

Особливі труднощі відчуває учитель, коли він стоїть перед необхідністю передавати свій досвід іншим. Одну з причин таких труднощів психологи бачать у адаптації мови, якою оперує учитель-практик: діючи в умовах конкретних ситуацій, учитель не тільки не ставить своїм завданням абстрагуватися від цих умов, але й, навпаки, робить їх предметом свого аналізу. Проблема полягає у тому, що комунікація цих індивідуалізованих знань із самого початку повинна бути розрахована на їх сприйняття іншими людьми. Отже, передаваний зміст має бути так відрефлексований учителем щодо своїх потенційних слухачів, щоб він став зрозумілим і цікавим для інших [3].

Література

1. Бизяева А. А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия. Псков: ПГПИ им. С. М. Кирова, 2004. 216 с.
2. Кулюткин Ю. Н., Сухобская Г. С. Личность внутреннего мир и самореализация. СПб.: Тускарора, 1996. 175 с.
3. Кулюткин Ю. Н., Сухобская Г. С. Мышление учителя: личностные механизмы и понятийный аппарат. М.: Педагогика, 1990. 104 с.

ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ В СИСТЕМІ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Воровка Маргарита Іванівна

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри педагогіки і педагогічної майстерності,

Мелітопольський державний педагогічний

університет імені Богдана Хмельницького, м. Мелітополь

Система освіти є одним з найвпливовіших соціальних інститутів, що забезпечує ретрансляцію та формування гендерної культури особистості і суспільства в цілому, а отже сприяє відтворенню існуючих гендерних відносин – у тому числі відносин нерівності статей.

Обмеженість або недоступність в Україні гендерно деталізованих статистичних відомостей ускладнює оцінку стану гендерного розриву у певних сферах соціального життя – у тому числі у вищій освіті. Однак, це не завадить нам простежити і, навіть, статистично довести прояви гендерної дискримінації у вищій школі на прикладі її кадрового складу. Професійна діяльність у вищій школі надає рівні можливості викладачці(єві) реалізуватися в науковій та власне освітній галузі. Чи рівними є результати професійної самореалізації у вищій школі для жінок та чоловіків?

Стійкою тенденцією є стрімка фемінізація складу фахівців вищої кваліфікації (таких, що мають диплом доктора або кандидата наук) в економіці України. Як можна побачити на рис.1, протягом 1995-2012 років відносна кількість кадрів із науковим ступенем доктора наук в Україні зросла на 60,0%, причому кількість докторок збільшилася на 190,0%. Для кадрів із науковим ступенем кандидат наук ці цифри відповідно складають 53,0% і 137,0% [3, с.67–73; 4, с. 63–69].

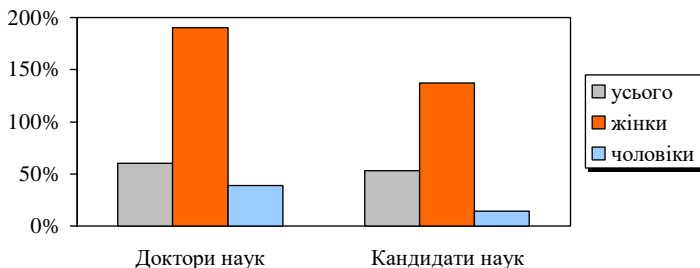


Рис. 1. Темпи фемінізації наукових кадрів вищої кваліфікації за період 1995–2012 рр

На кінець 2014 року середній вік фахівців та фахівчинь з науковими ступенями становив майже 50 років (жінок – 45, чоловіків – 54 роки). Жінки зберігають кількісну перевагу серед таких фахівців до вікової межі 50-55 років [5]. Серед науковців старшого покоління домінують чоловіки.

Названа тенденція свідчить: а) про високий творчий науковий потенціал жіноцтва, що досі не реалізований; б) про те, що фемінізація науки відбувається «знизу», від нижчих щаблів наукової кар'єри, незважаючи на вражаючі темпи зростання жінок із науковим ступенем доктор наук; в) про те, що саме за рахунок жінок відбувається омолодження науки; г) про зменшення престижу наукової діяльності та діяльності у галузі вищої освіти.

Незважаючи швидко фемінізацію, гендерна асиметрія серед фахівців вищої кваліфікації в Україні зберігає ясно виражений вертикальний характер – на кінець 2014 року жінки склали 52% кандидатів та лише 28% докторів наук.

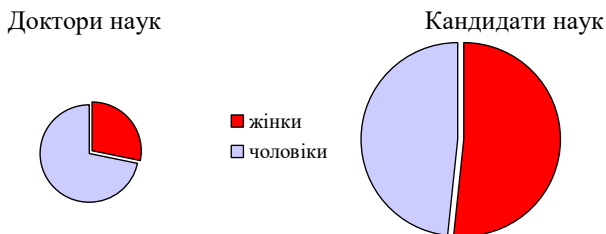


Рис. 2. Статевий розподіл фахівців вищої кваліфікації за науковими ступенями (за даними 2014 року)

При однаковому рівні наукової кваліфікації, жінки знаходяться у менш сприятливих умовах для кар'єрного зростання, ніж їх колеги-чоловіки. Це можна спостерігати на прикладі статевого розподілу вчених звань серед фахівців однакового наукового рівня. Наприклад, як демонструє рис.3, серед чоловіків-докторів наук – майже вдвічі менше доцентів, але зате вдвічі більше членів-кореспондентів і втричі більше академіків [3, с. 67–68].

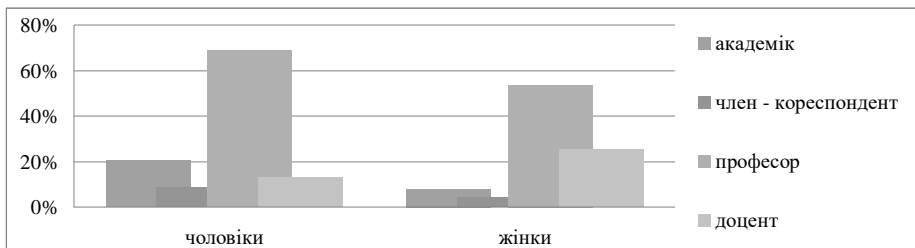


Рис. 3. Статевий розподіл вчених звань серед докторів / докторок наук (за даними 2010 року)

Як бачимо, цілком очікувано гендерна дискримінація найскравіше виявляється на вищих щаблях наукової кар'єри (академік і член-кореспондент академії наук). Красномовно виглядає вертикальний розподіл гендерного складу вчених у педагогічних науках – найбільш на сьогодні фемінізованих (див. рис.4). Жінки складають 71,5% вчених, що здійснюють дослідження у галузі педагогічних наук, 69,8% кандидатів та 56,0% докторів педагогічних наук [4, с. 42]. Разом з тим, серед 62 дійсних членів Національної академії педагогічних наук жінок – лише 9 (14,5%), а серед 86 членів-кореспондентів – 21 жінка (24,4%). [6, с. 661].

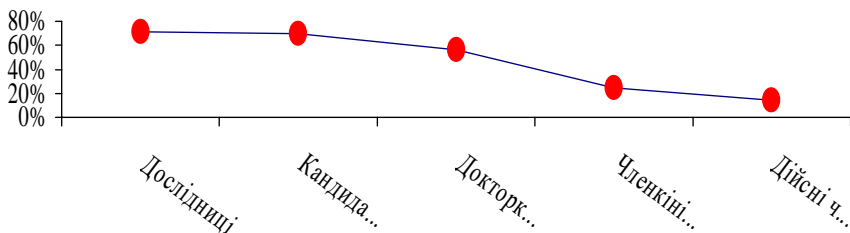


Рис.4. Розподіл жінок – дослідниць у галузі педагогічних наук по науковим ступеням та вченим званням (за даними 2012 року)

Крім наукової діяльності, вища школа надає можливість викладачам/кам здійснити кар'єру у сфері освіти. Важливо, що вона є єдиною в Україні галуззю, де існує не просто гендерний паритет, а в якій керівництво здійснюється, переважно жінками [1, с. 45]. Щоправда, в освітніх закладах частка жінок-керівників зменшується із підвищенням рівня освіти: жінки є керівниками у 98% випадках для дошкільної, у 87% для початкової, у 68% для середньої, у 30% для професійно-технічної, у 28% для усіх рівнів вищої освіти [1, с. 27]. Щодо вищої освіти III-IV рівнів, то за різними дослідженнями відсоток ректорок вищих навчальних закладів коливається

від 5,5% [10], до 9% [2] (різниця у показниках зумовлена джерелом інформації – сайтами ВНЗ, інформація на яких мінлива і не завжди актуальна).

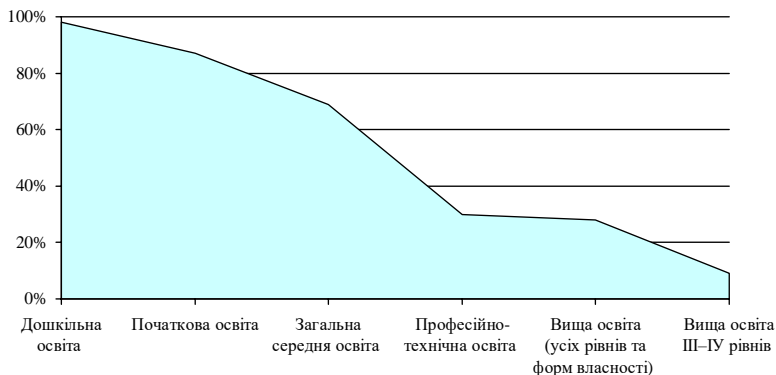


Рис. 5. Розподіл жінок-керівників за щаблями освіти

Можна стверджувати, що при формальній, конституційній та законодавчо закріпленій рівності статей, між чоловіком і жінкою у професійній діяльності в вищій школі фактично існує нерівність, зумовлена вкоріненою в соціальних нормах, традиціях, звичаях, упередженнях дискримінацією. Очевидно, що така різниця у результатах професійного просування не має ніяких об'єктивних причин, ніяких правових або нормативних підстав, ніяких формальних підстав – окрім факту належності до жіночої статі. В процесі професійної реалізації жінки виявляються у менш сприятливому становищі, ніж чоловіки, виключно через пануючі гендерні стереотипи та практики взаємодії, що склалися. Статевий склад та специфіка професійного зростання жінок у викладацькому середовищі можуть створити уявлення про меншовартість жіночого в професії, науці, культурі, суспільстві, а отже, виступають суттєвим елементом прихованого навчального плану.

Література

1. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ // Український центр суспільних даних. 2015–2017. Вересень 2017. 50 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://socialdata.org.ua/edrrou-gender/>
2. Когут І. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті // CEDOS. Аналітичний центр. 10 липня 2014. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://cedos.org.ua/uk/about>
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2010 році : стат. зб. / відповід. за вип. І. В. Калачова. – К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держкомстату України», 2011. 282 с.

4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2012 році : стат. зб. / відповід. за вип. І. В. Калачова. К. : Держкомстат України, 2013. 287 с.

5. Фахівці вищої кваліфікації України. 2014 рік / Уклад. О. І. Білоконь // Ukrstat.org – публікація документів Державної Служби Статистики України. Доповідь [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publnauka_u.htm

6. Petruchenia, H. H., Vorovka M. I. Gender issues of Ukrainian higher education // Bulgarian Journal of Science Education. Sofia, 2014. 23 (5). P. 655 – 664.

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА У СФЕРІ ДИРИГЕНТСЬКО-ХОРОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Врубель Ганна Федорівна

*концертмейстер кафедри теорії і методики
музичної освіти та хореографії,*

Мелітопольський державний педагогічний

університет імені Богдана Хмельницького, м. Мелітополь

Анотація. Стаття присвячена розвитку професійної компетентності майбутнього учителя музики в відповідності з вимогами, позначеними в професійному стандарті педагога. Визначена необхідність коригування змісту диригентсько-хорової підготовки педагога-музиканта з впровадженням комплексу творчих завдань, спрямованих на освоєння сучасних методів і прийомів музичної освіти. Позначена ключова роль робочого жесту в процесі підготовки майбутнього учителя музики на заняттях з диригування, перераховані види робочих жестів.

Ключові слова: професійний стандарт педагога, професійні компетенції, творчі завдання, диригентсько-хорова підготовка, шкільний пісенний репертуар, робочий жест.

Професійний стандарт педагога встановлює чіткі вимоги до виконання певних трудових функцій фахівців освітньої сфери, таких як «участь в розробці і реалізації програми розвитку освітньої організації в цілях створення безпечного і комфортного освітнього середовища; планування і проведення занять; формування мотивації до навчання», що у свою чергу обумовлює необхідність наявності наступних умінь: «володіти формами і методами навчання, у тому числі що виходять за рамки навчального заняття організувати різні види позаурочної діяльності з урахуванням можливостей освітньої організації, місця проживання і историко-культурної своєрідності регіону» і знань: «основ методики викладання, основних принципів діяльнісного підходу, видів і прийомів сучасних педагогічних технологій» [1, с. 5]. Усі вищеперелічені трудові функції, знання, уміння майбутнього педагога-музиканта формуються в процесі навчання у вищому