

Так, підготовка соціальних працівників організовується та забезпечується університетами або коледжами у співпраці з різними типами соціальних агентств, які беруть на себе спільну відповідальність за відбір студентів, їх навчання й оцінювання, а також підтримку їх підготовки на сучасному рівні.

Отже, підготовка соціальних працівників до роботи з «дітьми групи ризику» у Великій Британії орієнтована як на професійний, так і на особистісний розвиток фахівця, який повинен мати значний обсяг знань, умінь та навичок у поєднанні з відповідними особистісними якостями і здатністю до творчого, нестандартного вирішення проблем клієнта. Практична підготовка майбутніх соціальних працівників є значним здобутком британської системи соціальної освіти, ефективність якої забезпечується чіткою координацією діяльності університетів і соціальних закладів, інтеграцією теорії та практики, різноманітністю моделей практичної підготовки, методичними розробками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Козубовська І., Пічкарь О.П. Кадрове забезпечення соціальних служб у Великій Британії. Ужгород: Ужгородський національний університет, 2003. – 391 с.
2. Поліщук В. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: зарубіжний досвід. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2003. – 181с.
3. Робак В. Система підготовки соціальних працівників у деяких зарубіжних країнах. Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Сер. : Психолого-педагогічні науки. – 2013. – № 2. – С. 206-210.

Наталія КЛОЧКО,

здобувачка вищої освіти 4 курсу
факультету дошкільної, спеціальної та соціальної освіти
Наук. керівник: **Наталія МИХАЙЛЕНКО,**
асистент (БДПУ)

ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У СПРИЙНЯТТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИКА ТА ЧОЛОВІКА-КЕРІВНИКА

Однією з передумов забезпечення сталого розвитку України в умовах сучасної соціально-економічної кризи є підвищення ефективності використання людського потенціалу, у тому числі, управлінського таланту та вмінь, що неможливе без реалізації принципу гендерної рівності. Досвід провідних країн світу свідчить, що лише ті суспільства, де приділяється належна увага проблемам гендерної рівності, притаманне широке представництво жінок у сфері управління, демонструють високі показники економічного та соціального розвитку.

Українські жінки, що мають досить високий освітній та професійний рівень, не використовують усього свого управлінського потенціалу в процесі суспільної праці. Тому актуальним є вирішення проблеми гендерної нерівності в сфері менеджменту, що сприяло б більш повній реалізації

трудового, в тому числі, управлінського потенціалу представників чоловічої та жіночої частини населення [3].

Слід зазначити, що питання гендерної рівності є предметом активних наукових досліджень. Вивченню даної проблеми присвячено праці таких вітчизняних науковців, як С.А. Аксьонової, В.П. Кутішенко, І.О. Нікітіна, О.В. Шевцової, Л.А. Южанінової.

Мета дослідження – визначити основні чинники й прояви гендерної стереотипізації щодо сприйняття жінки та чоловіка-керівника, розглянути пріоритетні напрями подолання даного явища.

Результати діяльності будь-якої організації визначає наявність ефективного керівництва. У зв'язку з цим особливого значення набуває максимальне урахування та використання не лише компетентнісного але й психофізичного потенціалу керівника, що, у тому числі, визначається гендерними відмінностями.

Слід зазначити, що жінки-керівники відрізняються від чоловіків за стилем та інструментальними підходами до управління. Зокрема, жінкам притаманний стиль керівництва, орієнтований на стратегію винагороди, тоді як чоловіки надають перевагу методам примусу. Основним методом управління жінка-керівник вважає моральну підтримку і будь-якого роду заохочення.

Головним своїм завданням жінки-керівники вважають трансформацію особистих цілей підлеглих у цілі підприємства. У процесі досягнення мети вони більше, ніж чоловіки орієнтуються на свою інтуїцію, здатні легко встановлювати особистісний контакт, а також є більш стійкими до стресу [2].

Жінки-керівники частіше за чоловіків змушені доводити своє право на лідерство, що з часом призводить до більш стабільної їх позиції у колективі. Вони охоче діляться інформацією, вважаючи, що такий підхід неодмінно створить у колективі атмосферу довіри. Жінки, як правило, відмовляються від привілеїв, які дають їм посада та повноваження. Применшуючи власну значимість, вони схильні підкреслювати вагомий внесок колективу у розвиток спільної справи [2].

Поширена думка про те, що конфлікти мають, як правило, «жіноче обличчя», не підтверджується спеціальними дослідженнями. Встановлено, що чоловіки і жінки конфліктують приблизно з однаковою частотою, але причини і форми прояву конфліктів у них різні. Жінки активно спрямовують свою негативну енергію в зовнішнє середовище. При цьому вони володіють м'якими конфліктними технологіями, швидше і легше «відходять» і заспокоюються [2].

Усі ці якості дозволяють жінці-керівнику створити команду, націлену на досягнення результату, збереження досягнутих стратегічних позицій організації та стабільний розвиток у перспективі. Однак, незважаючи на це в Україні спостерігається недостатнє використання управлінського потенціалу жіноцтва.

На нашу думку, основною причиною недостатнього представництва жінок у вищій управлінській ланці є пануючі в українському суспільстві уявлення про меншовартість жіночої частини населення як працівників, та меншу їх цінність як керівників. Керівництво колективом вимагає значної

концентрації на цій діяльності, постійного саморозвитку та самовдосконалення, що потребує значних затрат зусиль та часу. Враховуючи, що традиційно жінки в Україні несуть більший, порівняно з чоловіками, тягар ведення домашнього господарства та виховання дітей, на думку роботодавця, вони фізично не в змозі витримувати таке навантаження. У результаті жінкам доводиться погоджуватись на посаду, що є на порядок нижчою за рангом та, відповідно – меншу заробітну плату [1].

Отже, високооплачувана посада управлінця менш доступна для українських жінок, ніж для чоловіків, як і найвищі рівні винагороди. Подолання гендерної дискримінації у сфері управління праці має бути спрямоване на збільшення представництва жінок у вищій управлінській ланці. Реалізація ідеї гендерної рівності у сфері трудових відносин, можлива, перш за все, шляхом законодавчого закріплення єдиних вимог для учасників конкурсів на вищі керівні посади та встановлення квот, що визначають частку чоловіків та жінок в колективі організації [3].

Другий крок – подолання існуючих гендерних стереотипів, що продовжують транслюватися у суспільній свідомості українців. В контексті цього особливого значення набуває популяризація зразків успішного поєднання кар'єри та сімейного життя у засобах масової інформації; проведення конкурсів на визначення кращих жінок-управлінців або компаній, що дотримуються принципу гендерної рівності в кадровій політиці з широким висвітленням цих подій на регіональному та державному рівнях. Пріоритетними також мають бути зусилля, спрямовані на розвиток партнерських взаємин між чоловіками і жінками в організації, утвердження гендерної демократії.

Важливим є також створення для жінок умов для сприятливого поєднання домашніх обов'язків та кар'єри. Це можливо досягти за рахунок розвитку соціальної інфраструктури в Україні, зокрема розширення мережі закладів дошкільної та позашкільної освіти [1].

Третій крок на шляху подолання гендерної нерівності – своєчасне гендерне виховання дітей та молоді, формування у підростаючого покоління гендерної культури, що включає в себе адекватне сприйняття представників своєї та протилежної статі, утвердження свідомості, вільної від гендерно-рольових стереотипів, розвиток уміння вирішувати конфліктні ситуації, уникаючи гендерної дискримінації.

На нашу думку усі ці заходи в перспективі сприятимуть збільшенню представництва жінок у сфері управління та забезпечать їх право на повноцінний розвиток та самореалізацію. Конкретизація заходів щодо досягнення рівності чоловіків і жінок у сфері управління та розкриття механізму їх взаємовпливу має стати предметом подальших наукових досліджень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аксьонова С.Ю. Гендерні відмінності витрат часу на домашню роботу. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 126-136.
2. Кочума І.Ю., Мандоліна Т.М. Гендерні аспекти вітчизняного топ-менеджменту. *Smart and Young*. 2016. № 5. С. 33-40.

3. Гендер у державному управлінні. Гендер як чинник розподілу влади. *Київський міський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій*: веб-сайт. URL: http://cрк.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=668 (дата звернення: 20.02.2020).

Ліана ЛАНТУХ,
студентка магістратури
факультету дошкільної, спеціальної та соціальної освіти
Науковий керівник: **Ольга ГУРЕНКО,**
д.пед.н., професор (БДПУ)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ З СІМ'ЄЮ

Розуміння сім'ї як об'єкта і суб'єкта соціально-педагогічної роботи бере свій початок у роботах П. Наторпа. Він розвинув ідеї Й. Песталоцці щодо розвитку особистості у контексті розвитку суспільства, що вимагало «народного виховання», яке було б пов'язано із народним життям у цілому, через сім'ю і школу, причому сім'ї мають підтримувати одна одну, створювати суспільство для спільного виховання дітей на основі ідеї народності. П. Наторп вважав, що потрібна загальна педагогічна організація на основі інтеграції виховних сил суспільства (сім'ї, школи, позашкільних закладів) через діяльність професіонала – соціального педагога, який здійснює освіту і виховання сім'ї, особистості, суспільства [4]. Саме від П. Наторпа беруть початок дослідження щодо освітньої і виховної функцій соціального педагога, які сприяють педагогізації суспільства і сім'ї, отже – їхньому розвитку, оскільки педагогічна діяльність має своєю функцією ще й розвивальну, а наслідком – розвиток об'єкта і суб'єкта педагогічної взаємодії. Розкриємо шляхи реалізації ідей Т. Ноля і П. Наторпа в теорії і практиці соціально-педагогічної роботи з сім'єю як із суб'єктом та об'єктом роботи за кордоном.

У сучасній Німеччині реалізується концепція, що конкретизує ідеї Т. Ноля щодо сім'ї, – «допомога для самопомоги». Вона передбачає амбулаторну (денну) допомогу сім'ям у центрах сім'ї з боку соціального педагога (К. Акстманн) [1]. Соціально-педагогічна робота має вигляд кураторства і допомагає сім'ям у розв'язанні проблем і криз у співпраці з соціальним педагогом. Така робота спрямована на стимулювання й укріплення сім'ї у внутрішньосімейних стосунках і в соціумі, покращення поведінкових можливостей і самостійне подолання побутових (але не всіх соціальних) проблем. Отже, допомога надається у розв'язанні теперішніх проблем сім'ї, але не попереджує її про можливі кризи у майбутньому.

Навчальні програми з підготовки соціальних педагогів та соціальних працівників передбачають таке спрямування навчально-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців соціальної роботи і соціально-педагогічної діяльності: соціальна робота та соціальна педагогіка (історія, теорія, організація й інститути, методи); соціальні науки (соціологія, соціальна політика, політична наука, економіка, статистика, емпіричні соціальні дослідження); психологія та педагогіка (прогресивна психологія,