



# Креативний простір України та світу

Колективна монографія

УДК 009:3(082)  
К79

К79 **Креативний простір України та світу:** кол. моногр. – Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2022. – 264 с.

**ISBN 978-617-7886-35-7**

**Рецензенти**

**Штулер Ірина Юрївна,**  
*доктор економічних наук, професор,  
перший проректор ВНЗ «Національна академія управління»*

**Погоріла Світлана Григорівна,**  
*кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри славістичної філології,  
педагогіки і методики викладання  
Білоцерківського національного аграрного університету*

**Харченко Артем Вікторович,**  
*кандидат історичних наук, доцент,  
доцент кафедри українознавства, культурології та історії науки  
Національного технічного університету  
«Харківський політехнічний інститут»*

*Рекомендовано до друку редакційною колегією збірника наукових праць  
«Соціально-гуманітарний вісник» (протокол № 2-мн від 23.04.2022)*

У монографії висвітлюються актуальні питання сучасного розвитку соціально-гуманітарної сфери України та світу. Досліджуються проблеми креативного розвитку педагогіки, соціології, філософії, психології, соціальних комунікацій, спорту, фізичної культури, туризму, мистецтвознавства, культурології, філології, історії, економіки, управління, права. Монографія буде корисною науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, а також широкому колу осіб, які цікавляться питаннями сучасного розвитку соціально-гуманітарної сфери.

**ISBN 978-617-7886-35-7**

© СГ НТМ «Новий курс», 2022  
© Автори, 2022

**Розділ перший.****Педагогіка, соціологія, філософія, психологія,  
соціальні комунікації**

1.1.	Викладання дисципліни «Педагогіка» у форматі змішаного навчання	...	6
1.2.	Methodical approaches to the formation of geological and geomorphological skills of students in the study of school geography	...	9
1.3.	Cartometric knowledge and skills as a component of cartographic literacy of schoolchildren	...	16
1.4.	The role of industrial practice in the formation of professional and pedagogical competence of the future teacher of geography	...	21
1.5.	Formation of an athlete's personality and development of his human capital as an object of educational policy in the field of sports	...	29
1.6.	Features of the introduction of specialized training of high school students in sports	...	36
1.7.	Professional competence as a normative complex-integrative characteristic of the personality of a future physical education teacher	...	42
1.8.	The essence of professional training of future teachers of physical culture in a pedagogical institution of higher education	...	47
1.9.	Organizing and conducting physical education classes with students of the special medical group in higher education institutions	...	52
1.10.	Synergistic approach of improvement of professional competence of physical culture teacher	...	56
1.11.	Основні аспекти підготовленості фахівців економічного напрямку до дотримання культури професійного спілкування	...	64
1.12.	Освіта під прицілом: історія і сучасність	...	70
1.13.	Особливості вертикальної гендерної сегрегації в університеті (на прикладі Варшавського та Чернівецького університетів)	...	79

**Медіна Тетяна В'ячеславівна**  
Кандидат соціологічних наук, доцент  
*Чернівецький національний університет*  
*імені Юрія Федьковича*

### **1.13. Особливості вертикальної гендерної сегрегації в університеті (на прикладі Варшавського та Чернівецького університетів)**

Звичайним стереотипом, який існує в суспільстві, є уявлення про те, що чоловік-керівник – явище природне, в той час як жінка-керівник – швидше виключення з правила. Соціальний контракт, який закріплює гендерні ролі чоловіка і жінки, передбачає, що чоловік більше орієнтований на трудову діяльність, його завданням є матеріальне забезпечення, а доля жінки – це сім'я та домашнє господарство, тому трудова діяльність для неї є вторинною і неперспективною. Отже, можна припустити, що чоловік зацікавлений в службовому просуванні, а для жінки це неактуально.

У сфері економіки гендерна сегрегація є однією з характеристик ринку праці і присутня на рівні секторів економіки, галузей, підприємств, професій, посад у вигляді домінування представників тієї чи іншої статі. У наукових дослідженнях та політично орієнтованих працях це явище трактується як одна з форм дискримінації жінок на ринку праці, тобто як явище, з яким необхідно боротися [2, 3].

Дослідження, зазначене в назві статі, присвячене вивченню вертикальної гендерної сегрегації, яка отримала назву «скляної стелі», тобто такого рівня кар'єрної ієрархії, вище якого жінки не мають можливості піднятися. Хоча формальних обмежень для того, щоб посісти позицію вище «скляної стелі», немає, проте фактично жінки не можуть просунутися вище посад певного рівня. Проблема «скляної стелі» притаманна практично для всіх країн, у тому числі й для розвинених.

Освіта є гендерованим соціальним інститутом, тобто гендерний складник присутній у процесах, практиках та ідеологіях, а головне – у розподілі влади, які визначають функціонування цієї сфери. Так, згідно з результатами дослідження, проведеного Організацією «Європейська платформа для науковиць» (2018 р.), жінки обіймають у середньому лише 19% академічних посад, попри те що вони становлять понад 50% студентів ЄС і отримують 45% докторських ступенів у країнах ЄС [4]. Вивчення сегрегаційних процесів у вищій освіті важливо не лише з наукової, але й з практичної точки зору, оскільки дає можливість

внесення змін у менеджмент університетів з метою ліквідації гендерної дискримінації.

На думку деяких дослідників, жінки з самого початку свого кар'єрного зростання можуть не бажати отримувати висококваліфіковані робочі місця, оскільки стикаються із стереотипізацією [9].

Проблема доступу жінок до посад вищого рівня в закладах освіти була предметом дослідження, проведеного групою науковців у Кенії [10]. Вони виявили вплив індивідуального, культурного та структурного (інституційного) факторів, які сприяють низькому представництву жінок на адміністративних посадах. Поєднання цих факторів сприяє збільшенню кількості жінок на вищих адміністративних посадах.

Метою дослідження є порівняння можливостей доступу жінок в польських та українських університетах до вищих адміністративних посад. Припускаємо, що особливості гендерної культури Польщі та України накладають відбиток на гендерну структуру університетів.

Порівняння обох країн за критеріями, що містяться в Глобальному звіті щодо гендерного розриву-2020, свідчить про те, що Польща знаходиться на 40, а Україна на 59 місці з 153 країн [6, с. 13]. Індекс гендерного розриву в Польщі незначно вищий за український і сягає 0,736 проти 0,721 в Україні. За критерієм «економічна участь і можливості», «доступ до освіти» Україна незначно випереджає Польщу, проте за критерієм «політична участь» має нижчі показники (0,711 проти 0,256 у Польщі). Зауважимо, що середні позиції обох країн у Глобальному звіті щодо гендерного розриву-2020 стали можливими завдяки високому рівню освіти населення, а також рівним умовам для жінок і чоловіків в отриманні освіти.

Стартом професійно-посадової кар'єри в університетах є заняття науковою діяльністю. Аналіз представленості жінок у загальній кількості дослідників, згідно статистичних даних ЮНЕСКО, незначно вищий в Україні 44,7% проти 38,1% в Польщі [7]. Можна припустити, що ситуація пояснюється фемінізацією науки в Україні внаслідок низької оплати праці в закладах вищої освіти.

Проаналізуємо гендерні структури обох країн на прикладі двох університетів – Варшавського та Чернівецького. Порівняння гендерної структури двох університетів дає підстави зробити висновок, що для обох притаманні ознаки гендерної сегрегації: чим вищий рівень посади у вертикальній ієрархії університету, тим нижче представництво жінок. Зокрема, ректорами обох університетів є чоловіки, проректори-жінки

складають 25% в обох університетах (Статистичний аналіз ґрунтується на даних, які містяться на сайтах ЗВО: Варшавський університет <http://rownowazni.uw.edu.pl/>, Чернівецький університет). Чим нижчий рівень посади, тим більше на них жінок в обох університетах: у Варшавському університеті з 24 факультетів жінки є деканами на 6 (що складає 25%), у Чернівецькому з 12 факультетів жінки є деканами на трьох факультетах (що так само складає 25%). Порівняння представленості жінок на посадах заступників деканів демонструє такий же рівень представленості жінок, причому в обох університетах він однаковий і сягає 25%.

Ознайомлення з результатами дослідження, проведеного у Варшавському університеті Комітетом з аналізу наукової діяльності Ради NCN (липень-вересень 2021, обсяг вибірки – 5800 респондентів, з них 3700 жінок і 2100 чоловіків) [5]. Згідно його результатів, жінки частіше відчують нерівність у розподілі посадових обов'язків та розмірі оплати праці, ніж чоловіки, зайняті на тій самій посаді та на схожому етапі наукового розвитку. Вони також відчують тиск, внаслідок якого змушені частіше братися за додаткові завдання, щоб доводити свою цінність. У своїй роботі учасники опитування дуже часто стикаються з такими явищами, як перешкоджання просуванню по службі, мобінг, дискримінація жінок, які планують завагітніти чи народжувати дітей. У свою чергу, учасники дослідження-чоловіки вказували на порушення принципів гендерної рівності у підрозділах університету та науковому середовищі, наприклад, факт створення спеціальних програм, орієнтованих виключно на жінок, запровадження гендерного паритету в окремих підрозділах та невинуватене, на їхню думку, надмірне представництво жінок на керівних посадах [5].

На жаль, в Україні не проводяться дослідження такого масштабу, проте результати проекту «Коли наука – жінка», проведеного зусиллями науковців з Української асоціації дослідників освіти та Університету Адама Міцкевича (учасницями з боку України стали О. Заболотна, Т. Медіна, С. Щудло, Л. Загоруйко), дають можливість отримати загальне уявлення щодо стану гендерної рівності серед викладачів українського університету [1]. Дослідження ґрунтувалось на поєднанні трьох методів – кількісного (аналізу статистичної інформації щодо кількості науковців за статтю та науковими ступенями), онлайн-опитування викладачів/викладачок STEM-факультетів, а також глибинних інтерв'ю.

Згідно отриманих даних, науковиці досить рідко прямо визнають існування гендерної нерівності в університеті через нерозуміння або

неприйняття поняття «дискримінація» стосовно себе. У чоловіків і жінок різне уявлення про дискримінацію: чоловіки заперечують наявність дискримінації за ознакою статі в університеті; жінки її вербально заперечують, водночас надають додаткову інформацію, яка може розглядатися як маркована гендерна нерівність.

На рівні масової свідомості щодо гендерної дискримінації в університеті поширеним є стереотип «це надумана проблема, не наша, у нас усе добре», трансльований соціальними групами, які не визнають того, що користуються привілеями. Саме про ці ці привілеї і свідчать жінки, не називаючи їх дискримінацією.

Варшавський університет став першим університетом Польщі, який прийняв «План гендерної рівності» – стратегію дій на 2020-2023 роки [8]. Стратегія базується на п'яти цілях, сформульованих на основі досліджень потреб спільноти Варшавського університету, експертних консультацій та рішень, які використовуються в європейських університетах. Серед цілей Плану гендерної рівності університету підтримка розвитку наукової кар'єри жінок, підвищення гендерного балансу під час прийому на роботу жінок та чоловіків, сприяння поєднанню роботи і сімейного життя, а також збільшення збалансованого гендерного представництва в управлінні факультетами, у керівництві університету, в експертних групах.

Отже, порівняння стану гендерної рівності в польському та українському університетах дозволило зробити висновок, що в обох ЗВО наявна вертикальна гендерна сегрегація, яка проявляється у вигляді недостатнього представництва жінок на вищих адміністративних посадах. Польські науковиці часто зустрічаються з гендерною дискримінацією, в той час як учасниці дослідження в Україні заперечують існування такої проблеми. Разом з цим, додаткова інформація від учасниць дослідження може розглядатися як маркована гендерна нерівність. Причиною існуючої розбіжності в оцінках можна вважати недостатній рівень знань науковиць з України про стереотипи, упередження, дискримінацію, їх джерела, психологічні, соціальні та юридичні наслідки їх використання. Можна припустити, що ознайомлення з практиками поширення гендерної рівності, які існують у Варшавському університеті, сприятиме запровадженню таких стратегій в українських університетах і виходу їх на європейський рівень в питаннях гендерної рівності.

Джерела

1. Коли наука – жінка: сайт Української асоціації дослідників освіти. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uera.org.ua/uk/node/166>

2. Bridges W. Rethinking Gender Segregation and Gender Inequality: Measures and Meanings. *Demography*, 40(3), P. 543-568.
3. Charles M. Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica*, 46(4), P. 267-287. [Электронный режим]. – Режим доступа: [www.jstor.org/stable/4194993](http://www.jstor.org/stable/4194993)
4. European Platform of Women in Science (2020). Who we are. [Web-page]. – Retrieved from <https://epws.org/who-we-are/>
5. Funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w nauce – wyniki badania NCN. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rownowazni.uw.edu.pl/funkcjonowanie-kobiet-i-mezczyzn-w-nauce-wyniki-badania-ncn/>
6. Global Gender Gap Report 2020: Insight Report. Cologny/Geneva, Switzerland. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)
7. Participation of female researchers in Europe; Source: UNESCO Institute for Statistics, June 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf>
8. PLAN RÓWNOŚCI PŁCI. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rownowazni.uw.edu.pl/plan-rownosci-plci-dla-uw/>
9. Summers L H. Remarks at NBER conference on Diversifying the Science & Engineering Workforce. Harvard, 2016.
10. Tanya M. Timmers, Tineke M. Willemsen, Kea G. Tijdens. Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures. *High Educ* (2010) 59:719-735 DOI 10.1007/s10734-009-9276-z

**Pyrko Olga**

*Candidate of Biological Sciences, Associate Professor  
Bogdan Khmelnytsky Melitopol State Pedagogical University*

**Kazakova Svetlana**

*Candidate of Biological Sciences, Associate Professor  
Melitopol Institute of Ecology and Social Technologies  
of University «Ukraine»*

#### **1.14. Application of integrated technologies in the system «General educational institution – institution of higher education» in preparing future specialists-teachers of ecological and biological industry**

Global priorities that are crucial to the future of human civilization include society, man and nature in their interconnectedness and interdependence. Today, the fact of the existence of a real threat of imbalance in the natural environment as a result of unrestrained technological human activity is indisputable. Man's attitude to the environment, finding out the place and role of man in relation to nature is gaining great practical relevance around the world today. In the context of harmonization of relations between society and nature, it is important to cultivate, especially among young people, a valued attitude to the environment based on knowledge of the laws of nature, in accordance with the logic of natural processes. A special role in this belongs to the specialist-teacher, who should purposefully educate environmentally literate and responsible people [1-3, 10].

Biological education forms in the younger generation the notion of life as the highest value, and of man – as an integral part of living nature. The study of basic biological laws contributes to the assertion that the