

усвідомленого народження й виховання дітей. Процес, коли особа набуває певних знань, умінь і навичок, має відповідати змісту й характеру цієї діяльності. Усвідомлене батьківство може бути визначене як сукупність батьківських якостей, почуттів, знань і навичок, що стосуються виховання, розвитку дитини з метою забезпечення процесу формування здорової та зрілої особистості.

### Література

1. Кляпець О. Я. Підготовка молоді до подружнього життя: методичні рекомендації. Київ: Міленіум, 2019. 114 с.
2. Кравець В. П. Психофізіологічні та психолого-педагогічні аспекти формування усвідомленого батьківства. Київ: Академія, 2018. 244 с.
3. Соціальна педагогіка: підручник для студ. вищ. навч. / за ред. А. Й. Капської. Вид. 3-тє, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 250 с.
4. Усвідомлене батьківство як умова повноцінного розвитку дитини та підвищення виховного потенціалу громади: методичні матеріали до тренінгу / упоряд. І. В. Братусь, Г. М. Лактіонова. Київ: Науковий світ, 2004. 86 с.

## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МОДЕРНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

**Жанна ВОЛОДЧЕНКО**

**Ніжинський державний університет**

**імені Миколи Гоголя,**

zhanna.volodchenko@ukr.net

**Ігор КОНДРАТЬЄВ**

**Національна Академія**

**Внутрішніх Справ України,**

galaktikon13@gmail.com

Носіями культури організації є люди (жінки і чоловіки), які визначають характер, особливості та стиль функціонування колективу, поведінку і взаємодію між окремими людьми та соціальними групами. Корпоративна культура закладу освіти – це регулятор поведінки людей і комплекс найбільш стабільних і довготривалих характеристик організації; це потужний інструмент управління, який являє собою поєднання цінностей, принципів діяльності, норм поведінки, які супроводжують професійну діяльність жінок і чоловіків всередині організації, а також впливають на їх взаємодію із зовнішнім середовищем. Корпоративна культура організації, як система колективно прийнятих цінностей, переконань, традицій і норм поведінки працівників, виражається в символічних засобах духовного й матеріального оточення людей, що працюють у цій організації. В її основі закладено: *корпоративні цінності* організації, які закріплені в кодексах і правилах поведінки; *поведінкові стереотипи*, які виявляються у взаємодії людей (мова, звичаї і традиції, ритуали тощо); вироблені *групові норми* роботи; прийняті *правила поведінки*; *сприятливий клімат* – характерна манера взаємодії; здатність

підтримувати певні дії, які передаються з покоління в покоління; підтримання певного *стилю мислення* щодо іміджу закладу; *символи, ідеї, образи*, які вироблені в організації і підтримуються її членами.

Чи існує різниця у формуванні, підтримуванні та зміні корпоративної культури модерного закладу, залежно від того, хто його очолює – жінка чи чоловік? На думку дослідників, традиційно «чоловічий» стиль управління ґрунтується на історично усталених стереотипах, які перешкодають досягненню рівності між жінкою і чоловіком: жінок прагнуть бачити залежними, скромними, виконавицями своєї роботи, тоді як чоловікам радять бути незалежними, активними, спрямованими на діяльність, здатними до конкуренції, регерування нових ідей і креативу. При обранні на посаду керівника, жінкам необхідно спочатку довести свою компетентність і професійність, тоді як чоловікам достатньо проявити потенційні здібності. Існує думка, що моральність і висока посада – речі несумісні, тому жінки не прагнуть до кар'єрного зростання, не бажають ставити свої сімейні стосунки та цінності під загрозу [1 с. 94]. Наперекір цим усталеним думкам, жінкам, які обіймають керівні посади потрібно весь час руйнувати ці стереотипи, доводити свою спроможність, а іноді проявляти традиційно «чоловічі» риси. Модерний заклад, яким керує жінка, як правило, характеризується клановим типом корпоративної культури (головною цінністю такої культури є команда), який відповідає фокусуванню уваги на людському факторі, повазі до особистості, прийнятті її унікальності, потенціалі співробітників і керівника. Жінка-керівниця спрямовує свою діяльність не тільки на результат, але, в першу чергу, на міжособистісну сферу відносин і створення сприятливого мікроклімату у колективі; керується не кількісними показниками у роботі, а через соціальні відносини та психологічні аспекти.

Проведене нами дослідження спростувало деякі гендерні стереотипи щодо ролі жінки на посаді керівниці модерного закладу, які свідомо пов'язуються із певними якостями жінки та чоловіка, наприклад, спосіб подолання перешкод (жінці приписують такі риси як хитрість і спритність, тоді як чоловікам – інтелект і силу); оцінка перспективи розвитку організації (у чоловіків – стратегічна, у жінок – поточна); основа прийняття рішень (у чоловіків – розсудливість, в той час як жінці приписують чуттєвість, емоційність); поведінка (у чоловіків – стримана, у жінок – емоційна, експресивна); дія словесного заохочення (у чоловіків – розслаблююча, на противагу збуджуюча – у жінок); об'єкт уваги (у жінок – форма, в той час як чоловіки зосереджені на змісті). Цікавими виявились отримані результати спостережень щодо мотивації жінок і чоловіків обіймати керівну посаду: для чоловіка кар'єра є важливішою ніж для жінки, він високо цінує позародинні відносини, такі як спілкування з друзями, колегами тощо. Для жінки кар'єра стає пріоритетною, коли вона не відчуває захищеності, щастя в шлюбі, родині, або для підтвердження своєї самодостатності, самоактуалізації, утвердження свого соціального статусу.

У процесі дослідження ми виявили набагато більше схожого між жінками та чоловіками (якості та риси), ніж відмінного. Традиційна картина неспроможності жінки ефективно управляти організацією і персоналом нині розмивається, хоча й

існує «прихована» дискримінація жінок при оцінці їх управлінського потенціалу – базового компоненту процесу розвитку корпоративної культури модерного закладу освіти.

Таким чином, корпоративна культура, в контексті дотримання принципів гендерної рівності, визнає за жінкою і за чоловіком право на індивідуальний стиль управління, прийняття рішень, розуміння цілісної картини існування і розвитку організації, завдяки взаємодії, а не протиставлення жіночого та чоловічого начал.

#### **Література**

1. Смоленюк П. С. Корпоративна культура як основа розвитку організації. *Наука і економіка*. 2010. №1 (17). С. 23–128.

### **SOCIAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT OF JUNIOR SCHOOLCHILDREN WITH AUTISM AND THEIR FAMILIES IN CONDITIONS OF INCLUSIVE EDUCATION**

**Tetiana HLADYN**

**Municipal Establishment «Kharkiv Humanitarian  
Pedagogical Academy» of Kharkiv Regional Council,  
hladun@i.ua**

In the context of radical reform of the education system of Ukraine, development and implementation of an inclusive approach to education of children with different levels of health and development opportunities, one of the priority areas of social and pedagogical work in general secondary education is social and pedagogical support for children with special educational needs, in particular children with autism and their families.

Social and pedagogical support is currently considered by scientists (T. Alekseenko, Y. Zhdanovich, T. Kolenichenko, Y. Lysenko, N. Chernukha) as a system of measures that stimulate, intensify social and pedagogical activities in the social environment, the implementation of which is a tool socialization and social education. From this point of view, social and pedagogical support is extremely important for children with autism, precisely because autism occupies a special place among children's pathologies. Because it is characterized by a change in the developmental trajectory of a child with autism at the communicative, cognitive and behavioral levels, which complicates his socialization, learning social roles, including those, which related to functioning in the system of education, building relationships with other people.

We will understand this concept as the activity of a social educator to provide preventive and operational assistance to children of primary school age with autism and their families in solving their social and pedagogical problems, as well as activities aimed at creating conditions and providing the most appropriate support for children with autism and their families, stimulating their parents and teachers to understand the existing social problem, and how to overcome it, as well as encouraging the child to be independent and active in this.