

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Психолого-педагогічний факультет  
Кафедра соціальної педагогіки і соціальної роботи

«До захисту допущено»  
Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

Реєстраційний № \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЮ СФЕРОЮ:  
ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

кваліфікаційна робота  
студентки групи ЗСП-м-22  
ступінь вищої освіти «магістр»  
спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки  
**Кушпи-Сурдіни Юлії Сергіївни**

Науковий керівник: к.п.н., доцент  
**Василюк Тамара Григорівна**

Оцінка:

Національна шкала \_\_\_\_\_

Шкала ECTS \_\_\_\_\_ Кількість балів \_\_\_\_\_

Голова ЕК \_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище, ініціали)

Члени ЕК \_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище, ініціали)

## ЗАПЕВНЕННЯ

Я, \_\_\_\_\_,  
розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело. Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений(а). Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

(підпис)



## ЗМІСТ

	стор.
<b>ВСТУП</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ СФЕРІ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ .....</b>	
1.1. Понятійно-категоріальний апарат дослідження.....	<b>10</b>
1.2. Соціально-педагогічна сфера як професійна діяльність керівника....	<b>14</b>
1.3. Роль жінки в історії педагогічної діяльності.....	<b>19</b>
1.4. Гендерний аналіз управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері.....	<b>24</b>
Висновки до першого розділу.....	<b>25</b>
<b>РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ СФЕРІ.....</b>	
2.1. Особливості управлінської діяльності жінки-керівниці.....	<b>29</b>
2.2. Соціальні стереотипи щодо жінки-керівниці.....	<b>34</b>
Висновки до другого розділу.....	<b>40</b>
<b>РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИЦІ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ СФЕРІ.....</b>	
3.1. Умови подолання соціальних стереотипів щодо управлінської діяльності жінки.....	<b>42</b>
3.2. Методичні рекомендації жінкам-керівницям щодо підвищення ефективності управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері...	<b>46</b>
Висновки до третього розділу.....	<b>48</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>50</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>53</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>58</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Жінка ближча до проблем дитини, вона підходить до своєї управлінської діяльності, як мати (материнський інстинкт - безумовна любов до дітей), вона більш чуйна, лагідна (інколи це заважає їй бути хорошим керівником), але їй притаманне вміння бути гнучкою у роботі з колективом (колектив соціально-педагогічних установ – це абсолютна більшість жінок), звісно, що жінка-керівниця краще зможе зрозуміти настрої свого колективу. Зовнішня привабливість: уявімо, що з неблагополучної родини вилучають дитину. Керівник служби у справах дітей, як відповідальна особа проводить із дитиною бесіду. Кого швидше і краще сприйме дитина: невідомого чоловіка чи жінку з добрими очима, як у мами.

Виникає необхідність розкрити особливості управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері та обґрунтувати професіоналізм жінки-керівниці в цьому процесі, тобто проаналізувати «Управління соціально-педагогічною сферою: гендерний аспект».

Не секрет, що сьогодні ще існують не вирішені питання в управлінні установами та закладами, що належать до соціально-педагогічної сфери. Оскільки керівники, які обіймають управлінські посади не мають бажання щось змінювати у своїй роботі, модернізувати і удосконалювати сферу своєї діяльності. Стрімкі політичні, економічні та культурні зміни, які відбуваються у сучасному суспільстві, висувають нові вимоги до керівників соціально-педагогічної сфери.

Соціально-педагогічна сфера – це галузь соціальної роботи та освіти, яка спрямована на розвиток і підтримку соціально-педагогічних процесів та практик для поліпшення життя і розвитку особистостей, особливо дітей, підлітків і молоді. Ця сфера об'єднує соціальних працівників, педагогів, психологів, інших фахівців, а також громадські організації та установи, які працюють з дітьми та молоддю.

Управлінська діяльність – це процес прийняття рішень та керування різними аспектами діяльності організації з метою досягнення її стратегічних цілей і завдань. Ця діяльність може включати в себе планування, координацію, контроль, мотивацію персоналу, а також розробку стратегій та тактичних планів для досягнення бажаних результатів. Ефективне управління є ключовим чинником для досягнення успіху в будь-якій організації і забезпечення її стабільності та розвитку.

Аналіз наукової педагогічної та соціально-педагогічної літератури показав, що переважна більшість учених (І. Зверева, О. Безпалько, С. Григор'єв, М. Галагузова та ін.) приходять до висновку, що предметом соціально-педагогічного дослідження має бути соціальна діяльність, оскільки і соціально-педагогічна діяльність, і соціально-педагогічна робота є її різновидами.

Соціальна діяльність визначається як будь-яка діяльність або ініціатива, спрямована на вирішення соціальних проблем, поліпшення якості життя людей і покращення соціальної ситуації в громаді або суспільстві в цілому. Соціальна діяльність може бути проведена як індивідами, так і групами людей, організаціями або урядовими установами. Основна мета соціальної діяльності – це покращити благополуччя та добробут людей, особливо тих, які знаходяться в незахищеному положенні або стикаються зі складними життєвими обставинами. Соціальна діяльність важлива для побудови справедливого, спільного та демократичного суспільства. Вона допомагає вирішувати різні соціальні проблеми і сприяє зростанню свідомості та взаєморозуміння в суспільстві. Зміст і структура соціальної діяльності можуть варіюватися в залежності від конкретних завдань, цілей і обставин, від конкретного типу організації або завдань, які вона ставить перед собою.

Ураховуючи викладене вище та спираючись на теоретичні узагальнення І. Зверєвої, О. Безпалько, А. Капської, С. Харченка, Л. Завацької, Л. Мардахаєва, В. Нікітіна та інших, маємо достатні підстави для визначення поняття соціально-педагогічної діяльності.

Соціально-педагогічна діяльність – це комплекс заходів та методів, спрямованих на соціальну адаптацію, розвиток, виховання та підтримку осіб, які перебувають у складних життєвих ситуаціях, а також на формування позитивних соціальних змін у суспільстві. Ця діяльність є складною і багатогранною сферою педагогіки та соціальної роботи, яка об'єднує в собі педагогічні методи та принципи соціальної роботи спрямована на вирішення соціальних проблем і покращення життя людей, з метою покращення якості життя індивідів і груп населення.

Структурний підхід до визначення соціально-педагогічної діяльності дозволяє розглядати її як складну систему взаємопов'язаних компонентів, змістовний аналіз яких дозволить уточнити й розширити надане нами визначення.

Так, О. Безпалько до структури соціально-педагогічної діяльності включає компоненти: суб'єкт, об'єкт, мету, завдання, зміст, технології, результат[3]; І. Зверева – мету, принципи, напрями, етапи, сфери, зміст, форми, методи, прийоми, професійні якості[29], суб'єкт, об'єкт, цілі, принципи, методи, форми, результат[32]; А. Капська – суб'єкт, об'єкт, мету, зміст та функції[28] тощо. Як бачимо, множинність основних, системоутворюючих, структурних компонентів соціально-педагогічної діяльності, виділених різними науковцями, збігається, а розбіжність та різна кількість елементів лише вказують на відкритість цієї системи та володіння механізмами розвитку і збагачення.

Спостереження свідчать про те, що значну частину управління соціально-педагогічної сфери займають жінки. Тому, що саме ця сфера це безпосередня робота з дітьми та молоддю.

**Мета дослідження** – теоретично дослідити особливості управлінської діяльності та визначити роль жінки-керівниці в соціально-педагогічній сфері.

**Об'єкт дослідження** – управлінська діяльність в соціально-педагогічній сфері.

**Предмет дослідження** – умови ефективного керівництва в соціально-педагогічній сфері.

Задля досягнення поставленої мети, потребують розв'язання такі завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз особливостей управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері.
2. Уточнити роль жінки в історії педагогічної діяльності.
3. Визначити умови ефективного управління в соціально-педагогічній сфері.
4. Сформувати методичні рекомендації жінкам-керівницям щодо подолання стереотипів в управлінській діяльності в соціально-педагогічній сфері.

**Гіпотеза дослідження** побудована на припущенні, що ефективність управлінської діяльності жінки-керівниці в соціально-педагогічній сфері буде кращою за дотримання таких умов:

- подолання соціальних стереотипів щодо жінки-керівниці;
- відповідність освітньої кваліфікації займаній посаді;
- наявний високий професіоналізм та постійне удосконалення управлінської компетентності;
- дотримання гендерної рівності в управлінні трудовими ресурсами.

**Методи дослідження.** Задля досягнення мети та виконання сформованих завдань було використано комплекс загальнонаукових і суто педагогічних методів дослідження, а саме:

- *теоретичні* – вивчення й аналіз наукової літератури;
- *емпіричні* – опитування, спостереження, бесіда задля конкретизації та уточнення критеріїв і показників вияву сформованості соціальної думки, щодо жінки-управлінця.

**Апробація результатів дослідження.** Проміжні результати дослідження представлено друкованими працями:



1) Кушпа-Сурдіна Ю. С. Управлінська діяльність в соціально-педагогічній сфері: теоретичний аспект. *Освіта XXI століття: аксіологічний вимір*: збірник матеріалів II Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (м. Нікополь, 19 травня 2023 року). Нікополь : Навчально-методичний кабінет, 2023. С. 69–72.

2) Кушпа-Сурдіна Ю. С. Соціальні стереотипи щодо жінки-керівника. *Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. м. Умань, 12 жовтня 2023 р. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Рівненський держ. гуманіст. ун-т [та ін.] ; [ред. кол.: Коляда Н., Кравченко О., Албул І. [та ін.]. – Умань : Візаві, 2023. С. 155–158.

**Експериментальною базою дослідження** було обрано заклади соціально-педагогічної сфери міста Кривого Рогу: служби у справах дітей Міських і районних в місті рад, міський центр соціальних служб, центри соціально-педагогічної реабілітації; заклади освіти: заклади позашкільної освіти та спеціалізованої позашкільної освіти, мистецькі школи, дошкільні заклади освіти; початкові школи, гімназії, ліцеї; дитячі будинки, загальноосвітні школи-інтернати, спеціалізовані школи-інтернати, спеціальні загальноосвітні школи-інтернати, загальноосвітні санаторні школи-інтернати; навчально-реабілітаційні центри; професійні (професійно-технічні) ліцеї; коледжі, академії, інститути, університети.

**Структура й обсяг дослідження.** Дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, додатку.

## **РОЗДІЛ 1.**

### **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ СФЕРІ НА ЗАСАДАХ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ**

#### **1.1. Понятійно-категоріальний апарат дослідження**

Управління є важливим та складним соціальним феноменом, який впливає на багато аспектів нашого життя.

Управління в суспільному контексті є складним і багатограним процесом, який вимагає від управлінців розуміння суспільних потреб, дотримання етичних норм та принципів, співпраці з різними стейкхолдерами і врахування інтересів громадян. Успішне управління в суспільному контексті допомагає досягти різних соціальних цілей та покращити якість життя громадян.

Управлінська діяльність – це процес планування, організації, координації, спрямування і контролю дій і ресурсів з метою досягнення конкретних цілей або завдань в організації чи команді. Ця діяльність може застосовуватися в різних сферах, включаючи бізнес, уряд, некомерційні організації, освіту і багато інших.

Управлінська діяльність багатогранна за своїми проявами і є ключовим елементом ефективного функціонування будь-якої організації чи команди. Вона допомагає забезпечити оптимальне використання ресурсів, досягнення стратегічних цілей і забезпечення стійкості та успішності в довгостроковому плані[25].

Управлінська діяльність відзначається інтелектуальним характером. Управління в організаціях, будь то підприємства, установи, чи громадські організації, вимагає від керівників та менеджерів прийняття рішень, вирішення проблем, планування та координації різних аспектів діяльності. Це часто включає в себе аналіз інформації, оцінку ризиків, вибір стратегій, розв'язання конфліктів та багато інших завдань, які потребують високого рівня інтелекту та

компетенцій. Більше того, управління також включає в себе міжособистісні навички, такі як комунікація, лідерська спроможність та здатність співпрацювати з іншими людьми. Інтелектуальний і соціальний інтелект об'єднуються для досягнення успіху в управлінській діяльності.

Професійна діяльність є важливою складовою сучасного суспільства, вона базується на праці, як і більшість видів діяльності. Вона постійно розвивається і адаптується до змін у суспільстві і технологіях.

Сучасна професійна діяльність базується на знаннях, навичках і досвіді, і вона постійно змінюється і адаптується до нових умов і вимог. Люди отримують освіту і тренування, щоб стати компетентними в своїй області і відповідати потребам ринку праці. Важливою частиною професійної діяльності є також етика та стандарти, які регулюють поведінку і відносини між професіоналами та клієнтами чи пацієнтами.

Професійна діяльність – це спеціалізована діяльність, яка базується на знаннях, навичках і досвіді та передбачає виконання конкретних завдань або обов'язків у певній області або сфері. Професійна діяльність є важливою для суспільства, оскільки вона забезпечує спеціалізовані послуги і ресурси, необхідні для розвитку і функціонування різних секторів господарства і життя в цілому.

Професія керівника є однією з найважливіших та різноманітних професій у сучасному суспільстві. Керівники відіграють ключову роль у прийнятті рішень, організації роботи та керуванні людськими ресурсами в різних організаціях і компаніях.

Посада – це конкретне робоче місце або статус, який визначається в організації або компанії і призначається працівнику для виконання певних обов'язків та функцій. Посади можуть мати різні рівні важливості, від робочих посад до вищих управлінських позицій. Посади є важливою частиною організаційної структури і визначають, як робота організації організована і виконується. Вони також впливають на кар'єрний шлях і розвиток працівників.

Соціальна діяльність – це широке поняття, яке охоплює різноманітні види діяльності, спрямовані на покращення соціального становища людей, підтримку вразливих категорій населення і сприяння загальному благополуччю суспільства. Ця діяльність може бути виконана як громадськими організаціями, так і державними установами, а також індивідуальними особами. Соціальна діяльність важлива для створення справедливого і підтримуючого суспільства, де кожна людина має можливість розвиватися і жити в гідних умовах.

Соціальна сфера – це сукупність громадських і державних інституцій, програм та послуг, спрямованих на задоволення соціальних потреб населення і покращення якості життя. Ця сфера охоплює різноманітні аспекти соціального життя. Соціальна сфера є важливою складовою суспільства, оскільки вона сприяє вирішенню соціальних проблем, покращенню якості життя громадян і забезпечує стабільність і благополуччя суспільства в цілому. Розвинута соціальна сфера сприяє підвищенню якості життя населення та зменшенню соціальних нерівностей.

Педагогічна діяльність – це процес планування, організації та проведення навчально-виховного процесу з метою передачі знань, навичок, цінностей і культурних уявлень від педагога (вчителя, вихователя, тренера тощо) до учнів або учасників навчально-виховного процесу. Педагогічна діяльність має на меті сприяти особистісному розвитку, соціалізації та формуванню компетентностей особистості. Педагогічна діяльність має різні варіації, такі як навчання в загальноосвітніх школах, вищих навчальних закладах, професійній освіті, тренуванні у спортивних секціях, виховання в дитячих садках і інше. Кожен тип педагогічної діяльності вимагає своїх вмінь і підходів, але загальна мета залишається однаковою – сприяти розвитку особистості та підготовці до подальшого життя.

Соціально-педагогічна сфера – це галузь діяльності, яка поєднує в собі педагогічні та соціальні аспекти з метою підтримки, соціалізації та навчання людей. Ця сфера діяльності спрямована на розвиток і самореалізацію особистості, вирішення соціальних проблем, а також формування цінностей і

навичок, необхідних для життя в суспільстві. Соціально-педагогічна сфера спрямована на розвиток потенціалу кожної особи, незалежно від її життєвих обставин або індивідуальних особливостей. Вона включає в себе різноманітні підходи, методи та програми, які допомагають людям вирішувати соціальні проблеми і досягати своєї потенційної можливості.

Соціально-педагогічна сфера є важливою для створення здорового і гармонійного соціального середовища для дітей і молоді, а також для підтримки їхнього особистісного розвитку і успіху в житті.

Соціально-педагогічна робота – це вид діяльності, що спрямований на підтримку, навчання, виховання і соціальну адаптацію осіб з метою поліпшення їхнього соціального становища та якості життя. Ця робота базується на принципах педагогіки та соціальної роботи і зазвичай виконується спеціалістами, які називаються соціальними педагогами або соціальними працівниками. Вона є важливою для створення справедливого і підтримуючого суспільства, де кожна особа має можливість розвиватися і жити в гідних умовах.

Поняття соціально-педагогічної роботи вчені найчастіше виводять з ланцюжка «діяльність – соціальна робота – соціально-педагогічна діяльність – соціально-педагогічна робота»[3, 16, 28].

Соціально-педагогічна діяльність – це специфічний вид професійної діяльності, що спрямований на розвиток та підтримку соціальних та педагогічних аспектів життя людини, особливо тих, хто потребує особливої підтримки або виховання. Ця діяльність поєднує в собі елементи соціальної роботи і педагогіки та зазвичай спрямована на допомогу індивідам, які перебувають у складних життєвих обставинах або мають особливі потреби.

Розглянувши понятійно-категоріальний апарат дослідження, можна констатувати, що соціально-педагогічній діяльності передувала соціальна робота, а соціальній роботі передувала соціальна допомога, фундаментом якої є меценатство, волонтерство, взаємодопомога все те, що побудовано на допомозі, чуйності до ближнього. В процесі розвитку соціальна допомога переросла в

професійну діяльність – соціальну роботу, а потім поступово за потребою, виокремилася соціально-педагогічна сфера, оскільки саме ця сфера приділяла особливу увагу дітям та молоді. Соціально-педагогічна сфера направлена на безпосередню роботу з дітьми та молоддю, допомогу їм в соціалізації, адаптації, реабілітації, корекції поведінки тощо.

## **1.2. Соціально-педагогічна сфера як професійна діяльність керівника**

Управлінська діяльність – це дуже різнобічна та різноманітна галузь, яка охоплює різні аспекти організаційного управління, прийняття рішень та керування ресурсами в різних сферах. Це інтегрований процес, в якому поєднано різні складові, такі як людські ресурси, знання, інформацію і технічні засоби. Ця інтеграція робить її складним та комплексним явищем.

Соціально-педагогічна сфера це симбіоз двох сфер соціальної і педагогічної, саме таке поєднання надає великі можливості для самореалізації людини в якості керівника. Оскільки саме ця сфера спрямована на створення сприятливих умов соціалізації, всебічного розвитку особистості, задоволення її культурних і духовних потреб чи відновлення соціально схвалених способів життєдіяльності людини, то в цій сфері «підопічні» можуть отримати широкий спектр послуг для задоволення своїх потреб.

До соціально-педагогічної сфери можна віднести: служби у справах дітей Міських і районних в місті рад, міські центри соціальних служб, центри соціально-педагогічної реабілітації; заклади освіти: заклади позашкільної освіти та спеціалізованої позашкільної освіти, мистецькі школи, дошкільні заклади освіти; початкові школи, гімназії, ліцеї; дитячі будинки, загальноосвітні школи-інтернати, спеціалізовані школи-інтернати, спеціальні загальноосвітні школи-інтернати, загальноосвітні санаторні школи-інтернати; навчально-реабілітаційні центри; професійні (професійно-технічні) ліцеї; коледжі, академії, інститути, університети.

Розглянемо більш детально кожен елемент соціально-педагогічної сфери, тобто організації і установи, які ми можемо до неї віднести.

Служба у справах дітей (СДД) – це урядова або місцева організація, яка відповідає за підтримку прав та інтересів дітей, захист від насильства та зловживання, а також за забезпечення їхнього добробуту та розвитку. Робота СДД базується на законах та політиці, спрямованих на захист прав та добробуту дітей. Служба у справах дітей є рушійним органом щодо забезпечення дотримання прав та добробуту дітей у суспільстві і офіційно співпрацює з іншими державними і неурядовими організаціями, які також працюють у сфері дитячого захисту і добробуту.

Міський центр соціальних служб – це адміністративна одиниця, яка фактично надає соціальні послуги та допомогу мешканцям міста. Цей центр може включати в себе інші служби, такі як соціальний захист, медичну допомогу, освіту тощо. Районний центр соціальних служб – це адміністративна одиниця, яка обслуговує певний район або округ і надає соціальні послуги мешканцям цього району. Він може бути частиною більшої місцевої адміністрації.

Центр соціально-психологічної реабілітації дітей – це установа або організація, яка надає психологічну та соціальну підтримку дітям, які можуть бути вразливими або потребувати особливої допомоги через психологічні травми, соціальну незахищеність або види різної девіаційної поведінки. Такий центр постійно спеціалізується на роботі з дітьми, які пережили стресові ситуації, які можуть включати сімейні кризи, насильство, втрату близьких або інші травматичні події.

Заклад позашкільної освіти – це навчальний або виховний заклад, який діє поза основною системою загальної освіти і надає додаткові можливості для навчання, розвитку та вдосконалення навичок поза шкільними стінами. Ці заклади можуть пропонувати різні програми та активності, спрямовані на розвиток різних аспектів особистості, таких як культурні, мистецькі, спортивні, технічні та інші. Заклади позашкільної освіти можуть допомогти учням

розкрити свій потенціал та поглибити свої знання та навички у вибраних галузях.

Освітня діяльність закладу позашкільної освіти це важливий аспект системи освіти, який доповнює та розширює навчальні можливості дітей та молоді поза межами загальноосвітніх шкіл та вищих навчальних закладів. Заклади позашкільної освіти надають різноманітні освітні послуги, які сприяють розвитку талантів та інтересів дітей, а також підвищують їх культурну та професійну компетентність. Діяльність закладу позашкільної освіти сприяє розвитку особистості, розширенню кругозору, і формує громадянську культуру та активність.

Заклад освіти – це загальний термін, який означає будь-яку установу, де надаються освітні послуги. Зазвичай – це заклади дошкільної освіти (дитячі садки), навчальні центри, школи, заклади професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти (коледжі), заклади вищої освіти (університети, інститути, академії) та інші навчальні заклади. Освітні заклади грають ключову роль у розвитку і підготовці населення до різних сфер життя і кар'єри.

Заклади дошкільної освіти – найперший дитячий колектив, де ми всі соціалізуємося. Це установа, яка призначена для навчання та виховання дітей віком від 2 до 6 років перед вступом до загальної середньої школи. Ці заклади мають на меті підготувати дітей до навчання в початковій школі, розвивати їхні фізичні, розумові, соціальні та емоційні навички, а також формувати основні цінності та навички для успішного життя. Дошкільна освіта є важливою частиною системи освіти, після чого діти зможуть бути готові до навчання в школі та розвиватимуть свої ефективні можливості. Вона також забезпечує належний розвиток дитини в передшкільному віці.

Заклад загальної середньої освіти. В Україні діє система 12-річної загальної освіти, і загальноосвітня школа є ключовим елементом цієї системи. Учні відвідують загальноосвітню школу з першого по дванадцятий клас, де отримують базові знання та навички з різних предметів. Згідно з українською



освітньою системою загальноосвітня школа має наступні етапи: початкова школа – (1-4 класи); основна школа – гімназія (5-9 класи); середня школа – ліцей (10-12 класи).

Дитячий будинок – це установа, де надається тимчасовий або постійний догляд та підтримка дітям, які залишилися без батьківського піклування або не мають можливості жити у власній сім'ї з різних причин. Дитячі будинки можуть бути державними або приватними установами, які надають притулок, освіту, медичний огляд та соціальну підтримку таким дітям. Такі установи створюють умови для взаємодії дітей між собою, розвитку соціального навичок та відчуття приналежності до групи.

Загальноосвітня школа-інтернат – це навчальний заклад, який дає повну загальну освіту своїм учням і, водночас, дає інтернатне проживання. Такий тип школи призначений для дітей, які потребують особливих умов навчання і обслуговування, або для тих, хто проживає далеко від школи і не може щоденно долати велику відстань до навчального закладу. Загальноосвітні школи-інтернати можуть забезпечити доступ до освіти дітям, які не можуть відвідувати звичайну школу через певні особливості, в тому числі дітям з важкими фізичними або розумовими вадами, або дітям, які перебувають у важкому життєвому стані.

Дитячі будинки та загальноосвітні школи-інтернати для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування є важливою складовою соціальної системи. Вони створені з метою забезпечення догляду, виховання та надання освітніх послуг для дітей, які не мають можливості жити зі своїми батьками з різних причин. Ці установи спрямовані на допомогу дітям, які знаходяться в складних життєвих ситуаціях.

Спеціалізована школа-інтернат I-III ступенів – це освітній заклад, який надає освітні послуги, а також забезпечує учнів проживанням на території школи. Такі заклади освіти ще називають школами-інтернатами для обдарованих дітей. Ці школи спрямовані на забезпечення якісної освіти та розвитку обдарованих дітей.

Спеціальна загальноосвітня школа-інтернат I-III ступенів – це навчальний заклад, призначений для учнів із спеціальними освітніми потребами, які потребують індивідуального підходу та підтримки в навчанні та соціальній адаптації. Такі школи-інтернати призначені для дітей із вадами у фізичному, розумовому, психічному або емоційному розвитку. Спрямовані на забезпечення повноцінної освіти та розвитку дітей з особливими потребами, допомагаючи їм набувати навичок та знань, забезпечення подальшої самореалізації та соціальної інтеграції.

Навчально-реабілітаційний центр – це установа, яка надає комплексні послуги для людей з різними видами обмежень або потребами у навчанні та реабілітації. Ці центри можуть працювати у різних контекстах і надавати підтримку дітям та дорослим. Ці центри грають важливу роль у сприянні саморозвитку і покращенні якості життя людей з обмеженнями, допомагаючи їм стати більш незалежними та інтегрованими у суспільство.

Професійний (професійно-технічний) ліцей – це навчальний заклад середньої освіти, який спеціалізується на підготовці учнів до здобуття професійних навичок і кваліфікації в певних галузях промисловості, ремесел, сфери послуг або інших професійних сферах.

Коледж – це навчальний заклад вищої освіти, який надає передфахову освіту з акцентом на практичних навичках і підготовці до конкретних професій. Коледжі відіграють важливу роль у системі освіти, надаючи здобувачам освіти можливість отримати практичні навички і підготуватися до роботи в конкретних професіях або галузях.

Інститут – навчальний заклад вищої освіти, який спеціалізується на певних галузях, таких як інженерія, технології, інформатика, медицина, біологія, науки або мистецтво. Вони можуть надавати різні ступені освіти, включаючи бакалавра, магістра і доктора, відповідно до своїх спеціалізацій.

Університет – це навчальний заклад вищої освіти, який надає широкий спектр академічних програм, включаючи бакалаврат, магістратуру і докторантуру, а також здійснює дослідження у різних галузях

знань. Університети відіграють важливу роль у суспільстві, розвиваючи освіту, дослідницьку діяльність та сприяючи розвитку знань та культури.

Проаналізувавши все різноманіття закладів та установ, які відносяться до соціально-педагогічної сфери можна побачити, що ця сфера дозволяє кожній особистості показати свої професійні навички в якості керівника. Саме соціально-педагогічна сфера може забезпечити великий спектр управлінської діяльності для кожного хто хоче спробувати себе в ролі управлінця.

### **1.3. Роль жінки в історії педагогічної діяльності**

В історії України є багато прикладів жінок, які мали значний вплив на історію нашої країни, державотворення, суспільні настрої, розвиток системи освіти тощо. Тому в цьому підрозділі ми розглянемо таких відомих українських жінок-управлінок, які внесли значний вклад в розвиток нашої держави.

Перш за все хочеться згадати Княгиню Ольгу, яка стала видатною постаттю в історії Київської Русі. Вона була першою жінкою, яка правила Київською державою, і стала однією з найважливіших правительок в історії Русі-України. Ольга відома своєю рішучістю, реформами та роллю в поширенні християнства на території Русі. Вона мудра, сильна, харизматична постать із золотих сторінок нашої багатовікової історії.

Христина Данилівна Алчевська (1841-1920) (народжена Христина Олександрівна Білозерська) видатна українська педагогиня, громадська діячка і письменниця. Її педагогічні методи спрямовані на розвиток і підвищення якості освіти в Україні. Вона писала статті та підручники з педагогіки та освіти. Один із її найвідоміших творів - це «Педагогіка. Посібник для гімназій і реальних шкіл», який включає в методику викладання української мови та літератури. Христина Алчевська активно розвивала громадську діяльність і підтримувала жіночі права та освітні ініціативи для жінок. Вона брала участь у жіночих громадських об'єднаннях і сприяла жіночій освіті. Її літературні твори, включаючи статті та оповідання сприяли розвитку української літератури.

Алчевська Христина одна з визначних постатей української освіти та культури 19-20 століття, яка внесла значний внесок у підвищення рівня освіти в Україні та підтримку жіночих прав.

Софія Федорівна Русова (1856-1940) – відома українська літературна діячка і публіцистка кінця 19-го і початку 20-го століть. Вона була активною учасницею життя громадськості та опублікувала свої твори в українських виданнях того часу. Софія Русова писала статті, есе та рецензії на різноманітні теми, включаючи літературну критику, гендерні питання та соціокультурні аспекти. Вона активно виступала за рівні права жінок і боролася за їхнє громадянське позиціонування. Одна з ініціаторок створення жіночих громадських організацій та активно публікувала про їх завдання та цілі. Вона також була авторкою літературних творів, включаючи оповідання та поезію, які відображали її літературні та громадські погляди. Русова Софія була представницею своєї епохи, активною борчинєю за права жінок і посіла важливе місце в українському культурному та громадському житті.

Кондрашова Лідія Валентинівна – заслужена діячка науки і техніки України, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогічних наук, освітнього і соціокультурного менеджменту ННІ педагогічної освіти, соціальної роботи і мистецтва, патріарх освітніх, педагогічних наук Черкаського національного університету ім. Б. Хмельницького.

Без перебільшення, Лідія Валентинівна є видатною фігурою в галузі педагогіки України. Її внесок у підготовку творчих вчителів та дослідження готовності студентів педагогічних вищих навчальних закладів до професійної діяльності безсумнівно важливий для розвитку освіти в країні.

Вона відноситься до корифеїв педагогіки в Україні та за її межами. Лідія Валентинівна є одним із творців педагогіки вищої школи України.

Кондрашова Лідія Валентинівна – непересічна особистість, талановитий науковець, неперевершений, творчий педагог, відповідальна і високо порядна людина[21, 26]. Нехай її праця продовжує надихати та впливати на покоління молодих педагогів і науковців.

Капська Алла Йосипівна – доктор педагогічних наук, професор, визнана українська вчена в галузі педагогіки. Однією з головних областей інтересів вченої є питання виховання дітей та молоді. Вона проводила дослідження та розробляла методiku виховання в школах та інших освітніх установах. Останні 10 років її діяльності присвячені проблемам соціальної та соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у різних сферах їх життєдіяльності.

Алла Йосипівна реалізувала авторський проект, школу «Професійної підготовки соціального педагога», який спрямований на підготовку фахівців у сфері соціальної педагогіки.

У 1993 році вона розробила Концепцію підготовки соціальних педагогів в Україні, яка стала важливим документом для підготовки соціальних педагогів в Україні. Концепція лягла в основу Державного галузевого стандарту підготовки таких спеціалістів, який був затверджений Міністерством освіти і науки України у 2003 році. Капська Алла Йосипівна зробила значний внесок у розвиток педагогічної науки і практики в Україні[22, 27].

Сисоєва Світлана Олександрівна – видатна українська вчена в галузі педагогіки. Має науковий ступінь доктора педагогічних наук, є професором і академіком Національної академії педагогічних наук України (НАПН України). Також, їй присвоєно звання «Заслужений працівник освіти».

Світлана Олександрівна керує науковою школою з розвитку наук про освіту, творчості і технологій у неперервній освіті. Її дослідження спрямовані на вивчення та узагальнення міжнародного досвіду функціонування освітніх систем. Сисоєва Світлана Олександрівна активна громадська діячка, засновниця Благодійного фонду імені Антона Макаренка. Діяльність фонду спрямована на підтримку наукових досліджень у галузі педагогіки та психології. Вчена внесла важливий внесок в розвиток наукових досліджень у галузі освіти та педагогіки України[18].

Алексєєнко Тетяна Федорівна – доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, головний науковий співробітник відділу інновацій та стратегій розвитку освіти. Видатна вчена у галузі педагогіки, яка має

багаторічний досвід у проведенні досліджень та розробці стратегій у сфері освіти.

Її основні наукові інтереси включають:

- соціальну педагогіку і соціальну роботу: ця область досліджень орієнтована на вивчення проблем і явищ, пов'язаних із соціальними аспектами виховання і навчання;
- теорію і методіку виховання: дослідження методів і підходів до виховання особистості, розробка теорії і методів впливу на розвиток дітей і молоді;
- методологію наукового дослідження: це важлива складова її роботи, оскільки науковий підхід є основою для правильного проведення досліджень;
- соціалізацію особистості та міжособистісну взаємодію: досліджує, як особистість формується в суспільстві і як взаємодіє з іншими особами в групах;
- проблеми булінгу і мобінгу: досліджує явища психологічного та фізичного насильства серед дітей та молоді в освітніх закладах;
- соціально-педагогічна підтримка дітей і сімей груп соціального ризику: дослідження у цій області включає в себе розробку програм та заходів підтримки для сімей і дітей, які потребують допомоги;
- сімейне виховання: вивчає вплив сімейного оточення на розвиток дитини і розробляє рекомендації для батьків;
- формування базових соціальних цінностей малих груп школярів: дослідження процесів формування цінностей у школярів і розробка методики їх підтримки;
- виховний потенціал освітнього середовища: вивчення впливу навчальних закладів на розвиток здобувачів освіти;

- інновації та соціально-педагогічний підхід у проектуванні освітнього середовища: дослідження новаторських методів і підходів до організації навчального процесу та управління освітніми закладами.

Праця Тетяни Федорівни багатогранна і дуже важлива, спрямована на вирішення актуальних педагогічних проблем і сприяє покращенню якості освіти та соціального розвитку дітей і молоді в Україні[17].

Нелля Григорівна Ничкало – є видатною українською педагогинєю та вченою, яка зробила значний внесок у розвиток освіти та професійної педагогіки України. Її наукова та педагогічна діяльність визнана високо як на національному, так і на міжнародному рівні. Нелля Григорівна – доктор педагогічних наук (1985), має високу наукову кваліфікацію та заслужено носить звання професора (1987), що підтверджує її значний внесок у педагогічну науку. Академік Національної академії педагогічних наук України (1995), стала членом видатної наукової організації в Україні, що свідчить про її авторитет у галузі педагогічних наук. Заслужена діячка науки і техніки України (1998), ця нагорода підкреслює її значний внесок у розвиток науки та техніки в Україні. Кавалер ордена княгині Ольги (2003, 2009, 2014) – це висока державна нагорода, яка вручається за внесок у розвиток освіти та культури країни.

Ничкало Нелля Григорівна зробила великий внесок у розробку концепцій розвитку професійно-технічної освіти в Україні та у створення законодавчих актів, які регулюють систему освіти країни. Вона була одним із організаторів створення Центрально-Східноєвропейського клубу професійної освіти, що сприяє обміну досвідом та співпраці в галузі професійної освіти між країнами.

Нелля Григорівна відома також як засновниця своєї наукової школи, де навчаються та підготовляються молоді вчені в галузі педагогіки та професійної освіти. Її внесок у розвиток освіти та педагогіки України важко переоцінити, і її досягнення продовжують впливати на сучасну освітню систему країни[23, 31].

Провівши бібліографічне дослідження про жінок-управлінок, які своїми нововведеннями зробили величезний внесок в розвиток державотворення, систему освіти, в соціально-педагогічну сферу, можна сміливо сказати, що вони

відіграли воістину історичні ролі в розвитку країни і педагогічної діяльності. Вони немов золоті ниточки вплелися в історію України, вони яскравий приклад того, що жінка – це сильна особистість, яка може приміряти на себе різноманітні ролі.

Проаналізувавши внесок наших співвітчизниць в управлінську сферу, без перебільшення можна сказати, що жінка-управлінець – це справжня окраса управлінської сфери. Саме жінка може привнести яскраві фарби в професійну діяльність. Оскільки жінка ближча до дітей та молоді душею і серцем, бо вона підходить до своєї діяльності з почуттям материнської любові.

#### **1.4. Гендерний аналіз управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері**

Попередньо було сказано, що до соціально-педагогічної сфери відносяться: служби у справах дітей Міських і районних в місті рад, міський центр соціальних служб, центр соціально-психологічної реабілітації; заклади освіти: заклади позашкільної освіти та спеціалізованої позашкільної освіти, мистецькі школи, дошкільні заклади освіти; початкові школи, гімназії, ліцеї; дитячі будинки, загальноосвітні школи-інтернати, спеціалізовані школи-інтернати, спеціальні загальноосвітні школи-інтернати, загальноосвітні санаторні школи-інтернати; навчально-реабілітаційні центри; професійні (професійно-технічні) ліцеї; коледжі, академії, інститути, університети.

*Таблиця 1.1*

Гендерний аналіз керівників закладів та установ, які відносяться до соціально-педагогічної сфери міста Кривий Ріг та закладів освіти Покровського району міста Кривого Рогу

<b>Заклади та установи соціально-педагогічної сфери</b>	<b>Стать керівника</b>	<b>Процентне співвідношення, %</b>
1	2	3
<b>Установи</b>		
Служби у справах дітей міська і районних в місті рад	жінки	77,8



## Продовження табл. 1.1

1	2	3
Міський центр соціальних служб, центр соціально-психологічної реабілітації	жінки	100
<b>Заклади освіти</b>		
Заклади позашкільної освіти та спеціалізованої позашкільної освіти	жінки	55,6
Дошкільні заклади освіти	жінки	100
Початкові школи з дошкільним відділенням	жінки	100
Гімназії з початковою школою	жінки	80
Ліцеї з початковою школою	жінки	100
Загальноосвітні школи-інтернати, спеціалізовані школи-інтернати, спеціальні загальноосвітні школи-інтернати, навчально-реабілітаційні центри	жінки	87,5
Професійні (професійно-технічні) ліцеї	чоловіки	80
Коледжі	чоловіки	100
Інститути, університети	чоловіки	66,7

Провівши гендерний аналіз керівників (Додаток А), які ведуть управлінську діяльність в соціально-педагогічній сфері, можна зробити висновок, що більшу частину управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері посідають – жінки. В особливості це стосується служб у справах дітей Міських і районних в місті рад, міського центру соціальних служб, центру соціально-психологічної реабілітації, закладів дошкільної, позашкільної, шкільної і спеціалізованої освіти, а от в закладах професійно-технічної, вищої освіти – переважна більшість управлінців – чоловіки.

Оскільки в дошкільних, позашкільних, шкільних і спеціалізованих закладах освіти діти віком від 0 до 18 років, тому зрозуміліше чому жінки займають більшу частину керівного складу. Адже соціально-педагогічна сфера – це безпосередня робота з дітьми та молоддю. Жінці ближчі до серця діти, так як вона підходить до своєї діяльності з материнським почуттям, вона лагідна, чуйна, добра, поблажлива. А в вищих закладах освіти чоловіки, оскільки в них навчаються діти та молодь віком від 15 років. Керівник чоловік проявляє суто чоловічі якості характеру – суворість, дисциплінованість.

## Висновки до першого розділу

Проаналізовано, літературні джерела і зроблено висновок, що управління є складним і універсальним соціальним феноменом, який присутній у всіх аспектах життя суспільства. Це процес прийняття рішень, встановлення цілей та спрямування ресурсів для досягнення цих цілей. Воно охоплює різні рівні і форми, починаючи від особистого управління собою і закінчуючи управлінням великими корпораціями чи країнами.

Управління може бути організаційним (управління підприємствами, установами тощо), суспільним (управління суспільством, політикою) та особистим (управління власним часом та ресурсами).

Складність управління полягає в тому, що воно вимагає розуміння індивідуальних та групових потреб, врахування багатфакторних обставин і здатність до адаптації до змін. Також, в управлінні існує безліч теорій, методів і підходів, які можуть бути використані для досягнення успіху в конкретних ситуаціях.

Універсальність управління полягає в тому, що цей процес має загальні принципи, які можна застосовувати в різних областях і контекстах.

Управління також динамічне і постійно змінюється під впливом нових технологій, соціальних змін, економічних та політичних факторів. Тому важливо розвивати навички управління та вчитися адаптуватися до змін, щоб ефективно досягати поставлених цілей в сучасному світі. Таким чином, управління є надзвичайно складним та багатогранним процесом, який має важливе значення у всіх аспектах суспільного життя.

Уточнено, що управлінська діяльність – це процес прийняття рішень і виконання дій з метою досягнення конкретних цілей та керування ресурсами в організації чи підприємстві. Ця діяльність включає в себе різні аспекти, такі як планування, організація, мотивація, контроль, координація робіт та процесів для досягнення її стратегічних цілей і завдань. Управління є ключовою функцією в будь-якій організації, незалежно від її розміру або виду діяльності.

Збалансований підхід до управлінської діяльності, який враховує людей, знання і інформацію, технічні засоби, співпрацю і комунікацію, всі ці аспекти і ресурси, може допомогти досягти ефективності і досягти стратегічних цілей організації. Управління повинно бути гнучким і відповідати змінам внутрішнього і зовнішнього середовища, щоб забезпечити сталість та успішність.

Роз'яснено, що соціально-педагогічна діяльність – це специфічний вид професійної діяльності, який спрямований на соціальне виховання та підтримку індивідів або груп осіб у різних сферах їхнього життя з метою соціальної адаптації, розвитку та покращення їхнього благополуччя. Соціально-педагогічна діяльність може проводитися в різних контекстах. Основними змістовними аспектами соціально-педагогічної діяльності є соціальне виховання, навчання та освіта.

З'ясовано, що попередником соціально-педагогічної діяльності є соціальна робота, а соціальної роботи – соціальна допомога, підґрунтям якої є все те, що зводиться до допомоги, любові до ближнього, тобто безоплатної взаємодопомоги (меценатство, волонтерство). В процесі свого прогресу соціальна допомога переродилася в професійну діяльність, тобто соціальну роботу, згодом, виокремилася в соціально-педагогічну сферу, так як саме ця сфера приділяла надзвичайну турботу по відношенню до дітей та молоді, їх адаптації, соціалізації, реабілітації, тощо.

Досліджено, що соціально-педагогічна сфера це умовне поєднання двох сфер соціальної і педагогічної, саме такий симбіоз пропонує найрізноманітніші можливості для самореалізації людини в якості керівника. Так, як ця сфера направлена на формування сприятливих умов соціалізації, всебічного розвитку особистості, задоволення її культурних і духовних потреб, то в цій сфері управлінець може отримати широкий спектр реалізації своїх сил та можливостей, як керівника.

Зроблено гендерний аналіз управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері.

Встановлено, що більшу частину управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері посідають – жінки. Оскільки жінка маючи материнський інстинкт більш лагідна, чуйна, співчутлива, завзятіше піклується про дітей. Жінці ближча до серця ця сфера, оскільки вона безпосередньо направлена на роботу з дітьми та молоддю. Жінка більш співчутлива, ніжна, відкрита, підходить до своєї управлінської роботи з погляду мами.

З'ясовано, що жінки-керівниці переважно займають керівні посади в державному секторі економіки, оскільки в соціально-педагогічній сфері жінки складають найбільшу частку працівників.

## РОЗДІЛ 2.

### ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІЙ СФЕРІ

#### 2.1. Особливості управлінської діяльності жінки-керівниці

Управління успішною організацією чи командою вимагає різних якостей і підходів. Особа, яка є ефективним керівником, повинна володіти різними якостями, незалежно від її статі. Управління повинно базуватися на здатностях до комунікації, мотивації співробітників, аналізу і прийняття рішень, а також на здатності до адаптації до різних ситуацій.

Жіночий і чоловічий стиль управлінської діяльності мають деякі відмінності. Це залежить від їхніх індивідуальних особливостей, навичок спілкування, особистих переконань, лідерських якостей і досвіду. Управлінські якості варіюються серед індивідів, і вони визначаються більше особистими якостями кожної людини, ніж статевими ознаками.

Жінки використовують більш переконливі методи управління, віддають перевагу співпраці, комунікації. В процесі переговорів жінка шукає компромісні варіанти, старається не вдаватися до необґрунтованих рішень, що йдуть врозріз з думкою оточуючих, дотримується збалансованих, обдуманих рішень з виправданим ризиком. Жінкам притаманно вибудовувати і налагоджувати рутинні (звичні) процеси, вони приділяють більше уваги дрібницям і навіть після декількох років роботи на одному місці не втомлюються вдосконалити улюблену справу.

Жінка-керівниця не йде на відкритий конфлікт, який може зашкодити справі, більш тонко відчуває обстановку в колективі, вміє вчасно зробити крок назад (поступитися). Багато жінок-керівниць виявляють більшу емпатію та інтерес до особистих справ та проблем своїх підлеглих. Проявлення відкритості та інтересу до підлеглих може допомогти побудувати довіру та збільшити ефективність спільної роботи. Також, керівник повинен мати здатність

встановлювати межі та підтримувати професійну обстановку в колективі. Загалом, стиль керівництва жінки-керівниці може бути більш відкритим та емпатичним, але це не обов'язково означає втрату авторитету. Більше того, це може сприяти покращенню комунікації та відносин у колективі. Так, як жінці властивий материнський інстинкт, тому вона з теплотою і увагою відноситься до працівників[14].

Стратегічне мислення та обачливість є важливими якостями для ефективного керівництва. Жінки-керівниці часто використовують ці підходи для досягнення успіху в своїх справах. Вміння обмірковувати і аналізувати різні аспекти ситуації дозволяє жінкам-керівницям приймати обґрунтовані рішення, які сприяють досягненню цілей. Поступовий та обережний підхід допомагає уникнути «підводних каменів» і зменшує ризики для організації. Відштовхування від реальних подій сприяє розробці і реалізації стратегій для досягнення довгострокових цілей. Важливою складовою успіху є вміння спілкуватися та співпрацювати з командою, обмірковувати інтереси всіх сторін і діяти в інтересах організації. Керівництво жінкою, яка дбає про деталі і враховує ризики, може призвести до стабільного розвитку компанії та збільшення її конкурентоздатності. Успіх жінок-керівниць базується на їхніх навичках, досвіді та здатності приймати ефективні рішення для досягнення мети.

Жінки більш обов'язкові, мають підвищене почуття обов'язку, дотримуються моральних норм та правил, вимогливі до себе, найбільш догматичні, консервативні, знаходяться в стані постійного психологічного захисту.

Соціологи Е. Мішель-Альдер, Дж. Розенер досліджували стиль жіночого керівництва[2]. І прийшли до висновку, що чоловіки-керівники будь-яку структуру роботи намагаються вибудувати у вигляді вертикальної владної піраміди (примушення і ієрархія), а жінки на горизонтальних зв'язках (переконання і мотивація), віддаючи перевагу більш тонким інструментам управління, побудованим на увазі до особистості. Саме тому чоловіки постійно

змагаються, а жінки домовляються, намагаються вирішити задачу, вмотивовуючи виконавців на особовому рівні[14].

Таблиця 2.1

Основні відмінні характеристики чоловіків і жінок, що займають керівну посаду[5]

Характеристики	Чоловіки	Жінки
1	2	3
Спосіб подолання перешкод	Інтелект, сила	Хитрість, спритність
Орієнтованість на проблеми	Перспективна	Поточна
Спрямованість	На завдання	На міжособові стосунки
Потреба в емоційних стимулах	Знижена	Підвищена
Основа рішень	Розум	Почуття
Характер	Замкнутий	Відкритий
Відношення до зовнішнього світу	Реалістичне	Ідеалізоване
Поведінка	Стримане	Емоційне
Тип мислення	Словесно-логічний	Наочно-дієвий
Об'єкт уваги	Зміст	Форма
Спостережливість і точність	Знижені	Підвищені
Орієнтованість	Ділова	Особиста
Ставлення до інших	Прямолінійність	Гнучкість
Дія словесного заохочення	Розслаблююча	Збудлива
Реакція на критику	Агресивна	Спокійна

Аналізуючи дані, можна побачити, що за деякими параметрами жінки мають явні переваги для успішного здійснення функцій управління.

Таблиця 2.2

Порівняння управлінських якостей жінок та чоловіків[4]

Управлінські якості	Характеристики управлінських якостей	
	Жінки	Чоловіки
1	2	3
Мотиви трудової діяльності	сприймають кар'єру як особисте зростання, як самореалізацію	розуміють під кар'єрою престижні і перспективні посади
Стиль керівництва	характерна більша демократичність	використовують командно-адміністративний стиль управління
Увага до сфери міжособистісних відносин	більше уваги приділяє відносинам між членами колективу, її більше хвилює сфера міжособистісних відносин	турбується, у більшості випадків, виключно фінансово-виробничими питаннями
Емоційність на роботі	емоційні	стримані

Порівнюючи дані аналізу ефективності керівництва жінкою та чоловіком, можна стверджувати, що при порівнянні успішності, чоловік більш «ефективний» при постановці цілей організації із параметру людських якостей. Жінка ж більш «ефективна» при формуванні мотиваційної програми для персоналу; комунікації – жінки з більшою користю використовують знання та потенціал працівників для аналізу альтернатив. Що стосується контролю, то тут і чоловіки і жінки реалізують його однаково успішно[4].

Можна сказати, що жіночий стиль управлінської діяльності різноманітний і має свої унікальні особливості, які відрізняють його від чоловічого стилю управління.

Нижче подано перелік деяких з цих особливостей:

1. Емоційна інтелігенція. Жінки часто виявляють вищий рівень емоційної інтелігенції, що дозволяє їм краще розуміти і співпереживати емоції своїх співробітників та колег. Це може допомагати в побудові ефективних відносин в колективі.
2. Комунікативність. Жінки зазвичай демонструють вищий рівень комунікативності та здатності до слухання, що сприяє зміцненню зв'язків з підлеглими, колегами і клієнтами.
3. Спроможність до співпраці. Жінки можуть бути більш схильними до співпраці та спільної роботи, що допомагає створювати більш відкриті та взаємодопоміжні робочі середовища.
4. Адаптивність. Жінки можуть легше адаптуватися до змін в умовах роботи та швидше реагувати на нові виклики і можливості.
5. Підтримка та менторство. Жінки часто виявляють більшу схильність до надання підтримки та наставництва іншим жінкам у роботі, що сприяє розвитку жіночих лідерів.
6. Гнучкість у вирішенні конфліктів. Жінки можуть використовувати свою емоційну інтелігенцію для ефективного вирішення конфліктів та встановлення гармонійних відносин в колективі.



7. Створення інклюзивних середовищ. Жіночий стиль управління може сприяти створенню більш інклюзивних та різноманітних робочих команд і культур.
8. Аналітичність та стратегічне мислення. Жінки можуть поєднувати аналітичність зі здатністю бачити загальну стратегію, що сприяє управлінській ефективності.
9. Етика та соціальна відповідальність. Жінки часто приділяють увагу етичним питанням та соціальній відповідальності у своїй роботі.
10. Адаптація до різноманітних стилів керівництва. Жіночий стиль управління може бути більш адаптивним і враховувати індивідуальні потреби та стилі підлеглих.

Зазначимо, що це загальні риси і що кожна жінка має свої власні особливості та стиль управління, які можуть відрізнятися від інших. Важливо визнавати та підтримувати різноманітність в стилі управління незалежно від гендеру, оскільки це може призвести до більшого успіху та інновацій у роботі та управлінні.

Вищевикладене підтверджується результатами спеціальних досліджень. Зокрема, дослідження В. Слімс показують, що жінки-керівники мають порівняно вищий рейтинг серед підлеглих[6]. Дослідження підкріплюють інші погляди на жінок-керівників і вказують на їхні сильні сторони та унікальні якості. Жінки-керівниці можуть виявляти такі характеристики, які є важливими у сучасному управлінні, і це може сприяти їх успішній кар'єрі та високому рейтингу серед підлеглих. Високий освітній потенціал і доступ до освіти дійсно можуть підтримувати розвиток управлінського потенціалу жінок, дозволяючи їм набувати необхідні знання та навички для керівництва. Демографічна і соціальна ситуація в країні також може впливати на участь жінок в управлінні. Суспільні та політичні зміни можуть створювати більше можливостей для жінок здобувати впливні посади і ставитися до них як до лідерів. Важливо пам'ятати, що успішність керівника залежить від ряду факторів, включаючи їхні особисті якості, навички та досвід, а також контекст і специфіка конкретної

ситуації. Дотримання рівності шансів і можливостей для всіх, незалежно від статі, важливе для справедливого і розвинутого суспільства[7].

Важливий аспект ролі жінок в управлінні і різниця між підходами жінок і чоловіків до управлінської діяльності. Жінки можуть використовувати «жорсткі управлінські технології», це означає, що жінки можуть бути рішучими, цілеспрямованими і ефективними менеджерами, які використовують стратегії та методи для досягнення поставлених цілей. «М'яка пластика» вказує на те, що жінки можуть бути більш чутливими до соціальних та міжособистісних аспектів управління. Вони можуть легше враховувати почуття та потреби своїх підлеглих та співробітників. Унікальність стилю управління жінок не в копіюванні чоловічого стилю, а у використанні своїх унікальних рис та якостей. Це підкреслює важливість різноманітності в управлінському середовищі. Творче використання здібностей, унікальний підхід та стратегії, які відповідають конкретним ситуаціям та вимогам. Усе це підкреслює важливість різноманітності і включеності в управлінському світі. Жінки, як і чоловіки, можуть приносити цінний внесок у сферу управління, і їхні унікальні риси та якості можуть бути сильними плюсами в досягненні успіху. Важливо підтримувати середовище, де різноманітність в управлінні визнається і цінується[24].

Жінки мають перспективи для здійснення ефективної управлінської діяльності, і це підтверджується результатами численних досліджень і реальними прикладами успішних жінок-керівників у різних сферах.

## **2.2. Соціальні стереотипи щодо жінки-керівниці**

Положення жінок в суспільстві значною мірою визначається статевими рольовими стереотипами, культурними нормами і соціальними стандартами, які історично виробилися в даному соціумі. Традиційний поділ на чоловічі і жіночі ролі, які включають професії, посади та сфери діяльності, дійсно, часто є суто культурними і стереотипними конструкціями, а не результатом наукового

обґрунтування. Слід підкреслити, що цей поділ ролей не враховує індивідуальних здібностей, інтересів та можливостей кожної особи незалежно від її статі. Зміцнення гендерної рівності передбачає розрив з такими стереотипами і сприяння рівному доступу жінок і чоловіків до всіх сфер суспільства. Сучасне суспільство дедалі більше усвідомлює шкідливі наслідки гендерних стереотипів і діє для їх подолання. Розвиваються програми і законодавство, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей для всіх, незалежно від статі. Таким чином, поступово відбувається руйнування стереотипних гендерних ролей і створюються умови для більшого рівноправ'я і рівності між жінками і чоловіками у всіх аспектах суспільного життя[10].

На нашу думку існування гендерних стереотипів є найгострішою соціально-психологічною проблемою сучасного українського суспільства. Дослідженням певних аспектів прояву гендеру в професійній сфері займаються українські науковці І. Когут, В. Лапшина, Т. Марценюк, С. Оксамитна, М. Ткалич, в яких зроблена спроба пояснити поширення гендерної сегрегації дією гендерних стереотипів[20]. Це передбачені уявлення про те, які повинні бути статеві ролі чоловіків і жінок в суспільстві. Вони можуть включати очікування стосовно поведінки, мотивів, інтересів і обов'язків осіб на підставі їхньої статі.

Соціокультурні норми сукупність прийнятих у суспільстві правил і вимог щодо того, як себе повинні вести чоловіки і жінки. Ці норми можуть включати очікування щодо ролей матері-виховательки, домогосподарки та інших соціальних ролей, а також можуть регулювати прийнятність роботи поза домом.

Гендерні стереотипи і соціокультурні норми можуть впливати на те, як жінки і чоловіки сприймають себе і оцінюють свої дії та здібності. Вони можуть сприяти утворенню негативних стереотипів і підвищувати ризик нерівноправності, часто зв'язані з очікуваннями щодо сімейних ролей жінок і чоловіків, таких як роль матері, батька, домогосподарки і годувальника. Зміна цих стереотипів і норм є важливою складовою боротьби за гендерну рівність і

створення більш справедливого і рівноправного суспільства, де кожна особа має можливість реалізувати свій потенціал незалежно від статі.

Різну поведінку жінок і чоловіків визначає не «природа», а очікування, навички і переконання, пов'язані з гендерними ролями (Рис. 2.1).



Рис 2.1. Соціальне конструювання гендеру[8].

Поняття «стереотип» було введено в наукову термінологію американським психологом У. Ліппманом (W. Lippmann) у 1922 р.

Стереотип – це загальнопоширене уявлення або усталений стереотипний образ, який призначений для представлення певної групи людей, об'єктів, явищ або якогось іншого об'єкта. Це спрощене і стандартизоване уявлення, яке може бути засноване на уявленнях, переконаннях. Стереотипи можуть виникати внаслідок соціокультурних факторів, медійного впливу, навчання або інших чинників і можуть мати важливий вплив на сприйняття та поведінку людей.

Гендерні стереотипи умовно можна поділити на три групи:

- стереотипи маскуліності і фемінності (або "maschile – femminile") є уявленнями та очікуваннями, які суспільство має щодо того, якими мають бути чоловіки і жінки. Ці стереотипи можуть бути шкідливими, оскільки вони можуть обмежувати індивідів у їх виборах та діяльності, сприяючи гендерній нерівності та дискримінації. Чоловікам приписується «активно-творче» начало, домінантність, незалежність, агресивність, самовпевненість, здатність вирішувати проблеми, керувати своїми почуттями, застосовувати розвинуте логічне мислення

та власну компетентність. Жіноче ж начало – «природно-репродуктивне», «пасивно-відтворююче» і тому жінка повинна бути покірною, пасивною, залежною, емоційною, турботливою й ніжною. Згідно з цими стереотипами чоловіки та жінки є протилежностями[4];

- стереотипи професійної діяльності чоловіків і жінок, які впливають на вибір кар'єри і розподіл ролей у суспільстві. Традиційною для жінок вважається діяльність обслуговуюча, виконавча; для чоловіків – інструментальна діяльність, творча, організуюча й керівна. Саме ця група стереотипів останнім часом зазнала значних змін через поступове «вливання» жінок у професійний простір, обіймання ними більшої кількості керівних посад, перерозподіл кількості чоловіків і жінок у статево-типових сферах[20];
- стереотипи поєднання сімейних і професійних ролей відповідно до статті – стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних обов'язків у співвідношенні зі статтю. Наприклад, для чоловіків головні ролі – професійні, для жінок – сімейні[8]. Зруйнування цих стереотипів і підтримка балансу між сімейними і професійними ролями – важливі завдання для сучасного суспільства, спрямовані на створення більш рівноправних і справедливих умов для всіх його членів.

Аналіз результатів українських соціологічних досліджень дозволяє виділити такі найбільш поширені стереотипи, які стосуються професійної діяльності жінок: «істинна жінка не прагне кар'єри»; «кар'єра – це доля самотніх жінок»; «жінки недостатньо амбітні»; «керувати повинен чоловік»; «сім'я і кар'єра не сумісні»; «жінки самі обирають низькооплачувані роботи, отримуючи взамін кращі умови праці» та інше[9].

Стереотипи про гендерні ролі та здібності глибоко вкорінені в багатьох культурах і суспільствах і можуть суттєво впливати на ставлення до жінок, які прагнуть займати керівні посади або роль лідера.

Твердження про те, що жінки є занадто емоційними, щоб бути лідерами або керівниками, є одним із стереотипів, які існують у суспільстві і можуть суттєво ускладнювати кар'єрний ріст жінок.

Схильність приписувати успіх чоловіків особистим якостям, а жінкам – удачі або зусиллям, є проявом стереотипів про гендерні ролі. Це може призводити до низької самооцінки жінок та зменшувати їхню віру у власні здібності. Жінки, які досягають високих посад, можуть бути суб'єктом особливого суспільного нагляду і критики. Стереотипи про жінок-керівниць можуть включати стереотипи про їхній зовнішній вигляд, характер або емоційну стійкість. Коли жінка проявляє себе впевнено і визначено на робочому місці, її часто оцінюють як агресивну або «не жіночу». Це може створювати внутрішні бар'єри для жінок, які хочуть бути успішними у кар'єрі.

Для подолання цих проблем необхідно активно працювати над зміною стереотипів і підвищенням усвідомленості. Ефективні кампанії, освітні програми та приклади успішних жінок-керівників можуть допомогти змінити уявлення суспільства про жіноче лідерство.

Важливо, щоб жінки мали доступ до менторства та підтримки в кар'єрному зростанні. Ментори можуть допомогти визначити та подолати структурні бар'єри та стереотипи.

Вважається, що жінці, щоб ефективно керувати, потрібні дві якості – чоловічий склад розуму і манеру поведінки жінки, яка не боїться конкуренції з чоловіками. Немає ніякого науково підтвердженого факту, що «чоловічий склад розуму» є виключною властивістю чоловіків. Логіка, жорсткість та пряmlinійність – це характеристики, які можуть бути рівносторонніми для обох статей. Стереотипи про те, як повинні вести себе чоловіки і жінки в керівництві, є обмежувачами і несправедливими. Важливо розуміти, що ефективне керівництво не має статевих обмежень і залежить від індивідуальних якостей, навичок і досвіду кожної особи. Різні стилі керівництва можуть бути успішними в різних ситуаціях, і вони можуть сполучати якості, що вважаються «жіночими» і «чоловічими».

Існує думка, що жінкам складно керувати чоловіками-підлеглими. Чоловікові простіше керувати чоловіками, так як вони достатньо легко шикуються в ієрархічну владну піраміду. Спрацьовує стереотип «чоловічої культури». З такою думкою можна посперечатися. Жінка-керівниця не потребує додаткового самоствердження, а тому, керуючи, може дозволити собі керуватися виключно професіоналізмом підлеглих. Виконавши ж свою першорядну, на наш погляд, в області роботи з персоналом завдання – визначення професійної відповідності співробітників займаним посадам, жінка-керівниця якраз і може убезпечити себе від стереотипу горезвісної складності роботи з чоловіками-підлеглими[15].

Явище, яке часто називають «скляною стелею», відображає невидимі або надмірні перешкоди, з якими стикаються жінки при намаганні досягнути вершин у кар'єрі[35]. Цей термін ілюструє ситуацію, коли для відмови в просуванні жінок на вищі посади відсутні об'єктивні причини. Кваліфікованим і тямущим жінкам перешкоджають невидимі бар'єри, що базуються на упередженнях суспільства[1]. Скляна стеля найбільш безпосередньо впливає на тих жінок, які багато років працюють у галузі, щоб накопичити досягнення та статус довіри, щоб відповідати вимогам для отримання керівних посад[33]. Однак, незважаючи на свою компетентність, жінкам не пропонують керівних посад через їх стать та існуючі стереотипи, які говорять про те, що жінки не спроможні виконувати такі великі обов'язки[34]. Це одна з причин, чому багато жінок не женуться за владними позиціями через відсутність самоцінності, спричиненої гендерними стереотипами та нерівностями.

Згідно гіпотезі дослідження побудованій на припущенні, що ефективність управлінської діяльності жінки-керівника в соціально-педагогічній сфері буде вищою за дотримання таких умов:

- подолання соціальних стереотипів щодо жінки-керівниці;
- відповідність освітньої кваліфікації займаній посаді;
- наявний високий професіоналізм та постійне удосконалення управлінської компетентності;

- дотримання гендерної рівності в управлінні трудовими ресурсами.

Ми переконані, що жінки мають потенціал стати ефективними лідерками та керівницями. Проте, соціальні стереотипи і культурні уявлення про ролі статей можуть ставити перед ними додаткові виклики і обмеження. Одним із основних стереотипів є переконання, що лідерські якості і вміння природно притаманні чоловікам, а жінки, які прагнуть до лідерства, часто стикаються з опозицією або недовірою з боку суспільства. Це може призводити до когнітивного дисонансу, коли жінки відчують суперечливість між своїми амбіціями і соціальними очікуваннями. Проте важливо відзначити, що багато жінок успішно подолали ці стереотипи і досягли високих посад у різних галузях і сферах, включаючи політику, бізнес, науку, інженерію тощо. Поступово суспільство рухається до більш рівних можливостей для жінок у лідерських ролях.

#### Висновки до другого розділу

Проаналізовано управлінські ситуації і встановлено, що жінка-керівниця здатна на «жорсткі» управлінські рішення, але в пом'якшеній формі. Жінки-менеджерки не копіюють чоловічий стиль, а досягають успіхів за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо-властивих тільки жінці рис і якостей. Жінка виграє за рахунок хороших комунікативних якостей, за рахунок свого уміння спілкуватися, за рахунок добре розвиненої інтуїції і емпатії. Жінка-керівниця не приймає поспішних рішень, вона має здатність призупинитися, обміркувати, довіритися своїй інтуїції. Якщо ситуація виходить з під контролю, має в собі силу зробити крок назад.

Уточнено, що роль жінки у сучасному суспільстві не повинна сприйматися через призму дітородної функції та соціальних ролей. Жінки сьогодення – це лідерки у всьому, нам можуть підкоритися усі вершини, ми здатні втілити в життя всі свої мрії і амбіції.



Визначено, що жінки можуть бути хорошими керівницями, незважаючи на загально прийняті соціальні стереотипи. Жінки-керівниці долають усі стереотипи, породжують у масовій свідомості когнітивний дисонанс.

### РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНКИ-КЕРІВНИЦІ В СОЦІАЛЬНО- ПЕДАГОГІЧНІЙ СФЕРІ

#### 3.1. Умови подолання соціальних стереотипів щодо управлінської діяльності жінки

Перш ніж розглянемо умови подолання соціальних стереотипів щодо управлінської діяльності жінки, дамо визначення, що таке суспільство і колектив.

Суспільство – це організована група людей, які взаємодіють між собою в певний спосіб і спільно діють для досягнення спільних цілей, задоволення потреб та створення правил і норм, які регулюють їхнє спільне життя. Суспільство може бути різноманітним за своєю природою, розміром, організацією та культурними особливостями. Воно включає в себе різні інституції, такі як сім'я, школа, держава, релігійні організації, та інші соціальні структури.

Колектив – це група людей, які об'єднуються разом з метою досягнення спільної мети або виконання спільного завдання. Колектив може бути тимчасовим або постійним, і він може бути створений для виконання різних функцій і завдань у різних сферах життя, таких як робота, навчання, спорт, мистецтво, добровільні організації тощо.

Умови подолання соціальних стереотипів щодо управлінської діяльності жінки.

**Тренінги.** Оскільки колектив це сукупність різних людей, які мали власне середовище зростання, в яких є свої точки зору на різні питання, тому в колективі треба проводити тренінги, які б дали можливість подолати соціальні стереотипи щодо жінки-управліниці. Проведення серії тренінгів спрямованих на подолання соціальних стереотипів, допоможуть нівелювати загально прийняті «норми та правила» щодо жінки-управліниці. Зокрема тренінги

прийдуть на поміч у формуванні гендерно-чутливого, толерантного ставлення до жінки-управлінця в суспільстві, до визначення нормативних засад щодо усвідомлення «рівної» оплати праці, як для жінки так і для чоловіка, які займають керівні посади.

**Рекламно-інформаційні технології.** Технології можуть бути важливим інструментом для зміни стереотипів і усунення нерівності між чоловіками і жінками. Сучасні медіа, включаючи соціальну, візуальну, аудіо -, відео - рекламу, рекламу в Інтернеті, мають великий вплив на формування гендерних стереотипів. Залучення гендерної проблематики до медійного висвітлення і створення контенту, що сприяє розумінню рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, може допомогти усунути стереотипи і підвищити гендерну свідомість. Важливо надавати освіту та підтримку медійним працівникам і рекламним агентствам щодо гендерних питань і стандартів рівності. Це може допомогти покращити якість медійного контенту. Усі ці заходи можуть сприяти покращенню розуміння гендерної рівності та сприяти створенню більш справедливого та рівноправного суспільства. Важливо, щоб державні та комерційні організації активно працювали в цьому напрямку і сприяли розвитку гендерної свідомості.

Якщо не займатись просвітництвом, стереотипи не зникнуть. На рівні взаємодії людини з людиною чи людини з організацією складніше унормувати питання гендерної рівності. Щоб прийти до думки про те, що жінки та чоловіки можуть бути будь-ким, необхідно працювати з цінностями[12].

**Соціально-корпоративна відповідальність.** Для багатьох жінок поєднання сімейного та професійного життя може бути дуже складним завданням через дефіцит часу і подвійне навантаження. Ця проблема відома як «подвійне навантаження» і стосується не тільки жінок-керівниць, але і багатьох інших жінок, які працюють і вдома, і на роботі. Це може призвести до стресу, втоми, і втрати балансу між роботою та особистим життям. Соціально-корпоративна відповідальність на робочому місці може допомогти розв'язати цю проблему. Це означає, що роботодавці повинні бути більш гнучкими і

підтримувати працівників, надаючи їм можливість поєднувати роботу і сімейне життя. Ось деякі способи, які можуть допомогти у цьому. Гнучкий графік роботи – роботодавці можуть дозволити працівникам працювати за гнучким графіком, що дозволить їм краще керувати своїм часом і обов'язками вдома. Для багатьох професій можливість працювати з дому або з іншого місця може зекономити час на комутацію та полегшити поєднання сімейного та робочого життя.

Важливо, щоб керівники були навчені розуміти та підтримувати потреби своїх працівників у плані сімейного та робочого балансу. Ці заходи можуть допомогти жінкам, які обіймають керівні посади, і всім працівникам досягти більшого балансу між роботою та особистим життям, що, в свою чергу, може позитивно вплинути на їхню професійну діяльність та соціальний статус.

Створення на робочому місці оптимальних умов, певної інфраструктури, яка б надала можливість працівникові чи працівниці, які мають дітей, реалізувати себе на робочому місці, тобто в повній мірі присвятити себе роботі, при цьому не відволікатися на свою дитину. Як правило, в більшості організацій, установах, соціальна інфраструктура на робочому місці не відповідає запитам, так склалося, що мати чи батько не може прийти з дитиною на роботу і організувати свій робочий процес так, щоб не випадати з догляду за нею. Майже немає розроблених корпоративних політик.

В закладах освіти, особливо в закладах загальної середньої освіти, в переважній більшості, не має такої інфраструктури. Проте в приклад, іншим закладам освіти, можна привести Криворізький державний педагогічний університет в якому є розвинута соціальна інфраструктура. В університеті є кімната матері і дитини, кімната тимчасового перебування дітей «Веселий вулик», сенсорна кімната, профспілкова організація. Саме утворення такої розгалуженої інфраструктури, на рівні керівництва закладу освіти, створює в колективі умови піклування один про одного, надає допомогу своїм працівникам і здобувачам освіти з дітьми, в повній мірі реалізувати себе в роботі, навчанні.

**Клімат в колективі.** Це дійсно важливий аспект для досягнення успіху організації. Керівник повинен сприяти створенню сприятливого психологічного клімату, де співробітники почуваються комфортно і можуть вільно виражати свої думки і ідеї. Різні ситуації можуть вимагати різних стилів керівництва, таких як автократичний, демократичний або лідерський. Важливо, щоб керівник вмів адаптувати свій стиль до потреб та особливостей свого колективу. Керівник має сприяти співробітництву та взаєморозумінню в колективі. Це може бути досягнуто через комунікацію, проведення командних заходів та розвиток навичок міжособистісного спілкування серед співробітників. Різні люди можуть принести різні переваги та різноманітність думок і підходів. Важливо враховувати і використовувати цю різноманітність для досягнення кращих результатів. Кожен співробітник має свої унікальні сильні та слабкі сторони. Керівник повинен підтримувати розвиток кожного співробітника, сприяючи їхній професійній та особистісній зрілості. Важливо, щоб в організації було сприяння рівному ставленню до чоловіків і жінок, і ніхто не відчував дискримінації або обмежень через свою стать. Успішний керівник буде звертати увагу на ці аспекти та створювати середовище, де кожен працівник може розвиватися та сприяти досягненню загальних цілей організації. Розуміння та підтримка різноманітності в колективі є ключовими компонентами ефективного керівництва.

Шкодить стереотип, що чоловіки не хочуть іти у декрет. Якщо вирішити цю «проблему», жінки виглядатимуть конкурентнішими як у своїх очах, так і в очах роботодавців[12].

Освітня підготовка має забезпечити прискорену адаптацію до нових умов праці, високу конкурентоспроможність на ринку праці, участь у суспільному житті. Але порівняно з набуттям вищої освіти у жінок значно менше можливостей для підвищення своєї кваліфікації упродовж трудової діяльності, оскільки жінка йдучи в декретну відпустку може «втратити» отриманні знання, так, як інформація швидко «старіє». Це, безумовно, позначається на їхньому просуванні по службі, знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці,

оскільки професійні знання швидко «застарівають», а оволодіння новими технологіями не відбувається. За умов ринкової економіки підвищуються вимоги до конкурентоспроможності жінок на ринку праці внаслідок досягнення відповідного професійного рівня і зменшення перерв у робочому періоді, що вступає у суперечність з природним відтворенням населення[11].

Усе вище сказане можна підсумувати і ствердно сказати, що подолати соціальні стереотипи щодо управлінської діяльності жінки можна, потрібен лише час та правильно сформована свідомість суспільства.

### **3.2. Методичні рекомендації жінкам-керівницям щодо підвищення ефективності управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері**

Протягом багатьох століть жінки були переважно пов'язані з обов'язками у домашньому господарстві та були берегинями сімейного вогнища. Однак у XXI столітті ми спостерігаємо значні зміни в цій сфері. Процеси глобалізації та розвитку технологій прискорили перехід жінок до професійної сфери. Жінки активно вступають до різних галузей економіки, політики, науки та інших сфер життя, де раніше переважали чоловіки. Вони досягають успіху та стають лідерками в різних сферах діяльності. Незважаючи на ці зміни, стереотипи про ролі жінок і чоловіків у суспільстві існують і продовжують впливати на сприйняття та можливості жінок. Патріархальна культура і консервативні установки не завжди легко переборюються, і це може бути завданням для жінок, які стикаються з дискримінацією або стереотипами. Сприяння рівності статей та врахування потреб і амбіцій жінок є важливим завданням для сучасного суспільства. Забезпечення рівних можливостей для всіх, незалежно від статі, є ключовою метою для досягнення справедливого та ефективного розвитку[24].

Жінки-керівниці здатні привнести у свою управлінську діяльність нові нотки, які продемонструють незрівняний стиль жінки-управліниці.

Тому для кращої реалізації жінки в якості керівниці запропонуємо методичні рекомендації щодо підвищення ефективності управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері:

1. Не намагайтеся в управлінській діяльності наслідувати «чоловічі» риси. Жінка має завжди залишатися жіночною, навіть у складних проблемних ситуаціях на роботі, у спілкуванні з підлеглими, у прийнятті рішень, тощо.

2. Постійна самоосвіта та розвиток. Он-лайн курси, вебінари, навчання, стажування, курси підвищення кваліфікації – сьогодні все це доступно для керівників. Варто знаходити завжди час для саморозвитку і підвищення своєї професійної майстерності.

3. Дотримуйтеся чіткого планування робочого часу. Тайм-менеджмент є невід'ємною складовою культури сучасного керівника. Правильно розпланований час надасть можливість для прийняття правильних, зважених рішень, які безпосередньо відіграють позитивну роль в управлінській діяльності.

4. Позбудьтеся стереотипних думок щодо своєї особистості. Плітки в колективі існують завжди і зважати на них ніколи не треба. Почуття власної гідності для керівника є основоположним для того, щоб його поважали інші.

5. Впроваджуйте інноваційні управлінські технології. Не бійтеся вносити зміни у роботу організації чи установи керівницею, якої ви безпосередньо є. Саме зміни в роботі соціально-педагогічної сфери надасть можливість допомогти в саморозвиткові, становленні наших дітей та молоді.

6. Запровадьте для свого колективу традиційне свято. Спільні традиції, на робочому місці, нададуть впевненості працівникам колективу.

7. Вірте в себе і не бійтеся відкривати щось нове. Сумніватися в собі – це нормально, але недооцінювати себе і не любити – це зовсім неправильно.

8. Не соромтеся бути більш критичними до себе і несіть відповідальність за всі рішення, які ви приймаєте. Керівниця, яка здатна взяти на себе відповідальність – це запорука міцного колективу.

9. Визнавайте свої помилки, оскільки це може зробити лише сильна духом людина. Самокритична керівниця здатна прихилити до себе колектив.

Історично так склалося, що чоловікам, як не крути, легше отримати управлінську посаду. Жінці ж, щоб її здобути, доводиться докладати набагато більше зусиль і бути більш компетентною за конкурентів іншої статі. В процесі свого розвитку жінка стала більш гнучкою, їй стало притаманне вміння знаходити спільну мову з різними партнерами. Саме ці якості вирізняють жінку-керівницю, саме жінка, яка посідає керівну посаду привносить свій неповторний стиль у роботу.

### Висновки до третього розділу

Встановлено, що жінки-керівниці здатні будувати і підтримувати стосунки з іншими людьми, що є важливою навичкою. Активний нетворкінг може допомогти вирішити різні завдання, отримати доступ до ресурсів та інформації, а також знайти нові можливості для особистого та професійного розвитку.

Комунікація є ключовою складовою успішного керівництва. Жінки, які розвивають ці навички, можуть легше спілкуватися з колегами, підлеглими, партнерами та клієнтами, що сприяє підвищенню продуктивності та зміцненню стосунків.

Сучасне бізнес-середовище швидко розвивається, і знання нових технологій та їх ефективне використання може надати конкурентну перевагу. Жінки, які активно вивчають та впроваджують нові технології в свою роботу, можуть керувати своїми організаціями більш ефективно.

Рішення, які не завжди популярні, можуть бути необхідними для досягнення успіху в бізнесі. Сміливість і рішучість у прийнятті таких рішень можуть сприяти здатності до інновацій та вирішенню проблем.



Здатність співпереживати та розуміти інших може сприяти підтримці та об'єднанню колективу. Співпереживання може також впливати на стосунки з клієнтами та партнерами, що сприяє побудові довгострокових відносин.

У світі керівництва різноманітність та врахування різних стилів та якостей є важливими. Жінки-керівниці можуть внести важливий внесок у бізнес і суспільство, які підкреслюються їхніми унікальними рисами та здібностями.

З'ясовано, що подолавши соціальні стереотипи жінка-керівниця розкриється з нової точки зору. Сприймаючи жінку не лише в ролі матері, берегині домашнього вогнища суспільство відкриє її для себе, як гарного управлінця, котрий зможе привнести нові нотки в управлінську діяльність. Такі зміни допоможуть покращити та розширити роботу соціально-педагогічної сфери, а це в свою чергу надасть більше можливостей для розвитку майбутнього нового покоління, наших дітей та молоді.

Визначено, що управлінська діяльність, як соціальний різновид управління, є складною і багатогранною системою. Управління в соціально-педагогічній сфері є складним завданням, яке вимагає багатоаспектного підходу та розуміння глибоких відносин між людьми, а також навичок управління предметними аспектами. Ефективне її функціонування залежить від діяльності не одного керівника, а роботи всього колективу.

З'ясовано, що зрозуміти сутність прояву соціально-психологічних властивостей жінки-керівниці в управлінні соціально-педагогічною сферою неможливо без урахування особливостей її управлінського розвитку, визначення соціокультурних, етнопсихологічних та соціально-психологічних чинників, які детермінують цей процес і мають вагомий вплив на формування складових комунікативного потенціалу особистості[30].

Усі ці чинники взаємодіють між собою і можуть бути різними для кожної жінки-керівниці в залежності від її контексту і умов. Такий підхід допоможе розкрити потенціал жінок-керівників і сприяти їхньому успішному управлінню у важливих сферах суспільства.

## ВИСНОВКИ

Уточнено, що соціально-педагогічна сфера одна з найскладніших галузей людської діяльності. Ця галузь вимагає від фахівців багато вмінь і знань, оскільки вона включає в себе роботу з людьми, а це завжди пов'язано з складними соціальними, психологічними та емоційними аспектами. Соціально-педагогічна сфера вимагає комплексного підходу та глибокого розуміння людської поведінки та соціальних взаємодій для досягнення позитивних результатів у вихованні та освіті.

В процесі написання магістерської роботи було проведено теоретичний аналіз особливостей управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері.

Проаналізовано літературні джерела. Встановлено, що попередником соціально-педагогічної діяльності була соціальна робота, якій в свою чергу передувала соціальна допомога, підґрунтям якої є взаємодопомога, волонтерство, меценатство, все те, що засновано на любові та співчутливості до ближнього. Соціальна допомога в процесі своєї еволюції перейшла в професійну діяльність – соціальну роботу, а потім плавно виокремилася в соціально-педагогічну сферу, яка надавала найбільше уваги дітям та молоді. Соціально-педагогічна сфера – сконцентрована на безпосередній роботі з дітьми та молоддю, допомозі їм в адаптації, соціалізації, реабілітації, корекції поведінки тощо.

Проаналізовано установи і заклади, які відносяться до соціально-педагогічної сфери такі, як служби у справах дітей Міських і районних в місті рад, міські центри соціальних служб, центри соціально-педагогічної реабілітації; заклади освіти: заклади позашкільної освіти та спеціалізованої позашкільної освіти, мистецькі школи, дошкільні заклади освіти; початкові школи, гімназії, ліцеї; дитячі будинки, загальноосвітні школи-інтернати, спеціалізовані школи-інтернати, спеціальні загальноосвітні школи-інтернати, загальноосвітні санаторні школи-інтернати; навчально-реабілітаційні центри;

професійні (професійно-технічні) ліцеї; коледжі, академії, інститути, університети.

З'ясовано, що завдяки такому різноманіттю соціально-педагогічна сфера надає можливість кожній особистості розкрити свої професійні навички в якості керівника. Саме соціально-педагогічна сфера дозволяє забезпечити великий спектр управлінської діяльності для кожного хто хоче спробувати себе на керівній посаді.

Уточнено роль жінки в історії педагогічної діяльності.

Висвітлено багато прикладів жінок, які відіграли значну роль та вплинули на історію нашої держави, її процеси державотворення, суспільні настрої, розвиток системи освіти та безпосередній розвиток соціально-педагогічної сфери, як окремої галузі діяльності.

Встановлено, завдяки теоретичному дослідженню, що більшу частину керівних посад в соціально-педагогічній сфері, посідають жінки. Саме завдяки представницям прекрасної статі управлінська сфера отримала яскраві фарби, вони стали справжньою окрасою, привнесли багато нововведень, дали можливість виокремитися новим галузям та сферам, дали поштовх для розвитку і вдосконалення багатьом процесам.

З'ясовано, що психологічна специфіка управлінської діяльності в соціально-педагогічній сфері полягає в тому, що керівник повинен мати високий рівень внутрішньої мотивації, розуміти психологічні аспекти спілкування та мотивації, і бути готовим до вирішення складних завдань, пов'язаних з наданням соціальних і педагогічних послуг. Управління в соціально-педагогічній сфері вимагає ефективного спілкування з персоналом і клієнтами. Керівники повинні бути здатні до відкритого та ефективного обміну інформацією, а також підтримувати сприятливий клімат для взаємодії. Такий керівник зазвичай більше призначений для досягнення мети та впевнений у своїх діях[30].

Висвітлено, важливість балансу між індивідуальними якостями керівника і адаптацією до конкретного соціокультурного та етнопсихологічного

середовища. Ефективний керівник повинен мати інтелектуальний, комунікативний та професійний потенціал, але також вміти адаптувати свій стиль управління до різних умов і потреб свого колективу або організації. Загалом, керівник, який здатний поєднувати індивідуальні якості з адаптацією до умов і вимог оточуючого середовища, має більше шансів на досягнення успіху у своїй управлінській діяльності і сприянні розвитку своєї організації чи колективу.

Для покращення роботи в соціально-педагогічній сфері, сформовано методичні рекомендації жінкам-керівницям щодо подолання стереотипів в управлінській діяльності в соціально-педагогічній сфері, які, допоможуть змінити ставлення нашого суспільства до жінки-керівниці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анупрієнко О. Л. Жінка/керівник у державному управлінні: подолання гендерних стереотипів суспільства. URL: [https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/anupriienko\\_zhinka\\_kerivnyk.pdf](https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/anupriienko_zhinka_kerivnyk.pdf) (дата звернення: 22.05.2023).
2. Баніт О. В. Соціально-психологічні особливості кар'єрного зростання менеджерів у сучасному суспільстві: гендерний аспект. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*: зб. наук. пр. / редкол. : Л. Б. Лук'янова (голова) [та ін.]. Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ : Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2016. Вип. 1 (12). С. 119-129.
3. Борщ К. К., Ляшко М. М. Гендерні стереотипи як соціальна проблема сучасних жінок. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія Педагогіка. Соціальна робота* / гол. ред. І. В. Козубовська. Ужгород : Говерла, 2017. Випуск 1 (40). С.31–34.
4. Вплив гендерної політики на ефективність управлінської діяльності організації. URL: [http://confcontact.com/2015\\_04\\_25/2/2\\_golej\\_shamanska.html](http://confcontact.com/2015_04_25/2/2_golej_shamanska.html) (дата звернення: 05.06.2023).
5. Гендерний аспект управління. URL: [https://ua-referat.com/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9\\_%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82\\_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F](https://ua-referat.com/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F) (дата звернення: 09.06.2023).
6. Гендерні аспекти ефективного менеджменту або жінки в управлінні підприємствами. URL: [http://confcontact.com/2015\\_04\\_25/2/2\\_semendyaeva.html](http://confcontact.com/2015_04_25/2/2_semendyaeva.html) (дата звернення: 09.06.2023).
7. Гендерні ролі та стереотипи. URL: <https://oht.sm.gov.ua/index.php/en/gumanitarna-politika/sotsialniy-zahyst/3350-genderni-rol-i-ta-steriotipi> (дата звернення: 07.06.2023).

8. Гендерні стереотипи. URL:

[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D1%96\\_%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%BF%D0%B8](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D1%96_%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%BF%D0%B8) (дата звернення: 11.06.2023).

9. Гендерні стереотипи у професійній діяльності в Україні. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/28098/1/118-124.pdf> (дата звернення: 08.06.2023).

10. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні : проблеми теорії, методології, практики : монографія. Київ : Видавництво НАДУ, 2004. 382 с.

11. Громлюк І., Струк А. Творити без стереотипів. Як однакові можливості для чоловіків та жінок у креативних індустріях можуть стати двигуном для подолання нерівності у суспільстві. URL: <https://theukrainians.org/tvoryty-bez-stereotypiv/> (дата звернення: 17.06.2023).

12. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. Київ : Центр соціальних експертиз Інституту соціології НАН України, 2007. 144 с.

13. Єдиний освітній центр. Дніпропетровська область інформаційна система управління освітою. URL: <https://dp.isuo.org/authorities/vnz-list/id/60> (дата звернення: 15.05.2023).

14. Жінка-керівник. URL:

[http://4ua.co.ua/management/xb3bd79b5d53b89421216d37\\_0.html](http://4ua.co.ua/management/xb3bd79b5d53b89421216d37_0.html) (дата звернення: 22.04.2023).

15. Жінка як керівник особливості стилю управління персоналом. URL: [https://ua-](https://ua-referat.com/%D0%96%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0_%D1%8F%D0%BA_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BB%D1%8E_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD)

[referat.com/%D0%96%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0\\_%D1%8F%D0%BA\\_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96\\_%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BB%D1%8E\\_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD](https://ua-referat.com/%D0%96%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0_%D1%8F%D0%BA_%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BB%D1%8E_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD)

[%D1%8F\\_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC](#) (дата звернення: 22.04.2023).

16. Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога : навчальний посібник для ВНЗ / Людмила Миколаївна Завацька. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2008. 240 с.

17. Інститут педагогіки НАПН України. Алексеєнко Тетяна Федорівна. URL: <https://undip.org.ua/about/structure/science-departments/innovation-development/aliexsieienko-tetiana-fedorivna/> (дата звернення: 11.04.2023).

18. Київський університет імені Бориса Грінченка. Сисоєва Світлана Олександрівна. URL: <https://kubg.edu.ua/2011-07-12-08-24-16/komanda-ndlo/157-no-name.html> (дата звернення: 11.04.2023).

19. Краснопольська Т. М. Гендерна асиметрія в сучасній українській державі. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1069/Krasnopol.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 09.06.2023).

20. Медіна Т., Назарова В. Гендерні стереотипи та їх вплив на професійну діяльність в Україні. *Релігія та Соціум*. 2015. №1-2 (17-18). С. 127-133. URL: [http://www.sociology.chnu.edu.ua/res/sociology/Chasopys/Vup1-2\(17-18\)/21.pdf](http://www.sociology.chnu.edu.ua/res/sociology/Chasopys/Vup1-2(17-18)/21.pdf) (дата звернення: 09.06.2023).

21. Наукова бібліотека Черкаського національного університету. Кондрашова Лідія Валентинівна. URL: <https://www.facebook.com/104826757673950/posts/221552982667993/> (дата звернення: 11.04.2023).

22. Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. Інститут соціальної роботи та управління. Капська Алла Йосипівна. URL: <https://isru.npu.edu.ua/mainmenu-59/15-11> (дата звернення: 11.04.2023).

23. Ничкало Н. Г. : біобібліографічний покажчик / АПН України. ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського ; упоряд. : Л. О. Пономаренко, Л. Н. Штома ; наук. ред. канд. іст. наук П. І. Рогова ; літ. ред. Г. М. Лисиця ; бібліогр.

редагування Л. О. Пономаренко. Київ, 2004. 95 с. (Академіки АПН України ; Вип. 5).

24. Порівняльна характеристика гендерних особливостей управлінської діяльності жінки та чоловіка. URL: <https://www.researchgate.net/publication/308952136> (дата звернення: 05.06.2023).

25. Потриваєва А. І., Литвин К. А. Сутність і зміст управлінської діяльності. URL: [https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7254/1/zbirnyk\\_tez\\_20-22\\_05\\_20-55.pdf](https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7254/1/zbirnyk_tez_20-22_05_20-55.pdf) (дата звернення: 18.04.2023).

26. Професійна успішність педагогічного працівника як основа менеджменту якості освітнього процесу : збірник матеріалів четвертих всеукраїнських педагогічних читань присвячених 80-річчю з дня народження Лідії Кондрашової. Черкаси : ФОП Гордієнко Є. І, 2019. 436 с.

27. Професор Алла Йосипівна Капська : біобібліографічний покажчик / упоряд. бібліогр. покажчика Н. І. Тарасова ; ред. Л. В. Савенкова ; Міністерство освіти і науки України, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. 122 с. (Серія «Вчені НПУ імені М. П. Драгоманова»).

28. Соціальна педагогіка: підручник / за заг. ред. проф. А. Й. Капської. Київ : Центр навчальної літ-ри, 2003. 256 с.

29. Соціальна педагогіка: теорія і технології: підручник / за заг. ред. І. Д. Зверєвої. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 316 с.

30. Табанюк А. А. Аналіз психологічних особливостей управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/v\\_1/50.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/v_1/50.pdf) (дата звернення: 05.06.2023).

31. Філіпчук Г. Г., Ничкало Н. Г. Енциклопедія сучасної України/ ред. кол. І. М. Дзюба [та ін.] ; НАН України ; НТШ. Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001–2022.–ISBN 966-02-2074-X.

URL:

<https://www.wikiwand.com/uk/%D0%9D%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0%>



[D0%BB%D0%BE %D0%9D%D0%B5%D0%BB%D0%BB%D1%8F %D0%93%D1%80%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B0](#) (дата звернення: 12.04.2023).

32. Чубук Р. В. Соціально-педагогічна робота зі студентською молоддю : монографія / Р. В. Чубук. Миколаїв : Вид-во ЧДУ імені Петра Могили, 2013. 300 с.

33. Broner K. Carolyn, Ph. D. Men, women, & the glass escalator. *WomenonBusiness*. 2013. URL: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2012/05/21/a-new-obstacle-for-professional-women-the-glass-escalator/?sh=6a082879159d> (дата звернення: 25.04.2023).

34. Goudreau J. A New Obstacle For Professional Women: The Glass Escalator. 2012. URL: <https://www.forbes.com/sites/jennagoudreau/2012/05/21/a-new-obstacle-for-professional-women-the-glass-escalator/?sh=2ab9fb39159d> (дата звернення: 25.04.2023).

35. The data team. The best and worst place to be a working woman. URL: <https://www.economist.com/graphic-detail/2017/03/08/the-best-and-worst-places-to-be-a-working-woman> (дата звернення: 25.04.2023).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Управлінська діяльність в соціально-педагогічній сфері: гендерний аналіз, на прикладі міста Кривого Рогу та закладів освіти Покровського району міста Кривого Рогу[13]

<b>Установи та заклади соціально-педагогічної сфери</b>	<b>Гендерна приналежність</b>
<b>Установи</b>	
Служба у справах дітей виконкому Криворізької міської ради	жінка
Служба у справах дітей виконкому Металургійної районної у місті ради	чоловік
Служба у справах дітей виконкому Центрально-Міської районної у місті ради	жінка
Служба у справах дітей виконкому Інгулецької районної у місті ради	чоловік
Служба у справах дітей виконкому Довгинцівської районної в місті ради	жінка
Служба у справах дітей виконкому Саксаганської районної у місті ради –	жінка
Служба у справах дітей виконкому Покровської районної в місті ради	жінка
Служба у справах дітей виконкому Тернівської районної у місті ради	жінка
Криворізький міський центр соціальних служб	жінка
Комунальний заклад «Центр соціально-психологічної реабілітації дітей №1» Криворізької міської ради	жінка
<b>Заклади позашкільної освіти:</b>	
«Приватне підприємство» Освітній центр «ІНТЕРКЛАС»	жінка
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Дитячо-юнацька спортивна школа №4» Криворізької міської ради	чоловік
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Дитячо-юнацька спортивна школа №6»	чоловік
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Клуб юних моряків» Криворізької міської ради	чоловік
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Міський палац дитячої та юнацької творчості «Горицвіт» Криворізької міської ради	жінка
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Станція юних натуралістів Покровського району» Криворізької міської ради	жінка
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Станція юних техніків Покровського району» Криворізької міської ради	жінка
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Центр дитячої та юнацької творчості «Дивосвіт» Криворізької міської ради	жінка
Комунальний позашкільний навчальний заклад «Центр туризму, краєзнавства та екскурсій учнівської молоді «Фортуна» Криворізької міської ради	чоловік
<b>Дошкільні заклади освіти</b>	
Комунальний заклад дошкільної освіти (ясла-садок) №20 Криворізької міської ради	жінка
Комунальний заклад дошкільної освіти (ясла-садок) №25 Криворізької міської ради	жінка
Комунальний заклад дошкільної освіти (ясла-садок) компенсуючого типу (санаторний) №26 Криворізької міської ради	жінка



Криворізька гімназія №32 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №34 Криворізької міської ради	чоловік
Криворізька гімназія №36 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №46 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №52 «Діалог» Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №57 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №62 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №86 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №93 Криворізької міської ради	чоловік
Криворізька гімназія №97 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №111 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №112 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №121 Криворізької міської ради	чоловік
Криворізька гімназія №125 Криворізької міської ради	жінка
Криворізька гімназія №126 Криворізької міської ради	жінка
<b>Ліцеї з початковою школою та гімназією</b>	
Криворізький ліцей №49 Криворізької міської ради	жінка
Криворізький ліцей №71 Криворізької міської ради	жінка
<b>Ліцеї</b>	
Криворізький Покровський ліцей Криворізької міської ради Дніпропетровської області	чоловік
<b>Ліцей-інтернат</b>	
Комунальний заклад освіти «Криворізький ліцей «КОЛІЯ» Дніпропетровської обласної ради	чоловік
<b>Спеціальні загальноосвітні школи</b>	
КЗО "Криворізький навчально-реабілітаційний центр №1 «ДОР»	жінка
Комунальний заклад освіти «Криворізька спеціальна школа «Сузір'я» Дніпропетровської обласної ради»	чоловік
<b>Загальноосвітні школи-інтернати</b>	
Комунальний заклад освіти «Криворізька спеціальна школа «Натхнення» Дніпропетровської обласної ради»	жінка
<b>Спеціалізовані школи-інтернати</b>	
КЗО «Криворізька спеціальна школа «Надія» ДОР	жінка
Комунальний заклад «Багатопрофільний навчально-реабілітаційний центр» Криворізької міської ради Дніпропетровської області	жінка
<b>Спеціальні загальноосвітні школи-інтернати</b>	
Криворізька гімназія №4 Криворізької міської ради	жінка
<b>Навчально-реабілітаційні центри</b>	
Комунальний заклад освіти «Криворізький навчально - реабілітаційний центр №1» Дніпропетровської обласної ради»	жінка
Комунальний заклад «Навчально-реабілітаційний центр» Криворізької міської ради Дніпропетровської області	жінка
<b>Професійні (професійно-технічні) ліцеї</b>	
Державний навчальний заклад «Криворізький центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів будівельної галузі»	чоловік
Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей	чоловік
Структурний підрозділ з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів Товариства з обмеженою відповідальністю «Інтерлок-Кривий Ріг»	чоловік
Товариство з обмеженою відповідальністю «Інтерлок-Кривий Ріг»	чоловік

Товариство з обмеженою відповідальністю «ЦТОР»	жінка
<b>Коледжі</b>	
Відокремлений структурний підрозділ «Автотранспортний фаховий коледж Криворізького національного університету»	чоловік
Відокремлений структурний підрозділ «Гірничо-електромеханічний фаховий коледж Криворізького національного університету»	чоловік
Відокремлений структурний підрозділ «Гірничий фаховий коледж Криворізького національного університету»	чоловік
<b>Інститути</b>	
Донецький юридичний інститут МВС України	чоловік
<b>Університети</b>	
Криворізький факультет Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ	чоловік
Криворізький факультет Запорізького національного університету	жінка
Навчально-консультаційний центр Національного транспортного університету у м. Кривий Ріг	чоловік

Аналізуючи гендерну складову соціально-педагогічної сфери ми бачимо, що жінки займають лідируючі позиції, тому що жінка – це мама, вона лагідна, чуйна, більше піклується про дітей, їй ближче до серця ця сфера діяльності. Адже соціально-педагогічна сфера – це безпосередня робота з дітьми та молоддю.