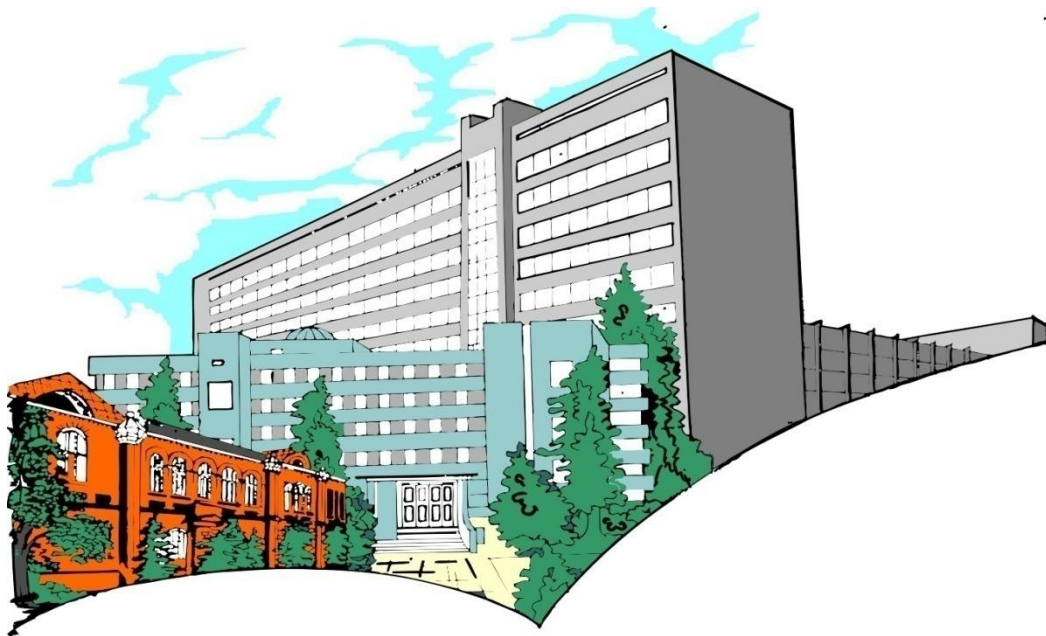


**Міністерство освіти і науки України
Херсонський державний університет**

СТУДЕНТСЬКІ НАУКОВІ СТУДІЇ

Випуск 7



Херсон
2022

УДК 378.4

С 88

Затвердила вчена рада Херсонського державного університету
(протокол від 28.02.2022 р. №14)

Голова редакційної колегії:

Сергій Омельчук, перший проректор.

Члени редакційної колегії:

*Наталія Головка, Сергій Думасенко, Наталія Ільїна, Тетяна Козакова,
Тетяна Попович, Сергій Сімченко, Оксана Москвичова, Людмила Харченко-Баранецька,
Олександр Черемісін, Юлія Юріна.*

Студентські наукові студії: збірник наукових праць.

Херсон: ХДУ, 2022. Вип. 7. 48 с.

ISBN 978-617-7090-32-7

У збірникові представлено результати наукових досліджень здобувачів вищої освіти у царині економічних, технічних та гуманітарних наук.

ISBN 978-617-7090-32-7

© ХДУ, 2022

ЗМІСТ

Блажко В. О. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕКЛАДУ ЮРИДИЧНОЇ ЛЕКСИКИ В АНГЛОМОВНИХ СЕРІАЛАХ: НА МАТЕРІАЛІ УКРАЇНСЬКОМОВНОГО ПЕРЕКЛАДУ СЕРІАЛУ «HOW TO GET AWAY WITH MURDER/ ЯК УНИКНУТИ ПОКАРАННЯ ЗА ВБИВСТВО».....	4
Гаврилюк Т. В. СТАТЕНЕ ВИХОВАННЯ ДИТИНИ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЬСТВА ПРОТИ НЕЇ.....	9
Зверяк Є. Ю. ТЕМА ВІЛ/СНІДУ В УКРАЇНСЬКОМУ МЕДІАПРОСТОРІ (ПРАВОНАХИСНИЙ АСПЕКТ).....	12
Ільїна Т. О. ЕСТЕТИЗАЦІЯ ТА ТЕАТРАЛІЗАЦІЯ ЯК СКЛАДОВІ КУЛЬТУРИ ПОСТМОДЕРНІЗМУ.....	15
Коршун Ю. К. ОСОБЛИВОСТІ РЕКРЕАЦІЙНОГО ВИКОРИСТАННЯ МОРСЬКОГО БЕРЕГА КІНБУРНЬСЬКОГО ПІВОСТРОВА	17
Костюк Н. В. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЖІНОК- ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ ЗСУ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	22
Мазур Д. В. ОСОБЛИВОСТІ ВЕРБАЛЬНОЇ ТА НЕВЕРБАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ДІТЕЙ ЗІ СПЕКТРОМ АУТИСТИЧНИХ ПОРУШЕНЬ	25
Мазур Д. В. МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ РОЗВИТКУ КОМУНІКАЦІЇ У ДІТЕЙ ІЗ РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРУ	29
Пуняк Д. Р. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕКЛАДУ МЕДИЧНИХ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕРМІНІВ (НА ОСНОВІ УКРАЇНСЬКОМОВНОГО ПЕРЕКЛАДУ ГОТИЧНОЇ ПОВІСТІ Р. СТВЕНСОНА «THE STRANGE CASE OF DR. JEKYLL AND MR. HYDE»/ «ХИМЕРНА ІСТОРІЯ ДОКТОРА ДЖЕКІЛА ТА МІСТЕРА ГАЙДА» М. СТІХИ).....	32
Раєв Д. Г. САМОКОНТРОЛЬ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я УЧНІВ ПІД ЧАС САМОСТІЙНИХ ЗАНЯТЬ ФІЗИЧНИМИ ВПРАВАМИ.....	36
Резнік К. С. ПЕРСПЕКТИВА РОБОТОТЕХНІКИ ЯК ЧАСТИНИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ	38
Саніна К. А. ЖІНКА СЕРЕДНЬОГО ВІКУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН: ГЕНДЕРНО-ВІКОВИЙ АСПЕКТ	40
Шамаль Д. О. ПРО ПРИРОДУ Й ФУНКЦІЇ АКТИВНИХ ДІСПРИКМЕТНИКІВ У НІМЕЦЬКІЙ МОВІ	44
Відомості про авторів	47

відтворювати модель, не опанувавши на певному рівні здатність передавати в будівництві властивості створюваного предмета: колір, будову, фактуру, розмір.

Під час виробничої практики ми організували заняття з робототехніки. Так, використовуючи базовий набір LEGO Education We Do 2.0, учні виготовляли супутник, гвинтокрил, робота-шпигуна (рис. 2).



Рис.2. Вироби з LEGO Education We Do 2.0

Таким чином, ми можемо підсумувати, що заняття з робототехніки за допомогою процесу конструювання підвищують рівень освіченості здобувачів освіти, викликають активний інтерес до навколишнього середовища й наштовхують дитину до розуміння значущості математичних процесів у навколишній дійсності.

У своїх подальших дослідженнях ми плануємо створити інтерактивний довідник з історії роботів, який буде цікавим для учнів початкових класів і стане в нагоді вчителям-практикам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. МОН ПЛАНУЄ ВИКОРИСТОВУВАТИ МЕТОДИКИ LEGO У НОВІЙ ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2017-06-20-mon-planue-vikoristovuvati-metodiki-lego-u-novij-pochatkovij-shkoli>.
2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/programy-1-4-klas/2020/11/20/Savchenko.pdf>
3. Лодатко Є. О., Мочула О. В., Яріш Г. П. Інформатика /Є. О. Лодатко, О. В. Мочула, Г. П. Яріш: підручник для 4 класів закладів середньої загальної освіти. – Тернопіль: Богдан, 2021 – 160 с.
4. Алексеева Н.В. Развитие УУД на занятиях по образовательной робототехнике / Н.В. Алексеева // Инфоурок : ведущий образоват. портал. – URL: <https://infourok.ru/razvitie-uud-na-zanyatiyah-po-obrazovatelnoy-robototehnike965783.html>.
5. Саган О., Лазарук В. ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ОСНОВІ ПРИНЦИПІВ ЦИФРОВОЇ ДИДАКТИКИ. Збірник наукових праць «Педагогічні науки», 2020,92, 91-95.URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2413-1865/2020-92-15>.
6. Sagan, Olena; Nahrybelniy, Yaroslav; Nahrybeina, Inna; Fediaieva, Valentyna; Liba, Natalia у Kabelnikova, Natalia. Digitaleducationalevironments a system-formingelementofdigitaldidactics. RevistaInclusionesVol: 7 numEspecial (2020): 282-290.

УДК 316.454.54

Саніна К. А.

Науковий керівник – доцентка кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології Світлана Копилова

ЖІНКА СЕРЕДНЬОГО ВІКУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН: ГЕНДЕРНО-ВІКОВИЙ АСПЕКТ

Гендерні ролі й стереотипи негативно позначаються не тільки на життєдіяльності жінок, а й можливостях соціального й економічного розвитку країни. На сучасному етапі все більшу увагу привертають проблеми, які знаходяться на перетині впливу кількох чинників.

Одною з них є гендерний ейджизм. Це дискримінація особи на підставі її належності до певної статеві-вікової групи. Результати досліджень [4; 6; 8] вказують, що вияви гендерного ейджизму уже починаються стосовно жінок, які досягли 40 років. Відповідно до класифікації Організації Об'єднаних Націй виділено специфічну вікову категорію людей середнього віку (44-60 років). Категорію осіб у віці 60-75 роки віднесено до людей похилого віку [12].

Мета: проаналізувати характер впливу гендерного ейджизму на становище жінок середнього віку на ринку праці.

На основі узагальнення наукових праць [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 9] ми виділили чотири специфічні проблеми, які виникають внаслідок дії гендерних і вікових стереотипів стосовно жінок середнього віку в системі зайнятості: турбота й догляд, відновлення трудової діяльності, проблема «візуальної відповідності», компетентність.

Унаслідок дії гендерних стереотипів жінкам доводиться не тільки працювати, заробляючи засоби на існування для сім'ї, але й нести навантаження, пов'язане з домашньою та сімейною роботою. До того ж, коло домашніх обов'язків є одним із факторів, що заважає висуванню на керівні посади. Гендерні дослідження розглядають турботу як повсякденну неоплачувану домашню працю жінок. Жінки усього світу говорять про необхідність сполучати виконання службових і сімейних обов'язків як найбільш складну проблему. У дослідженні проблеми гендерної нерівності, проведеному у Казахстані, було встановлено: на другому місці серед основних проблем жінок – неоплачувана домашня праця (на цей факт вказали 71,4% опитаних) [2]. Побутова сфера, що найменш цінується у суспільстві, асоціюється із головною роллю в ній жінки. Це є ознакою патріархальних стосунків. Якщо основною проблемою молодих жінок є необхідність догляду за дітьми, то соціальні ролі жінок середнього віку приписують їм необхідність догляду за хворими членами сім'ї, немічними батьками та іншими родичами.

У зв'язку з дією цього стереотипу більшість жінок середнього віку замість продовження трудової діяльності обирають домашню зайнятість, пов'язану з веденням домогосподарства й вихованням онуків. «Жінки, які досягають пенсійного віку, схильні частіше відмовлятися від зайнятості через необхідність турбуватися про домашнє господарство та/або сім'ю» [9]. Дослідники на основі аналізу зарубіжних праць також приходять до висновку, що саме завданням жінок похилого віку є залучення у відносини турботи й догляду; родинні зв'язки частіше підтримуються саме по жіночій лінії [7, с.125]. Закріплення гендерних ролей сприяє виникненню своєрідних відносин догляду: чоловіки частіше схильні звертатись за інституційною допомогою, тоді як жінки середнього віку частіше орієнтовані на реалізацію самостійної турботи й догляду, а також більше схильні надавати підтримку своїм дітям, що виросли, ніж це можна очікувати від батьків (дідусів). Жінки частіше вважають, що після виходу на пенсію вони зможуть приносити сім'ї більше користі.

В. Біскуп указує, що кілька десятиліть тому, коли чоловіки і жінки виходили на пенсію у більш ранньому віці, і все більше жінок могли не працювати, вони з більшою готовністю здійснювали неоплачуваний догляд за членами сім'ї та в співтоваристві. В умовах заохочення жінок до трудової діяльності, ймовірно, вони будуть зазнавати більшого тиску, що зумовлене сполученням роботи й догляду. Це негативно позначатиметься на їхньому здоров'ї [1, с.38]. Подовження віку виходу на пенсію збігається з тим етапом життя, на якому багато жінок зіштовхуються з обов'язками по догляду за похилими родичами у віці 80 років і старше. Вони набувають статус осіб, що здійснюють неформальний догляд, іноді паралельно надаючи допомогу своїм дітям у догляді за онуками. Згідно з даними Європейського соціального обстеження жінки у віці від 50 до 59 років становлять найчисленнішу групу осіб, що здійснюють догляд [2, с.16].

Дуже тісно пов'язана з попередньою – наступна проблема пошуку роботи у зрілому віці. При наявності стабільної зайнятості ризики її втрати залежать від багатьох чинників (у тому числі від ставлення працівника до трудових обов'язків). Найбільшою проблемою є тривале безробіття серед жінок середнього віку. «Особливо це стосується жінок, які можуть

скоротити свою зайнятість або піти з роботи у випадку виникнення обов'язків по догляду за подружжям або батьками похилого віку. Саме вони опиняються у несприятливому становищі, коли намагаються повернутись на ринок праці після відпустки по догляду [5, с.25]. У разі вимушеного припинення роботи у зв'язку з обов'язками догляду шанси відновлення статусу мінімальні.

Т. Марценюк висуває слушну пропозицію про те, що заходи, розроблені для надання підтримки матерям з тим, щоб вони могли повернутися на роботу після відпустки по догляду за дітьми, могли бути пристосовані до потреб жінок, що шукають роботу після періодів здійснення неформального догляду. Це необхідно зробити з урахуванням додаткових перешкод на ринку праці, пов'язаних із віком [8, с.45]. М. Єкімова підкреслює, що здійснення неформального догляду має розподілятися між жінками і чоловіками більш рівномірно. Для забезпечення цієї можливості необхідні додаткові заходи. Наприклад, це надання відпустки по догляду, наявність гнучкого графіку роботи та послуг по догляду у денний час [4, с.220]. Усі зазначені вище заходи є доцільними й мають бути прийняті до уваги при розробці стратегії подолання гендерної нерівності в суспільстві, що старіє.

Третя проблема, пов'язана з трудовою зайнятістю жінок середнього віку – ризик зазнати скорочення внаслідок впливу стереотипів зовнішності, які зумовлюють поширення уявлень про те, що жінка має бути привабливою. Як наслідок, багато жінок старше 50 років витісняються на обочину або поступаються місцем більш молодим працівникам. Хоча це також вірно для чоловіків, жінки відчувають це раніше. Після звільнення їм значно складніше знову отримати роботу [9, с.81]. Ю. Кац підкреслює, що жіноча краса є соціальним капіталом жінки, який швидко витрачається [7, с.301-302]

Четверта проблема зайнятості жінок середнього віку пов'язана з компетентністю як основою кар'єрного зростання або передумовою реалізації свого потенціалу у підприємстві. Незважаючи на прагнення багатьох жінок похилого віку продовжувати працювати після виходу на пенсію, майже третина із них вважають таку перспективу малоімовірною. Більше чверті (28% жінок у віці 59-65 років) вважають свої шанси на продовження роботи «задовільними» або «поганими»; їхнє пояснення є таким: «Моя компанія не цінує похилих працівників». Після звільнення, а не повторного найму. З тих, хто був безробітним, 9 з 10 заявили, що були звільнені, скорочені, змушені піти на пенсію або їм було важко знайти роботи чи пройти співбесіду через їхній вік. Більше половини (54%) були безробітними більше року [6].

В умовах ринку праці, що характеризується мінливістю й непередбачуваністю, важливе значення має неперервна освіта й професійне навчання працівників. І. Григор'єва, І. Сизова підкреслюють негативний характер сприйняття змін жінками середнього віку своїх професійних можливостей. «Їм здається, що їхній соціальний досвід і більше того, життя, знецінилися, при цьому здатності до соціальної адаптації часто знижуються» [3, с.115]

За даними обстеження робочої сили у більш старших вікових групах рівень участі в освітніх заходах помітно знижується (12,6% жінок і 10% чоловіків у віці від 35 до 44 років, і 7,5; жінок і 5,4% чоловіків у віці від 55 до 64 років). Дослідження також показали, що жінки більш рідко, ніж чоловіки, беруть участь у неперервному професійному розвитку. Заміжні жінки й матері рідше беруть участь у програмах професійної підготовки [4, с.220]. Витрати на навчання можуть стати одною з перешкод на шляху набуття нових навичок. Це може бути усунене за рахунок надання допомоги на навчання. Сприяння неперервній освіті й професійному навчанню жінок середнього віку є однією зі стратегій збереження компетентності в умовах мінливого ринку праці.

Відомо, що жінки у значно меншій кількості випадків стають підприємцями порівняно з чоловіками. Вік також відіграє негативну роль, впливаючи на зниження шансів відкриття власного бізнесу. Як зазначає В. Калинина, сполучення дискримінації за віком і статтю може стати додатковою проблемою для похилих жінок, оскільки вікові стереотипи утруднюють доступ до послуг, насамперед, кредитів [7, с.305]. І. Григор'єва вказує на важливість розробки стратегії сприяння жіночому підприємництву, яка включає навчання,

надання підтримки у складанні бізнес-планів, а також допомогу в отриманні доступу до фінансування [6].

Таким чином, одним із важливих чинників економічного розвитку є більш ефективно залучення трудових ресурсів, у тому числі жінок середнього віку. Це має бути враховане у завданнях політики держави й роботодавців. Розширення економічних прав і можливостей жінок середнього віку, реалізація їхнього потенціалу будуть позитивно впливати не тільки на ринок праці, а й на якість життя людини, яка є основною цінністю суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Біскуп В. С. *Ейджизм як соціальна проблема та шляхи її подолання*. Вісник Черкаського університету. Серія Педагогічні науки 2008. №121. С.37.-41.
2. Гендерная стратегия ЦАРЭС до 2020 года. Всеобщий охват, расширение прав и возможностей и устойчивость для всех (январь 2021). 64 с.
3. Григорьева И.А. Пожилые женщины: «вниз по лестнице» возраста и гендера. Женщина в российском обществе. 2018. № 1 (86) С.5-18 URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/pozhilye-zhenschiny-vniz-po-lestnitse-vozrasta-i-gendera> (дата звернення 01.02.2022)
4. Григорьева И.А, Сизова И.Л. Траектории старения женщин в современной России. Мир России. Т. 27. № 2. С. 109-135. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/traektorii-stareniya-zhenschin-v-sovremennoy-rossii> (дата звернення 01.02.2022)
5. Єкімова М.О. Проблема визначення поняття "ейджизм" у сучасній соціології. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ, 2014. № 4. С. 217-224.
6. Ищенко К.А., Горелик С.У., Сангээ Э. Гендерный ейджизм. Стигматизация стареющей женщины URL : http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/40996/1/Gorelik_Gendernyy.pdf
7. Калинина В.В., Чащина А.А. Феминизм, эйджизм и бодипозитив глазами студенческой молодежи. Результаты социологического исследования. Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. 2020. № 39 URL: https://scholar.google.ru/scholar?hl=ru&as_sdt=0%2C5&q=%D0%B5%D0%B9%D0%B4%D0%B6%D0%B8%D0%B7%D0%BC+%&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D_xTARp1B_YtgJ(дата звернення 07.12.2021)
8. Кац Ю.В. Стереотипизированная модель старения: гендерная специфика. Вестник СГТУ. 2010. № 2 (45). Вып.1. С. 300-308.
9. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. – К., 2014. – 65 с.
10. Стереотипы в отношении женщин и их последствия: на пути к равным возможностям в цифровой экономике / Аналитический центр НАФИ, авторы: А. С. Васенина, Г. Р. Имаева, Е. Н. Никишова, М.: Издательство НАФИ, 2020. 80 с.
11. Ткалич М., Зинченко Т., Стереотипы внешности: гендерные и возрастные различия. Człowiek w sąłoksztalciężycia: rodzina – edukacja – pracapodredakcją Tatiany Rongińskiej Zielona Góra 2019. С.79-92.
12. Всесвітня організація охорони здоров'я: офіційний сайт URL : <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health> (дата звернення 01.02.2022).