

A KÖZ- ÉS FELSŐOKTATÁS
ELŐTT ÁLLÓ KIHÍVÁSOK A XXI. SZÁZADBAN
KELET-KÖZÉP-EURÓPÁBAN AZ OKTATÁSI REFORMOK TÜKRÉBEN

Nemzetközi tudományos konferencia
Beregszász, 2019. március 28–29.

Tanulmánykötet

ВИКЛИКИ ХХІ СТОЛІТТЯ
У СФЕРІ СЕРЕДНЬОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ СХІДНОЇ
ТА ЦЕНТРАЛЬНОЇ ЄВРОПИ В ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Міжнародна науково-практична конференція
Берегове, 28–29 березня 2019 року

Збірник наукових робіт

CHALLENGES OF THE 21ST CENTURY
IN THE FIELD OF SECONDARY AND HIGHER EDUCATION OF EASTERN
AND CENTRAL EUROPE IN LIGHT OF EDUCATIONAL REFORMS

International Academic Conference
Berehove, March 28–29, 2019

Selected papers

A KÖZ- ÉS FELSŐOKTATÁS ELŐTT ÁLLÓ KIHÍVÁSOK A XXI. SZÁZADBAN KELET-KÖZÉP-EURÓPÁBAN AZ OKTATÁSI REFORMOK TÜKRÉBEN

Nemzetközi tudományos konferencia
Beregszász, 2019. március 28–29.

Tanulmánykötet

Szerkesztette:

*Berghauer-Olasz Emőke, Gávriljuk Ilona,
Hutterer Éva és Pallyay Katalin*



„RIK-U” Kft.
Ungvár
2019

УДК (ЕТО): 061.3(477.87)

K– 93

A kiadvány a 2019. március 28–29-én Beregszászban a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola Pedagógia és Pszichológia Tanszéke által rendezett *A köz- és felsőoktatás előtt álló kihívások a XXI. században Kelet-Közép-Európában az oktatási reformok tükrében* című nemzetközi tudományos konferencián elhangzott előadások anyagát tartalmazza.

Készült a II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola
Kiadói Részlege és Pedagógia és Pszichológia Tanszéke
közreműködésével.

Szerkesztette:

*Berghauer-Olasz Emőke, Gávriljuk Ilona,
Hutterer Éva és Pallay Katalin*

Korrektúra: *Grica-Varcaba Ildikó, Lőrincz Marianna, Kordonec Olekszandr*

Tördelés: *Tótin Viktória, Dobos Sándor*

Borítóterv: *Dobos Sándor*

A borítón a Pedagógia és Pszichológia Tanszék tanító és óvodapedagógia szakos hallgatói láthatók. A felvételeket Csopák Éva és Espán Margaréta a tanszék rendezvényein készítette.

ETO-besorolás: *a II. RF KMF Apáczai Csere János Könyvtára*

A kiadásért felelnek: *Orosz Ildikó, Dobos Sándor*

A közölt tanulmányok tartalmáért a szerzők a felelősek.

A tudományos rendezvényt és a kiadvány megjelenését támogatta:



MINISZTERELNÖKSÉG
NEMZETPOLITIKAI ÁLLAMTITKÁRSÁG



BETHLEN GÁBOR
Alap

Kiadó és nyomdai munkák: „RIK-U” Kft.
88000 Ungvár, Gagarin u. 36. E-mail: print@rik.com.ua
Felelős vezető: Sztanyisevszkij Jevgen

ISBN 978-617-7692-33-0

© A szerzők, 2019

© A szerkesztők, 2019

© II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Főiskola, 2019

ВИКЛИКИ ХХІ СТОЛІТТЯ У СФЕРІ СЕРЕДНЬОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ СХІДНОЇ ТА ЦЕНТРАЛЬНОЇ ЄВРОПИ В ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Міжнародна науково-практична конференція
Берегове, 28–29 березня 2019 року

Збірник наукових робіт

За редакцією:

*Емьовке Бергхауер-Олас, Ілона Гаврилюк,
Єва Гуттерер та Каталін Поллої*



ТОВ «РІК-У»
Ужгород
2019

УДК: 061.3(477.87)

К– 93

Збірник містить матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Виклики XXI століття у сфері середньої та вищої освіти Східної та Центральної Європи в процесі реформування освіти», яка відбулася 28–29 березня 2019 року в м. Берегове. Організатор конференції – кафедра педагогіки та психології Закарпатського угорського інституту ім. Ф. Ракоці II.

Підготовлено Видавничим відділом спільно з
кафедрою педагогіки та психології Закарпатського угорського
інституту ім. Ференца Ракоці II

За редакцією:

*Емьовке Бергхауер-Олас, Ілона Гаврилюк,
Єва Гуттерер та Каталін Поллої*

Коректура: *Ільдико Гріца-Варцаба, Маріанна Леврінци, Олександр Кордонець*

Верстка: *Вікторія Товтін, Олександр Добош*

Обкладинка: *Олександр Добош*

На обкладинці: студенти спеціальностей «початкова освіта» та «дошкільне виховання» кафедри педагогії та психології. Фото зроблені Євою Чопак та Маргаритою Ешпан на кафедральних заходах.

УДК: *Бібліотечно-інформаційний центр “Опацої Черє Янош” при ЗУІ ім. Ф.Р. II*

Відповідальні за випуск: *Ільдико Орос, Олександр Добош*

За зміст опублікованих статей відповідальність несуть автори.

Проведення конференції та друк збірника здійснено за підтримки:



Видавництво та поліграфічні послуги: ТОВ «РІК-У»
88000, м. Ужгород, вул. Гагаріна, 36. E-mail: print@rik.com.ua
Генеральний директор: Станішевський Євген Вікторович

ISBN 978-617-7692-33-0

© Автори, 2019

© Редактори, 2019

© Закарпатський угорський інститут ім. Ференца Ракоці II

**CHALLENGES OF THE 21ST CENTURY
IN THE FIELD OF SECONDARY AND HIGHER
EDUCATION OF EASTERN AND CENTRAL EUROPE
IN LIGHT OF EDUCATIONAL REFORMS**

International Academic Conference
Berehove, March 28–29, 2019

Selected papers

Edited by:

*Emőke Berghauer-Olasz, Ilona Gávriljuk,
Éva Hutterer and Katalin Pally*



”RIK-U” LLC
Uzhhorod
2019

УДК (UDC): 061.3(477.87)
К– 93

The publication contains the materials of the international academic conference “Challenges of the 21st century in the field of secondary and higher education of Eastern and Central Europe in light of educational reforms” held on 28–29 March, 2019 in Berehove. The academic event was organized by the Department of Pedagogy and Psychology of Ferenc Rákóczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education.

Prepared at the Publishing Department of Ferenc Rákóczi II
Transcarpathian Hungarian College of Higher Education in cooperation with
the Department of Pedagogy and Psychology

Edited by:

*Emőke Berghauer-Olasz, Ilona Gávriľjuk,
Éva Hutterer and Katalin Pallay*

Proof-reading: *Ildikó Grica-Varcaba, Marianna Lőrincz, Olekszandr Kordonec*

Makeup: *Viktória Tótin, Sándor Dobos*

Cover design: *Sándor Dobos*

The book cover features students of the Department of Pedagogy and Psychology. The photographs of extra-curricular activities were taken by Éva Csopák and Margaréta Espán.

Universal Decimal Classification (UDC): *The Apáczai Csere János Library of
Ferenc Rákóczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education*

Responsible for publishing: *Ildikó Orosz, Sándor Dobos*

Authors are responsible for the content of research papers.

The international academic conference and the publication of studies sponsored by:



MINISZTERELNÖKSÉG
NEMZETPOLITIKAI ÁLLAMTITKÁRSÁG



BETHLEN GÁBOR
Alap

Publishing and printing: "RIK-U" LLC
88000 Uzhhorod, Gagarin Street, 36. E-mail: print@rik.com.ua
Responsible manager: Jevgen Stanyisevskiy

ISBN 978-617-7692-33-0

© Authors, 2019

© Editors, 2019

© Ferenc Rákóczi II Transcarpathian Hungarian College of Higher Education

TARTALOM

Baracsi Ágnes: PÁLYAKEZDÉS A „FEKETE PEDAGÓGIA” ÁRNYÉKÁBAN.....	21
Berghauer-Olasz Emőke: A KINETIKUS ISKOLARAJZ MINT KÖZÖSSÉGEK REJTETT KAPCSOLATAINAK FELTÁ- RÓ MÓDSZERE.....	31
Bida Olena: EGÉSZSÉGES ÉLETMÓDRA NEVELÉS A PE- DAGÓGUSKÉPZÉS FOLYAMATÁBAN.....	41
Cséke Katalin: ROMA TANULÓK HELYZETÉNEK TANÁRI PERCEPCIÓI	47
Csoóri Zsófia: A PEDAGÓGUSKÉPZÉS FEJLŐDÉSÉNEK SAJÁTOS SÁGAI KÁRPÁTALJÁN A XVIII. SZÁZAD VÉGE ÉS A XX. SZÁZAD ELSŐ FELE KÖZÖTT A LEVÉLTÁRI FORRÁSOK ALAPJÁN.....	57
Csopák Éva: AZ ALTRUIZMUS MEGJELENÉSE ÓVODÁS- KORÚ GYERMEKEK KÖRÉBEN	65
Dzsanda Galina: AZ UKRÁNNYELV-TANÍTÁS AKTUÁLIS KÉRDÉSEI A NEMZETISÉGI KISEBBSÉGI ISKO- LÁK KÉTNYELVŰ KÖZEGÉBEN.....	77
Fónai Mihály: OSZTÁLYTERMI BEFOGADÁS ÉS SAJÁTOS NEVELÉSI IGÉNY.....	85
Gonda Zsuzsa: DIGITÁLIS SZÖVEGFELDOLGOZÁS A MA- GYARTANÁRKÉPZÉSBEN	93
Greba Ildikó – Knobloch Beáta: AZ INKLUZÍV OKTATÁS FEJLŐDÉSE UKRAJNÁBAN.....	103
Hnatik Katalin: A MAGYAR MINT IDEGEN NYELV TANU- LÁSÁNAK LEHETSÉGES BUKTATÓI NYELVTANU- LÓI SZEMMEL	111
Hollósi Hajnalka Zsuzsanna: SZEMÉLYRE SZABOTT DIF- FERENCIÁLÁS AZ ALAPFOKÚ OKTATÁSBAN A LEMORZSOLÓDÁS ELLEN	119
Hollósi M. Cecília: A FŐISKOLÁSOK MENTÁLHIGIÉNÉS MEGSEGÍTÉSE PSZICHOLÓGIAI ESZKÖZÖKKEL.....	127
Horváth Kinga: A FELSŐOKTATÁS ELŐTT ÁLLÓ KIHÍVÁ- SOK A PÁLYAORIENTÁCIÓ MEGKÖZELÍTÉSÉBŐL.....	135

Horváth Kinga – Tóth Péter: PEDAGÓGUSHALLGATÓK NÉZETE AZ IDEÁLIS TANÁRI INTERAKCIÓS STÍLUSRÓL EGY EMPIRIKUS KUTATÁS TÜKRÉBEN	159
Huszi Ilona: A MEGFIGYELÉS MINT IRÁNYÍTOTT TEVÉKENYSÉG ALKALMAZÁSA AZ ANGOLTANÁRKÉPZÉSBEN	171
Juhász Valéria: A SIGHT WORD OLVASÁSTANÍTÓ MÓDSZER ALKALMAZHATÓSÁGA A MAGYAR OLVASÁSFEJLESZTÉSBEN	179
Kirdan Alexander: GAZDASÁGI SZAKEMBEREK KÉPZÉSÉNEK RENDSZERE LENGYELORSZÁGI ÉS UKRAJNAI FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK ÖSSZEHASONLÍTÓ ELEMZÉSE ALAPJÁN	189
Kiss Julianna: AZ UKRAJNAI MŰVÉSZETOKTATÁS AZ OKTATÁSI TÖRVÉNYEK TÜKRÉBEN KURRIKULÁRIS ÉS EXTRAKURRIKULÁRIS SZÍNTEREKEN	193
Koncz Tímea: AZ ÓVODÁSOK ERKÖLCSI NEVELÉSE AZ IRODALOM ESZKÖZEIVEL.....	203
Kóré Dóra – Atroscsenko Tatjana: A LEENDŐ PEDAGÓGUS SZEMÉLYISÉGFEJLŐDÉSE MULTIKULTURÁLIS FELSŐOKTATÁSI KÖRNYEZETBEN	213
Kucsaj Tatjana – Kucsaj Olekszandr: IKT-TECHNOLÓGIÁK ALKALMAZÁSA A SZAKMAI TEVÉKENYSÉGRE VALÓ FELKÉSZÍTÉSBEN	219
Kuzminszkij Anatolij: AZ ÖNMENEDZSELÉS SZEREPE A SEGÍTŐ HIVATÁSBAN MINT A PSZICHOSZOMATIKUS KIÉGÉS MEGELŐZÉSÉNEK ESZKÖZE.....	223
Lebovics Viktória: TARASZ SEVCSENKO <i>ÁLOM</i> C. MŰVÉRŐL EGY KICSIT MÁSKÉNT	233
Margitics Marianna: IKT-TECHNOLÓGIÁK ALKALMAZÁSA AZ OKTATÁSBAN	241
Márton Sára: TKO1114	247
Molnár Ferenc: A BEREGI FŐESPERESI KERÜLET GÖRÖGKATOLIKUS NÉPISKOLÁINAK OKTATÁSI HELYZETE AZ 1840-ES ÉVEKBEN.....	255

Mónus Ferenc: MERRE TOVÁBB CIVILIZÁCIÓ? – A FENNTARTHATÓSÁGRA NEVELÉS HANGSÚLYAI A XXI. SZÁZAD KÖZ- ÉS FELSŐOKTATÁSÁBAN	265
Nagy Edit: A MUNKÁVAL ÖSSZEFÜGGŐ DISTRESSZ JELENTŐSÉGE ÉS KÖVETKEZMÉNYEI	275
Nagy György: AZ ISMERETEK HATÉKONY KÖZVETÍTÉSE KÖRNYEZETISMERET-ÓRÁN	285
Nagy Melinda – Strédl Terézia – Szarka László – Zahatňanská Mária – Poráčová Janka: TOLERANCIA ÉS TOLERANCIÁRA VALÓ NEVELÉS A SELYE JÁNOS EGYETEM TANÁRKÉPZŐ KARÁN	295
Nárai Márta: FELSŐOKTATÁSI INTÉZMÉNYEK SZEREPE A FIATALOK TÁRSADALMI ÉRZÉKENYÍTÉSÉBEN	305
Orosz Ildikó: A FORMÁLIS ÉS NONFORMÁLIS TANULÁSI TEVÉKENYSÉG KIEGYENSÚLYOZOTT ÖSSZEANGOLÁSA A FELNŐTTKÉPZÉSBEN	315
Pallay Katalin: A KÁRPÁTALJAI MAGYARSÁG AZ UKRÁN OKTATÁSPOLITIKA ÚTVESZTŐJÉBEN	321
Pallay Mária: NEMEK KÖZÖTTI BÉREGYENLŐTLENSÉG: A PÁLYAVÁLASZTÁS MINT BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐ	333
Pávlovics Judit: A KORAI IDEGENNYELV-OKTATÁS TARTALMÁNAK ALAKULÁSA A XX. SZÁZAD VÉGÉN ÉS A XXI. SZÁZAD ELEJÉN	343
Pillar Granville: ESETTANULMÁNY: EMPIRIKUS VIZSGÁLAT AZ INTEGRÁLT MULTISZENZOROS INPUT HATÁSAIRÓL A NYELVFEJLESZTÉSRE	353
Sejko Anasztázia: A PEDAGÓGIAI PROGNOZIS TECHNOLOGIÁJA A FELSŐFOKÚ EGÉSZSÉGÜGYI OKTATÁSBAN	367
Simon Gabriella: A KEZDŐ PEDAGÓGUSOK MENTORI TÁMOGATÁSÁNAK HUMANISZTIKUS MODELLJE	373
Szilágyi Iván – Marinec Nagyija: A DEMOKRATIKUS OKTATÁSMENEDZSMENT MODELLJEI A VILÁG VEZETŐ ORSZÁGAIBAN	401
Szilágyi László: A NYELVTANULÁSI STRATÉGIÁK MINT MÓDSZER ALKALMAZÁSA AZ IDEGENNYELVTANULÁSBAN ÉS -TANÍTÁSBAN	409

Szontágh Pál Iván: PEDAGÓGUSJELÖLTEK ÁLTAL VÁLTOTT ÉS KÖVETETT ETIKAI ÉRTÉKEK	419
Taskovics Okszana: ONLINE CSOPORTOK SZEREPE A NYELVOKTATÁSBAN	429
Tokai Dalma: TEHETSÉGEK EGYÉNI FEJLESZTÉSE.....	437
Török Tamás: A PEDAGÓGIAI GYAKORLAT A SELYE JÁNOS EGYETEM TANÁRKÉPZŐ KARÁN	447
Vizáver Árpád: EGÉSZSÉGES ÉLETMÓDRA NEVELÉS A HALLGATÓK SPORTBAN ELÉRT EREDMÉNYESSÉGÉNEK NÖVELÉSÉVEL	455
Zorocskina Tatjana: A SZAKEMBERKÉPZÉS RENDSZERE NAGY-BRITANNIÁBAN	461
A II. RÁKÓCZI FERENC KÁRPÁTALJAI MAGYAR FŐISKOLA MESTERKÉPZÉSÉBEN RÉSZT VEVŐ TANÍTÓ SZAKOS HALLGATÓINAK A PUBLIKÁCIÓI	465
Bábel Zsuzsanna: A MAGZAT ELVESZTÉSE MINT KRÍZISHELYZET.....	467
Fekete Evelin: AZ ÓVODÁS GYERMEK ÉRZELMI INTELLIGENCIÁJÁNAK FEJLESZTÉSE MESÉKKEL	475
Hete Klára Annabella: A SZOCIALIZÁCIÓ ÉS ALKALMAZKODÁS MÉRFÖLDKÖVEI AZ ÓVODÁSKORÚ GYERMEK ÉLETÉBEN	485
Mészáros Renáta: KÖZÖSSÉGÉPÍTÉS KAMASZOK KÖRÉBEN	493
Mitro Livia Etelka: TÁRSAS KAPCSOLATOK KISISKOLÁSKORBAN	503
Molnár-Hrábcsák Éva: JÁTSSZ VELEM! BÁBKÉSZÍTÉS, BÁBOZÁS 1. OSZTÁLYOS GYEREKEKKEL ÉS SZÜLEIKKEL	515
Nagy Nikoletta: A TANÓRAI KOMMUNIKÁCIÓ ÉS AZ ALKALMAZOTT MUNKAFORMA ÖSSZEFÜGGÉSEINEK VIZSGÁLATA ALSÓ TAGOZATBAN	525

ЗМІСТ

Борочі Агнеш: ШЛЯХ ВЧИТЕЛЯ-ПОЧАТКІВЦЯ В ТІНІ «ЧОРНОЇ ПЕДАГОГІКИ».....	21
Бергхауер-Олас Емьовке: МОЖЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ЗВ'ЯЗКІВ МЕТОДОМ КІНЕТИЧНОГО ШКІЛЬНОГО МАЛЮНКУ	31
Біда Олена: ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	41
Чейке Катерина: СТАНОВИЩЕ РОМСЬКИХ УЧНІВ У ПЕДАГОГІЧНІЙ ПЕРЦЕПЦІЇ.....	47
Човрій Софія: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІВ НА ЗАКАРПАТТІ НАПРИКІНЦІ ХVІІІ – НА ПОЧАТКУ ХХ СТ. НА ОСНОВІ АРХІВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	57
Чопак Єва: ФОРМИ ПРОЯВУ АЛЬТРУЇЗМУ В ДОШКІЛЬНОМУ ВІЦІ.....	65
Джанда Галина: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ НАВЧАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ШКОЛІ В УМОВАХ БІЛІНГВІЗМУ	77
Фонаі Мігаль: ВКЛЮЧЕННЯ ДО СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ ОСВІТИ ТА ОСОБЛИВІ ОСВІТНІ ПОТРЕБИ.....	85
Гонда Жужа: ОБРОБКА ЦИФРОВОГО ТЕКСТУ У ПІДГОТОВЦІ УГОРСЬКИХ ФІЛОЛОГІВ.....	93
Греба Ілдіко – Кноблех Беата: РОЗВИТОК ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	103
Гнатик Катерина: МОЖЛИВІ НЕДОЛІКИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВИВЧЕННЯМ УГОРСЬКОЇ МОВИ ЯК ІНОЗЕМНОЇ, ОЧИМА ЗДОБУВАЧА ОСВІТИ	111
Голлоші Гойнолка Жужанна: ОСОБИСТІСНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ, СПРЯМОВАНА ПРОТИ «ВІДСІВУ» В ПОЧАТКОВІЙ ЛАНЦІ ОСВІТИ	119
Голлоші М. Цецилія: МЕНТАЛЬНА ГІГІЄНА СТУДЕНТІВ ЗАСОБАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ	127
Горват Кінга: ВИКЛИКИ ПЕРЕД АБІТУРІЄНТАМИ З ТОЧКИ ЗОРУ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ.....	135

Горват Кінга – Товт Петер: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОГЛЯДІВ СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНИХ ВУЗІВ НА ІДЕАЛЬНІ ІНТЕРАКЦІЙНІ МОДЕЛІ ВИКЛАДАЧІВ	159
Густі Ілона: ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ СПОСТЕРЕЖЕННЯ ЯК КЕРОВАНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПІДГОТОВЦІ АНГЛІЙСЬКИХ ФІЛОЛОГІВ	171
Югас Валерія: ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ SIGHT WORD У РОЗВИТКУ ЧИТАННЯ УГОРСЬКОЮ МОВОЮ	179
Кірдан Олександр: ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩІ ТА УКРАЇНИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ.....	189
Кіш Юліанна: ШКІЛЬНА ТА ПОЗАШКІЛЬНА МИСТЕЦЬКА ОСВІТА В УКРАЇНІ У ДЗЕРКАЛІ ЗАКОНІВ ПРО ОСВІТУ.....	193
Конц Тімея: МОРАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ДОШКІЛЬНИКА ЗАСОБАМИ ЛІТЕРАТУРИ	203
Коврей Дора – Агрощенко Тетяна: ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА В ПОЛКУЛЬТУРНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	213
Кучай Тетяна – Кучай Олександр: ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ КОМП'ЮТЕРНИХ І КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	219
Кузьмінський Анатолій: РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ФАХІВЦЯ СОЦІОНОМІЧНОЇ ПРОФЕСІЇ ЯК ЗАСІБ РЕЗИСТЕНТНОСТІ ПСИХОСОМАТИЧНОМУ ВИГОРАННЮ.....	223
Лебович Вікторія: ПРО ПОЕМУ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА «СОН» ІНАКШЕ.....	233
Маргітич Маріанна: ЗАПРОВАДЖЕННЯ КОМП'ЮТЕРНОЇ ТЕХНІКИ	241
Мартон Шара: ТКО1114.....	247
Молнар Федір: ОСВІТНЄ СТАНОВИЩЕ ГРЕКО-КАТОЛИЦЬКИХ НАРОДНИХ ШКІЛ БЕРЕЗЬКОГО АРХІДІЯКОНСЬКОГО ОКРУГУ У 1840-Х РОКАХ	255

Монуш Ференц: ЦИВІЛІЗАЦІЯ – ЯК ДАЛІ? ПОСЛІДОВ- НІСТЬ У ВИХОВАННІ СТАЛОСТІ В СЕРЕДНІЙ ТА ВИЩІЙ ОСВІТІ У ХХІ СТОЛІТТІ.....	265
Надь Едіт: ЗНАЧЕННЯ ТА НАСЛІДКИ ДИСТРЕСУ У РОБОТІ .	275
Надь Дьєрдь: ЕФЕКТИВНІ ЗАСОБИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗНАЇНЬ НА УРОКАХ ПРИРОДОЗНАВСТВА.....	285
Надь Мелінда – Штрелл Терезія – Сорко Ласло – Захатнянсь- ка Марія – Порачова Янка: ТОЛЕРАНТНІСТЬ ТА ВИ- ХОВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ ФАКУЛЬТЕТУ ПІД- ГОТОВКИ ВЧИТЕЛІВ УНІВЕРСИТЕТУ ІМ. ЯНОША ШЕЙЕ	295
Нарої Марта: РОЛЬ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНОЇ ЧУТЛИВОСТІ МОЛОДІ.....	305
Орос Ільдико: ГАРМОНІЙНЕ ПОЄДНАННЯ ФОРМАЛЬ- НИХ І НЕФОРМАЛЬНИХ ПЕРІОДІВ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРΟΣЛОГО НАСЕЛЕННЯ.....	315
Поллої Каталін: ЗАКАРПАТСЬКІ УГОРЦІ В ЛАБІРИНТІ ОСВІТНЬОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ	321
Полої Марія: ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ В ОПЛАТІ ПРАЦІ: ВИБІР КАР'ЄРИ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ	333
Павлович Юдіта: ФОРМУВАННЯ ЗМІСТУ РАННЬОЇ ІН- ШОМОВНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ НАПРИКІНЦІ ХХ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТ.	343
Піллар Гренвілл: ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВВІД- НОГО ІНТЕГРАТИВНОГО МУЛЬТИСЕНСОРНОГО ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК МОВИ	353
Шейко Анастасія: ТЕХНОЛОГІЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОГНО- ЗУВАННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ.....	367
Шімон Габрієлла: ГУМАНІСТИЧНА МОДЕЛЬ МЕНТОР- СЬКОЇ ПІДТРИМКИ ПЕДАГОГІВ ПОЧАТКІВЦІВ	373
Силадій Іван – Маринець Надія: ОСНОВНІ МОДЕЛІ ДЕ- МОКРАТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В ПРО- ВІДНИХ КРАЇНАХ СВІТУ	401
Сіладі Василь: ВИКОРИСТАННЯ СТРАТЕГІЙ ОВОЛО- ДІННЯ ІНШОМОВНОЮ ЛЕКСИКОЮ ЯК МЕТОДУ ПРИ ВИВЧЕННІ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ.....	409

Сонтаг Пал Іван: ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ КАНДИДАТІВ У ВЧИТЕЛІ	419
Ташкович Оксана: РОЛЬ ОН-ЛАЙН ГРУП У ВИКЛАДАННІ МОВИ	429
Токаї Далма: ІНДИВІДУАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ОБДАРОВАНОЇ ОСОБИСТОСТІ	437
Терек Томаш: ПЕДАГОГІЧНА ПРАКТИКА НА ПЕДАГОГІЧНОМУ ФАКУЛЬТЕТІ УНІВЕРСИТЕТУ ІМ. ЯНОША ШЕЙЕ.....	447
Візавер Арпад: ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ: УДОСКОНАЛЕННЯ СПОРТИВНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СТУДЕНТІВ.....	455
Зорочкіна Тетяна: СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ВЕЛИКІЙ БРИТАНІЇ	461
ПУБЛІКАЦІЇ СТУДЕНТІВ МАГІСТРАТУРИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ПОЧАТКОВА ОСВІТА» ЗАКАРПАТСЬКОГО УГОРСЬКОГО ІНСТИТУТУ ІМ. ФЕРЕНЦА РАКОЦІ П.....	465
Бабел Жужанна: ВТРАТА ВАГІТНОСТІ ЯК ЖИТТЄВА КРИЗОВА СИТУАЦІЯ	467
Фекете Евелін: КАЗКА ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДОШКІЛЬНИКА	475
Гете Клара Аннабелла: ПЕРІОДИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ТА АДАПТАЦІЇ У ЖИТТІ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ	485
Мейсарош Рената: РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН У ПІДЛІТКІВ	493
Митро Лівія-Етелка: СОЦІАЛЬНІ ВІДНОСИНИ У МОЛОДШОМУ ШКІЛЬНОМУ ВІЦІ.....	503
Молнар Грабчак Єва: ГРАЙСЯ ЗІ МНОЮ! ВИГОТОВЛЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТЕАТРАЛЬНИХ ЛЯЛЬОК З ДІТЬМИ ТА ЇХ БАТЬКАМИ У ПЕРШОМУ КЛАСІ	515
Надь Ніколетта: ВИВЧЕННЯ ЗВ'ЯЗКІВ МІЖ КОМУНІКАЦІЄЮ ТА ІНШИМИ ФОРМАМИ НАВЧАННЯ ПІД ЧАС УРОКУ У ПОЧАТКОВИХ КЛАСАХ.....	525

CONTENT

Baracsi, Ágnes: GRADUATES IN THE SHADOW OF „BLACK PEDAGOGY”	21
Berghauer-Olasz, Emőke: KINETIC SCHOOL DRAWING AS A METHOD OF REVEALING HIDDEN SOCIAL RELATIONSHIPS.....	31
Bida, Olena: TRAINING FUTURE PROFESSIONALS FOR HEALTH SAVING ACTIVITIES	41
Cséke, Katalin: THE TEACHERS’ PERCEPTIONS OF THE SITUATION OF ROMA STUDENTS.....	47
Csoóri, Zsófia: PECULIARITIES OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL PEDAGOGICAL EDUCATION IN TRANSCARPATHIA IN LATE 18 TH – THE FIRST HALF OF 20 TH CENTURY IN THE CONTEXT OF ARCHIVE SOURCES	57
Csopák, Éva: ALTRUISM DISPLAY AMONG PRESCHOOL CHILDREN.....	65
Dzsanda, Galina: CURRENT PROBLEMS OF UKRAINIAN LANGUAGE LEARNING IN ETHNIC MINORITY SCHOOLS IN THE CONTEXT OF BILINGUALISM	77
Fónai, Mihály: INCLUSION IN THE CLASSROOM AND SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS	85
Gonda, Zsuzsa: DIGITAL ADAPTATION OF TEXTS IN HUNGARIAN TEACHER TRAINING.....	93
Greba, Ildikó – Knobloch, Beáta: DEVELOPMENT OF INCLUSIVE EDUCATION IN UKRAINE.....	103
Hnatik, Katalin: THE POTENTIAL PITFALLS OF HUNGARIAN AS A FOREIGN LANGUAGE LEARNING	111
Hollósi, Hajnalka Zsuzsanna: PERSONALIZED DIFFERENTIATION IN PRIMARY EDUCATION AGAINST DROP-OUT.....	119
Hollósi M., Cecília: THE ROLE OF MENTALHIGENICS IN THE LIFE OF COLLEGE STUDENTS (OR WHAT CAN A PSYCHOLOGYST DO WHEN NOT TEACHING?).....	127
Horváth, Kinga: THE CHALLENGES FACING HIGHER EDUCATION IN PROFESSIONAL ORIENTATION	135

Horváth, Kinga – Tóth, Péter: FUTURE TEACHERS' VIEWS ON THE INTERACTION STYLE OF AN IDEAL PEDAGOGUE IN THE LIGHT OF AN EMPIRICAL RESEARCH.....	159
Husztí, Ilona: THE APPLICATION OF OBSERVATION AS A FOCUSED ACTIVITY IN ENGLISH TEACHER TRAINING.....	171
Juhász, Valéria: APPLICATION OF THE “SIGHT WORD” READING TEACHING METHOD IN THE READING DEVELOPMENT OF HUNGARIAN PUPILS.....	179
Kirdan, Alexander: PROFESSIONAL TRAINING OF SPECIALISTS OF ECONOMIC SECTOR IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THE REPUBLIC OF POLAND AND UKRAINE: COMPARATIVE ANALYSIS	189
Kiss, Julianna: ASPECTS OF CURRICULAR AND EXTRACURRICULAR ART EDUCATION IN UKRAINE IN LIGHT OF EDUCATIONAL LAW	193
Koncz, Tímea: CONVENTIONAL EDUCATION OF PRESCHOOLERS WITH THE HELP OF LITERATURE	203
Kóré, Dóra – Atroschenko, Tetiana: FORMING THE PERSONALITY OF THE FUTURE PEDAGOGUE IN THE MULTICULTURAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF HIGHER EDUCATION.....	213
Kuchai, Tetiana – Kuchai, Oleksandr: PREPARING SPECIALISTS FOR PROFESSIONAL WORK BY MEANS OF COMPUTER AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES.....	219
Kuzminskyi, Anatolij: THE ROLE OF SELF-MANAGEMENT OF SPECIALISTS IN THE SOCIONOMIC PROFESSION AS A MEANS OF RESISTANCE TO PSYCHOSOMATIC BURNOUT.....	223
Lebovics, Viktória: ON TARAS SHEVCHENKO'S «COH (DREAM)» IN A DIFFERENT WAY	233
Margitics, Marianna: THE APPLICATION OF ICT IN EDUCATION	241
Márton, Sára: TKO1114	247
Molnár, Ferenc: THE GREEK CATHOLIC EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF MUNKÁCS (MUKACHEVO) EPARCHY IN THE MID-19 TH CENTURY	255

Mónus, Ferenc: WHICH DIRECTION TO FOLLOW, HUMAN CIVILIZATION? – SUSTAINABILITY EDUCATION EMPHASES IN THE PUBLIC AND HIGHER EDUCATION AT THE EARLY 21 TH CENTURY	265
Nagy, Edit: THE SIGNIFICANCE AND CONSEQUENCES OF WORK-RELATED DISTRESS	275
Nagy, György: EFFECTIVE COMMUNICATION OF KNOWLEDGE IN ENVIRONMENTAL EDUCATION.....	285
Nagy, Melinda – Strédl, Terézia – Szarka, László – Zahatňanská, Mária – Poráčová, Janka: TOLERANCE AND TOLERANCE EDUCATION AT FACULTY OF EDUCATION OF J. SELYE UNIVERSITY.....	295
Nárai, Márta: THE ROLE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN SOCIAL SENSITIZATION OF YOUNGSTERS.....	305
Orosz, Ildikó: HARMONIZING LEARNING ACTIVITY OF ADULT POPULATION	315
Pallay, Katalin: TRANSCARPATHIAN HUNGARIANS IN THE MAZE OF UKRAINIAN EDUCATION POLICY	321
Pallay, Mária: REVISITING THE GENDER WAGE GAP: GENDER AND CAREER CHOICE	333
Pávlovics, Judit: EARLY FOREIGN LANGUAGE EDUCATION CONTENT FORMATION IN UKRAINE AT THE END OF THE 20 TH AND AT THE BEGINNING OF THE 21 ST CENTURY	343
Pillar, Granville: AN EMPIRICAL INVESTIGATION INTO THE EFFECTS OF INTEGRAL MULTI-SENSORY INPUT ON LANGUAGE DEVELOPMENT: A CASE STUDY.....	353
Sheyko, Anastasiya: TECHNOLOGY OF PEDAGOGICAL PROGNOSIS IN THE ESTABLISHMENTS OF HIGHER MEDICAL EDUCATION	367
Simon, Gabriella: THE HUMANISTIC MODEL OF MENTORING OF NOVICE TEACHERS	373
Szilágyi, Iván – Marinec, Nadia: MAIN MODELS OF DEMOCRATIC EDUCATIONAL MANAGEMENT IN THE LEADING COUNTRIES OF THE WORLD	401
Szilágyi, László: LANGUAGE LEARNING STRATEGIES IN INDEPENDENT LANGUAGE LEARNING.....	409

Szontagh, Pál Iván: THE ETHICAL ATTITUDES OF TEACHER CANDIDATES	419
Taskovics, Okszána: THE ROLE OF ONLINE GROUPS IN LANGUAGE TEACHING	429
Tokai, Dalma: INDIVIDUAL DEVELOPMENT OF GIFTED YOUTH.....	437
Török, Tamás: PEDAGOGICAL PRACTICE AT THE FACULTY OF EDUCATION OF J. SELYE UNIVERSITY	447
Vizáver, Árpád: HEALTHY LIFE STYLE EDUCATION: DEVELOPING STUDENTS' ATHLETIC SKILLS.....	455
Zorochkina, Tetiana: THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION IN GREAT BRITAIN	461
RESEARCH PAPERS OF STUDENTS STUDYING FOR MASTER'S DEGREE IN PRIMARY EDUCATION OF FERENC RÁKÓCZI II TRANSCARPATHIAN HUNGARIAN COLLEGE OF HIGHER EDUCATION.....	
Bábel, Zsuzsanna: PREGNANCY STOP AS A LIFE CRISIS	467
Fekete, Evelin: PRESCHOOLER'S EMOTIONAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT BY MEANS OF TALES	475
Hete, Klára Annabella: MILESTONES OF SOCIALISATION AND ADAPTATION IN THE LIFE OF PRESCHOOL CHILDREN	485
Mészáros, Renáta: COMMUNITY BUILDING AMONG TEENAGERS.....	493
Mitro, Livia Etelka: SOCIAL RELATIONSHIPS AT EARLY SCHOOL AGE	503
Molnár-Hrábcsák, Éva: PLAY WITH ME! – MAKING PUPPETS, PUPPETING FOR FIRST FORM KIDS AND THEIR PARENTS.....	515
Nagy, Nikolett: EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN CLASSROOM COMMUNICATION AND CLASSROOM WORK ORGANISATION IN PRIMARY EDUCATION.....	525

REVISITING THE GENDER WAGE GAP: GENDER AND CAREER CHOICE

Pallay, Mária

Eötvös Loránd University
p.marika26@gmail.com

Abstract

The gender wage gap is a reality of the 21st century. The average female's annual salary is about 80% of the average male salary. Considering the growing importance of equal rights and possibilities, it seems quite improbable that women still have to face biased standards. Women's career choices lie at the heart of the gender wage gap. Moreover, women might advance differently in their careers. Exploring these issues has the potential to change the picture of women's position in the workplace and the labor market in general.

Key words: *gender wage gap, pay gap, career choice.*

Absztrakt

A nemek átlagos keresete közötti eltérés átlagosan 20–22%. A probléma vitatott és megosztó jellege tovább fokozódik az egyenlő bánásmóddhoz fűzhető jogtudatosság tükrében. A pályaválasztási különbségek jelentős mértékben hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőtlenségek fokozódásához. A magas beosztású nők hiánya szintén meghatározó tényezője a probléma többdimenziós jellegének. Ezen szempontok feltárása és megfelelő beazonosítása segít a nők munkaerőpiaci helyzetének megértésében, ami a megoldáskeresés alapját képezi.

Kulcsszavak: *nemek közötti bérrés, béregyenlőtlenség, pályaválasztás.*

Addressing various articles and studies concerning pay equality, the statistics that one is most likely to encounter states that in the average female's annual salary is about 80% of the average male salary, or to make it sound more infuriating, women make only 80 cents for every dollar a man makes (Corbett 2018, 9).

The issue of the gender wage gap has been a controversial and much disputed subject, considering the importance of equal rights and possibilities, regarding both the individual and groups. Moreover, concern about women's discrimination at the workplace is not a new one, since it was one of the major claims of first wave feminism. Still, according to the statistics, in the 21st century, women have to face biased standards.

It is the misinterpretation of the data that leads to such inaccurate conclusions. The gender wage differences do not affect women as radically as the statistics imply. The underlying problem is the methodological deficiency of the statistics, not providing representative data of the reality of women's workplace situation. The statistical differences largely stem from women's different career choices. Moreover, even when entering the same fields, women might advance differently in their careers, due to a ruling pattern of unwillingness to negotiate. Exploring these issues has the potential to change the picture of women's position in the workplace and the labor market in general.

Methodological Limitation of Research

The existence of the gender wage gap should not be considered a direct evidence of workplace discrimination. The causes, contributing to the differences in income are more nuanced and complex. Interpreting the statistics connected to the gender wage gap, it is crucial to understand the methodological limitations of the approach applied. In a broad sense, the gender wage gap is understood as the difference in men's and women's earnings. In practice, however, the 80% is the difference in the median pay of full-time working men and women, expressed as a percentage (Miller 2018, 7). Understanding this peculiarity of the statistics is of vital importance in order to obtain a clear picture of the workforce market.

There is a variety of factors determining one's salary, such as age, geographical region, college major, occupation, the number of hours worked, the number of months unemployed since graduation, Grade Point Average, marital status, institution selectivity, just to mention the most important ones. However, the "80% statistics" does not take into consideration any of these factors. The primary source of labor force statistics is the Current Population Survey, which is a monthly survey with a sample of 100,000 households, comparing the average wage of a large number of men and women throughout the United States, working in different positions, with various working hours, and qualifications (Miller 2018, 7).

On the one hand, the cause of this "unselective" nature of the statistics is understandable. Considering the various factors contributing to one's salary, it is nearly impossible to find a group of people possessing only shared qualities. On the other hand, having understood the limitations of the statistics, one has to be extraordinarily cautious when interpreting these results. Stating that women have to face discrimination, based on the above-mentioned statistics alone, is a quick jump to conclusions at best, and a miscommunication, misinterpretation of facts at worst.

The misleading nature of the statistics is best illustrated by Corbett and Hill's findings. Recognizing the limitations of the Current Population Survey's findings, the research set out to compare men and women with the same major, who attended the same type of institution and worked the same hours in the same job in the same economic sector. Once these amendments were made, the results showed that women earned 93 percent of what men earned. Therefore, the unexplained pay gap decreased from 20% to 7% (Corbett – Hill 2018, 34).

The "unexplainable" 7% can, however, can still be tied to several other factors, other than obvious sexual discrimination. Racial discrimina-

tion was pointed out to be another major contributor to pay differences. In 2017, the gender wage gap was largest for Hispanic women, who were paid only 53 percent of white males' earnings. Furthermore, sexual orientation and gender identity should not be overlooked as factors, determining one's earnings (Miller 2018, 11). Such "preferences" of employers are not always reported, therefore these factors are extremely hard to measure. The lack of a representative picture of real workplace market affairs contribute to the unexplained character of the gender wage gap.

Needless to say, a 20% and a 7% difference in ones expected earnings, compared with the representatives of the other sex, is a huge difference. This difference in results of the two approaches to the gender pay gap provides a basis for far-reaching conclusions. First, the gender wage gap is a reality, even if its extent is often misjudged. Second, if women's and men's earnings do not differ so drastically when working in the same positions, the roots of the gender wage gap are to be found elsewhere. It is possible that the major contributor to the gender wage gap is still women's different career choices, namely, the large density of women in low paying jobs accompanied by the high representation of men in prestigious spheres. Moreover, it can be assumed that women, even if they enter the same spheres do not reach the same positions as men do, that is, women's representation is low in influential, executive positions.

These methodological limitations indicate the necessity of further research. Valuable data could be obtained from examining smaller focus groups, i.e. siblings, graduates of the same class, workers of the same company.

Furthermore, examining the representation of men and women in different jobs and industries can potentially provide valuable data for a better understanding of the gender wage gap.

Women's Career Choices

Men and women participate differently in the workforce. A major factor behind the gender wage gap is segregation by occupation. Even though an income gap exists within occupational fields, statistically the difference is more striking between the occupations: jobs traditionally associated with men pay better than traditional "female jobs" (Hegewisch – Hartmann 2014, 20).

As it was pointed out by Schweitzer, in 2014, women were still likely to choose traditionally "female jobs" without anticipating lower salaries

(Schweitzer 2014, 422). Occupational segregation in the 21st century might sound shocking, considering that women have entered traditionally male dominated spheres, blurring the line between the two kinds of occupations. Occupational gender segregation has decreased significantly over the last 40 years. This tendency was most striking between the 1970s and 1980s. However, the reality is that this integration process has stagnated since the early 2000s (Hegewisch – Hartmann, 2014, 2).

The problem seems to be deeply rooted in society. The causes of occupational segregation can be traced back to childhood. Boys and girls face gendered expectations regarding their academic achievements. Early educational experiences are determined by assumptions concerning what they should be good at and focus on. This external pressure, experienced from a young age, deepens stereotypes about gender roles, affecting their later college majors and career directions (Miller 2018, 14).

Higher education is, undoubtedly, a major factor of possible social mobility, which increases one's potential earnings. However, as it was pointed out by Corbett there is a significant difference in college graduate male and females' earnings. Only one year after graduation, the ratio of female and male earnings is 82 % (Corbett 2012, 9). At this career stage, all candidates are young, single, childless, relatively inexperienced in the workplace, and working full time. Therefore, woman's responsibilities such as more housework, raising children, balancing family and career cannot be considered to cause this difference. Men and women attend similar types of colleges and universities and are equally successful, earning similar grades. However, there is a significant difference in the two groups' choice of field of study. Women's representation is strikingly high in health care fields (88 %) and education (81 %). At the same time, women were a distinct minority in engineering and engineering technology (18 %) and computer and information sciences (19 %). Other fields, such as business and economy, are more gender balanced. However, occupational segregation is persistent even among students who graduate with degrees in the same fields. Men are more likely to work in business or management occupations (26 % of men and 11 % of women), while women are more likely to occupy lower paying positions, such as social services professionals (16 % of women while only 6 % of men) (Corbett 2012, 12).

However, the assumption that women are more drawn to "female jobs" is incorrect. The work done by women is often valued less than the work done by men even if it requires the same level of skills. Parking lot

attendant men earn more than child care worker females, even though it would be difficult to argue that watching cars is more demanding or prestigious than watching children (United States. Bureau of Labor Statistics).

A thought-provoking research was conducted by Corell, examining the correlation between students' perceived mathematical competence and later career relevant decisions.

The results of the study show that men assess their own mathematical competence higher than their female counterparts, even though women were equally successful in completing the tests. Further, the effect of performance feedback on self-assessments also differs by gender. Math grades had a significantly larger positive effect on the mathematical self-assessments for females than for males. Both males and females, having high mathematical competence, are more likely to pursue a career in the quantitative professions. However, since males tend to overestimate their mathematical competence as opposed to females, the odds are higher for males to obtain a job in science, math, and engineering. These results put occupational segregation into perspective (Corell 2001, 1725).

Apart from occupational segregation and different major choices, another factor not to be overlooked as contributing to the wage gap is the number of hours worked. Although full time is usually understood as working 40 hours a week, the reality is that it ranges between 35 to 50 hours (Corbett 2012, 18). One year after graduation, women in full-time jobs reported working an average of 43 hours per week, while men reported working an average of 45 hours per week. This ratio only worsens after having children. Motherhood can affect women's earnings negatively, while becoming a father does not have such consequences (Correll et al. 1302). Therefore, the "motherhood penalty" is another reality of the workplace market today.

These results enhance the complex nature of the gender wage gap. On the one hand, one can see how largely education and upbringing have the potential to determine future career paths. A large portion of these problems can be solved by having a greater awareness of possible career paths and potential wages. On the other hand, women's self-limiting beliefs are not to be overlooked as a factor determining career advancement.

Negotiation as a Factor Affecting Wages

A major contributor to the gender wage gap is women's reluctance to negotiate. In the article "Nice Girls Don't Ask" Linda Babcock et al. argue that girls are taught from an early age to put others' interests before

their own. This powerful message is promoted by parents, teachers and the media, and girls are not necessarily aware of this internalized behavior. Later on, these patterns are confirmed in the workplace environment, where ambitious women are often considered “pushy”, resulting in becoming ostracized, excluded from further possibilities (Babcock 2003, 15).

In order to gain a better understanding of the issue, two questions are crucial to address: whether women are really less likely to ask for a promotion or raise and whether they are treated differently if they do.

Leibbrandt, recognizing the importance of salary negotiations, conducted a far-reaching survey. Several job advertisements were posted in nine major cities of the USA. Amongst them there were some advertisements that explicitly stated that wages were negotiable, while others did not. Nearly 2,500 people responded to the postings. Women were more likely to settle for a lower wage when the posting did not include the possibility of negotiating. However, when negotiable wages were explicitly stated, the differences between genders seemed to disappear completely (Leibbrandt 2015, 2017).

These results suggest that a slight change in a job description can significantly affect the gender gap in labor markets. A possible interpretation of the results is that the problem lies in women’s willingness to negotiate rather than in their bargaining power.

However, the above-mentioned survey did not take into account the employees and employers different gender pairings. This gap in the field of study was addressed by Dittrich. According to his results, male employers, when bargaining with female employees end up paying lower wages compared to male employees. Similarly, female employers are also more likely to pay higher wages to male employees. Thus, women employees have worse bargaining outcomes (Dittrich 2014, 872).

The evidence from the above studies suggests that the assumption about women’s lower willingness to negotiate is plausible, however, it might be affected by numerous factors. Additionally, women might be less successful in enforcing their will as employees, but not as employers.

Returning to the second question, whether women might be treated differently if they negotiate, the backlash effect is important to examine. The differential treatment of men and women who tried to negotiate was studied by Bowles et al. Women who initiate negotiation generally receive worse evaluations from male evaluators than men negotiators. Male employers were significantly more willing to work with women who accepted

their compensation offers than with those who attempted to negotiate for higher compensation. These women were considered to be nicer and less demanding by their male employers. However, the employers perceive both groups of women as equally able. That is to say, even though women are, on the one hand, at a disadvantage due to their lower willingness to negotiate, this reluctance might be reasonable. Females' supposition about the negative outcomes of negotiation was accurate. Both male and female managers penalized women who tried to ask for more, they perceived these women as being "less nice" (Bowles 2007, 99).

Furthermore, Amanatullah and Morris pointed out that self-advocating female negotiators made larger compromises than male negotiators. The difference between genders when it came to negotiation assertiveness is quite astounding. Self-advocating female applicants conceded away almost 20% of the total value in just the first round of negotiations (Amanatullah – Morris 2010, 263).

All these findings put the gender wage gap into perspective. The causes seem to run deeper than mere discrimination. Psychological differences, upbringing, behavioral patterns are all to be further studied for a deeper understanding of this issue. It seems that negotiation itself will not solve the problem, a more complex approach is needed. Managers should be aware of these differences and give comparable raises for achievements to both men and women. Having a less assertive personality should not result in lower wages, for it does not mean being a less efficient worker. Furthermore, women should be aware of the power of negotiation as well as possible differential treatment.

Conclusion

The gender wage gap is a reality of the 21st century workforce market. However, it does not affect workers to such a significant extent as it seems. There are methodological limitations of all studies in this area. Finding large representative groups of people who possess only shared qualities in terms of education, qualification, and working hours seems almost impossible. Undoubtedly, for a better understanding of the workplace market, further research is needed. Valuable data could be obtained from examining smaller focus groups, i.e. workers with similar social background, like relatives and siblings, or workers of the same company, graduates of the same class.

The responsibility of parents and education is not to be overlooked as a factor, directing children to specific career paths. Parents and teachers must be aware of the gendered stereotypes regarding children's interests, in order not to reinforce these patterns in upbringing. Raising girls' awareness of their equal position in the workforce market and the importance of assertiveness in certain situations could be the first step towards the elimination of the gender wage gap. Furthermore, before entering the workforce, career counseling may lead to better decisions concerning career choices.

Career advancement differences reveal women's own responsibility concerning possible burdens in careers. Recognizing the possibilities of negotiation and being able to formulate one's expectations in accordance with one's worth in the workforce market has the potential to enhance one's career development tremendously.

Due to the pay gap, achieving economic security is more difficult for women and their families. Earning less means having more limited choices. The income gap influences women's lives in various ways: the neighborhoods in which they live, the educational opportunities they offer their children, and the food they put on their tables. The pay gap can have especially serious consequences for single mothers, as far as they are often the only providers of their families.

"To face the problem is not to solve it. But once a woman faces it, once she asks herself "What do I want to do?" she begins to find her own answers" (Friedan 1963, 326).

The gender wage gap can turn from a depressing reality to an empowering message. Women do have the potential to be successful and influential. This requires making extremely conscious choices, assertiveness and hard work, and perhaps, sometimes having to work harder than men. Having let go of the assumption that they are predetermined to earn less, women have the potential to prove female equality in the workplace by achieving financial security for themselves and their families.

References

- Amanatullah E. et al. (2010): Negotiating gender roles: Gender differences in assertive negotiating are mediated by women's fear of backlash and attenuated when negotiating on behalf of others. In. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 98, no. 2. Washington D.C. pp. 256–267.
- Babcock L. et al. (2003): Nice girls don't ask. In. *Harvard Business review*, vol. 81, no. 10. Brighton. pp. 14–16.

- Bowles H. et al. (2007): Social incentives for sex differences in the propensity to initiate negotiation: sometimes it does hurt to ask. In. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 103, no. 2. Amsterdam. pp. 84–103.
- Corbett C.–Hill C. (2012): Graduating to a pay gap: The earnings of men and women one year after college graduation. In. *American Association of University Women*, www.aauw.org/files/2013/02/graduating-to-a-pay-gap-the-earnings-of-women-and-men-one-year-after-college-graduation.pdf. Accessed 13 Nov. 2018.
- Correll S J. et al. (2007): Getting a job: Is there a motherhood penalty? In. *American Journal of Sociology*, vol. 112, no 5, Chicago. pp. 1297–1339.
- Correll S J. (2001): Gender and the Career Choice Process The Role of Biased Self-Assessments. In. *American Journal of Sociology*, vol. 106, no. 6. Chicago. pp. 1691–1730.
- Dittrich M. et al. (2014): Gender Differences in Experimental Wage Negotiations. In. *Economic Inquiry*, vol. 52, no. 2. New Jersey. pp. 862–873.
- Friedan B. (1963): *The Feminine Mystique*. New York City, Norton. p. 239.
- Hegewisch A.–Hartmann H. (2014): Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done. In. *Institute for Women's Policy Research*, www.dol.gov/wb/resources/occupational_segregation_and_wage_gap.pdf. Accessed 4 Oct. 2018.
- Leibbrandt A.–List J. (2015): Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment. In. *Management Science*, vol. 61, no 9, Ohio. pp. 2016–2024.
- Miller K. (2018): The Simple Truth about the Gender Pay Gap. Fall 2018 Edition. In. *American Association of University Women*, <https://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap>. Accessed 2 Dec 2018.
- Schweitzer L. et al. (2014): Education and Self-Efficacy Correlates of Career Expectations: A Pattern of Gender Differences. In. *Relations Industrielles*, vol. 19, no. 4, Montreal. pp. 404–425.
- United States. Bureau of Labor Statistics. Current population survey annual average data tables. 9 Feb 2018, table 39.

Виклики XXI століття у сфері середньої та вищої освіти Східної та Центральної Європи в процесі реформування освіти. Збірник наукових робіт Міжнародної науково-практичної конференції «Виклики XXI століття у сфері середньої та вищої освіти Східної та Центральної Європи в процесі реформування освіти», Берегове, 28–29 березня 2019 року / Редактори: Емьовке Бергхауер-Олас, Ілона Гаврилюк, Єва Гуттерер та Каталін Поллої – Ужгород: ТОВ «РІК-У», 2019. – 540 с.

ISBN 978-617-7692-33-0

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Виклики XXI століття у сфері середньої та вищої освіти Східної та Центральної Європи в процесі реформування освіти», яка відбулася 28–29 березня 2019 року в м. Берегове. Організатор конференції – кафедра педагогіки та психології Закарпатського угорського інституту ім. Ф. Ракоці ІІ.

УДК: 061.3(477.87)

К– 93

Наукове видання

ВИКЛИКИ ХХІ СТОЛІТТЯ У СФЕРІ СЕРЕДНЬОЇ
ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ СХІДНОЇ ТА ЦЕНТРАЛЬНОЇ
ЄВРОПИ В ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Міжнародна науково-практична конференція
Берегове, 28–29 березня 2019 року

Збірник наукових робіт

2019 р.

Редактори:

*Емьовке Бергхауер-Олас, Ілона Гаврилюк,
Сва Гуттерер та Каталін Поллої*

Коректура:

Ільдико Гріца-Варцаба, Маріанна Леврінци, Олександр Кордонець

Верстка:

Вікторія Товтін, Олександр Добош

Обкладинка:

Олександр Добош

На обкладинці: студенти спеціальностей «початкова освіта» та «дошкільне виховання» кафедри педагогії та психології. Фото зроблені Євою Чопак та Маргаритою Ешпан на кафедральних заходах.

Відповідальні за випуск:

Ільдико Орос, Олександр Добош

Видавництво та поліграфічні послуги: ТОВ «РІК-У»

88000, м. Ужгород, вул. Гагаріна, 36, e-mail: print@rik.com.ua

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК 5040 від 21 січня 2016 року*

Підписано до друку 11.03.2019

Папір офсетний. Ум. друк. арк. 43,5. Формат 70x100/16.

Замовл. №637. Тираж 300.