та зовнішньоуніверситетської взаємодії різних її індивідуальних суб'єктів та цілих підрозділів/служб з урахуванням мобільності трудових ресурсів, необхідності перманентної самоосвіти і підвищення кваліфікації, а часто й перенавчання, здобуття суміжної, а часто й кардинально нової спеціальності, потреба в чому може виникнути на будь-якому етапі життя людини, зокрема й на так званому етапі пізньої зрілості – геронтогенезі. Однак досліджень на цю тему традиційно бракує.

Помітною подією, що привернула увагу українських дослідників до явища ейджизму, став захист у 2020 році дисертації Н.М. Печериці, яка ввела в науковий дискурс поняття «ейджизм студентської молоді» як латентної форми негативного стереотипу здобувачів вищої освіти 18–25 років до осіб похилого віку, що проявляється в міжособистісних взаєминах і у самоставленні (авторка пише «внутрішньоособистісних взаєминах», що, на наш погляд, не зовсім коректно). При цьому виокремлюється цілий спектр когнітивних, мотиваційно-ціннісних, емоційно-вольових та поведінкових ознак чи, скажімо, індикаторів цих перцептивних упереджень, як-от: брак знань або їхня недостовірність щодо процесу старіння, знецінення досвіду старшого покоління, страх перед власним старінням, відраза до представників «тре-

тього віку», власна епатажна поведінка як символічна демонстрація переваги й домінування над людьми похилого віку та ін. [6].

Термін «академічний ейджизм», винесений у заголовок цієї статті, не стосується стереотипів сприймання студентською молоддю як специфічною соціально-демографічною групою осіб похилого віку загалом, а лише стереотипів, які побутують в освітньому середовищі закладів вищої освіти стосовно передовсім науково-педагогічних працівників передпенсійного й пенсійного віку як з боку студентів, так і з боку молодших представників професорсько-викладацького складу.

Незважаючи на можливий обсяг поняття академічного ейджизму, представлені нижче результати дослідження ґрунтувалися на експлікації оцінних уявлень студентської молоді про педагогів, насамперед осіб похилого віку. Таке емпіричне дослідження належить до розряду якісних, себто описових чи герменевтичних, і проводилося в рамках вивчення спецкурсу «Геронтопсихологія» для студентів третього курсу спеціалізації «Психологічне консультування». Вибірка становила 90 осіб.

Метою першого етапу дослідження став тематичний аналіз зворотного зв'язку від студентів про їхнє ставлення до факту вікової різноманітності у сфері освіти. З цією метою тим же було запропоновано написати *есе на тему «Мій улюблений педагог»* з характеристикою двох осіб: 1) шкільного вчителя; 2) викладача університету без зазначення предмета (навчальної дисципліни) чи прізвища з ініціалами. Стаття і приблизний вік рекомендувалося вказати. Під час написання есе слід було зазначити: а) характерні риси особистості педагога; б) відомі їм обставини та особливості його професійної підготовки; в) стиль спілкування вказаних осіб, які особисто приваблювали респондентів чи високо ними цінувалися.

Прихованою метою зазначеного завдання було: 1) з'ясувати, чи існує зв'язок між віком референтних (улюблених, авторитетних) педагогів і професійно-ціннісними орієнтаціями респондентів; 2) визначити вікові переваги студентів стосовно улюблених педагогів та ймовірні підстави такого вибору; 3) намітити шляхи оптимізації міжвікової взаємодії в академічному середовищі ЗВО з урахуванням завдань і запитів професійно-особистісного становлення майбутніх психологів.

У результаті тематичного аналізу студентських есе встановлено таке:

1) характеристики улюблених шкільних учителів містили значно більше конотацій, ніж характеристики референтних викладачів ЗВО, що пояснюється меншою тривалістю взаємодії з останніми, яка скорочується вимушеним переходом на дистанційне навчання, а тому – обмеженням безпосередньої міжособистісної

взаємодії, яка високо цінується всіма комунікантами;

2) з-поміж особистісних рис найбільш затребуваними названо емоційну врівноваженість, справедливість як поєднання доброзичливої підтримки з вимогливістю, організованість, сумлінність, мудрість як уміння знайти вихід зі скрутної ситуації;

3) найбільш важливими професійними якостями респонденти вважають відданість своїй професії/захопленість предметом викладання та намагання зацікавити ним учнів/студентів, уміння пов'язувати теоретичний матеріал з практикою (розбір консультаційних кейсів, презентація особистого досвіду), використання інтерактивних методів і засобів унаочнення дидактичного матеріалу, професійна творчість;

4) комунікативні якості педагогів прогнозовано отримали найбільше представництво у змісті есе. Найбільше значення для учнів/студентів мають: повага і прийняття, щирість, відвертість, чесність (автентичність) у взаєминах, емпатія й емоційна підтримка, довіра і доступність, почуття гумору, назагал – уміння створити «приємну атмосферу» як чинник фасилітації групової роботи;

5) прикметно, що в число улюблених педагогів потрапляли різні вчителі-предметники – особи різного віку і статі. З етичних міркувань навчальна дисципліна викладачів університету не вказувалася, а вказівку зазначити приблизний вік викладача частина студентів проігнорувала. Цей факт підсвідомого опору (забування інструкції до завдання) потребує додаткового прояснення. Тим не менш тенденція залишається сталою: в когорту вибраних потрапляли особи різного віку.

Однак із загальних міркувань студентів випливає, що перевага все ж надається молодшим викладачам, які є доступнішими для здобувачів вищої освіти через те, що: а) самі вчать, навчаючи інших, весь час підвищують свій професійний рівень шляхом самоосвіти, мають широкі інтереси і проявляють громадську активність; б) краще розуміють потреби молоді та відгукуються на них, надаючи адекватну професійну допомогу, практикують паритетний (діалогічний) стиль спілкування. Імовірно, йдеться про меншу культурну й ментальну дистанцію між поколінням молодих викладачів і студентів, адже, попри високий професіоналізм і солідний життєвий досвід, викладачі пізнього зрілого віку, за влучним висловом однієї студентки, «не запалюють серця». З проаналізованих есе випливає, що для *подолання культурного розриву* молодих здобувачів освіти від своїх набагато старших наставників останнім потрібно дбати про підтримання на належному рівні свого енергетичного потенціалу (фізичного й емоційного

здоров'я), бути в курсі сучасних молодіжних інтересів і рухів, запобігати професійній деформації та вигоранню.

Другим етапом емпіричного дослідження в царині особливостей академічного ейджизму стало підбиття підсумків багаторічного включеного спостереження, матеріалів фокус-груп з представників професорсько-викладацького складу (орієнтовно 60 осіб) з таким тематичним аналізом контенту, що дало змогу виокремити три засадничі аспекти вікової різноманітності як засобу подолання ейджизму щодо науково-педагогічних працівників передпенсійного й пенсійного віку.

Труднощі викладачів/науковців пізнього зрілого віку:

- дигітальне відставання від покоління молодших колег у плані володіння інформаційними технологіями, утруднене набування навичок навігації й комунікації в освітньо-науковому медіасередовищі;

- лінгвістичне відставання у сенсі слабкого володіння іноземними мовами (насамперед англійською), що перешкоджає інтеграції вітчизняних науково-педагогічних кадрів зрілого віку в глобальний освітньо-науковий простір;

- джейнізм – упереджене скептично-знецінювальне ставлення частини студентів до викладачів поважного віку як прояв розповсюдженого негативного стереотипу щодо сприймання стариків (немічні, малопродуктивні, інертні тощо), а також едалтизм як прояв зверхнього, надміру критичного ставлення старших викладачів до студентів та молодших від себе колег;

- реальна психофізична інволюція окремих органів і функціональних здатностей (погіршення концентрації уваги, короткочасної пам'яті, сенсорного розрізнення тощо);

- ослаблення резильєнтності, що проявляється в пониженій стресостійкості й фрустраційній толерантності, вищій імовірності емоційного вигорання, появи депресії й почуття безнадії внаслідок низки об'єктивних і суб'єктивних причин.

Переваги науково-педагогічних працівників пізнього зрілого віку:

- любов до професії, висока мотивація до збереження за собою робочого місця, що поєднується з готовністю до підвищення рівня своєї кваліфікації та набуття нових компетентностей;

- мудрість як системний когнітивний конструкт, який проявляється у високому рівні розвитку соціального інтелекту, багатому життєвому досвіді виходу зі скрутних ситуацій;

- емоційна зрілість як прояв розвинутого емоційного інтелекту (уникнення крайніх емоційних реакцій, самовладання, врахування своїх і чужих інтересів, здатність до справедливого оцінювання вчинків тощо);

- комунікативна компетентність і досвід розв'язання педагогічних конфліктів на підставі розвинутої інтерперсональної рефлексії й емпатії;

- глибокі знання, обізнаність у певній галузі науки, індивідуальний стиль науково-педагогічної діяльності.

Стратегії подолання академічного ейджизму через досягнення вікової різноманітності в організаційному середовищі ЗВО:

- адміністративна підтримка кваліфікованих і досвідчених кадрів у спосіб створення умов для використання їхніх здібностей задля досягнення високого командного результату, наприклад, шляхом зниження аудиторного навантаження, переводу на віддалену працю тощо;

- викорінення ейджистських настановлень й утвердження шанобливого ставлення до працівників різного віку, справедливого поцінування внеску кожного у сукупний ефект роботи певного структурного підрозділу ЗВО;

- налагодження творчої співпраці викладачів і студентів над науковими проектами, запровадження інституту наставництва досвідчених викладачів над нещодавно рекрутованими викладачами чи молодими науковцями, а також молодших колег над старшими з метою надання допомоги і навчання їх нових інформаційних технологій та набуття певних навичок сучасної організації праці;

- самоорганізація науково-педагогічних працівників похилого віку задля обговорення актуальних робочих питань, взаємодопомоги, відстоювання своїх прав, обміну досвідом підтримання працездатності та ін.;

- турбота про зміцнення здоров'я і якісне проведення дозвілля працюючих пенсіонерів (медичне страхування, пріоритетне виділення путівок у санаторно-оздоровчі заклади з повним або частковим відшкодуванням затрат, належне облаштування робочого місця з дотриманням санітарно-гігієнічних та ергономічних норм і т. д.).

З вищевикладеного випливає, що розроблення системи заходів з профілактики і подолання ейджизму та забезпечення вікової різноманітності в академічному середовищі ЗВО має стати складовою частиною державної освітньої політики, а не лише приватною ініціативою окремих ентузіастів чи зацікавлених професійних спільнот. На часі не лише пілотні описові студії, а і строго вивірені експериментальні дослідження з рандомізованими групами або вибірками з іншими формами дизайну експериментальних груп та фіксацією відповідних зрушень у разі запровадження рекомендованих технологій підвищення конкурентоздатності ЗВО і забезпечення психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників різного віку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Карпенко З.С. Мобінг в акмеперіоді: ризики і ресурси корекції життєвого сценарію особистості. *Психологічний часопис*. 2018. № 6(16). С. 82–94.
2. Магдисюк Л.І. Теоретико-емпіричні межі поняття ейджизму у психології. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2013. № 3(32). С. 167–172.
3. Макарова О.В., Гоцуляк О.О. Питання ейджизму в Україні. *Молодий вчений. Юридичні науки*. 2020. № 8(84). С. 74–77.
4. Міщиха Л.П. Психологічні особливості життєвої кризи похилого віку. *Вісник Одеського національного університету* : збірник наукових праць. Одеса, 2011. Т. 16, вип. 11, ч. 1: *Психологія*. С. 344–351.
5. Печериця Н.М. Ейджизм студентської молоді та соціально-педагогічні напрями його подолання. *Педагогічні науки*. 2018. Випуск LXXXII. Том 2. С. 216–220.
6. Печериця Н.М. Соціально-педагогічна корекція ейджизму студентської молоді в освітньо-культурному середовищі ЗВО : дис. ... канд. пед. наук. Харків, 2020. 267 с.
7. Новікова Ж.М. Особливості соціального становища людей похилого віку: теоретичне дослідження. *Наукові студії із соціальної та політичної психології* : збірник статей. 2011. Вип. 26. С. 65–75.
8. Шамне А.В., Євпак Ю.І. Уявлення про старість і ставлення до неї в юнацькому віці. *Humanitarian studios: pedagogics, psychology, philosophy*. 2018. Vol 9. № 5. С.78–85.
9. Fabiś A., Wawrzyniak J., Chabior A. Ludzka starość. Wybrane zagadnienia gerontologii społecznej. Kraków : Oficyna Wydawnicza «Impuls», 2015. 336 s.
10. Hoenigman Meyer E. Panel: Age Discrimination Issues in Higher Education – Handout: Ageism and the Job Hunt. *Journal of Collective Bargaining in the Academy*. Volume O. National Center Proceedings. 2017. Article 50. URL: <https://thekeep.eiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1702&context=jcba>.
11. Martinsson J. Age discrimination at Swedish Universities. Bachelor Thesis. 2020. 21 p. URL: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1441626/FULLTEXT01.pdf>.
12. Mazzetti G., Vignoli M., Guglielmi D., Van der Heijden B., Evers A. You're Not Old as Long as You're Learning: Ageism, Burnout, and Development Among Italian Teachers. *Journal of Career Development*. 2022. Vol. 49(2). Pp. 427–442.
13. Morrow-Howell N., Galucia N., Swinford E. & Tanner M. Challenges and opportunities of age diverse universities: Perspectives from admissions and career services. *Gerontology & Geriatrics Education*: Taylor & Francis Group, LLC. 2020. 17 Dec. 19 p. URL: <https://doi.org/10.1080/02701960.2020.1864345>.