



Проект фінансується
Європейським Союзом



Міністерство освіти і науки
України, Міністерство
соціальної політики



Проект виконується
Сумським державним
університетом

БАЛАНС МІЖ НАВЧАННЯМ І СІМ'ЄЮ: МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Навчальний посібник



УНІВЕРСИТЕТ
дружній до сім'ї

УДК 378:364.446(075.8)
ББК 74.580(4Укр)Я73
Б20

Б20 БАЛАНС МІЖ НАВЧАННЯМ І СІМ'ЄЮ: МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ: навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло.
– Суми : РА «Хорошие люди»., 2013. – 151 с.

У посібнику «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах» подані матеріали, що висвітлюють можливі моделі поведінки, орієнтованої на досягнення балансу між навчальними та сімейними зобов'язаннями, а також структурні компоненти моделі вищого навчального закладу, спрямованого на підтримку сім'ї, утвердження родинних цінностей та забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок у їхньому розвитку та самореалізації, а також плідного поєднання сімейних та професійних обов'язків. Окрема увага приділяється принципам формування у ВНЗ простору, сприятливого для особистісного зростання, та розробленню просвітницьких та тренінгових програм щодо основних компонентів ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

Цей збірник адресований представникам адміністрації вищих навчальних закладів, які працюють на різних рівнях прийняття рішень (ректори та проректори) та роботи з молодими матерями-студентками. Матеріали посібника будуть корисними для представників студентського самоврядування та студентських сімей (зокрема – молодим матерям-студенткам), а також для науковців, журналістів та всіх, хто цікавиться зазначеною проблематикою.

Здійснено Сумським державним університетом у рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах» за фінансової підтримки Європейського Союзу.

Офіційні партнери проекту – Міністерство освіти і науки та Міністерство соціальної політики України.

Під час використання матеріалів посилання обов'язкове.

УДК 378:364.446(075.8)
ББК 74.580(4Укр)Я73
© Колектив авторів, 2013
© РА «Хорошие люди», 2013

ПРОЕКТ РЕАЛІЗУЄТЬСЯ В РАМКАХ ТЕМАТИЧНОЇ ПРОГРАМИ «ІНВЕСТУЮЧИ У ЛЮДЕЙ»



Ціль проекту:

Сприяння гендерної рівності, поширення практики створення у вищих навчальних закладах України рівних можливостей для здобуття професії молодим матерям-студенткам.



ЗМІСТ

ВСТУП	4
Частина 1. Створення моделі поведінки особистості щодо дотримання балансу між професійними і сімейними зобов'язаннями	
Модуль 1. Баланс між професійним і сімейним: що це означає?	8
Модуль 2. Переваги дотримання балансу: чому це так важливо?	16
Модуль 3. Баланс між навчанням та сімейними зобов'язаннями: хто є основними зацікавленими сторонами?	23
Модуль 4. Міжнародні норми та вітчизняне законодавство щодо суміщення професійного та сімейного життя	29
Модуль 5. Структура моделі збалансованої поведінки.....	37
Частина 2. Модель упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї»	
Модуль 6. «Університет, дружній до сім'ї»: що це означає?	54
Модуль 7. Структурні компоненти моделі ВНЗ.....	62
7.1. Гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті ...	62
7.2. Створення у ВНЗ сприятливого середовища для дитини	65
7.3. Інформаційно-консультаційна підтримка	71
7.4. Промоція ініціатив моделі «Університет, дружній до сім'ї».....	76
7.5. Соціальна підтримка осіб із сімейними зобов'язаннями	79
7.6. Програми зі збереження здоров'я у ВНЗ/на робочому місці	81
Частина 3. Розвиток потенціалу та навчання із функціонування ініціативи у ВНЗ	
Модуль 8. Базові принципи та форми роботи.....	89
Модуль 9. Пропаганда та підвищення обізнаності з питань гендерної рівності	96
Модуль 10. Формування простору, сприятливого для особистісного зростання	105
Висновки	123
Література	126
Додатки	129

У нову епоху основоположним принципом має стати заклик поділитися своїми ідеями. Це зробить університет більш гучним і неспокійним місцем. Але ніхто й не вважає тишу і спокій головними чеснотами сучасного університетського життя.

Рональд Барнетт, професор Інституту освіти Лондонського університету

ВСТУП

Розбудова Європи, де як жінки, так і чоловіки будуть залучені в соціальне життя, – є одним із пріоритетів Угоди ЄС. Процес соціального залучення, розпочатий 2000 року, поставив спільні цілі для країн-учасниць – боротьбу із бідністю та вилученням із соціального життя. Проект «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах», що реалізується Сумським державним університетом за фінансової підтримки Європейського Союзу в рамках тематичної програми «Інвестуючи у людей», спрямований на створення необхідних умов, які дозволили б жінкам-студенткам поєднувати їхню репродуктивну і професійну (навчальну) функції, що в майбутньому забезпечить їм достойне місце на ринку праці й щасливе сімейне життя.

Створення сприятливих можливостей для плідного поєднання молодими матерями-студентками навчання та материнства у студентські роки має важливе значення для здоров'я і благополуччя не лише їх самих та їхніх дітей, а й для всього українського суспільства. Це один із напрямків досягнення реальної гендерної рівності, він є вирішальним для професійного зростання та забезпечення у майбутньому доступу жінок до гідної праці. Особливої актуальності ця проблема набуває у сучасному українському суспільстві, яке страждає від гострих демографічних проблем, викликаних не лише складними соціально-економічними умовами, а й зростанням професійних інтересів у жінок. У той же час держава, вкладаючи значні ресурси у підготовку молодих фахівців, не має дієвих механізмів для активного й ефективного залучення їх в економічне життя.

Пропонований посібник містить інформацію, що має допомогти вищим навчальним закладам, які розуміють важливість і соціальну значущість дружнього ставлення до сім'ї та створення можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками, зміцнити і розширити цей напрям діяльності.

Необхідність руху в цьому напрямку, з точки зору авторів, обумовлена нестачею гендерних знань у студентському та викладацькому середовищі, а також поширеністю стереотипів про те, що сімейні обов'язки та батьківство заважають успішному навчанню. Внаслідок цього існує недостатній рівень упровадження принципів гендерної справедливості в університетське середовище, відтак необхідним є пошук балансу, який дозволив би студенткам плідно поєднувати різні сфери соціалізації – навчання, створення сім'ї (батьківство), приватне життя, збереження здоров'я. Цей стереотип у багатьох випадках підсилюється відсутністю реальних умов підтримки сім'ї. Зокрема, не завжди толерантне ставлення викладачів до сімейних студентів, відсутність гуртожитків для студентських сімей, консультативних пунктів, кімнати батьків із дитиною тощо. Тому ознакою сьогодення все частіше стають студентські громадянські шлюби, в яких свідомо не ставиться мета мати дітей.

Поряд із цим життя та побут студентської сім'ї, яка й так є рідкістю, майже неможливо уявити без зовнішньої допомоги, а необхідність поєднувати сімейне життя з навчанням лише додає труднощів – часто доводиться змінювати форму навчання на заочну, йти в академічну відпустку, шукати вимушені компроміси, внаслідок яких

втрачаються час, гроші, можливості. На жаль, досить часто адміністрація навчальних закладів займає досить відсторонену позицію стосовно студентських сімей, і в молодіжній політиці на рівні обласних комплексних програм питання підтримки сім'ї також не є пріоритетними.

Реалізація цього проекту на базі Сумського державного університету здійснюється заради того, щоб студентські сім'ї, мами-студентки або ті, хто збирається ними стати, а також ті, хто вагається, знали, що необхідна підтримка є. І не потрібно обирати між навчанням, роботою та сімейними обов'язками, можна успішно це поєднувати.

Така позиція доброзичливості до сім'ї сприяє досягненню рівності чоловіків і жінок. Подібні до сумського «Студентського лелеки» центри, що підтримують та захищають інтереси сімейних студентів, – достатньо поширене явище за кордоном. У нашій країні таких ініціатив поки ще небагато. І саме тому колектив проекту спрямовує свою роботу на вищі навчальні заклади всіх регіонів України. Завдання досить відповідальне – допомогти студентським сім'ям і молодим мамам, які поєднують виховання дитини з роботою чи навчанням, у їхньому бажанні отримати якісну освіту і бути конкурентоспроможними і незалежними у майбутньому професійному житті.

Цілями посібника є:

- забезпечення чіткого розуміння суспільно значущих завдань, які допомагає вирішити створення можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками;
- узагальнення інформації про останні тенденції, міжнародний та національний досвід, шляхи сприяння досягненню та передові практики впровадження у ВНЗ гендерної рівності;
- побудова моделі поведінки, орієнтованої на пошук і досягнення балансу між професійними (навчальними) та сімейними обов'язками, а також моделі вищого навчального закладу, дружнього до сім'ї;
- аналіз доступних ресурсів (на прикладі безпосереднього досвіду та нормативної бази Сумського державного університету), які можуть бути використані для забезпечення рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками.

Посібник адресований насамперед представникам адміністрації вищих навчальних закладів, які працюють на різних рівнях прийняття рішень (ректори та проректори) та роботи з молодими матерями-студентками (фахівці з позанавчальної та виховної роботи, психологічних та соціальних служб університетів, викладачі, працівники деканатів та куратори академічних груп).

Матеріали посібника будуть також корисними представникам студентського самоврядування, студентських рад гуртожитків тощо. І, безумовно, – студентським сім'ям, зокрема – молодим матерям-студенткам, які здобувають професію у ВНЗ.

Оскільки проблема створення рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками є актуальною для системи вищої освіти і для суспільства в цілому, зібрані у посібнику матеріали будуть корисними і для представників державного рівня, які мають повноваження прийняття рішень: для співробітників міністерств (Міністерства освіти і науки, Міністерства соціальної політики, Міністерства охорони здоров'я), зокрема тих департаментів, що опікуються питаннями гендерної рівності та розширення можливостей жінок. Цікавий матеріал зможуть почерпнути для себе і представники профспілок (перш за все – студентських) та неурядових організацій, які працюють у сферах гендерної рівності та соціального забезпечення.

Матеріали посібника дозволять усім зацікавленим сторонам:

- оцінити існуючі у конкретному ВНЗ умови для поєднання студентками материнства і навчання та порівняти їх з існуючими в усьому світі й у інших ВНЗ України;

- розробити ефективний план дій та заходи для впровадження у ВНЗ практик і підходів, спрямованих на створення сприятливих умов для поєднання материнства і навчання;

- підвищити обізнаність із зазначених питань та підтримувати у ВНЗ сприятливий соціально-психологічний клімат;

- здійснювати моніторинг ситуації, організовувати та проводити у ВНЗ заходи, спрямовані на руйнування усталених гендерних стереотипів та на підтримку молодих студентських сімей;

- проводити цільові інформаційні кампанії та навчання для студентів, зокрема тих, які мають дітей, та фахівців, які працюють із цією категорією студентів.

В основу посібника, підготовленого авторським колективом у складі Світайло Н. Д. (керівник), Дончевської М.В., Колісник Л. О., Костенко А. М., Павленка В. П., Савельєвої Ю. М., Якименка О.В.. покладено досвід роботи зі впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» у Сумському державному університеті.

Посібник підготовлений та виданий у рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах» за фінансової підтримки Європейського Союзу.

ЧАСТИНА 1.

МОДЕЛЬ ПОВЕДІНКИ, ОРІЄНТОВАНОЇ НА
ДОСЯГНЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ СІМ'ЄЮ ТА
НАВЧАННЯМ



Модуль 1. Баланс між професійним і сімейним: що це означає?

Концепція суміщення сімейного та професійного життя базується на сучасних міжнародних трудових нормах у цій сфері, а саме на **Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 183 «Про охорону материнства»** (1952 рік), **Рекомендаціях МОП № 191** про перегляд Конвенції «Про охорону материнства» (2000 рік) та **Конвенції Міжнародної організації праці № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працюючих із сімейними зобов'язаннями»**.

Ідея поєднання професійного та сімейного життя пройшла цікаву еволюцію, що відображена і зафіксована низкою документів ЄС. Починаючи з пропозицій та рекомендацій Ради ЄС стосовно догляду за дитиною (1991 та 1992 рр.) і до більш пізніх документів, які описують моделі в невеликих та середніх організаціях, що превалюють у Європі, концепція балансу професійного та сімейного поступово знаходить визнання своєї важливості. Тим більше, що цей процес розвивається на основі поєднання двох важливих складових – перспектив рівноправ'я та досягнення Лісабонських цілей.

Хартія, присвячена фундаментальним соціальним правам трудящих, прийнята Радою ЄС у Страсбурзі (1989 р.), визнає необхідність заходів, що дозволяють жінкам та чоловікам поєднання «посадових та сімейних обов'язків». Згодом ця позиція була внесена до концепції Третьої Проміжної Програми Дій з рівних можливостей для чоловіків та жінок (1991–1995), де Комісія знову визнала потребу «зменшити бар'єри для доступу та участі жінок на ринку праці через примирення сім'ї та посадових обов'язків жінок та чоловіків». Рекомендації Ради ЄС від 31.03.1992 р. стосовно догляду за дитиною (92/241/ЄС) визнають, що «розподіл посадових, сімейних та виховних обов'язків між жінками і чоловіками зростає у зв'язку з доглядом за дітьми», але це є не лише державною відповідальністю, а й відповідальністю соціальних партнерів та всіх працюючих у структурі та організації, які мають «бути чутливими до потреб трудящих з дітьми».

Європейську стратегію з працевлаштування (European Employment Strategy) та введення Національного плану дій із працевлаштування на основі нових документів можна розцінювати як базові кроки в забезпеченні рівних можливостей. До того ж Резолюція Ради ЄС 2000/С 218/02 від 29 червня 2000 р. проголошує, що збалансована участь чоловіків і жінок на ринку праці та у процесах прийняття рішень є дотичними умовами для рівності між статями, і що для досягнення цієї мети потрібен глобальний, інтегрований підхід.

Суміщення сімейного та професійного життя розглядається європейською спільнотою **на індивідуальному рівні**. Мова йде про термін «суміщення» стосовно кожної людини, яка може відносно збалансовано розподілити, з точки зору власних переваг, час, що витрачається на оплачувану роботу і сімейні обов'язки (зокрема, пов'язані з доглядом за дітьми). Таким чином, для певних осіб факт можливості присвятити більше часу оплачуваній роботі й скоротити години, пов'язані із сімейними обов'язками, означатиме поліпшення, у той час як для інших таке поліпшення ситуації матиме протилежний ефект. Тож кожна людина вирішує це питання залежно від власної ситуації і власних життєвих пріоритетів.

При детальнішому аналізі можна простежити і більш глибокі залежності. Адже баланс між сімейним та професійним життям означає, що жінки можуть більше працювати на оплачуваній роботі, а чоловіки – більше опікуватися домашніми справами й дітьми. Зазначимо, що економічна незалежність жінок є необхідною умовою для досягнення ними статусу автономії, яка забезпечує доступ до сфери прийняття рішень та сфери впливу, що є вимогою демократичного суспільства [32].

Таким чином, проблема оптимального поєднання, балансу між сімейними та професійними обов'язками насправді виходить за межі лише індивідуального вибору і постає як істотна **соціальна проблема**, вирішення якої сприяло б розвитку всього суспільства. Тож пошук шляхів її вирішення також вимагає поєднання



зусиль (і готовності) як суспільства, так і кожної конкретної сім'ї та конкретної особистості.



Знаходження такого балансу є надзвичайно актуальним для сучасного українського суспільства. По-перше, це буде важливим кроком у досягненні **Цілей розвитку тисячоліття ООН (ЦРТ)**, а саме **ЦРТ 3** – сприяння гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок. По-друге, сприятиме покращанню демографічної ситуації, яка сьогодні є вкрай гострою і майже загрозливою. По-третє, дозволить ефективно використовувати економічний та інтелектуальний потенціал жінок, які становлять нині близько половини економічно активного населення країни.

Сьогодні ідея примирення/поєднання сімейного та професійного життя як рівного розподілу оплачуваного робочого часу та сімейних обов'язків відображає переваги багатьох українських громадян. При цьому більшість європейських жінок, які живуть у парі (у шлюбі чи ні) та віддають перевагу моделі сім'ї, в якій обидва партнери мають роботу, все ж демонструють менший інтерес до повного робочого дня і частіше, ніж чоловіки, готові мати неповний робочий день для себе і своїх партнерів. А в Україні більшість жінок і чоловіків, які живуть разом як пара, воліли б участі обох партнерів на ринку праці. Таку ситуацію зумовлюють як економічні, так і соціально-культурні чинники.

На жаль, для детальної і чіткої характеристики ситуації існуючих прямих індикаторів, які фіксували б досягнення балансу між сімейним та професійним життям, сімейними та професійними зобов'язаннями, недостатньо. І якщо питання сутності професійних (чи пов'язаних з навчанням) зобов'язань не потребує додаткового визначення, оскільки ці зобов'язання практично завжди є формалізованими й чіткими, то питання сутності сімейних зобов'язань є більш складним. Адже розуміння і визначення поняття «сім'я» різняться в кожній культурі, так само, як і поняття «сімейні обов'язки», які можуть стосуватися широкого кола ситуацій. При цьому складність і «рухомість» цього процесу вимагають обов'язкового врахування особливостей як окремої галузі, так і окремої сім'ї. А в контексті нашого дослідження – ще й тих особливостей, які визначають студентську сім'ю.

Тому в даному випадку ми будемо спиратися на підходи до визначення поняття **сімейні обов'язки**, яке прийняте Міжнародною організацією праці.

Чоловіки і жінки (старші діти, бабусі й дідусі) можуть бути головами сім'ї з обов'язками, що охоплюють кілька поколінь. Роздільне проживання чи розлучення не знімає з людини сімейних обов'язків. Діти, прийомні батьки, одружені чи неодружені партнери, партнери однієї статі, бабусі й дідусі, дядьки й тітки, одинокі батьки, люди з більш ніж однією сім'єю або партнерами, сім'ї у розлученні, сурогатні усиновителі, трудящі-мігранти, відокремлені від своїх родин, – всі вони можуть мати велику кількість сімейних обов'язків.

Сімейні обов'язки виходять за рамки догляду за дітьми та виконання традиційно «жіночих» домашніх обов'язків. І чоловіки, і жінки можуть мати сімейні обов'язки. Виходячи з цього, важливо враховувати фактичні сімейні обов'язки будь-кого (чоловіка чи жінки) і потреби їхніх утриманців (усі вікові групи і залежні відносини), у тому числі дітей, партнерів, літніх людей, хворих та інвалідів-утриманців.

Деякі національні законодавства передбачають трудові права, пов'язані з працевлаштуванням для «головного опікуна», ким можуть бути біологічні батьки, бабусі й дідусі, тітка, дядько, усиновителі або прийомні батьки чи будь-хто інший, відповідальний за догляд та підтримку залежної особи. У деяких компаніях і колективних угодах передбачена реєстрація мігрантами свого статусу як «партнера» або «основного доглядача» для можливості ставитися до цього працівника як до людини із сімейними обов'язками, хоча її статус чітко не визначений у законодавстві.

Визначаючи сім'ю і працівника із сімейними зобов'язаннями широко, роботодавці створюють умови та практики, що можуть розглядатися значущими для всіх

співробітників. У той же час не всі можуть мати сімейні обов'язки. Проте кожен прямо чи опосередковано може потрапити у коло сімейних питань як працівник або залежна особа.

У зв'язку з відсутністю прямих даних, що дозволяють нам наблизитися до визначення феномену/поняття конфлікту між сімейним та професійним життям та деяких його характерних елементів (наприклад, найбільш постраждалі групи, причини, наслідки, оцінка громадянами та їхні переваги щодо різних заходів підтримки) на рівні Євросоюзу запропоновано використовувати термін, який є непрямим показником конфлікту у вигляді **відмінностей зобов'язань протягом дня між різними статями**, а також їх наслідків та пов'язаних із цим витрат.

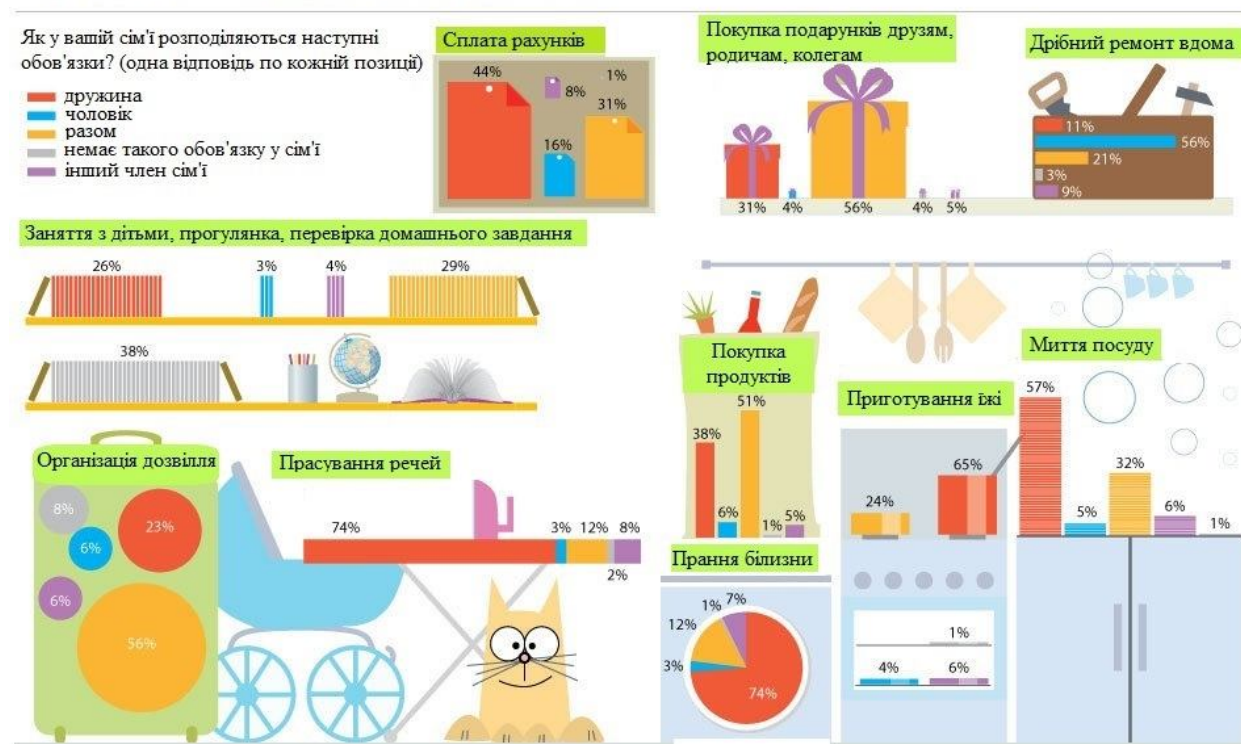
Час, що витрачається на виконання обов'язків упродовж доби

Якщо ми використаємо підхід до суміщення сімейного та професійного життя як більш рівний розподіл часу, що витрачається на оплачувану роботу і сімейні обов'язки, і визначимо конфлікт як розбіжність на індивідуальному рівні між реальним і бажаним часом розподілу, то час, що витрачається на обов'язки впродовж доби, наближає нас до одного з показників виміру.

Скористаємось ілюстрованими результатами досліджень Всеросійського центру вивчення громадської думки [15] Ми вважаємо їх показовими і для українського суспільства, виходячи з поширених в обох країнах стереотипів та ментальності, а також рівня соціально-економічного розвитку.

Як розподілені обов'язки у середньостатистичній сім'ї

(За даними Всеросійського центру вивчення громадської думки)



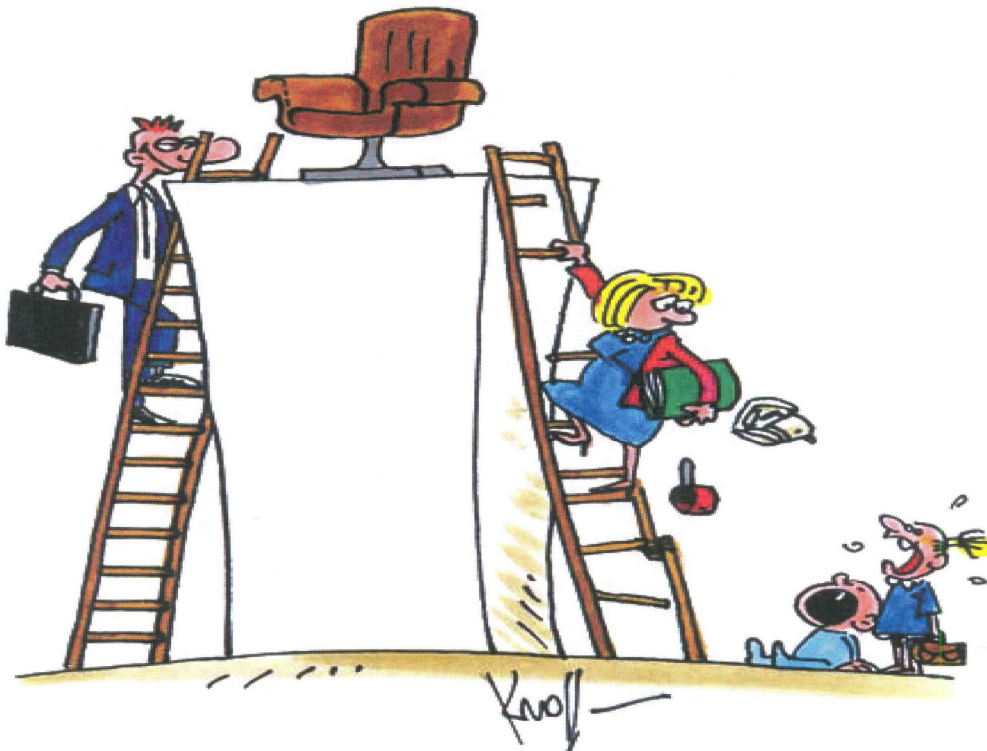
Зазначені відмінності в часі виконання обов'язків на добу підкреслюють, що жінки більше часу приділяють догляду за сім'єю і домівкою. І навпаки, їхня можливість присвячувати себе оплачуваній роботі нижча. Таким чином, розвиток у бік більш збалансованого розподілу часу передбачає насамперед більш активну участь жінок у сфері оплачуваної праці та більш активну участь чоловіків у сімейних обов'язках.

Наслідки та збитки від конфлікту

Визнання існування конфлікту між сімейним та професійним життям та розвиток заходів на усунення його наслідків стимулювали дослідження, які намагаються визначити поширеність конфлікту задля ідентифікації та вимірювання його головних ефектів, а також отримання інформації щодо показників індивідуальних та соціальних витрат, пов'язаних із цим явищем. Підхід до визначення збитків може відігравати важливу роль у розвитку суспільної дискусії щодо конфлікту та сприяти визнанню його ефектів та сфер впливу. Особливої уваги заслуговує вивчення впливу такого конфлікту на жіночу половину населення, яка несе на собі основну частину зобов'язань з догляду за сім'єю і домівкою.

При цьому варто зазначити, що конфлікт між сімейним та професійним життям має істотні наслідки як на індивідуальному рівні, так і на рівні компаній, роботодавців, системи охорони здоров'я. **На індивідуальному рівні** дослідниками було виявлено вплив на фізичне і психічне здоров'я (стрес, депресія і незадоволеність стилем життям). **Вплив на роботодавців** матеріалізується у зниженні продуктивності праці, зменшенні задоволеності працівників і погіршенні робочих відносин. Нарешті, вплив на фізичне і психічне здоров'я людей також є важливим економічним чинником, що діє **на систему охорони здоров'я**, яка має, у свою чергу, «нейтралізувати» цей вплив як на рівні дорослих його учасників, так і на рівні дітей, які від цього потерпають.

В одній з найбільш ґрунтовних робіт, присвячених ідентифікації та вимірюванню ефектів конфлікту і пов'язаних із цим витрат [28], підкреслюється, що в Канаді подібний конфлікт вражає працівників достатньо серйозно (35 – 40 %). І цей показник вищий серед тих, хто займається доглядом за іншими членами родини. Результати цього дослідження підтверджують, що канадське суспільство змушене платити досить високу ціну за конфлікт між сімейним та професійним життям.



Участь жінок на ринку праці

Одним із феноменів сучасності (з більш високою значущістю для Європи) є масова активність жінок на ринку праці, що має свої економічні й соціальні наслідки. За останні двадцять п'ять років еволюція рівня економічної активності жінок демонструє, що жінки перестали бути «трудоим запасом» і що їхня участь на ринку праці стала постійною. Два нижченаведені факти, ймовірно, пояснюють це явище більшою мірою. По-перше, у сучасному суспільстві зайнятість є основним способом доступу до фінансових ресурсів для досягнення гідного рівня життя та гарантії економічної свободи жінок. По-друге, більшість громадян вважає робочу діяльність способом участі в житті суспільства. Саме ці чинники впливають на очікування жінок стосовно зайнятості.

Сьогодні у більшості країн ЄС кількість жінок із закінченою середньою і університетською освітою перевищує кількість таких чоловіків і становить 58 % у рамках усього Союзу. Також жінки подолали гендерний розрив на академічному рівні: їхній показник становить 41 % серед докторів наук. Однак в окремих сферах освіти досі панують традиційні гендерні стереотипи – чоловіки все ще домінують у науці, зокрема математиці, інформатиці та інженерній справі.

У той час як підвищення кваліфікації жінок має позитивний ефект для їхньої зайнятості, рівня оплати і працевлаштування, незбалансованість в окремих сферах усе ще впливає на сегрегацію на ринку праці [13].

Підвищення рівня освіти серед жінок також відіграє важливу роль у поясненні цього явища. Доведено, що вища освіта є одним із основних чинників збільшення потенційних доходів жінок. Багато досліджень демонструє, що високий рівень освіти значною мірою пояснює більшу активність жінок на ринку праці і, що дуже важливо, їхню більшу прихильність (бажання) до участі у ринку праці [33]. Проте ситуацію ускладнює той факт, що такі бажання й активність жінок не супроводжуються більш широкою участю чоловіків у діяльності з догляду за дітьми, яку, як і раніше, здійснюють переважно жінки.

Так, наприклад, німецьке суспільство сьогодні стурбоване різкими змінами традиційних настроїв – народжування дітей у країні є непопулярним як ніколи раніше [11]. Головною причиною дослідники називають страх багатьох матерів перед труднощами поєднання кар'єрних та сімейних обов'язків, а також суспільне несприйняття мам, які працюють.

Проблема є актуальною і для сучасного російського суспільства. При цьому дослідники зазначають перенесення цієї проблеми у площину індивідуального вибору сім'ї і перш за все – жінки. «В ситуації нестачі інституційної підтримки способів поєднання професійних, сімейних і материнських обов'язків виробляється на рівні домогосподарства, залежить від наявних ресурсів та індивідуального вибору батьків. Жінки є суб'єктами пошуку балансу, оскільки саме на них лежить велика частина обов'язків щодо здійснення турботи і догляду за дитиною [25, 295].

Українське суспільство загалом і уряд зокрема сьогодні також дійшли до розуміння важливості цієї проблеми й до усвідомлення того, що основна мета досягнення балансу між сімейним життям та оплачуваною роботою чи навчанням полягає не лише в реалізації права на гідну працю, освіти та інших прав людини. Це також допоможе досягти позитивних результатів у економіці, сприятиме підвищенню національної конкурентоспроможності, оскільки дозволить зменшити гостроту цілої низки соціальних проблем, зокрема протистояти укоріненню бідності та нерівності в суспільстві (адже сімейні обов'язки можуть обмежувати отримання доходу), труднощам у забезпеченні належного догляду за дітьми-утриманцями і літніми людьми. Досягнення балансу сприяло б вирівнюванню можливостей для чоловіків і жінок у сфері праці (оскільки сьогодні обмеження, пов'язані із сімейними обов'язками, стосуються в основному жінок), розширенню участі жінок на ринку праці та запобіганню втраті ними освіти та навичок, а також зниженню народжуваності через низький статус батьківства (зокрема материнства).

Більш детально питання значущості таких кроків для українського суспільства будуть висвітлені у наступних розділах.

Соціальний захист. Народження і догляд за дитиною

Простежені відмінності у сфері зайнятості жінок – нижчий рівень участі в оплачуваній роботі, вищий рівень часткової зайнятості (неповний робочий день), відмінності у зарплаті тощо – також можуть викликати нерівність доступу до соціальних благ (право на пенсію та її сума, виплати у зв'язку з безробіттям). Це дуже важлива складова нерівності жінок у соціальному захисті у світі загалом і в Україні зокрема. Наразі в країні з 1 липня 2013 року діє норма, за якою період перебування жінки у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами буде зараховуватися до страхового стажу під час призначення їм пенсії і яка зобов'язує роботодавця сплачувати єдиний соціальний внесок у період. Це 33,2 % від нарахованої жінці суми. Разом із цим із працівниці утримуватимуться 2 % із суми допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. При цьому введення в дію зазначених змін до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» активно обговорюється у суспільстві, оскільки про однозначний позитивний вплив цих змін говорити зарано.

Потрібно брати до уваги і той факт, що наразі фінансовий внесок жінок в економічне зростання країни значний. Втрата доходів у період вагітності та подальшого народження дитини негативно впливає не лише на сімейний бюджет, але й на економіку в цілому.



Тому в контексті цього дослідження важливим є визнання важливості отримання жінками якісної освіти та необхідних професійних навичок для забезпечення у майбутньому доступу до високооплачуваної роботи і, таким чином, певної незалежності й можливості утримувати дитину та інших членів сім'ї, які того потребуватимуть.

Перший і головний висновок проведеного дослідження з можливостей суміщення сімейного та професійного життя демонструє те, що соціальний захист материнства та сім'ї в цілому в Україні в основному застарілий і не адаптований до таких соціально-економічних змін, як розширення участі жінок на ринку праці, збільшення кількості домогосподарств із двома працюючими членами сім'ї і поширення нових структур сім'ї (пара співмешканців, батьки-одинаки). Традиційна модель «чоловіка-годувальника» вже не відповідає дійсності.

Дослідники зазначають, що декретна відпустка впродовж тривалого періоду може погіршити майстерність (професійні навички) й негативно впливати на можливості кар'єрного зростання і заробіток [30]. Сьогодні такі відпустки почали поширювати також і серед тат у спробі збалансувати обов'язки з догляду в домашніх господарствах.


Варті уваги й інші застереження, висловлені дослідниками на основі аналізу аналогічних процесів у сучасному російському суспільстві. Зокрема, О. Здравомислова, погоджуючись із Ж. Черновою, зазначає, що спроби держави виправити ситуацію за допомогою матеріальної допомоги сім'ї з дітьми навряд чи можуть увінчатись успіхом. Щоб переломити негативну тенденцію, потрібна переорієнтація сімейної політики – зі спорадичних заходів матеріального стимулювання народжуваності на політику забезпечення балансу родини–роботи або інституційно оформлену підтримку, що дозволить працюючим дорослим поєднувати професійні, сімейні та батьківські обов'язки. Мова має йти про політику, спрямовану на скорочення гендерної нерівності в сім'ї та на ринку праці [8]. Проте одним із важливих елементів взаємодії системи соціального захисту із жінками є їхній сталий доступ до оплачуваної роботи (навчання) після народження дитини.


Залучення жінок у ринок праці не є спорадичним (епізодичним) явищем. Це надзвичайно важливо для розуміння спрямованості системи соціального захисту, яка, швидше за все, була розроблена, виходячи з нерегулярної присутності жінок на ринку праці. А в умовах розширення такої присутності й зростання рівня професійної зайнятості жінок зростає і потреба у різноманітних побутових послугах та послугах з догляду за дітьми (чи іншими утриманцями), що частково звільняють жінок від домашніх обов'язків. Щоправда, це не забезпечить і не замінить щоденного спілкування і турботи, необхідних для нормального розвитку сімейних стосунків і виховання дітей.

І все ж модернізація вищезгаданої моделі соціального захисту є терміновою для полегшення доступу жінок до оплачуваної роботи і гарантій рівного доступу до прав і послуг як жінок, так і чоловіків. Посилання на індивіда, а не на сім'ю в цілому, постає необхідним перетворенням у цьому процесі. Особливої актуальності таким перетворенням надає необхідність урахування інтересів дитини.


Баланс між сім'єю та навчанням


Існування зазначених вище проблем має свій прояв (і багато в чому – корені) у системі вищої освіти. І не лише тому, що у цій системі в цілому переважають жінки, більшість із яких має не лише високий освітній рівень, а й сімейні зобов'язання, які дуже важко поєднувати з напруженою роботою. В контексті нашого дослідження важливим є визнання зародження й існування конфлікту між професійними та сімейними зобов'язаннями вже на рівні студентства, тобто під час навчання.

 По-перше, визнаючи складність процесів соціалізації і важливість впливу не лише сім'ї чи найближчого оточення, а й інших соціальних інститутів на формування ціннісних орієнтацій студентства, маємо зазначити, що саме під час навчання в університеті питання створення сім'ї та народження дитини вперше по-справжньому актуалізуються. Це пояснюється як віковими особливостями студентів, так і особливостями їхнього соціального статусу в цей період (досягнення повноліття, отримання політичних прав, відрив від батьків й усвідомлення самостійності, занурення у середовище молодіжної субкультури тощо).

 По-друге, на час навчання припадають перші спроби створення сім'ї – як формалізовано, так і на рівні поширеного серед молоді громадянського шлюбу, де формуються і реалізуються різноманітні форми пошуку й налагодження балансу між навчанням та сімейним життям, яке у студентські роки часто обтяжується фінансовими, житловими проблемами та залежністю від батьків. І досить часто питання встановлення балансу студентами навіть не розглядається як варіант розвитку подій, вони або відстрочують справді самостійне сімейне життя, залишаючись «під крилом»

батьківської опіки, або ж копіюють традиційний варіант залежного статусу дружини, для якої сімейні зобов'язання стають основними і витісняють професійні (навчальні).

 По-третє, період навчання (18 – 23 роки) визнається фахівцями як найбільш сприятливий для народження дитини. В той же час невирішеність житлових, фінансових питань, відсутність чіткого бачення майбутнього і невміння (неготовність) знаходити баланс між навчанням та сімейними обов'язками найчастіше призводять до відстрочення народження дитини у студентських сім'ях на невизначений час. Це, у свою чергу, веде за собою і певні ризики для здоров'я жінки, і ризики для нетривких сімейних стосунків, й істотні демографічні проблеми для країни загалом.

 По-четверте, неготовність до пошуку балансу між навчанням та сімейними зобов'язаннями у студентські роки закладає відповідну традицію і на майбутнє професійне життя, продовжуючи і посилюючи таким чином традиції гендерної нерівності і витісняючи жіночу половину населення, незважаючи на їхнє бажання працювати та високий освітній рівень, на узбіччя кар'єрного шляху.

Саме тому спробуємо більш детально проаналізувати умови та проблеми досягнення балансу між навчанням, професійним зростанням і сімейними зобов'язаннями, зокрема доглядом за дитиною, якщо вона народжується у період навчання у ВНЗ.

Модуль 2. Переваги дотримання балансу: чому це так важливо?

Основною тезою, яка відбиває переваги дотримання балансу між роботою (навчанням) та сім'єю, є та, що ці переваги отримує все суспільство, а не лише окремі жінки та їхні діти. Спробуємо проаналізувати ситуацію більш детально.

Ми виходимо з **базових принципів балансу між роботою (навчанням) та життям**, до яких належать:



При цьому зазначимо, що реалізація кожного із цих принципів є досить складним, суперечливим процесом і є актуальною як для українського суспільства, так і для інших країн.

Важливість пошуку і дотримання балансу

Із позицій забезпечення гендерної рівності питання дотримання балансу між роботою (навчанням) та сім'єю гарантуватиме жінкам насамперед можливості **отримання професії, виходу на ринок праці та кар'єрного зростання**. При цьому такі можливості важливі не лише з точки зору «звільнення жінок з домашнього полону». Йдеться про розширення можливостей для їхнього активного суспільного життя, досягнення самостійності, підвищення самооцінки, використання їхнього інтелектуального та організаційного потенціалу. Все це разом із додатковими заробітками для сім'ї дозволить жінкам почуватися більш впевнено і бути успішними не лише у сімейному житті.

Досить важливим питання досягнення балансу між сім'єю і роботою постає й у площині **ефективності самої роботи та збереження здоров'я і працездатності працівників**. Більше того, досягнення такого балансу фахівці розглядають як одну із запорок життєвого успіху. Так, у всесвітньо відомій Стенфордській школі бізнесу ще з

1972 року викладається курс «Жінки і робота». А сьогодні його автор – відомий професор Майра Стробер – читає курс «Робота і сім'я», акцентуючи увагу на його актуальності як для жінок, так і для чоловіків (40 % слухачів цього курсу – чоловіки) [26].



Питання збалансованого поєднання сімейних та професійних обов'язків є важливим і для **соціального самопочуття людини**. Адже кожна людина, незалежно від статі чи посади, яку вона обіймає, намагається стати гармонійною особистістю. І для цього важливо знайти розумний баланс цінностей – роботи і сім'ї, кар'єрного зростання і виховання дітей, улюблених занять і навчання. Лише за умови досягнення такого балансу можна говорити про бажану якість життя і благополуччя в родині.

Окремо зазначимо переваги від дотримання балансу між роботою (навчанням) та сім'єю для забезпечення та **захисту інтересів дитини**. Адже зрозуміло, що для жінки-матері це є чи не найважливішим, і не менш важливим – для всього суспільства.

i По-перше, баланс між роботою (навчанням) і сім'єю дозволяє жінці зберегти здоров'я, не перевантажуючись і маючи досить часу для спілкування з дитиною.

i По-друге, можливість реалізувати себе і поза межами сім'ї робить жінку більш упевненою, самостійною і значущою для дитини, що позитивно впливає на її виховання і розвиток.

i По-третє, досягнення такої рівноваги передбачає активне залучення до виховного процесу батька, що також відповідає інтересам дитини і є корисним з точки зору формування її гендерних установок.

Без сумніву, досягнення потрібного балансу є справою складною і залежить не лише від бажання самої жінки, навіть за підтримки чоловіка. Насправді існують проблеми і виклики, з якими не можна не рахуватися.

Проблеми і виклики

Насамперед зазначимо існуючі традиції та стереотипи, що стримують жінок у їхньому прагненні до активної професійної реалізації.

Іноді важливості залучення жіночого потенціалу не розуміє суспільство взагалі. Воно просто не готове до виходу жінок на ринок праці через існуючий рівень безробіття. Іноді рішення про роботу чи продовження навчання дружини приймає чоловік чи старші члени родини, позбавляючи її права вибору. Проте в більшості випадків існують і загальні проблеми, які часто стосуються не лише жінок.

Так, домінуючим і постійним є занепокоєння серед працівників – від розвинених країн до країн, що розвиваються, – в тому, як збалансувати роботу із сімейними обов'язками. Жінки і чоловіки в різних секторах і в таких різних країнах, як, наприклад,

Росія чи Польща, Ботсвана чи Гондурас, США чи В'єтнам, стурбовані тим, як батьківство впливає на їхні здібності в отриманні роботи, перебувають під тиском необхідності погоджуватися на роботу з гіршими умовами (оскільки потрібно утримувати сім'ю), втратою зарплати або роботи через сімейні обов'язки, і бідністю як можливим наслідком усього цього.

З іншого боку, реалізація певних кроків, спрямованих на «пом'якшення» проблеми, не завжди дає бажані результати. Наприклад, деякі так звані «дружні до сім'ї» ініціативи насправді підривають рівність: кілька досліджень виявили, що іноді заходи на робочих місцях не сприяють гендерній рівності, а її укорінюють. Так, навіть попри те, що законодавство і спеціальні заходи передбачають, що жінки (а не чоловіки також) мають сімейні зобов'язання, модель «чоловіка-годувальника» залишається незмінною. А кроки назустріч жінці, яка має дитину і сімейні обов'язки, часто носять навіть принизливий характер, підкреслюючи «меншовартість» жінки, її певну обмеженість. До того ж, попри законодавче закріплення рівних прав, у медійному просторі тиражується і нав'язується модель успішної жінки як жінки, вільної від сімейних зобов'язань, а тим більше – від дітей.

В контексті нашого дослідження важливо підкреслити ще одну складову піднятої проблеми, що відображає як її глибину, так і вкоріненість у суспільстві гендерних стереотипів. Так, посиляючись на праці Ж. Кравченка, А. Мотеюнайте, В. Радаєва, С.Барсукова, російська дослідниця Ж. Чернова підкреслює більшу актуальність саме для жінок знаходження компромісу між своїми професійними і сімейними обов'язками. Саме жінкам необхідно якимось чином вписати материнство у свою професійну діяльність або, навпаки, зробити участь в оплачуваній зайнятості зручнішою для виконання родинних обов'язків. Чоловічий варіант вибудовування балансу як визнання важливості обох сторін життя і їх оптимального поєднання має скоріше ідеологічне оформлення, відсилаючи до концепту «відповідального батьківства», що передбачає активну участь чоловіка в практиках турботи та виховання дитини. У більшості випадків для чоловіків проблема поєднання професійних та сімейних обов'язків не мислиться у термінах реального вибору між кар'єрою або батьківством [25, 296].

Важливість балансу для студентських сімей

У рамках нашого дослідження особливої уваги заслуговує саме проблема поєднання сімейних та професійних обов'язків жінками, які мають (або ж планують мати) дітей, тому що для таких жінок досягнення бажаного балансу є ще складнішим, а реалізація зазначених вище принципів – ще важливішою. Адже мова йде про молодих жінок-студенток, які не мають поки що ні професії, ні досвіду, ні необхідних фінансових чи житлових умов. А у разі, якщо чоловік також є студентом, ситуація є близькою до критичної, а тому вимагає особливої уваги й допомоги у її вирішенні.

Як зазначає Ж. Чернова, батьківство може розглядатися як каталізатор традиціоналізму в гендерних стосунках подружжя. Якщо до народження дитини у багатьох пар не було чіткого поділу домашньої роботи, яка могла виконуватися ситуативно, виходячи з бажання і можливостей партнерів, то молоді батьки, як правило, погоджуються з конвенційно прийнятими уявленнями про те, що саме мати повинна більше часу приділяти турботі про дитину [25, 297]. Таким чином, поява дитини закріплює і поглиблює існуючі стереотипи і не сприяє спробам пошуку балансу.

Ми виходимо з того, що поєднання сімейних та професійних (пов'язаних із навчанням) обов'язків може бути досягнутим шляхом створення у вищих навчальних закладах рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками. Такий крок означав би насамперед:

- створення сприятливої соціальної атмосфери, що забезпечить можливості вибору для жінки-студентки, зокрема, свободу приймати рішення щодо народження дитини у період навчання. Адже досить часто це питання вирішує випадок (непланова

вагітність студентки), іноді – чоловік. Гірше – якщо батьки чи інші родичі. При цьому позиція жінки не завжди враховується повною мірою;

- у разі народження дитини у період навчання – гарантування рівних можливостей, свободи вибору форми й тривалості використання відпустки з догляду за дитиною. Зокрема, можливість використання відпустки з догляду за дитиною не лише жінкою-студенткою, а й чоловіком. І мова йде не про гарантовані законодавством можливості, а про відповідну соціально-психологічну підтримку молодих сімей, відхід від стереотипу щодо обов'язкової ноші саме матері.

Останнє зауваження є досить істотним, оскільки позитивний у цілому крок, що дозволяє не лише жінкам, а й чоловікам брати відпустку з догляду за дитиною, у разі, якщо жінка виходить на роботу чи продовжує навчання на стаціонарі, не завжди означає на практиці звільнення жінки від домашніх турбот. Досить часто вона замість бажаного балансу отримує подвійне навантаження, тому що чоловік просто не справляється з обов'язками по догляду за дитиною або ж свідомо уникає частини роботи, керуючись усталеними стереотипами.

Проаналізуємо ситуацію більш детально. Народження дитини у період денного навчання у ВНЗ передбачає декілька **найбільш поширених варіантів поведінки студентки**.

▪ Жінка-студентка **бере відпустку з догляду за дитиною**. Найчастіше – це відпустка терміном на 1 рік. Після чого **повертається** до навчання на курс, із якого припинила навчання. Дитину влаштовують до дитячого садочка або з нею залишаються бабуся, дідусь чи інші родичі. Такий варіант передбачає часткове використання гарантованої відпустки (інколи навіть менше року, бо студентка «підлаштовується» під навчальний процес, намагаючись приступити до навчання на початку семестру).

▪ Жінка-студентка бере відпустку і переводиться на заочну чи дистанційну форму навчання. Вона використовує **гарантовану відпустку з догляду за дитиною, проте втрачає у якості навчання**, спілкування з викладачами, втрачаючи і можливості отримання достойного місця роботи після закінчення ВНЗ.

▪ Жінка-студентка **взагалі залишає навчальний заклад**, відкладаючи продовження навчання на невизначений час. Дуже часто цей час взагалі не настає, вивчене забувається, втрачаються перспективи, а майбутнє професійне зростання й економічна незалежність стають досить невизначеними.

▪ Жінка-студентка **не бере відпустки з догляду за дитиною**, а продовжує навчання. Такий вибір є досить складним, оскільки фактично студентка бере на себе подвійне навантаження (фізичне, психологічне, інтелектуальне), намагаючись поєднувати сімейні обов'язки, догляд за дитиною, навчання і пробує знайти хоча б хиткий баланс.

Саме такий варіант вибору студентки і вимагає створення сприятливих умов, які забезпечили б і захист її прав та здоров'я як матері, і необхідну освітньо-професійну підготовку як майбутнього фахівця.

Сьогодні в Україні можна виділити декілька **основних елементів захисту материнства під час навчання у ВНЗ**, які в цілому законодавчо закріплені й поширюються на всі сфери (виробничу, наукову, навчальну). До них належать:

- материнська відпустка (до пологів та після народження дитини);
- фінансові виплати сім'ям із дітьми та медичні гарантії;
- охорона здоров'я матері на робочому місці (за місцем навчання) та надання необхідного медичного супроводу для дитини;
- збереження студентського місця (особливо – бюджетного) на час декретної відпустки та уникнення дискримінації;
- можливості для догляду за дитиною за місцем навчання.

Усі зазначені елементи є **основою для поєднання** жінками-студенткам їхньої репродуктивної та продуктивної функції, що сьогодні є досить актуальним для українського суспільства. Адже, як уже зазначалося, навчання у ВНЗ припадає на

найбільш сприятливий репродуктивний вік жінок і відсутність можливостей для поєднання навчання з материнством (або відмова жінок від народження дітей до моменту закінчення навчання) не сприяє покращанню демографічної ситуації в країні.

Необхідність створення у ВНЗ підтримувальних умов та відповідного клімату диктується і деякими особливостями студентських сімей та поведінки жінок-студенток, а також поширеними в суспільстві гендерними стереотипами. І ці особливості та стереотипи зовсім не сприяють пошуку балансу. Найпершим і найпоширенішим рішенням для студентської сім'ї, яке знаходиться у площині одного з найбільш поширених стереотипів щодо пріоритетності саме навчання, є відмова від народження дітей до закінчення навчання. Якщо ж дитина народилася, студентка – мама потрапляє в полон інших, не менш поширених стереотипів.

Зазначимо, якщо жінка з більш високим статусом чи доходами може дозволити собі розділити частину домашніх обов'язків, наприклад, з найнятим працівником або молодшими членами сім'ї, то жінка-студентка цього зробити не в змозі, у тому числі й із фінансових міркувань. Більше того, вона намагається, керуючись усталеними традиціями і стереотипами, брати на себе обов'язки господині, підкріплюючи цим свій статус заміжньої жінки, «господарки», доводячи свою спроможність як перед чоловіком, так і перед батьками, з якими (або під «патронатом» яких) живе молода сім'я. І в таких умовах найчастіше зі сфери сімейних зобов'язань «випадає» дитина, оскільки ні її народження, ні догляд за нею до першочергових планів студентки не входять. Хоча за наявності дитини якраз увага, допомога, спілкування з матір'ю є головними умовами розвитку особистості як дитини, так і матері. Тож питання пошуку і досягнення балансу є надзвичайно важливим і з цієї точки зору.

Тому зазначені вище елементи, спрямовані на захист материнства під час навчання, мають бути **доповнені заходами, спрямованими на забезпечення умов і для навчання** (якщо студентка обрала саме такий варіант поведінки після народження дитини). Адже якщо жінка-студентка зробила саме такий вибір, сімейні зобов'язання та дитина не мають завадити їй отримати якісну освіту і бути конкурентоспроможною у майбутньому професійному житті. Навпаки, отримані знання і досвід мають забезпечити їй успіх у подальшому.

На розглядуваному етапі ми не аналізуємо детально весь комплекс заходів, які може забезпечити навчальний заклад для поєднання студентками навчання та материнства. Зазначимо лише важливість таких кроків, які, без сумніву, є вирішальними для підтримки студентських сімей. Адже досить часто студентські сім'ї створюються однокурсниками й одногрупниками, і підтримка вишу дала б можливість обом батькам закінчити навчання разом і полегшила б їм не лише навчальний процес, а й майбутнє працевлаштування. Водночас виховання дитини і спільні зусилля щодо подолання труднощів дозволили б досягти справжнього порозуміння, взаємоповаги і реальної гендерної рівності.

Насправді ж ситуація є не настільки простою й однозначною. Хоча влада сьогодні часто пишається грошовим забезпеченням підтримки сімей (і вони дійсно є позитивним кроком), структура такої підтримки викликає стурбованість. На думку деяких експертів, соціальні виплати заохочують батьків – особливо жінок – залишитися поза ринком праці, а не створюють умови для того, щоб працівники могли успішно поєднувати оплачувані й сімейні обов'язки. Для невеликого студентського бюджету ці виплати є досить важливими і часто спонукають до відмови від продовження навчання на деякий час. А от повернутися до навчання буває досить важко, вивчений раніше матеріал забувається. Тоді й виникає варіант заочного навчання, який передбачає інший рівень знань і проблеми із працевлаштуванням. До цього ще додаються й усталені стереотипи, й упереджене та негативне підчас ставлення роботодавців, особливо коли претендент на робоче місце має маленьку дитину.

Ситуацію ускладнюють і наслідки економічної кризи 1990-х, серед яких потрібно відмітити низькі темпи народжуваності й різке зниження підтримки державою дошкільних установ, кількість яких в Україні лише за 1990 – 2004 р. р. скоротилася на 39,2%. Відсутність місць у дошкільних установах та нестача закладів для догляду за дітьми в деяких громадах є серйозними проблемами. Хоча в 2004 році уряд представив проект закону «Про державну підтримку сімей у вихованні дітей», на сьогодні не вистачає законодавчого плану розвитку установ дошкільної освіти: цей проект і досі законодавчо не закріплений.

У цілому ж можна констатувати, що наразі Україна не має належної системи соціальної підтримки батьків із маленькими дітьми. А тому студентські сім'ї, які під час навчання пішли на такий крок, як народження дитини, мають активно працювати над віднаходженням балансу між сім'єю і навчанням, готуючи тим самим собі майбутнє. Хоча дуже часто щодо таких сімей варто говорити про **пошук балансу між трьома складовими**: навчанням, сім'єю та роботою, оскільки зазвичай одному з батьків доводиться ще й додатково працювати, тому що одних державних виплат не завжди вистачає для утримання сім'ї.

Діти до 3 років: Що краще для дитини?

Необхідність установ для догляду за дітьми віком до трьох років залежить деякою мірою від тривалості батьківської відпустки. У європейських країнах термін оплачуваної декретної відпустки різний: у Франції – 16 тижнів для першої дитини і 26 для другої, третьої і т.д., інших, в Угорщині – 24 тижні, а у Великобританії – 26 тижнів.

У деяких країнах тривають суперечки – що краще, коли маленьких дітей доглядають їхні матері, чи перекладати догляд за дітьми раннього віку на спеціальні установи? Існують докази на рівні промислово розвинених країн, що материнська повна робоча зайнятість упродовж першого року життя є шкідливою для здоров'я дитини, що свідчить про необхідність більш гнучкого графіка та довшої материнської відпустки.

Актуальним є і питання догляду за старшими дітьми. Так, на засіданні Європейської Ради в Барселоні (2002) лідери ЄС розглянули проблему забезпеченості дитячими закладами в більш широкому контексті економічного зростання і трудової зайнятості – з метою підвищення рівня зайнятості жінок і чоловіків. До 2010 року країни-учасниці мали забезпечити дитячими закладами 90 % дітей віком між трьома роками і початковою школою і 33 % дітей до трьох років.





Дитячі заклади мають бути доступними за ціною та місцезнаходженням, відповідної якості, для того щоб кожен, зокрема жінки, мав можливість залишити (або продовжити) діяльність на ринку праці. Європейський Союз також закликає країни-учасниці і соціальних партнерів ініціювати просвітні кампанії для чоловіків, щоб стимулювати їх розділити відповідальність за турботу про дітей [13].

Результати дослідження у США підкреслюють також важливість «якості батьківства», що є набагато важливішим прогнозом розвитку дитини, ніж тип, кількість чи якість установ для догляду за дітьми.

Наразі досягнуто консенсусу серед тих, хто вивчає ефекти заходів із догляду за немовлятами в період одразу після народження, щодо найбільш ефективної політики. Ця політика полягає у забезпеченні гнучкості й можливостей вибору, що пропонує поєднання материнської/батьківської відпустки, неповний робочий день/гнучкі механізми роботи та установи для догляду за дітьми. Такі комбінації фактично отримують працюючі матері у Данії, Франції, Норвегії та Швеції. Перші кроки у цьому напрямку робляться і в Україні.

Охорона материнства для жінок, які працюють чи навчаються, є важливим елементом рівності можливостей та охорони здоров'я і має на меті досягнення двох взаємозв'язаних цілей:

-  - збереження здоров'я матері та дитини;
-  - забезпечення умов, що дозволяють жінкам мати дохід та безпечно працювати.

Це дає жінкам можливість успішно поєднувати їхню репродуктивну та продуктивну функції і запобігає нерівному поводженню з ними на роботі чи під час навчання у зв'язку з цим. Адже жінки не мають бути економічно покарані лише через те, що у них природою закладена здатність народжувати, при цьому суспільство не має втрачати від неефективного використання потенціалу жінок, так як і діти мають повне право мати освічену, успішну і здорову маму.

Важливо підкреслити: надання матеріальної допомоги жінкам (сім'ям) у зв'язку з народженням дитини не знімає проблеми створення умов для досягнення необхідного балансу. Адже матеріальна допомога не вирішує питання професійного, творчого зростання і розвитку для тих жінок-студенток, які не хочуть обмежувати себе лише доглядом за дитиною і домашнім господарством. Ми виходимо з того, що за жінкою залишається право вибору моделі поведінки після народження дитини – залишатися вдома і займатися лише доглядом за нею чи поєднувати ці обов'язки з роботою і навчанням – у тій формі й у тих масштабах, які вона для себе визначає і які є прийнятними для родини.

Модуль 3. Баланс між сім'єю та навчанням у ВНЗ: хто є основними зацікавленими сторонами?

Створення рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах має переваги не лише для студентської сім'ї, для матері-студентки та її дитини, а й для економіки країни, для громади та суспільства в цілому.

Цей напрям діяльності ВНЗ має на меті декілька соціально значущих цілей:



- створення комфортних умов (соціальний захист, супровід і підтримка) для студентських сімей, зокрема тих, хто планує мати дитину або вже виховує її;



- забезпечення можливостей для якісної професійної підготовки студенток, які мають дітей, що гарантує їм у майбутньому достойну роботу, високий соціальний статус та економічну незалежність;



- підтримка і пропагування сімейних цінностей, формування у суспільстві позитивного сприйняття студентської сім'ї, материнства та батьківства.

Кроки у напрямку досягнення зазначених цілей передбачають вирішення цілої низки взаємозв'язаних завдань, що дозволить забезпечити поступовий системний рух у бік досягнення для кожної студентської сім'ї і кожної студентки необхідного балансу між навчанням та сімейними обов'язками, зокрема з виховання дитини.

Ми виходимо з того, що послідовна реалізація цих завдань повинна містити у собі дві складові:

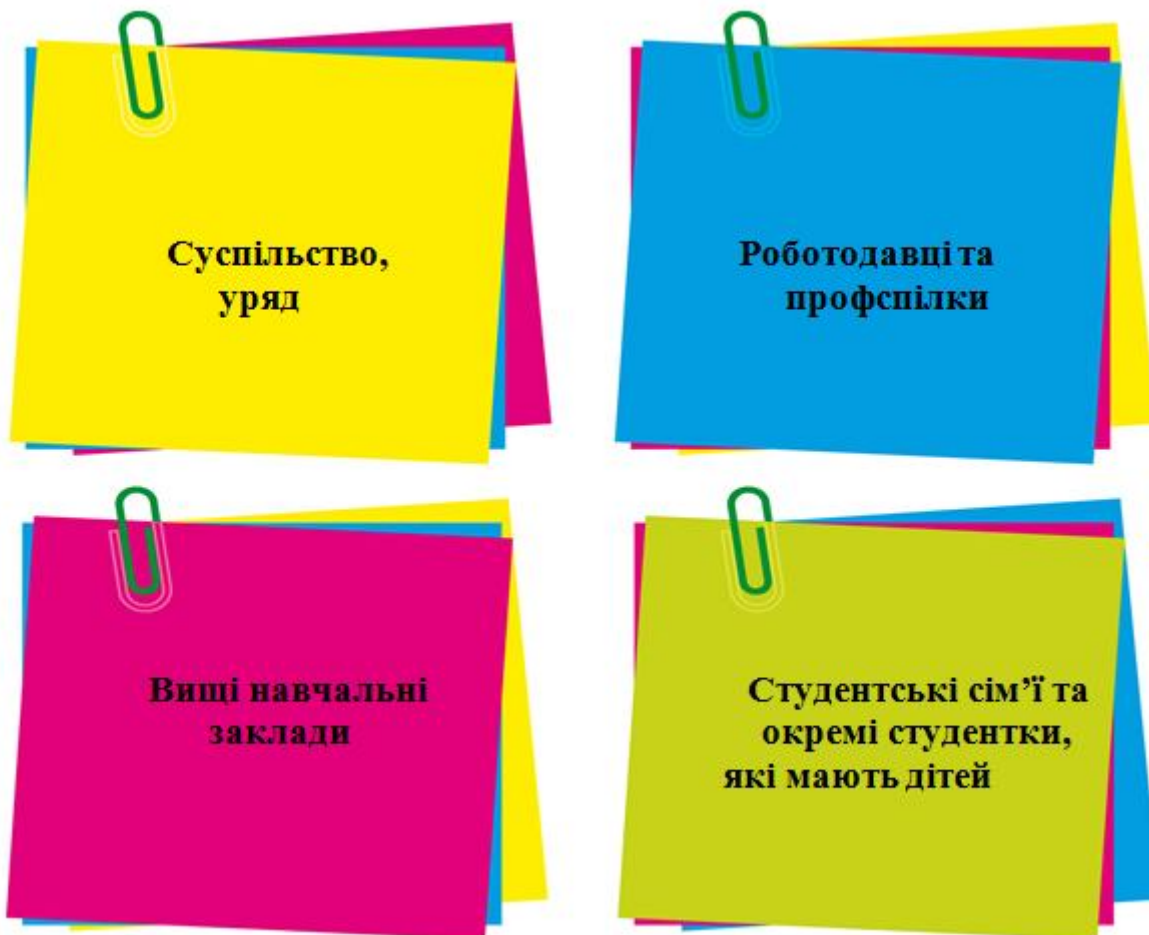
- виконання гарантованих законодавством позицій стосовно охорони материнства (особливо у випадках, коли студентка не користується правом на відпустку з догляду за дитиною);

- створення у ВНЗ необхідних підтримувальних умов для навчання та отримання якісної професійної підготовки.

За умови їх виконання і може бути досягнутий необхідний баланс, а створення і реалізація нових можливостей для студенток із дітьми буде новим кроком у формуванні нової для України політики гендерно-чутливих ініціатив і нових форм соціального захисту та послуг, що дозволяють жінкам поєднувати навчання із сімейними обов'язками. І якщо досягнення рівноваги між роботою (навчанням) та сімейними обов'язками є потребою і завданням кожної окремої особистості, то створення рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками постає необхідною умовою досягнення такого балансу під час навчання і має розглядатись як важливий напрям роботи вищого навчального закладу. Адже в умовах підвищеного інтересу молоді до отримання вищої освіти і зростання кількості студентів університети стають важливою ланкою у творенні й поширенні нових соціальних норм і тенденцій, а сформовані у процесі навчання цінності, принципи та установки стають з часом базовими і реалізуються у подальшій професійній діяльності, формуючи, таким чином, нове обличчя держави.

Саме тому у створенні таких можливостей у ВНЗ та їх реалізації сьогодні зацікавлені і роботодавці, і вищі навчальні заклади, і студентські сім'ї та окремі студентки, які вже мають дітей або планують їх мати, навчаючись у виші.

Зацікавленими сторонами у створенні рівних можливостей для отримання професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах та досягненні ними балансу між навчанням і сімейними обов'язками є:



При цьому принципово важливим є визнання не лише заінтересованості, а й відповідальності кожної із зацікавлених сторін, при цьому їх співробітництво у знаходженні конструктивних і творчих підходів є необхідним і взаємовигідним.

Насамперед необхідно зазначити хибність загальноприйнятого стереотипу про «невчасність» упровадження ініціатив, дружніх до сім'ї, та закликів до поєднання роботи (навчання) і материнства у суспільстві, яке переживає не найкращі, кризові часи. Ми виходимо з того, що саме у складні часи подібні кроки здатні відіграти істотну позитивну роль у боротьбі та запобіганні бідності, соціальній ізоляції та безробіттю, а також у покращанні загального соціального самопочуття завдяки підвищенню обізнаності про сім'ю як ресурс безпеки і захисту.

Для суспільства кроки у напрямку забезпечення рівних можливостей для отримання професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах та досягненні ними балансу між навчанням і сімейними обов'язками означатимуть: скорочення соціальних витрат, пов'язаних із працевлаштуванням, підвищення ролі сім'ї, створення і розвиток нових форм і мереж співпраці між державними та приватними зацікавленими сторонами у вирішенні важливих соціальних проблем.

Зацікавленість суспільства та уряду зокрема виражається насамперед:

➔ - у впровадженні принципів гендерної рівності через створення можливостей для поєднання професійних та сімейних обов'язків, що знаходить свій прояв у розширенні доступу жінок до якісної освіти без обмежень за рахунок іншої гендерної ролі;

➔ - у більш ефективному використанні інтелектуального, організаційного потенціалу жінок, зокрема зниженні втрат суспільства від «недовикористання» підготовлених за державні кошти фахівців у випадках, коли жінки або не закінчують навчання, або отримують неякісні знання, які не можуть згодом використати за призначенням (працюють не за спеціальністю, отримують посади, які не вимагають освіти, або ж узагалі йдуть на біржу й отримують соціальні виплати у зв'язку з безробіттям);

➔ - у зменшенні та зміні характеру демографічного навантаження на працюючих унаслідок зростання народжуваності в умовах існування підтримки студенток під час навчання та внаслідок більш раннього виходу (повернення) жінок до роботи після народження дитини. У підсумку – підвищення добробуту родин і зменшення тиску на соціальні фонди;

➔ - у формуванні нового покоління фахівців зі збалансованою системою цінностей, створенні та культивуванні у суспільстві відповідної атмосфери порозуміння та соціального партнерства;

➔ - у зростанні престижу і значущості сімейних цінностей, покращанні морально-психологічної атмосфери в суспільстві за рахунок більш активного і відповідального ставлення до батьківства, залучення чоловіків до виховання дітей та підвищення статусу матері;

➔ - у зменшенні гостроти проблеми забезпеченості дитячими дошкільними закладами за рахунок їх розвантаження шляхом тимчасового перебування частини дітей за місцем роботи батьків;

➔ - у вдосконаленні законодавства та підвищенні ефективності роботи щодо впровадження нині чинних нормативних актів на основі узагальнення досвіду роботи ВНЗ у напрямку розвитку гендерно-чутливих підходів;

➔ - у налагодженні на основі отриманого досвіду системи комунікацій і поширенні кращих практик соціальної допомоги та соціальної підтримки на все суспільство.

Зрозуміло, що зазначені позиції мають різну значущість і масштаби. Проте в цілому внаслідок послідовних кроків на рівні вищих навчальних закладів у суспільстві будуть формуватись і підтримуватись позитивні цінності, зростатиме народжуваність, поліпшиться демографічна ситуація. Держава отримає кваліфікованих і мотивованих фахівців і не втрачатиме на неефективному використанні потенціалу жінок, які отримали вищу освіту і можуть активно реалізувати себе у професійній сфері, при цьому з повною відповідальністю ставлячись до виховання дітей.

Роботодавці є активною зацікавленою стороною в реалізації заходів зі створення можливостей для поєднання навчання з материнством у ВНЗ.

i По-перше, як сторона, зацікавлена в отриманні з часом кваліфікованих і відповідальних фахівців. Адже відомо, що сімейні студенти, які під час навчання навчилися (і звикли) чітко планувати час і бюджет, зазвичай є організованими, дисциплінованими працівниками, що відповідально ставляться до виконання завдань. І у цих випадках перед роботодавцем не стоятиме питання, наскільки материнство заважатиме роботі.

i По-друге, розроблені на рівні вищих навчальних закладів принципи органічного поєднання професійних та сімейних обов'язків із часом будуть упроваджуватись в діяльність та структури підприємств, фірм, організацій, що сприятиме підвищенню продуктивності праці та покращанню соціально-психологічного клімату в колективах.

Як зазначав свого часу Дж. Г. Ньюмен, студент, який завдяки університету стає високорозвиненою особистістю, неминуче стає і локомотивом суспільного життя, а довкола випускників університету з відповідними мотивами та установками з часом концентрується і соціальний процес [21, 13].

Для підприємств, які сьогодні готові підтримати ініціативи вищих навчальних закладів і згодом візьмуть на роботу його випускників, можна говорити і про більш **віддалені**, проте досить **значущі вигоди**, серед яких зазначимо:



- підвищення продуктивності праці співробітників;
- зміцнення корпоративного духу та єдності;
- скорочення рівня плинності кадрів;
- зменшення втрат на перепідготовку кадрів за рахунок швидкого повернення жінок до роботи після материнської відпустки;
- скорочення втрат на лікарняні та вимушені відпустки;
- поліпшення іміджу та підвищення конкурентоспроможності.

У цілому впровадження нових, дружніх до сім'ї форм організації роботи, зокрема різноманітних дистанційних, «віддалених», індивідуальних графіків тощо, повністю відповідає сучасним тенденціям. Адже сьогодні успішний бізнес відходить від «культури витрачання довгих годин на роботі» та рухається до культури «якісного результату», що завжди є більш важливим, ніж кількість відпрацьованих годин. «Зростання гнучкості у роботі сприяє збільшенню почуття довіри між керівництвом і працівниками і більшому почуттю особистого контролю у людей» [36]

Утілення на рівні ВНЗ заходів, спрямованих на підтримку можливостей поєднувати навчання та материнство дозволяє об'єднати для реалізації соціально значущих цілей зусилля не лише роботодавців та адміністрацій ВНЗ, а й **профспілок**, що є надзвичайно важливим у налагодженні соціального діалогу та втіленні принципів соціального партнерства у суспільстві.

При цьому реалізація зазначених заходів на рівні вищого навчального закладу не лише доповнює зусилля профспілок, чия діяльність є життєво важливою для підвищення обізнаності населення, і студенток зокрема, з питань соціального захисту та охорони материнства під час навчання і на робочих місцях, а й зменшує надалі «соціальний тиск» на відповідні структури та фонди. Мова йде про супутні результати соціально орієнтованої діяльності ВНЗ – менше захворюваностей, лікарняних у зв'язку з доглядом за дитиною, покращання здоров'я працівників та студенток, переорієнтація підтримувальної діяльності в бік профілактики, оздоровлення та активного відпочинку. Як наслідок – очевидні переваги і для ВНЗ, і для роботодавців, і для профспілок, і для суспільства загалом.

Для співробітників і студентів вищого навчального закладу кроки у напрямку забезпечення рівних можливостей для отримання професії молодими матерями-студентками та досягнення ними балансу між навчанням і сімейними обов'язками означатимуть: зміцнення колективу, команди, формування позитивного корпоративного духу, розширення можливостей для професійного та творчого зростання, зниження соціальної напруги і стресів унаслідок покращання розподілу навантаження і гнучкого графіка роботи і навчання, підвищення задоволеності роботою (навчанням) та зростання позитивної мотивації.

Зацікавленість **вищих навчальних закладів** виражається передусім:



- у якісному виконанні головного завдання – наданні якісних освітніх послуг у повному обсязі та забезпеченні необхідної професійної підготовки;



- у збереженні контингенту студентів денної форми навчання за рахунок зменшення впливу студенток на заочну форму навчання у зв'язку з народженням дитини;



- у формуванні позитивного іміджу ВНЗ серед роботодавців, оскільки створення рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками визначатиме цей ВНЗ як прогресивний і соціально орієнтований, здатний вирішувати важливі соціальні завдання у поєднанні з конкретними потребами студентів та співробітників;



- у посиленні профорієнтаційних позицій вищого навчального закладу: цей заклад обиратиме більша кількість студентів, оскільки в ньому забезпечуються необхідні умови для поєднання сімейних і навчальних цінностей;



- у формуванні й підтримці позитивного соціально-психологічного клімату, позбавленого гендерних стереотипів і сприятливого до сімейних цінностей;



- у зростанні інноваційності, а відтак – конкурентоспроможності ВНЗ унаслідок синергетичного ефекту від упровадження соціально орієнтованих підходів і створення умов для особистісного зростання викладачів та студентів.

Університети як дослідницькі центри, будучи важливими партнерами держави в аналізі соціальних процесів та проведенні досліджень, отримують додатковий майданчик для наукової роботи і можливість:



- формування, контролювання й оцінювання зазначеного напряму соціальної політики методом опитування, оцінювання та розроблення рекомендацій (щодо поліпшення демографічної ситуації, забезпечення якості підготовки фахівців та збереження здоров'я молоді під час навчання, зокрема репродуктивного);
- розширення спектра об'єктів наукових досліджень у напрямку вивчення впливу навчального середовища на формування сімейних відносин;
- вивчення особливостей студентських сімей з дітьми з точки зору формування у них мотивації до навчання та оволодіння професійними навичками;
- вивчення особливостей впливу малокомплектних груп на формування особистості дитини;
- вивчення напрямків позанавчальної роботи з точки зору їх ефективності у формуванні гендерно-чутливого середовища у ВНЗ та подолання гендерних стереотипів;
- вивчення впливу дітей на зміни у навчальній мотивації студентів та студенток;
- вивчення чинників, що впливають на формування соціально-психологічного клімату у ВНЗ і зокрема на волонтерську активність студентів та викладачів тощо.

На цьому етапі надзвичайно важливим є розроблення оптимальних варіантів комунікацій у напрямку визначення ВНЗ як дослідних, пілотних майданчиків, де напрацьовуватимуться ініціативи, що можуть бути поширеними на окремі регіони, галузі і можуть принести як локальний, регіональний, так і більш значущий – економічний і соціальний ефект. Наприклад, у великих університетських містах або, навпаки, у складних з демографічної точки зору регіонах.

Окремо зазначимо важливість розвитку цього напрямку досліджень як такого, який здатен об'єднати зусилля науковців за декількома суміжними напрямками – педагогіки, соціології, демографії, економіки, психології, гендерних досліджень. Такий підхід дозволить розробити рекомендації з конкретних напрямків і розробити методичні вказівки та посібники з організації досліджень у сферах управління освітою, дошкільної освіти, соціальної педагогіки з метою впровадження ініціатив, ефект від втілення яких, виходячи з актуальності проблеми, може бути досить істотним.

Не менш зацікавлена група – студентські сім'ї та самі матері-студентки. Основною потребою цільової групи з когорта молодих матерів-студенток є продовження навчання, бажано - без принесення в жертву материнських обов'язків. Головною перешкодою у досягненні такої мети постають складнощі з відвідуванням занять, адже зазвичай саме жінка залишається доглядати дитину вдома. До цього додаються й інші завади: послуги з догляду за дитиною іншими особами для матерів-студенток є майже

недосяжними – через нестачу установ для догляду за дітьми, обмеження віку вихованців у цих установах (працюють лише з дітьми старше двох років), відсутність коштів на оплату персональної няні, неможливість інших членів родини бути задіяними у догляді. До того ж, тривале, з раннього віку перекладання батьками виховних функцій на інших осіб може негативно позначатися на формуванні психо-емоційної прив'язаності між батьками та дитиною.

Тому комплекс підтримувальних умов, що дозволить досягти бажаного балансу між навчанням та материнством, забезпечить студентським сім'ям та окремим студенткам, які мають дітей, більше часу бути разом із ними, збалансований розподіл завдань і обов'язків, поліпшення якості життя, стабільність у стосунках.

Зокрема, студентські сім'ї та окремі студентки, які мають дітей отримають:



- психологічну і моральну підтримку за місцем навчання (як з боку адміністрації та викладачів, так і з боку студентського загалу);
- можливість обом студентам (і батькові, і матері) отримати якісну освіту й одночасно закінчити навчання;
- комплекс додаткових послуг (соціально-педагогічних, юридичних, медичних, психологічних), що сприятимуть збереженню родини, а також морально-психологічного та фізичного здоров'я молоді;
- навички відповідального батьківства та творчого спілкування з дітьми;
- навички самоорганізації, індивідуальної роботи, поєднання і балансу сімейних та навчальних зобов'язань, що буде необхідним і корисним у майбутньому професійному житті;
- скореговану систему цінностей (і дружини, і чоловіка) у бік відходу від гендерних стереотипів та досягнення рівності й взаємоповаги;
- підвищення статусу жінки-студентки, яка зможе сформувати відповідальне ставлення і повагу до себе у дитини, чоловіка та інших членів родини;
- додаткові можливості для комунікацій та обміну досвідом для студентських сімей, особливо мам, які вимушені проводити багато часу з маленькою дитиною.

Результатом спільної зацікавленості й – бажано – спільної активності та взаємодопомоги в реалізації цього напрямку роботи може бути принципово нова якість життя, роботи, навчання. І не обов'язково всюди й одразу, оскільки процес є складним і тривалим. Проте якщо не вдасться на рівні всього суспільства чи уряду внести, наприклад, істотні рекомендації чи доповнення до деяких законів, то такі рішення і нововведення можна буде прийняти як конкретні кроки на рівні окремих ВНЗ. До речі, це зроблено сьогодні у Сумському державному університеті, де певні напрямки реалізуються не лише через функціонування кімнати тимчасового перебування дітей «Студентський лелека», а й шляхом розвитку, наприклад, різних форм соціальної підтримки студентів, психологічної служби або волонтерської діяльності, чи як напрям роботи у гуртожитках або розширення форм виховної роботи (морального, сімейного, родинного виховання чи формування здорового способу життя).

Цю частину зазначеного напрямку можна реалізувати у співпраці з громадськими організаціями, студентським самоврядуванням та профспілками, а також як варіант факультативної, додаткової підготовки студентів через систему гуртків, тренінгів (формування навичок тайм-менеджменту, взаємопідтримки, лідерських якостей), а також різноманітних форм підтримки волонтерства і т. ін., особливо – для деяких спеціальностей. Тоді вирішення конкретних проблем окремих студентських сімей буде орієнтиром для розвитку інших студентів і прикладом формування у них не лише професійних, а й інших необхідних життєвих навичок.

Модуль 4. Міжнародні норми та вітчизняне законодавство щодо суміщення професійного та сімейного життя

Мета цього модулю – висвітлити світову та українську нормативно-правову базу, що окреслює питання гендерної рівності, суміщення сімейного та професійного життя і захист материнства. Ми вважаємо, що для представників керівництва вищих навчальних закладів, які в ході повсякденної діяльності безпосередньо опікуються цими питаннями, така добірка буде потрібною. Досить корисним і цікавим можна вважати й аналіз тих суспільних тенденцій, які чітко відображені у міжнародному та європейському законодавствах і які сьогодні спостерігаються на теренах України.

У п'ятдесяті роки ХХ ст., за типологізацією Т. Н. Маршалл (Thomas Humphrey Marshall), з'явилася категорія соціальних прав, описаних як право на користування соціальною і культурною спадщиною суспільства, а також можливість скористатись економічною безпекою і добробутом, що спираються на існуючі стандарти. Ці права пов'язані з можливістю людини працювати та відпочивати, отримати соціальний захист, а також право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї.

Звичайно, що сім'я, робота і благополуччя держави вплітаються різними способами в повсякденне життя жінок. Визначення становища жінок у сім'ї не може бути відокремлене від їхньої участі у громадській сфері та їхнього статусу як громадян. Сімейна ситуація впливає не лише на приватне життя жінок, а й на їх обов'язки перед суспільством.

Право на охорону материнства та його важливості в захисті прав людини, прав жінок, дітей та гендерної рівності було неодноразово підтверджено більшістю країн світу. Зокрема існує кілька глобальних документів з прав людини, що містять положення, пов'язані із захистом материнства.

- Декларації та конвенції, що стосуються прав людини:
 - Загальна декларація прав людини (1948);
 - Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966);
 - Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979);
 - Конвенція про права дитини (1989).
- Цілі розвитку тисячоліття ООН.
- Резолюції Всесвітньої організації охорони здоров'я.
- Інночентійська декларація ВООЗ і ЮНІСЕФ.
- Бейджинська декларація та платформа дій.
- Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці.

Питання професійної самореалізації працівників на міжнародному рівні регулюються мандатом Міжнародної організації праці (МОП), що є спеціалізованою агенцією ООН у просуванні права на працю, соціальну справедливість, гідну та продуктивну роботу.

Чинні стандарти Міжнародної організації праці щодо охорони материнства у професійній сфері відображають **Конвенція № 183** про захист материнства 2000 року (на основі переглянутої Конвенції 1952 року «Про охорону материнства») та **Рекомендації № 191** (на основі переглянутих «Рекомендацій про охорону материнства») 2000 року.

Конвенція про охорону материнства № 183 (2000) містить положення щодо забезпечення охорони здоров'я жінок-матерів, відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, пов'язаної з материнством допомоги та недискримінації. Одним із наріжних каменів охорони материнства визнано тривалість декретної відпустки та розмір фінансової допомоги матерям. Наразі активно дискутується питання – чи може довга декретна відпустка призвести до професійної дискримінації й ускладнити повернення жінки на ринок праці без економічного збитку.

Визначаючи час декретної відпустки, дійсно важливо знайти баланс між позитивним впливом відпустки на благополуччя і здоров'я матері та її дитини і потенційними негативними наслідками, що обтяжують роботодавця і порушують положення жінок на ринку праці. Дослідження науковців демонструють, що в промислово розвинених країнах забезпечення захисту вагітності та материнства збільшили рівень участі жінок на ринку праці, але довгі відпустки, особливо ті, що тягнуться впродовж ряду років, можуть створювати «відпусткову пастку» для жінок, зменшуючи перспективи для заробітку і розвитку кар'єри. Викликає занепокоєння також питання про тягар довгих відпусток, що лягає на роботодавців, які змушені утримувати робоче місце протягом тривалого часу.

Після огляду юридичних практик в усьому світі, позицій Міжнародної організації праці щодо питання тривалості відпустки автори Конвенції МОП № 183 і Рекомендації № 191 дійшли згоди, що відпустка терміном від 14 до 18 тижнів є найбільш реальним проміжком часу, що дозволяє забезпечити повноцінний догляд за немовлям і зберегти професійний статус жінки та економічні потреби бізнесу.

Після цього періоду декретної відпустки грамотна організація схем відпустки матері чи батьківської відпустки може сприяти гендерній рівності, дозволяючи чоловікам і жінкам відігравати однакову роль у вихованні дітей, маючи рівні можливості у сфері праці.

Конвенція № 156 про трудящих із сімейними зобов'язаннями (рівне ставлення й рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок) закликає держави-учасниці усвідомити потребу зміни традиційної ролі чоловіків і жінок у суспільстві й у сім'ї задля здійснення матеріального добробуту й духовного розвитку кожного/кожної з них в умовах свободи та достоїнства, економічної стабільності й рівних можливостей.

Конвенція про охорону материнства № 183 та Конвенції № 156 про трудящих із сімейними зобов'язаннями ратифіковані Україною.

Регіональна нормативно-правова база та практики

Крім міжнародного права щодо захисту трудящих із сімейними зобов'язаннями та захисту материнства, існують також регіональні нормативно-правові акти. Так, Європейський Союз має набір Директив стосовно захисту материнства, що вважаються найбільш прогресивними та повними. На додаток до них ціла низка документів ЄС фіксує вимогу поєднання професійного та сімейного життя і дозволяє простежити її еволюцію – від пропозицій та рекомендацій Ради ЄС стосовно догляду за дитиною (1991 та 1992 рр.) до більш пізніх документів, що описують принципи та моделі у невеликих та середніх організаціях. Зазначимо, що поступово концепція поєднання професійного та сімейного життя знаходить визнання своєї важливості, дозволяючи, таким чином, досягти бажаного рівноправ'я, проголошеного Лісабонською угодою.

Починаючи з прийнятої Радою ЄС у 1989 р. у Страсбурзі Хартії, присвяченої фундаментальним соціальним правам трудящих, яка зафіксувала потребу заходів, що дозволяють жінкам та чоловікам поєднання «посадових та сімейних обов'язків», та Третьої Проміжної Програми Дій з рівних можливостей для чоловіків та жінок (1991–1995), до концепції якої також були внесені ці принципи та вимоги, у документах Європейського Союзу послідовно наголошується на потребі «зменшити бар'єри для доступу та участі жінок на ринку праці через примирення сім'ї та посадових обов'язків жінок та чоловіків». Зокрема, у Рекомендаціях Ради ЄС від 31.03.1992 р. з догляду за дитиною (92/241/ЄС) не лише визнається, що «розподіл посадових, сімейних та виховних обов'язків між жінками і чоловіками зростає з доглядом за дітьми», а й чітко фіксується, що таке зростання і викликана ним нерівність є спільною відповідальністю соціальних партнерів та всіх, хто працює у структурі та організації, і має «бути чутливим до потреб трудящих з дітьми». Це не може бути лише державною відповідальністю.

Основоположними та базовими у питаннях забезпечення рівних можливостей стали Європейська стратегія з працевлаштування (European Employment Strategy) та введення Національного плану дій з працевлаштування на основі нових документів.

Резолюція Ради ЄС 2000/С 218/02 від 29 червня 2000 р. проголошує, що збалансована участь чоловіків і жінок на ринку праці та у процесах прийняття рішень є дотичними умовами для рівності між статями, а також підкреслює необхідність інтегрованого, глобального підходу для досягнення цієї мети.

Необхідно наголосити, що державна політика підтримки сім'ї у більшості країн світу, яка ґрунтується на моделі «типових» сімей і спрямована на підтримку нуклеарної сім'ї, має особливості, які впливають із положення, що дружина все ще несе головну відповідальність за догляд та репродуктивну функцію і лише зрідка «функціонує» як додатковий, «вторинний» годувальник. В той же час дослідження останніх років демонструють, що модель чоловіка-годувальника перестає бути типовою поведінкою для значної частини сімей, а це вимагає відповідної корекції документів та вимог, що стосуються забезпечення прав жінок на ринку праці. Проте модернізовані сім'ї не стали повністю індивідуалістичними, з обома партнерами задіяними в оплачуваній роботі й повністю не залежними один від одного. Колишня модель сім'ї поступово зникає, однак жінки, як і раніше, виконують основний обсяг неоплачуваної роботи. При цьому зв'язок «чоловік – оплачувана робота» майже не змінився. У той час як залучення чоловіків і жінок до оплачуваної роботи набуває поширення, модель неоплачуваної праці залишається стабільною. Виходячи з цього, можна очікувати деяких змін і в нормативному забезпеченні зазначених процесів, зокрема щодо захисту трудящих із сімейними зобов'язаннями та захисту материнства. Тим більше, що в багатьох країнах уже напрацьовані позитивний досвід і практики, які можуть бути покладені в основу таких документів.

Кращі міжнародні практики

Аналізу кращих практик поєднання професійних (пов'язаних із навчанням) та сімейних обов'язків буде присвячене окреме дослідження. У рамках цього аналізу ми наведемо лише декілька прикладів, що допоможуть окреслити принципово важливі підходи.

Швеція: батьківська відпустка для тат

У Швеції однією із цілей сімейної політики є підтримка ролі тат. Одним із заходів заохочення тат стала відпустка у зв'язку з доглядом за дитиною. Декретна відпустка у Швеції триває 390 днів з оплатою 80 % доходу батьків (мінімум 150 шведських крон на день), а також є 90 додаткових днів при єдиній ставці в розмірі 60 шведських крон на день. Ця відпустка має деякі особливості, які потрібно відзначити:

- Усі 480 днів розподіляються порівну між батьками, тобто по 240 для кожного з них. У цьому разі мова йде про індивідуальні права, хоча батьки можуть передавати до 180 днів одне одному. Наявність такої можливості призвела до того, що небагато тат використовувало своє індивідуальне право на відпустку.

- Для того щоб спонукати тат користуватися своїм правом на відпустку, виокремлено період одномісячної оплачуваної відпустки для тата, яку він не може передати матері. Це означає, що батько повинен взяти 30 днів оплачуваної батьківської відпустки, оскільки в іншому разі він втрачає право грошової компенсації за цей місяць.

З точки зору роботодавця ці дві можливості сприяють створенню подібності ситуації щодо батьківства для жінок і чоловіків.

Крім того, Національна рада з питань соціального забезпечення провела кілька багаторічних рекламних кампаній з поширенням інформації щодо важливості обох батьків з наголосом на перевагах батьківства. Друковані матеріали, що підкреслювали важливість якнайшвидшого і тісного контакту між батьком і дитиною, розповсюджувалися серед усіх

татусів. Батьків запрошували до зустрічей-поінформування про гарантії батьківства ще до народження дитини.

Австралія: сприяння зміні поведінки за допомогою різних каналів зв'язку

Після ратифікації Конвенції № 156 у 1990 році федеральне управління щодо становища жінок розпочало трирічну освітню громадську програму «Розподіляючи навантаження» (Sharing the Load). Мета програми – спонукати громадян до зміни поведінки щодо навантаження жінок сімейними обов'язками. Було проведено рекламну кампанію з розроблення постерів за участі відомих ЗМІ та спортивних особистостей, які заявляли про свою прихильність до рівного розподілу обов'язків у своїх сім'ях. Просвітницький буклет для громади, опублікований Національною жіночою Консультативною радою, пояснював значення та переваги Конвенції № 156 для австралійців.

Як бачимо, такі практики дійсно сприяють встановленню балансу між професійним та сімейним життям і сприяють досягненню гендерної рівності. Вони відповідають 4 основним критеріям:

- стимулюють жінок до участі у ринку праці та участі чоловіків у виконанні домашніх обов'язків ;

- сприяють співіснуванню двох працюючих осіб у сім'ї;

- реалізують нейтральну фіскальну політику і соціальну допомогу по відношенню до типу сім'ї, враховуючи також нову структуру сім'ї (пари співмешканців та батьки-одинаки);

- реагують на індивідуальні моделі соціально-фінансового права та обов'язків і гарантують рівність у доступі до прав

Основні документи, прийняті в Україні у сфері забезпечення гендерної рівності та підтримки сім'ї.

Українське законодавство у цій сфері розроблене з дотриманням вимог міжнародних угод та зобов'язань країни у цій сфері. Проте його особливістю є те, що зазначені два напрямки – забезпечення гендерної рівності та підтримка сім'ї – у більшості документів не розглядаються як пов'язані й споріднені. В той же час законодавче поле активно формується, набирають чинності нові нормативні документи, які наближають Україну до європейських стандартів й одночасно – допомагають вирішувати складні соціальні питання всередині держави. Зазначимо, що в ряді наведених документів питання забезпечення гендерної рівності розглядається у тісному зв'язку із забезпеченням умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Сьогодні в Україні діє низка документів, спрямованих на **забезпечення гендерної рівності, які були прийняті після Саміту Тисячоліття:**

2001 – Указ Президента України від 25.04.2001 № 283 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» (<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=283%2F2001>)

2001 – Закон України від 15.11.2001 № 2789-III «Про попередження насильства в сім'ї»
<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2789-14>

2003 – Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2003 р. № 616 «Порядок розгляду заяв та повідомлень про вчинення насильства в сім'ї або реальну його загрозу»
<http://uapravo.net/data/base40/ukr40048.htm>

2003 – Закон України від 05.06.2003 № 946-IV «Про ратифікацію Факультативного протоколу до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок»
<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=946-15>

2005 – Указ Президента України від 26.07.2005 № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» <http://www.uazakon.com/document/fpart42/idx42174.htm>

2005 – Закон України № 2866-15 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2866-15>

2006 – Постанова Кабінету Міністрів України від 02.04.2006 № 504 «Про проведення гендерно-правової експертизи» (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-п>)

2006 – Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.07.2006 № 384 «Про схвалення Концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006–2010 роки» (<http://uazakon.com/document/fpart16/idx16318.htm>)

2006 – Постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2006 № 1834 «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-п>)

2007 – Постанова Кабінету Міністрів України від 22.03.2007 № 817-V «Про Рекомендації парламентських слухань «Сучасний стан та актуальні завдання у сфері попередження гендерного насильства» <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=817-16>

2007 – Постанова Кабінету Міністрів України від 05.09.2007 № 1087 «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку та протидії торгівлі людьми» <http://www.minjust.gov.ua/0/10849>

2008 – Закон України від 15.04.2008 № 274-VI «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=274-17>

2008 – Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08. 2008 № 1241-V «Про рекомендації парламентських слухань на тему «Рівні права і рівні можливості в Україні: реалії та перспективи» (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1241-v>)

2008 – Закон України від 25.09.2008 р. № 599-VI «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства стосовно протидії насильству в сім'ї» <http://www.president.gov.ua/documents/8533.html>

2010 – Рекомендації слухань Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин Верховної Ради України про проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці)» р. № 8487 (<http://kompravlud.rada.gov.ua/kompravlud/control/uk/publish/article>)

2011 – Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 389/2011 «Про Положення про Міністерство соціальної політики України» (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/389/2011>).

Зокрема, у Рекомендаціях слухань Комітету з питань прав людини, національних меншин і міжнаціональних відносин Верховної Ради України про проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці)» чітко зазначається, що незалежно від типу сім'ї для матерів та батьків складно поєднувати продуктивну працю з материнськими чи батьківськими обов'язками. Вважається доцільним через державні програми підтримки, адаптації, підвищення кваліфікації, кредитування, надання пільг під час прийняття на роботу для осіб, які перебували у відпустці з догляду за дитиною, сприяти залученню обох батьків до виховання дитини та формуванню ефективних механізмів захисту професійних інтересів батьків та матерів, у яких є малолітні діти.

Документи, спрямовані на підтримку сім'ї

Україна як одна із країн, що ратифікувала Конвенцію № 156 (про рівне ставлення й рівні можливості для працюючих чоловіків і жінок: працюючі із сімейними обов'язками), досягла деяких успіхів у просуванні прав трудящих із сімейними обов'язками, хоча численні недоліки у реалізації залишаються. На сьогодні спостерігається недостатня обізнаність щодо правових аспектів забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, особливо рівних можливостей.

З метою сприяння прогресу відповідно до Конвенції № 156 уряд має провести широкомасштабну та ефективну інформаційну кампанію з підвищення обізнаності громадськості та зміни ставлення і поведінки. Зусилля мають також докладатися до сприяння більш рівному розподілу із чоловіками неоплачуваних побутових і сімейних обов'язків.

Упродовж останніх років зусилля держави були спрямовані на підвищення якості життя сімей, дітей та молоді, починаючи з вагітності матері, народження дитини, догляду

за нею, а також допомоги найбільш вразливим верствам населення шляхом поступового наближення рівня соціальних гарантій до прожиткового мінімуму. Відповідно, було прийнято низку документів, що регулюють цю сферу і забезпечують права трудящих із сімейними обов'язками.

Це прийнятий Верховною Радою України Закон «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 № 2811-ХІІ (з відповідними змінами) (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2811-12>), який сьогодні дозволяє вирішувати цілу низку важливих питань, у тому числі фінансових.

Так, відповідно до цього Закону призначаються такі види державної допомоги сім'ям із дітьми:

- допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- допомога при народженні дитини та усиновленні дитини;
- допомога з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;
- допомога на дітей самотнім матерям.

Законом передбачені відпустка та відповідна допомога не лише матері, а й особам, які безпосередньо забезпечують догляд за дитиною у разі працевлаштування або виходу на роботу матері дитини або особи, яка фактично здійснює догляд за дитиною. До закінчення строку догляду у режимі повного робочого часу зазначена допомога виплачується особі, яка продовжує догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Таким чином, створені умови для більш активного залучення батька до виховання дитини і можливості професійної самореалізації для жінки-матері.

Цілу низку важливих принципів державної політики зафіксовано у Законі України «Про охорону дитинства» (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>). Так, у статті 11 закону зазначено, що «сім'я є природним середовищем для фізичного, духовного, інтелектуального, культурного, соціального розвитку дитини, її матеріального забезпечення і несе відповідальність за створення належних умов для цього. Кожна дитина має право на проживання в сім'ї разом із батьками або в сім'ї одного з них та на піклування батьків. Батько і мати мають рівні права та обов'язки щодо своїх дітей. Предметом основної турботи та основним обов'язком батьків є забезпечення інтересів своєї дитини».

Фактично цей закон окреслив принципово важливі напрямки роботи держави у забезпеченні майбутнього дітей, роблячи акценти на необхідності створення сімейного середовища, сприятливого для розвитку дитини, дотримання її прав, взаєморозуміння та взаємопідтримки в родині, створенні умов для самореалізації, балансу сімейного, професійного та особистого, а також на необхідності спільної участі батьків у вихованні дітей та рівного розподілу домашньої роботи як компонентів ідеї гендерної рівності.

З метою створення належних матеріальних умов для виховання дітей у сім'ях держава надає батькам або особам, які їх замінюють, соціальну допомогу, передбачену Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (2811-12) та іншими законами України, зокрема Законом «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1768-14>).

Що ж стосується законодавства стосовно підтримки студентської сім'ї, то на сьогодні в Україні ми можемо зіслатися лише на один документ (Указ Президента України), який безпосередньо стосується цього питання, та на розпорядження, розроблене відповідно до вимог цього Указу.

Йдеться про Указ Президента України від 04.08.2000 № 958/2000 «Про соціально-економічну підтримку становлення та розвитку студентської сім'ї» (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/958/2000>). Цим указом і відповідним Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо підтримки становлення та розвитку студентської сім'ї» від 14.03.2001 № 92-р (<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/92-2001-p>) передбачено:

- надання допомоги у працевлаштуванні студентам, які мають сім'ї, та забезпечення першочергового працевлаштування в межах одного населеного пункту подружжя випускників вищих навчальних закладів;

- першочергове надання студентським сім'ям окремих кімнат у гуртожитках та заходи щодо поліпшення житлових умов студентських сімей, які проживають у гуртожитках, створення молодіжних житлових комплексів;

- забезпечення пільгового обслуговування дітей із студентських сімей у дошкільних закладах, зокрема сприяння позачерговому прийому до дошкільних навчальних закладів дітей із студентських сімей незалежно від місця проживання та створення умов для перебування таких дітей у дошкільному закладі за режимом, який найбільше влаштовує студентську сім'ю;

- надання центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді необхідної інформаційної, психологічної, соціально-педагогічної, соціально-правової допомоги студентським сім'ям;

- висвітлення у засобах масової інформації проблем студентських сімей та здійснення заходів, спрямованих на підвищення їхнього соціально-економічного захисту, а також поширення передового досвіду розв'язання цих проблем.

На жаль, складний період у розвитку держави та затяжні кризові явища в економіці не дозволили повною мірою реалізувати зазначені у законі позиції, а у Державному бюджеті України кошти на фінансування перелічених заходів не були закладені у достатньому обсязі.

Однак про відсутність державної турботи стосовно студентських сімей не йдеться, оскільки кожен студент незалежно від його сімейного статусу та наявності дітей у студентської сім'ї може розраховувати на різні види соціальної допомоги. Зокрема, соціальний захист студентів у вищих навчальних закладах України здійснюється за такими напрямками:

- забезпечення студентів житлом на час навчання;
- виплата стипендій;
- державна соціальна допомога різним категоріям студентів;
- матеріальна допомога студентам;
- допомога у працевлаштуванні випускників ВНЗ;
- забезпечення студентам існуючих пільг;
- державне кредитування освіти;
- специфічна соціальна допомога студентам окремих навчальних закладів;
- оздоровлення та санаторно-курортне лікування студентів;
- залучення недержавних організацій до соціального захисту студентів;
- соціальне забезпечення студентів із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- соціальна допомога студентам із проблемами здоров'я .

Детальніше про державну соціальну допомогу різним категоріям студентів можна дізнатися на спеціальному сайті: <http://studzahyst.org.ua/content/socialniy-zahist-studentskoyi-molodi>.

Підсумовуючи, зазначимо, що як на міжнародному, так і на національному рівні сьогодні існують нормативні документи, які забезпечують у цілому необхідні умови та можливості для реалізації принципів гендерної рівності та поєднання професійних (пов'язаних із навчанням) і сімейних обов'язків. Однак питання щодо важливості суміщення цих обов'язків завжди стоїть у площині конкретної сім'ї і залежить від здатності й готовності кожної конкретної жінки-студентки до пошуку і досягнення необхідного балансу.

Теоретичні витoki побудови моделі поведінки

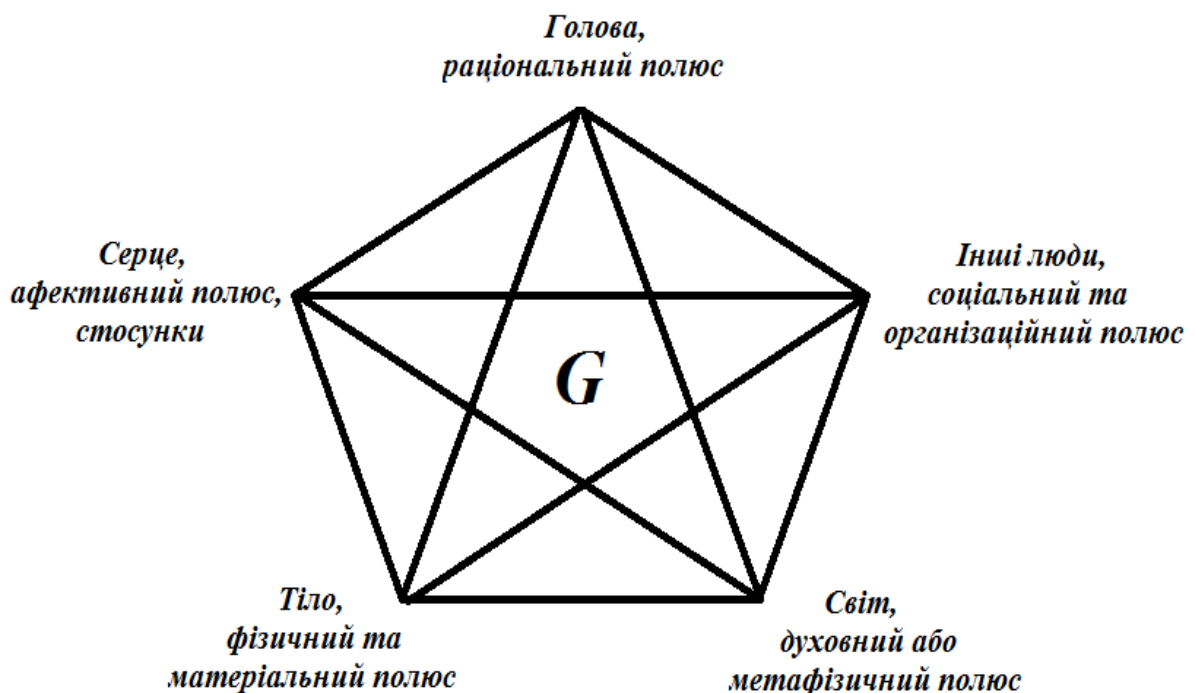
Проведений аналіз показує, що законодавче забезпечення, хоча і є недостатнім і потребує вдосконалення, проте базові права для сімей з дітьми і жінок прописані й захищені. Проблемою скоріше є подальша конкретизація базових положень та розроблення дієвих механізмів їх упровадження. І все ж принципово важливим є не стільки існування відповідної нормативної бази, скільки готовність і здатність самих жінок працювати у напрямку досягнення балансу між професійними (пов'язаними з навчанням) та сімейними обов'язками. Адже ця проблема завжди вирішується і має вирішуватися перш за все на індивідуальному рівні.

З огляду на це актуальним є аналіз не лише умов, що сприятимуть досягненню бажаного балансу, а й структури особистості, яка здатна і готова працювати у цьому напрямку.

Мета цього модуля – створення моделі поведінки особистості зі збалансованими сімейним та професійним компонентами. Відштовхуючись від моделі особистості, можна працювати над створенням середовища для такої особистості – моделі ВНЗ, дружнього до сім'ї. Основними і визначальними складовими такої моделі будуть принципи гендерної рівності.

Спроби побудови моделі поведінки особистості зі збалансованими сімейним та професійним компонентами зумовлюють необхідність пошуку її компонентів у площині як психології, так і соціології, оскільки вимагають аналізу багатьох різнопланових чинників, які таку поведінку визначають.

Як **методологічну основу** нашого аналізу та основу для опису **моделі поведінки** пропонуємо використати пентаграму С. Гінгера [5]. Спираючись на його розробки, модель поведінки можна сформулювати як особливу систему активності особистості, що містить п'ять основних аспектів діяльності.



Таким чином, особливості підходу С. Гінгера дозволяють описати поведінку особистості у єдності й переплетенні її кількох аспектів:

- фізичний аспект: тіло, відчуття, функція руху, сексуальність;
- афективний аспект: «серце», почуття, любовні стосунки, «інший»;
- раціональний аспект: «голова», мислення, креативність;
- соціальний аспект: стосунки з іншими людьми, оточення особистості та культурне середовище;
- духовний аспект: усвідомлення сутності людського існування, місця людини в космосі та глобальній екосистемі.

Жоден із зазначених аспектів, зрозуміло, не існує сам по собі. Вони проявляються у різноманітних стосунках особистості з іншими (і з собою). Таким чином, можна говорити про п'ять аспектів стосунків особистості:

- стосунки із самим собою (роздуми, читання);
- стосунки двох (любов, дружба, ненависть, ревності);
- стосунки з колективом (навчання, робота, вільний час, культура);
- стосунки із суспільством (економіка, політика);
- стосунки зі світом (екологія, філософія, духовність, релігія).

Такий підхід може бути цілком продуктивним для розуміння чинників, що впливають на поведінку окремої людини, студентки зокрема. В той же час більш детальний аналіз показує і певну обмеженість названого підходу. Спробуємо проаналізувати більш детально. Наприклад, фізичний аспект: тіло, відчуття, функція руху, сексуальність.

У період, який є предметом нашого аналізу, молода жінка перебуває «на піку» уваги до власного тіла, власної привабливості та сексуальності. Це період найбільш оптимальний для народження дитини. На жаль, фізичний бік власної особистості досить часто сприймається молодими жінками не досить серйозно і відповідально. Для більшості в цьому віці власне тіло і здоров'я – це те, що існує як даність, що є і буде, не вимагаючи додаткових затрат і уваги. Хіба що зовнішній вигляд...

При цьому подальше життя і розвиток особистості знаходяться у тісній залежності від фізичної складової: питання безпечного сексу, фізичного розвитку як запоруки здоров'я самої жінки і дитини зокрема. Окремо варто зазначити відповідальність і за здоров'я партнера. А тому обов'язковими до розгляду й аналізу постають раціональний, соціальний, духовний аспекти особистості.

Це саме стосується й афективного аспекту: «серце», почуття, любовні стосунки. Цей аспект поведінки характеризує дії чи взаємодії, які насамперед визначаються емоційними станами та взаєминами, це дії під впливом емоцій, почуттів. І все ж якими б сильними не були почуття, у повсякденному житті вони завжди набувають прийнятних для оточення форм і проявів, співвідносяться з очікуваннями, знаходяться «під контролем» соціальних норм. Саме тому один із класиків психології К. Левін, дослідження якого ґрунтувалися на розумінні поведінки як функції особистості й ситуації, на підставі аналізу стратегій адаптації особистості до зміни ситуації, визнав важливість соціального контексту як потужного стимулятора або засобу обмеження поведінки.

Отже, у подальшому аналізі ми будемо виходити з того, що поведінка будь-якої людини залежить не лише від набору її фізичних чи психічних якостей і рис, а й від специфіки того середовища, в якому реалізується її активність.

Свого часу Т. Парсонс досліджував поведінку людей як взаємодію соціальних суб'єктів, пов'язаних між собою «системою взаємних очікувань», в тому розумінні, що їхні вчинки зорієнтовані на певні очікування партнера. Більше того, на поведінку людини, за Парсонсом, здійснює формівний вплив не лише система очікувань його партнерів із взаємодії, а й норми, цінності культури, що панують у суспільстві. Погоджуйтесь із

таким підходом, все ж зазначимо необхідність аналізу й інших чинників, які також істотно впливають на поведінку особистості і про які йшлося вище.

Іншими словами, предмет аналізу є досить складним і рухомим, тому на цьому етапі ми не можемо обмежитись одним підходом, а змушені шукати продуктивні методології, які дозволили б об'єднати переваги кількох підходів, достатні для подальшого вивчення ситуації.

Застосування запропонованих підходів до аналізу моделі поведінки особистості зі збалансованими сімейним та професійним компонентами дозволяє виділити і зрозуміти можливості їх поєднання у двох аспектах:

- з урахуванням необхідності поєднання кількох аспектів стосунків будь-якої особистості;

- з урахуванням особливостей соціального оточення, зокрема навчання у ВНЗ.

При цьому жодним чином не принижуючи значення фізичного виміру, ми наголосимо на зростанні значення соціальної складової під час визначення поведінки особистості. Бажаною моделлю поведінки вважаємо ту, в якій названі вище аспекти (якості) збалансовано і врівноважено проявляються у всіх сферах діяльності особистості, оскільки студентка, яка має сім'ю, дитину або збирається народжувати, одночасно реалізує себе в декількох сферах.

Виходячи з того, що на формування системи цінностей особистості та на форми прояву цих цінностей істотно впливає оточення, зазначимо декілька рівнів такого впливу і, відповідно, декілька рівнів соціального контролю. При цьому важливо враховувати, що такий вплив здійснюється як мінімум у двох напрямках, якщо враховувати «роздвоєність» статусу студентки-матері. З одного боку, це вплив на неї як на людину, яка навчається і здобуває професію. І з іншого – як на члена сім'ї, родини. Як зазначає В. П. Кравець, «готовність до батьківства, усвідомлення себе батьками, засоби виховання дітей у сімейній парі формуються під впливом ієрархічно організованих соціально-психологічних факторів макрорівня (на рівні суспільства), мезорівня (на рівні батьківської родини), мікрорівня (на рівні власної сім'ї) та індивідуального рівня особистості батьків [14, 6].

Отже, можна говорити про різні **рівні соціального контролю**, що формують модель поведінки:



- 1-й рівень – рівень найближчого оточення, малої групи. На цьому рівні поведінку визначають цінності, принципи, стереотипи, традиції найближчого оточення студентки і молоді сім'ї, поширені форми реагування на вимоги, зауваження тощо.

У випадку студентки – це сім'я, чоловік, батьки самої студентки та батьки чоловіка, а також найближчі родичі з обох боків (бабусі, тітки, сестри чи брати). Точка зору цих людей, їхні життєві принципи та цінності є зазвичай дуже важливими і навіть визначальними під час формування поведінки молоді дівчини. Особливо у питаннях, що стосуються сім'ї та народження дитини. При цьому такий вплив на поведінку та рішення дуже рідко буває однозначним. По-перше, молода дівчина часто навіть підсвідомо наслідує, копіює поведінку (стереотипи, реакції) матері. По-друге, навіть за бажання відійти від правил у батьківській родині молоді люди часто приймають рішення під непомітним і «невидимим» тиском батьків, оскільки залежать від них матеріально (не мають власних заробітків, власного житла, не зможуть самі справитися з дитиною, розраховуючи на допомогу у догляді з боку потенційних дідусів та бабусь... Як бачимо, така модель поведінки поєднує в собі як соціальну складову, так і раціональну.

Іноді рішення щодо одруження і народження дитини приймається наперекір батькам (обох сторін чи однієї). Такий крок є проявом не стільки афективної складової особистості, скільки соціальної. Адже це передусім спроба отримати інший соціальний статус і разом із цим – певну свободу. На жаль, не завжди за цим кроком стоїть необхідний рівень відповідальності перед чоловіком (дружиною) і майбутньою дитиною;



- 2-й рівень – це спільнота, студентське, вузівське оточення. Це перш за все традиції, норми й цінності, поширені в молодіжному, студентському середовищі, а також традиції та атмосфера конкретного вищого навчального закладу.

Потрібно зазначити, що, незважаючи на високий освітній рівень цього середовища, для нього досить характерними є такі ж самі стереотипи, як і для інших соціальних спільнот. З певними, зрозуміло, винятками і більш толерантними проявами. По-перше, досить одностороннє сприйняття студента (студентки) лише як людини, яка має навчатись. Без урахування особливостей віку і соціального статусу. А студентський вік – це досить складний період, коли молода людина вирішує й інші, досить важливі з точки зору особистісного розвитку питання, зокрема побудови власної сім'ї, утвердження як батька чи матері, підвищення рівня відповідальності за долю і фінансове благополуччя іншої людини.

Це період певного протесту, адже в ситуації, коли молоду людину постійно «вчать», вона завжди хоче вирватися з цього становища, довести, що теж щось знає і вміє, хоче показати це іншим, стверджуючись як перед однолітками, так і перед викладачами.

Тому без урахування цього рівня соціального контролю та особливостей його сприйняття з боку студентів (студенток) визначення моделі поведінки буде неповним. І як мінімум – одностороннім, оскільки виключатиме важливу для студентів сферу особистого, сімейного життя.



- 3-й рівень – це рівень суспільства. Це вплив загальноприйнятих цінностей, норм, традицій, вимог. І не важливо, закріплені вони в релігійних віруваннях чи ідеології, у правових нормах чи укорінених стереотипах. На цьому рівні аналізу ми обмежимося посиланнями на проведені іншими фахівцями дослідження, які фіксують і зниження позицій сім'ї в ієрархії цінностей суспільства, і традиційне перенесення на жінку головної відповідальності за ведення домашнього господарства та піклування про сім'ю, що є визначальним чинником гендерно обумовленої нерівності між статями і зовсім не спонукає до пошуку бажаного балансу. На рівні суспільства поширюється також досить спокійне і позитивне сприйняття громадянських шлюбів і розлучень, народження дітей поза шлюбом. Власне, самі по собі ці явища є цілком природними і прийнятними, проте в контексті нашого дослідження вони посилюють гендерну нерівність і не сприяють плідному поєднанню сімейного і професійного зростання молодої жінки, оскільки традиційно весь тягар проблем з догляду за дитиною і фінансового забезпечення родини лягає на її плечі (або ж на плечі її батьків, що не є кращим виходом ні для жінки-студентки, ні для дитини).

Можна називати й інші чинники, що визначають поведінку молодої жінки, проте в контексті нашого дослідження ми спробуємо проаналізувати їх уже в рамках спеціального концепту, який дозволить об'єднати зазначені рівні й виявити можливості їх поєднання та взаємного доповнення в процесі пошуку і досягнення балансу.

Модель поведінки особистості зі збалансованими сімейним та професійним компонентами

Ми виходимо з того, що модель поведінки – це теоретичний концепт, що має описувати стійкі особливості індивідуальної поведінки людини в реальних умовах її життя. Мета такого концепту – аргументовано пояснювати, прогнозувати і вчасно виправляти або доповнювати звичну схему поведінки людини, якщо в цьому є об'єктивна чи суб'єктивна потреба.

Як науковий термін «модель поведінки» є менш узагальненим й абстрактним і водночас – більш практичним поняттям, аніж, наприклад, «цінності» чи «погляди». З іншого боку, термін «модель поведінки» порівняно з психологічними термінами «звичка» та «установка» описує менш одиничні й більш системні явища, які, зрештою, стають

визначальними для особистої долі людини, а тому є дуже важливими з точки зору практичної соціальної роботи.

Модель поведінки – це концепт, що описує стійкі особливості (манеру) поведінки людини в конкретній сфері її життя. Ця манера, або особливість поведінки, містить у собі такі добре вимірювані параметри, як кількість часу і фізичних зусиль, які людина витрачає на досягнення цілей у даній сфері життя, а також менш формалізовані й вимірювані параметри, такі як витрачені у цій сфері кількість «душевних сил» (інакше кажучи – емоцій, яку, все ж таки, можна вирахувати, зокрема за числом стресів у даній сфері) і кількість уваги, що приділяється людиною цілям, які постають перед нею.

А втім, «модель поведінки» не зводиться лише до числових характеристик (хоча їх важливість для наукової точності цілком очевидна), адже цей термін описує звичний порядок роботи й відпочинку, ступінь умотивованості різних дій, кількість та якість стосунків із оточуючими, що є результатом цілого ряду більш чи менш свідомих, самостійних і несамостійних рішень людини, які були проявом її цінностей і які так само впливають на її цінності, змінюючи їх, формуючи її характер, а відтак – і долю. Тобто до моделі поведінки входять мотиваційні та ціннісні компоненти, проте не у вигляді абстрактних категорій на кшталт «виробничих» чи «сімейних цінностей» (які узагальнюють багато різних установок і ставлень без єдиної логічної підстави, лише на підставі того, що стосуються сім'ї або роботи), а у вигляді сили та змісту конкретних переживань щодо основних побутових та професійних проблем.

Отже, ми відштовхуємося від того, що особисті цінності людини навряд чи можна повною мірою виявити, поєднати у несуперечливу схему і практично використовувати, тоді як наявні особливості (манери) поведінки цілком піддаються зовнішньому спостереженню, розрахунку і виведенню закономірностей, – принаймні якщо розглядати їх у конкретній, достатньо вузькій сфері життєдіяльності. Більше того, науковою підставою для узагальнення цих особливостей у концепті «модель поведінки» є те, що на практиці, в реальному житті людини модель її, наприклад, професійної поведінки є цілком самостійним явищем, внутрішньо несуперечливою системою прагнень, звичок, стосунків, страхів і сподівань, мотиваційної готовності чи неготовності до докладання зусиль, незібраності або зосередженості у діях тощо.

Модель професійно орієнтованої поведінки

Розглянемо як приклад модель професійної поведінки, яку умовно можна назвати «кар'єрною». Звичайно, така модель матиме індивідуальні особливості у кожному окремому випадку (які можна і потрібно досліджувати), але неважко помітити й певні загальні риси для всіх людей, що дотримуються її, принаймні у нашій країні. Очевидно, що така людина зосереджена на виробничих (навчальних) цілях і, особливо, на своїх досягненнях, на їх визнанні й винагородженні. Визнання і винагородження тут є домінуючою мотивацією старань, які забирають у людини максимум душевних і фізичних сил, часу та уваги. Відтак на все інше часу і сил фактично не залишається: колеги по роботі чи одногрупники сприймаються майже інструментально (як перепони чи засоби досягнення своїх цілей), а від родини очікується лише допомога у налагодженні комфортного відпочинку.

І причина цієї невтішної загалом картини не в тому, що ця особа є «кар'єристом», – як полюбляють називати таких людей прихильники найпростіших пояснень і ярликів, тобто що вона егоїстична та байдужа до всіх «від природи». Швидше за все у тому, що ця людина, внаслідок її недалекоглядності чи безхарактерності, зосередившись (тимчасово і заради інших, як вона думала) на роботі чи навчанні, потрапила у «замкнене коло» прагнень і успіхів, обов'язків і сподівань, від яких потім важко відмовитись і які, з іншого боку, підтримуються охолодженням стосунків і зниженням мотивації в інших сферах, на які не вистачає часу. Інакше кажучи, з'являється інерція поведінки: старанної і самовідданої на роботі чи в університеті й утомлено-лінивої, дещо апатичної – вдома.

А головне, що ця схема поведінки стає системою («замкненим колом»), яка сама себе підтримує і сама собі знаходить виправдання. Далі неважко спрогнозувати зміни ціннісних пріоритетів і ставлення до людей (особливо – «невдах», з її точки зору, що не досягли подібних їй висот у кар'єрі), погіршення характеру у бік чванливості й схильності до лестощів. Це добре знайома і навіть банальна картина, що цілком логічно пояснює моральну й особистісну деградацію людини, яка надмірно і, по суті, фанатично захопилася виключно однією якоюсь сферою свого життя, на шкоду всім іншим. Уже із цього прикладу бачимо, що різні сфери життя і моделі поведінки у них мають існувати у гармонії, не завдаючи шкоди, а сприяючи одна одній.

Виробнича, навчальна, а можливо, і вся суспільна система, ймовірно, вимагала від людини такого фанатизму і всіляко заохочувала її, але розплачуватися за це доводиться самій людині та її близьким. Отже, вибирати собі модель поведінки повинна сама людина. І це найголовніший висновок із попереднього розгляду концепції «моделей поведінки»: факт об'єктивного існування у своєму житті цих моделей людина, як правило, не усвідомлює, і тим більше не розуміє важливості їх виявлення, аналізу та розумного вибору, і, як наслідок, розплачуються за це зіпсованими стосунками, зламаними долями й особистісною деградацією.

Ціннісні орієнтації всередині моделі поведінки

Проте очевидно, що описана модель професійної (навчальної) поведінки далеко не єдино можлива. Із загальної теорії менеджменту (зокрема теорії Р. Лайкерта) відомо, що кожен керівник, як, власне, і будь-який працівник, у своїй діяльності може бути ціннісно орієнтований більшою мірою на виробничі цілі, або навпаки – на відносини із колегами [18, 350-353]. Наведений нами приклад із «кар'єрною» моделлю поведінки стосується, зрозуміло, першого варіанта ціннісної орієнтації. Але і в його рамках можливі різні моделі, адже прагнення визнання і винагородження як домінуюча мотивація старанності може, у свою чергу, поділятися на варіанти як із суто матеріальною зацікавленістю або посадовим честолюбством, так і з доволі безкорисливим прагненням до схвалення з боку колег, одногрупників чи керівництва заради самоствердження, подолання самотності тощо.

Крім того, кожна із цих моделей може розподілятися на варіанти із різною мірою фанатизму чи, навпаки, байдужості до роботи, ініціативності чи пасивності у ній, упевненості у своїх діях чи так званої «навченої безпомічності». Однак важливо зауважити, що кожен із цих варіантів передбачає відповідний набір інших елементів даної моделі. Скажімо, «кар'єрист», мотивований посадовим чи навчальним (науковим) честолюбством, проте без фанатизму, із середнім рівнем старанності й упевненості у собі, буде досягати службових успіхів за рахунок інших (адже більш фанатичний у роботі домагався б усього сам), а отже, муситиме здебільшого орієнтуватися на відносини із колегами, більше часу й уваги витратити на підтримання стосунків, принаймні із тими людьми, які можуть бути йому корисними. Відтак сім'ю він або не заводитиме, або одружиться якраз із кар'єрних міркувань, відтак дружина, швидше за все, не буде проти його службового чи навчального завзяття (тим більше, що він приділятиме і їй увагу, боячись погіршити стосунки із нею).

Як бачимо, кожна модель має внутрішню логіку і взаємопов'язаність елементів, завдяки чому і може вважатися системою. Аналіз же такої системи повинен базуватися не на моральній оцінці виявлених мотивів чи психологічному діагностуванні рівня інтелектуального та емоційного розвитку людини, а на виявленні міри гармонійності різних сфер життя людини завдяки збалансованості моделей її поведінки. Для аналізу конкретної моделі поведінки людини потрібно оцінити кількість і якість навмисних зусиль, докладених нею у даній сфері її життя впродовж достатньо тривалого відрізка часу. Помітно, що ця формула має дещо розпливчастий вигляд, а тому її необхідно додатково прокоментувати.



По-перше, що вважати окремою **сферою життя**? Це та частина повсякденного життя людини, в якій вона займається тривалою і спрямованою діяльністю. Саме стійка і навмисна діяльність сполучає різні аспекти життя людини у єдину для неї сферу. Мотивами ж такої діяльності (почасти – свідомими, а почасти – ні) можуть бути: заробляння грошей, задоволення честолюбства, самоствердження у групі, колективі, отримання душевної й інтелектуальної насолоди від творчості тощо. Власне, всі ці можливі мотиви діяльності добре описані у відомій «піраміді потреб А. Маслоу» [16, 60-72).

Для нашого розгляду важливо підкреслити, що діяльність (а отже, і сфера життя) – це не просто «робота» або «сім'я», тобто не просто одна із частин формального, загальностатистичного поділу сфер людського існування. *Діяльність* у даному випадку – це тривала активність людини з реалізації суб'єктивно значущих для неї мотивів, обсяг і зміст якої визначаються спрямованістю і силою цих мотивів.

Інакше кажучи, якщо людина працює на заводі, це зовсім не означає, що лише цей завод і весь він буде для неї сферою життя, яку можна умовно назвати *роботою*. Наприклад, якщо людину цікавить лише заробіток, а не колектив, традиції та плани підприємства, то *роботою* для неї легко може стати інший завод або і декілька водночас. Тобто її діяльністю виявиться лише те, що допомагає заробити більше грошей або не втратити нагоди приробітку, і зовсім не те, що сприяє чи заважає цьому (в тому числі й колеги з їх проблемами). *Робота* – як діяльність і як сфера її життя – буде у такої людини набором рутинних обов'язків, які можна виконувати в будь-якому місці (або і в декількох), не прив'язуючись емоційно до цього місця та людей. І навіть якщо колега по цій роботі стане їй товаришем з якогось хобі, то це буде суб'єктивне ставлення до сфери *захоплення*, а не до *роботи*. Аналогічно, якщо людину цікавить лише диплом як «кірочка», а не університет та його традиції, знання, спілкування, то навчання у ньому перетвориться у рутинну *роботу*, якої весь час хотітиметься спекатися.

Якщо ж в іншій особі найголовнішим у *роботі* буде спілкування із колегами, одногрупниками (або навіть – пліткування), заради якого вона фактично і виконує певні виробничі обов'язки, то *роботою* виявиться насамперед процес спілкування і меншою мірою, лише через необхідність, – інші її обов'язки, наприклад підготовка до занять. Більше того, оскільки пліткувати про колег (подруг) вона може і з працівниками інших споріднених організацій (студентами інших груп, факультетів, ВНЗ), то все це коло спілкування і буде сферою її життя під назвою «робота» (а зовсім не лише її конкретний виш).

Так само і сім'я – скажімо, для згаданого вище «кар'єриста» – може бути місцем виконання добре оплачуваних обов'язків, а зовсім не місцем душевного контакту із рідними людьми. Тобто обсяг і зміст того, що відбирається і поєднується для людини у дану *сферу її життя*, можуть сильно відрізнятись від подібної сфери у когось іншого, й у кожного з них залежать від мотивів їхньої діяльності у даній сфері.

Таким чином, **сфера життя** – це та частина об'єктивних умов життєдіяльності людини (тобто «сфер суспільного життя»), які вона суб'єктивно відбирає із навколишнього світу і поєднує значущим для себе мотивом.

У кожній сфері суспільного життя (а їх у більшості людей не так і багато: *робота, сім'я, друзі, особисті захоплення* і – не у всіх, щоправда і на жаль, – *сфера творчості та саморозвитку*) є позитивні, привабливі для людини сторони, і негативні, які вона хоч і без ентузіазму, проте виконує заради позитивних (домінантних для неї і які «поглинають» виконання неприємних обов'язків). Із цього робимо логічний висновок: якщо умови свого життя (тобто наявні у неї особливості даної «сфери суспільного життя») людина не обирає, – оскільки отримує їх від суспільства у готовому, традиційному для нього вигляді, то зміст її діяльності у цих умовах є результатом вільного вибору, що відбувається шляхом співвіднесення позитивних та негативних для неї сторін цієї суспільної сфери.

А тому в кожній моделі поведінки ми маємо враховувати два можливі варіанти активності:

1) цікаву людині, особисто вмотивовану діяльність і

2) неохоче виконувані дії, що здійснюються, аби мати можливість займатися улюбленою діяльністю. Як виходить зі схеми Р.Лайкерта, цікавою, першочерговою для кожної людини може бути або діяльність, орієнтована на виробничі цілі, або на відносини із колегами. Відповідно, та альтернатива, що залишається після вибору однієї із цих орієнтацій, стає неприємним, але неодмінним обов'язком людини у цій сфері. Якщо особа любить побазікати із колегами (інакше кажучи, підтримати стосунки з ними), неприємним обов'язком стає виконання виробничих завдань, а якщо її більше цікавлять останні, то розмов вона уникає і дещо ізолюється від колективу (хоча повністю, як правило, не випадає з нього, адже інакше колеги її виживатимуть).

Оскільки обидва варіанти схеми Р. Лайкерта можна доповнити двома видами мотивів – егоїстичним або колективістським, то в результаті всі можливі моделі поведінки зводяться до чотирьох типів:



- 1) колективістська орієнтованість на виробничі (навчальні) цілі (така, що безкорисливо, «ідейно» або справді професійно дбає про загальну справу) за малої активності у відносинах із колегами;
- 2) егоїстична орієнтованість на виробничі (навчальні) цілі (така, що корисливо, заради матеріальних чи статусних вигод прагне досягти виробничих успіхів) за малої активності у відносинах із колегами, одногрупниками;
- 3) колективістська орієнтованість на відносини із колегами-одногогрупниками (виявляється у безкорисливій, дружній допомозі – як моральній, так і матеріальній) за малої, вимушеної активності у досягненні суто виробничих цілей;
- 4) егоїстична орієнтованість на відносини із колегами-одногогрупниками (виявляється у маніпулятивній взаємодії з ними заради статусно-рольових і (або) матеріальних вигод у колективі, групі, типу «блату», «зв'язків» та інтриг) за малої, вимушеної активності у досягненні суто виробничих, навчальних цілей.

У будь-якому разі, модель поведінки структурно складається із двох основних частин – улюбленої, внутрішньо вмотивованої діяльності та неприємних, але обов'язкових дій (у напрямі підтримання стосунків або досягнення цілей). Більше того, діяльністю можна називати лише ту активність, яку людина виконує не під примусом зовнішніх обставин, а добровільно і з конкретним мотивом. Цей висновок якраз і дає нам можливість перейти до другої частини розглядуваної нами формули аналізу конкретної моделі поведінки людини.



Отже, по-друге, що вважати «навмисністю зусиль» (докладених людиною у даній сфері її життя)? Як впливає зі сказаного вище, якщо людині доводиться виконувати дії, неприємні сторони яких переважають, то вона всіляко прагне уникнути цього і робить лише під прямим примусом, більше того – робить погано і лише під контролем. Тобто це вже не можна вважати постійною діяльністю (яка, за визначенням, має бути тривалою, а не епізодичною) та сферою її життя. А отже, діяльністю може бути лише та активність, коли людина здебільшого керується власними мотивами, приймає самостійні рішення і виконує їх добровільно. Це не означає, що вона має займати керівну посаду або, принаймні, нікому не підкорятись. Це означає, що, навіть будучи підлеглим, людина сама приймає рішення про те, як саме, якими засобами, в якому порядку вона зробить те, що їй наказали або що передбачено посадовими обов'язками.

Якщо ж їй диктують усе до найменшої дрібниці, позбавляючи жодної ініціативи, то така робота швидко починає сприйматись як вимушена і неприємна, а тому виконується мляво, неохоче й епізодично. Натомість паралельно із цією роботою (якщо її не уникнути), людина знаходить собі якусь іншу діяльність (наприклад, плітки й інтриги), у якій може достатньою мірою виявити самостійність прагнень, рішень і дій (тобто – навмисність).

Щоправда, описана «навмисність» необов'язково передбачає повне усвідомлення своїх прагнень і мотивів. Часто людина може і не розуміти, що найцікавішим і навіть найголовнішим для неї у роботі є не виробнича ціль і навіть не зарплата, а спілкування із колегами, причому саме у сенсі пліткарства та інтриганства (і саме ця її улюблена діяльність «окупає» нудну підневільну працю і невелику зарплату). Проте неусвідомлення цього прихованого мотиву не робить його неістинним або неіснуючим: ця діяльність все одно залишається навмисною і вмотивованою.



Відтак, **по-третє**, що вважати «кількістю та якістю навмисних зусиль» людини, які потрібно оцінити, аналізуючи модель її поведінки? Оскільки різні конкретні діяльності людини (і поєднані ними сфери її життя) мають різну суб'єктивну цінність, то і сила мотивації, із якою людина діє в кожній із них, відрізнятиметься. Однак «діяльність» у повному її обсязі досить важко виміряти (навіть якщо це достатньо примітивний набір дій, із яких складається пліткування), а тому в розглядуваній формулі аналізу ми віддали перевагу оцінці кількості конкретних зусиль, тобто вимірюванню окремих дій, що складають цю діяльність. А отже, розрахунку підлягають кількість часу і масштаб зусиль, які людина витрачає на досягнення окремих цілей у рамках такої діяльності.

Перший параметр (наприклад, скільки часу із усього робочого дня людина фактично витрачає на пліткування) виміряти досить просто. А от масштаб зусиль розрахувати важче, і ми пропонуємо робити це шляхом менш формалізованої оцінки того, наскільки вирізняється ця діяльність (за її темпом, емоційною напругою та самовідданістю дій) від звичайної для даної особи поведінки, тобто чи є ця діяльність більш чи менш активною, ніж в інших сферах. У рамках визначення масштабу зусиль можна оцінювати також суб'єктивні враження самої людини від її діяльності: наскільки вона стурбована якоюсь сферою свого життя, як часто повертається до неї думками (чи, навпаки, забуває про плани та обов'язки в ній), обговорює її та пригадує свої дії через місяці та роки.

Безсумнівно, виміряти це у точних цифрах навряд чи можливо, але точність тут і не обов'язкова, адже завдання таких розрахунків – виявити принципове співвіднесення різних сфер життя на шкалі особистих цінностей людини, оцінивши для цього суб'єктивну важливість основних її діяльностей. Знаючи це співвідношення, ми зможемо оцінити, наскільки гармонійно розвинені мотиви й інтереси людини. Наприклад, фанатичні зусилля в одній сфері життя закономірно призводять до середньої або навіть низької активності в усіх інших. Крім того, розглядаючи ієрархію сфер життя особи, можна оцінити, потреби якого рівня спонукають її самостійну діяльність, тобто це є вищою потребою самореалізації чи потребою визнання, а чи найпростішою потребою – захист себе від можливих небезпек.

Фактично масштаб зусиль та суб'єктивні враження від діяльності – це параметри, що входять до складу не кількісних, а якісних характеристик і які в розглядуваній формулі аналізу називаються **якістю зусиль**. Загалом якість зусиль визначається силою мотивації, що спонукає цю діяльність. Звісно, немає приладу, який би безпосередньо міг виміряти цю силу, тому ми мусимо користуватися побічними її проявами. І зокрема такими, як частота «випадкового» забування важливих у цій діяльності питань чи, навпаки, – обмірковування та обговорення їх людиною, кількість стресів, які вона переживає із їх приводу, та тривалість ейфорії від досягнутих успіхів. Ці прояви можна вимірювати за

допомогою анкетування, інтерв'ю або опитування експертів (людей, які знають досліджувану особу).

Узагальнюючи, можна виділити **чотири рівні активності навмисних дій** людини. Найбільш поширеним буде **середній рівень** активності, тобто така сама сила старань, така сама ретельність і продуманість дій (велика чи мала), як і завжди у даної людини. І це, швидше за все, свідчить про те, що така діяльність має невисоке суб'єктивне значення, є буденною, хоча, все ж таки, – позитивною з точки зору особистих цінностей. Якщо ж зусилля менші за середні, то це вже **прояв низької і навіть негативної особистої цінності** даних дій, що, як правило, має причиною їх несамостійність та вимушеність (а отже, ці дії стосуються тих неприємних супутніх моментів, із якими людина мириться заради справжньої своєї діяльності).

Якщо масштаб зусиль можна назвати високим, оскільки людина старається явно більше, ніж звичайно (але не більше, ніж найактивніші люди навколо неї), то це, вочевидь, вияв **найпріоритетніших особистих цінностей**. І якщо цю значну активність людина виявляє не одноразово, а регулярно, то це вже надійна ознака того, що дана діяльність є чи не найголовнішою у її житті (адже практика показує, що сфер життя, у яких людина виявляє **високу активність**, рідко буває більше однієї-двох). Можливий, щоправда, і ще один варіант масштабу зусиль – надмірно високий, коли людина викладається набагато більше, ніж в усіх інших сферах, і більше, ніж усі інші люди, тобто виявляє виключну, **гіпертрофовану активність**. Це варіант фанатичної відданості одній діяльності, яка, зрозуміло, шкодить усім іншим цілям та інтересам і створює явний дисбаланс різних сфер життя людини, пригнічуючи решту її природних мотивів. Безумовно, такий фанатизм може увінчатися винятковими результатами (хоч і не обов'язково – позитивними), але виниклий і прогресуючий дисбаланс руйнує нормальні людські стосунки і призводить, зрештою, до деградації особистості.

Виходячи з викладеного, можна зробити висновок, що **«модель поведінки» є сталою системою навмисних, особисто вмотивованих дій людини у конкретних, постійних обставинах її життя, що співвідноситься з її моделями поведінки в інших сферах життя на основі особистісної ієрархії цінностей**.

Із цього визначення постає очевидним факт, що говорити про усталену модель поведінки можна лише по відношенню до сформованої особистості, яка має хоч мінімальну незалежність дій (адже лише такі дії можуть вважатися її власною діяльністю) і виконує їх у більш-менш сталих умовах. Будь-яку конкретну модель поведінки можна виміряти в одиницях, достатньо точних для того, щоб віднести основну її діяльність до одного із чотирьох рівнів активності:

- 1) низького, тобто повної байдужості й млявості у діях (що характерно, скоріше, для відчуженої, підневільної праці або навчання «з-під палки»);
- 2) середнього, а отже, таких, як у всіх, зацікавленості й старання;
- 3) високого, що виявляється у захопленні й ентузіазмі;
- 4) надмірного – з ознаками фанатичності та «трудоголізму».

Яким чином формується кожна конкретна модель поведінки? Є три чинники, що впливають на цей процес:

- а) рівень особистісної зрілості (що виявляється у рівні потреб, які мотивують цю діяльність);
- б) ступінь свободи, що надають людині конкретні, сталі обставини її діяльності;
- в) стереотипи поведінки, приписані суспільною думкою кожному соціальному статусу, гендеру чи груповій ролі.

Зокрема, жінка у подружжі може не наполягати на своїй думці про черговість сімейних цілей, оскільки однакові із чоловіком гендерні стереотипи схиляють їх прийняти його план: наприклад, спершу навчання (чи кар'єра), а потім – діти. Щоправда, вибір цей, як правило, не зовсім вільний, адже у подружжя може не вистачати доходів та власного

місця проживання для того, щоб утримувати дітей, а батьки, які допомагають їм у цьому, чи роботодавці можуть бути проти проблем, що з'являються з появою дитини.

Проте вирішальним чинником, що змушує жінку пристати на доводи чоловіка, батьків чи роботодавців усупереч власній думці, є, все ж таки, недостатня особистісна зрілість, тобто домінування у неї прагнень до захисту себе від можливих небезпек чи надмірної потреби у зовнішньому визнанні, а не потреби у реалізації власних здібностей і схильностей (чого вона може навіть соромитися, вважаючи егоїзмом, хоча якраз реалізація цієї, вищої потреби і гармонізує різні її сфери життя та стосунки з людьми, що і є справжнім колективізмом з її боку).

Прикладний аналіз системи індивідуальних моделей поведінки

У межах наукового завдання, поставленого цим проектом, ми повинні проаналізувати основні моделі поведінки, притаманні жінкам, які навчаються у вищому навчальному закладі, та виявити структурні причини дисбалансу в цих моделях, що заважають їм успішно поєднувати сім'ю та здобуття освіти.

Математичний підрахунок найпоширеніших ускладнень, які трапляються у сімейних жінок під час навчання у виші, приводить нас до формулювання двох основних моделей поведінки, що є однаково неефективними й неправильними, хоча і базуються на прямо протилежних системах цінностей. Першу модель можна назвати «кар'єрною»: така людина зосереджена на навчальних успіхах, причому лише тих, що необхідні (на її думку) для соціального просування. Вона зацікавлена скоріше в оцінках, а не у знаннях, у похвалах, а не в наукових досягненнях. Це і є, як ми вже вище пояснювали, мотивація визнання та винагородження, яка спонукає студента займатися «громадською активністю», причому займатися дещо надмірно і не завжди осмислено. Якраз така неосмисленість та надмірність громадської активності і є головною ознакою кар'єрної моделі поведінки у виші, оскільки представники інших моделей або взагалі не виявляють громадської активності, або роблять це для самореалізації, а отже, припиняють це робити, якщо від них вимагають те, у чому вони не вбачають сенсу.

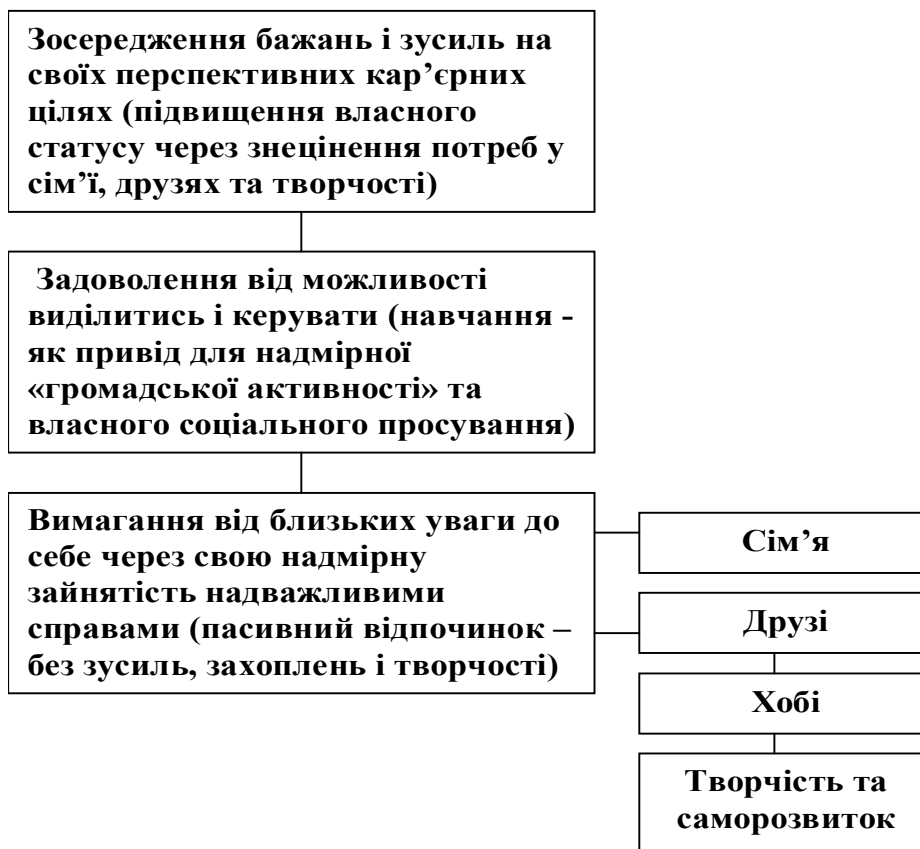
Виконання неосмисленої й незрозумілої, відчуженої праці забирає, як свідчить психологічна наука, дуже багато моральних і фізичних сил, і є, фактично, насиллям над собою та зловживанням вольовими ресурсами людини [див.: 22, 68-77; 6, 97-100]. Якщо людина виконує при цьому суто фізичну працю, цілей і результатів якої вона не розуміє, то це переноситься нею дещо легше. Але якщо у такий спосіб доводиться виконувати розумову роботу, то це надміру виснажує моральні, вольові сили, і їх уже не залишається на сім'ю, друзів, хобі та саморозвиток. А отже, розвиток людини в усіх сферах, крім кар'єрної, затримується або припиняється. Оскільки ж розвиток особистості – це завжди рух, то без поступу – регрес і деградація: девальвація цінностей сім'ї та стосунків із оточуючими, нехтування найважливішими своїми здібностями (до творчості та саморозвитку), а відтак і пригнічення цих здібностей заради тимчасових кар'єрних цілей.

Унаслідок зосередження на кар'єрних цілях навчання як сфера життя людини за суб'єктивною цінністю відривається від усіх інших сфер, опускаючи їх до рівня навіть не другорядних, а не вартих нічого, дратуючих перешкод. Зрозуміло, що це явне викривлення і дисбаланс життєвих цінностей, де потерпають сімейні цілі. Проявляється це занедбання в тому, що людина (нібито і випадково, але постійно) «забуває» про ті чи інші сімейні обов'язки та обіцянки, не приділяє їм достатньо уваги й старань, не знаходить часу, а головне сил на прояви цікавості і співчуття до рідних, і поступово втрачає з ними емоційний контакт, переходячи із «горизонтальних» стосунків (тобто стосунків «на рівних») до «вертикальних», що зводяться виключно до команд, критики та докорів.

Водночас людина переконує себе, що це тимчасові труднощі, які потрібні заради блага своєї сім'ї, але це самообман, який лише знижує адекватність сприйняття і мислення людини. Адже якби вона робила це заради сім'ї як головної цінності, то в неї залишалося

б достатньо сил і бажання займатися своїми близькими, заглиблюватись у їхні думки та почуття. Більше того, саме ця діяльність стала б для неї відпочинком після роботи. Насправді ж усе відбувається протилежним чином: повертаючись додому, така людина під приводом її втомленості вимагає, аби її відгородили від домашніх клопотів, розмов та дитячих пустощів. А на пропозицію менше віддаватись роботі й більше сил залишати на сім'ю, вона обурюється і дорікає у невдячності. Це пояснюється тим, що всі моделі поведінки вибудовуються в одну ієрархічну систему, де все підпорядковано вищій, кар'єрній цінності.

У рамках цієї системи всі люди починають сприйматися інструментально, тобто як перепони чи засоби для досягнення кар'єрних цілей. Так само інструментально сприймаються й усі інші сфери життя: знецінюються й підпорядковуються «вищій меті» всі попередні захоплення, інтереси, сфери вияву творчості та саморозвитку. І важливо зазначити, що ці зміни відбуваються непомітно для самої людини, а тому їй важко їх усвідомити, а тим більше протидіяти їм. Саме тому їй потрібна зовнішня допомога у тому, щоб досягнути напрям і масштаб ціннісних змін у ній та знайти способи їх корегування. Адже причина цих змін не в її «природженому егоїзмі», а в невмінні правильно розподіляти зусилля між різними сферами життя, знаходити баланс між відданістю справі та фанатизмом, нездатність гармонізувати раціонально-ділову та емоційно-стосункову частини своєї психіки і свого життя.



Система моделей поведінки, побудована на пріоритеті «кар'єрних» цінностей

Таким чином, «кар'єрна» модель поведінки є проявом крайньої зосередженості інтересів і цінностей особи на сфері її роботи (навчання). Ця однобічність, однополюсність інтересів, що жертвує природними для людей потребами у неформальному спілкуванні та приналежності до колективу, у реалізації захоплень і здібностей заради одного лише соціального просування, є результатом наслідувального навчання хибним поведінковим стереотипам в умовах надміру тривожного сприйняття матеріальних обставин свого життя, що відбувається внаслідок низької особистісної зрілості. Принаймні це не є результатом вільного вибору з усвідомленням його наслідків, що обумовлюється індивідуальною схильністю до самовідданої праці, - адже в цьому разі людина отримувала б задоволення від процесу роботи (а не від винагородження за неї) і ця робота була б осмисленою і творчою, такою, яка надихала б на рівнозначну активність і в усіх інших сферах життя. Така особистість називається цілісною, і вона добре описана в теорії самоактуалізації А. Маслоу [Див. про це: 16, 189-231].

Як бачимо, модель поведінки в одній сфері закономірно доповнюється моделями поведінки в інших, оскільки всі вони разом інтегровані в єдину, взаємозалежну систему. Розглядаючи ж систему моделей поведінки, побудовану на пріоритеті «кар'єрних» цінностей, ми можемо помітити надмірну зосередженість особи на віддалених цілях, які неможливо чітко прорахувати (так званих «ідеальних» цілях, які, за своєю суттю, ближчі до мрій, аніж до практичних завдань). Цим перспективним цілям підпорядковані надмірні, дещо фанатичні зусилля в тих формах і видах роботи, які найбільше вирізняють особу із колективу і подобаються керівникам або тим, хто сприяє кар'єрному просуванню. Після цих «трудоголічних» зусиль єдине, що цікавить дану особу, це відпочинок і розваги. І саме до цієї мети і цінності примикають – як суміжні та несамостійні – такі цінності й водночас сфери життя, як сім'я, друзі, хобі та саморозвиток через творчість.

У цій моделі найважливіші, базові людські потреби й пов'язані з ними сфери життя опиняються на узбіччі системи цінностей і дій особи. Щоправда, самій людині здається, що вона не зменшує своєї відданості родині та друзям, а просто ненадовго скорочує час, витрачений на них. Проте людину характеризує те, що вона робить; її фактичні дії (а не наміри) визначають те, якою вона стає. Кар'єрна, трудоголічна модель поведінки перетворює її на справжнього кар'єриста, у якого цінності сім'ї, друзів та творчого розвитку витісняються на другий чи третій план. Втім, легкість подібних ціннісних змін доводить, що людина цілком здатна і на зворотні зрушення, хоча, як ми зазначали, їй у цьому потрібна допомога.

Водночас, описаний нами шлях перетворень показує, в якому напрямку необхідно рухатись, аби «вилікувати» ціннісну систему даної особи. Головне завдання тут – диверсифікувати напрями її прагнень і старань, тобто примножити й урізноманітнити сфери життя, в яких вона «викладається сповна». Результатом має бути багатополюсна система моделей її поведінки. Очевидно, що це буде не лише кількісна, а й якісна зміна, і тому одного бажання буде для цього недостатньо. Адже головною перепоною на цьому шляху стає особистісна незрілість, тобто несформованість, суперечливість системи цінностей. Саме через невизначеність основних пріоритетів вона й обманює себе, нібито віддаляється від близьких тимчасово або й узагалі не робить цього, тобто заспокоює себе замість того, аби свідомо вирішити, чи готова вона пожертвувати сім'єю ради кар'єри.

Тому для «лікування» такої системи цінностей людину потрібно привести до усвідомлення, що вибір зробити все ж таки доведеться: або робота (навчання), або сім'я. І вибір цей слід узгодити з усіма, кого він зачіпає. Це вимагає від неї справжнього вчинку, пересилення своїх страхів та відмови від ілюзій, однак саме ця чесність і дозволить уникнути сліпого фанатизму і хибних цінностей.

Проте цей вибір може і повинен полегшити навчальний заклад, надавши студентці можливість поєднувати сім'ю та навчання без надмірних жертв тим чи іншим. Полегшити вибір особі (та членам її сім'ї) має також роз'яснювальна робота з подолання гендерних та інших стереотипів, що підштовхують жінку до вибору виключно на користь родини

(мовляв, усе інше їй не потрібне) або навпаки – на користь кар’єри, адже правильніше буде не відмовлятися остаточно від жодної можливості, щоб мати справжню свободу вибору.

Саме тут логічно перейти до розгляду другої із двох основних моделей поведінки, що переважають у сімейних жінок під час навчання у вищому навчальному закладі. Її можна назвати моделлю «самоствердження через сім’ю»: така людина зосереджена на досягненні соціальної значущості шляхом приналежності до «успішної» сім’ї, зокрема – багатого чи високостатусного чоловіка або, згодом, таких самих дітей. Тобто сім’я їй цікавить не сама по собі, а як спосіб підвищення самооцінки. Сім’я не є вищою цінністю такої особи, яка старається і навіть тяжко працює в ній виключно для того, щоб пишатися своїми близькими. Це означає, що, з одного боку, у власні успіхи та власну значущість жінка не вірить, і тому присвячує себе успіхам своїх близьких. А з іншого боку, вона потребує цих успіхів більше, ніж звичайна, любляча жінка та мати, – вона вимагає від близьких такого самого фанатизму, який виявляє сама, і не вибачає відсутності успіхів, адже це робить усі її зусилля марними.

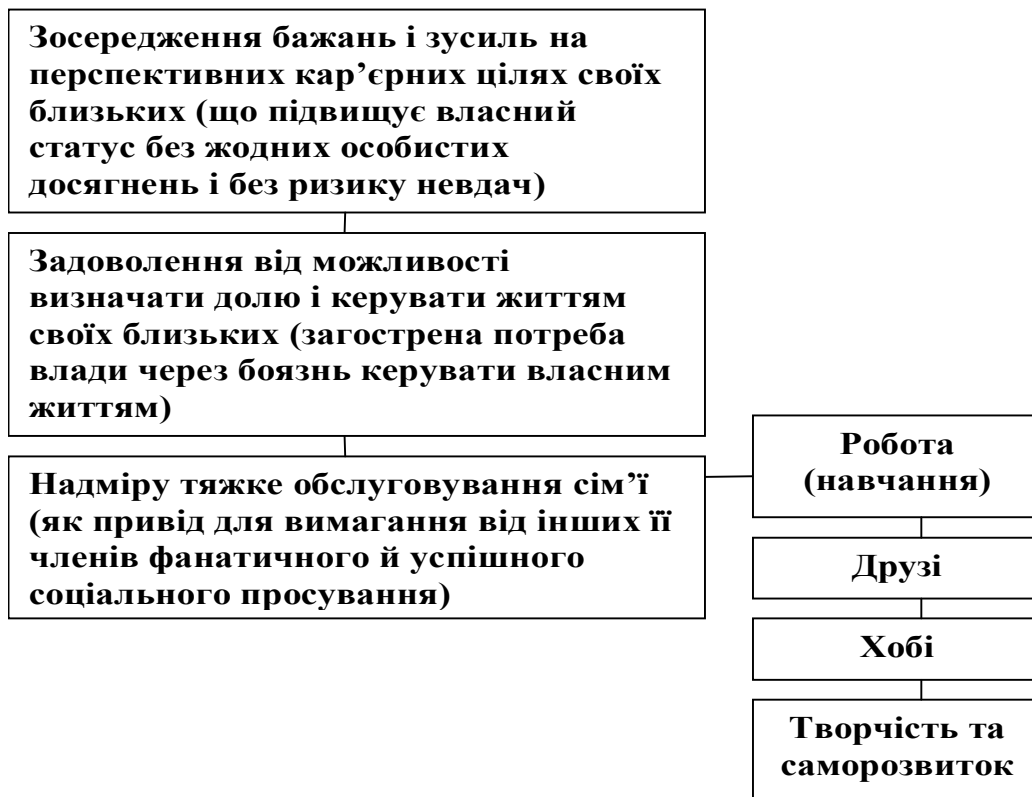
Зрозуміло, що така надмірна зосередженість на сімейній роботі є проявом мотивації визнання та винагородження, тобто тієї самої мотивації, що і в кар’єриста, – з тією лише відмінністю, що тут людина катастрофічно не вірить у власні можливості, а тому самовіддано працює для забезпечення своїх близьких усім, що тільки може (і не може) їм знадобитись у досягненні кар’єрних успіхів. Саме ці успіхи й мають реалізувати її особисті амбіції, які нікуди не поділись, а лише трансформувались у нав’язливі бажання за будь-яку ціну «зробити кар’єру» чоловіку або дітям. Виходить, що цей позірний альтруїзм є, насправді, дуже егоїстичним ставленням, яке виявляється у так званій «сліпій» любові, що ладна виправдати будь-які «гріхи» свого об’єкта, поки останній підтримує надмірні очікування суб’єкта та витримує його постійні докори і деспотичний контроль.

Отже, і тут, як і в попередньому випадку, ми помічаємо надмірну, «трудоголічну» активність (тільки вже у сімейній сфері), яка так само здійснюється заради перспективних цілей, а не заради любові до процесу роботи, і саме тому є найчастіше неосмисленою, формальною і суб’єктивно тяжкою. Зате ця тяжкість дає вагомий привід для вимог і докорів щодо своїх близьких, тобто дає можливість маніпулювати ними і самостверджуватися в їхніх очах, а через їхні успіхи – і в очах усіх інших. А отже, тяжка, нібито праця виявляється доволі вигідною для самооцінки і цілком «окупається». Звичайно, вона не зізнається собі у цій «корисливості», знаходячи цьому високе виправдання. Ось чому все, що робить, така людина вважає «надцінним», майже священним обов’язком, заради якого вправі вимагати будь-яких жертв від кожного. Через цю віру вона страшенно обурюється, коли хтось сумнівається у важливості її наказів або просить працювати не так фанатично.

Якраз цей сімейно-побутовий «трудоголізм» і є головною ознакою «самостверджувальної через сім’ю» моделі поведінки. Очевидно, що представники інших моделей не працюють у сім’ї так тяжко: «кар’єристи» взагалі занедбують цю сферу, а представники більш збалансованої моделі працюють настільки, наскільки їм це подобається, а тому ніколи не доходять до фанатизму. У жінок самостверджувальну модель поведінки «програмують» сімейним вихованням і соціальними стереотипами, що пригнічують їхню самооцінку. І коли вони потім навчаються у виші, то легко (на будь-якому курсі) жертвують навчанням заради шлюбу або дітей, адже вважають сім’ю своєю головною заслугою і предметом гордості.

Кар’єрні успіхи близьких стають для «сімейно-фанатичної» жінки самоціллю і психологічною залежністю, і якщо вони самі цього не прагнуть, то вона готова їх благодати, залякувати й шантажувати, або маніпулювати ще якимось чином, виправдовуючи себе тим, що вона це робить для їхнього блага. А насправді до сім’ї тут таке саме інструментальне ставлення, як і у самостійного кар’єриста. Звичайно, сімейна сфера у неї

стоїть високо в ієрархії цінностей, але лише як привід для опосередкованої реалізації кар'єрних амбіцій. Отже на першому місці в ієрархії опиняється соціальне просування своїх близьких, якому підпорядковується робота з вирішення (за них) долі своїх близьких і маніпулятивне скеровування їх на досягнення успіхів, які б реалізували пригнічені амбіції такої жінки й водночас задовольняли її потребу влади й контролю над іншими.



Система моделей поведінки, що базується на цінностях «самоствердження через сім'ю»

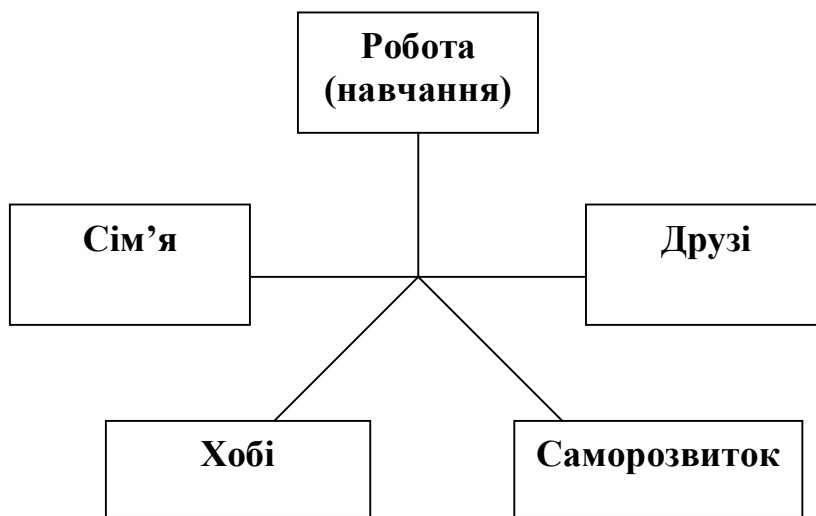
А вже цьому прихованому деспотизму підпорядковується цінність усебічного обслуговування сім'ї, на яке хоч і витрачається багато зусиль і часу, але задоволення від нього вона не отримує (на відміну від перших двох позицій в ієрархії цінностей). Така жінка не занедбує сім'ю, але і не наповнює її щирою любов'ю: вона виконує всі забаганки чоловіка й дітей, але доти, поки вони її слухаються і реалізують її честолюбство. Вона нібито й ставить себе у позицію прислуги в усіх побутових справах, але водночас виявляє деспотизм у прийнятті головних, доленосних рішень щодо кожного члена сім'ї. В обох випадках стосунки в сім'ї створюються виключно «вертикальні», недемократичні, які, зрозуміло, не передбачають уваги й цікавості до справжніх почуттів і переживань своїх близьких. Тим більше знецінюються в її очах усі сфери захоплення, творчості та саморозвитку, а сфери роботи (навчання) та дружби підпорядковуються «вищій меті» – досягнення успіхів її близькими.

Безумовно, в кожному окремому випадку рівень фанатизму й деспотизму подібної жінки може значно різнитися від описаного і бути набагато помірнішим і дбайливим по відношенню до родини. Проте нам важливо було змалювати крайній, найбільш радикальний варіант цієї моделі, аби якомога рельєфніше виявити головні її риси та структурний зв'язок між ними, а також визначити, яким чином можна збалансувати цю модель. Неважко зрозуміти, що головним способом «лікування» такої системи цінностей є підвищення самооцінки завдяки власним успіхам жінки. Як і в попередній моделі,

основною перепорою на цьому шляху стає особистісна незрілість, тобто несформованість, суперечливість системи цінностей, через яку вона обманює себе й тиранить своїх близьких.

І якщо навчальний заклад буде давати не лише знання, а ще й формувати цілісну особистість (що, за визначенням, університет та система вищої освіти в цілому і мали б робити), то жінок, які прагнуть самоствердитися лише у сім'ї, буде набагато менше. Безперечно і те, що виш усією своєю діяльністю має розвіювати гендерні та інші стереотипи, зокрема ті, що підштовхують жінку до вибору виключно на користь родини (мовляв, усе інше їй не до снаги), – адже, маючи справжню свободу вибору, правильніше буде не відмовлятися остаточно від жодної можливості.

Якою ж має бути збалансована між навчанням і сім'єю модель поведінки? Відрізнати її повинна диверсифікованість інтересів та цілей діяльності особи, що виражатиметься в різноманітності сфер життя, у яких вона «викладається сповна». Інакше кажучи, жінка не повинна зосереджуватися лише на кар'єрі або сім'ї, яким би важким не здавалося їх поєднання.



Збалансована система моделей поведінки, що базується на багатовекторній структурі цінностей

Адже відмова від усіх сфер життя заради якоїсь однієї лише зовні здається економією сил і часу, а насправді забирає набагато більше цих ресурсів, оскільки перетворює людину у фанатика, що у своїй засліпленості тяжко, але неефективно працює.

Більше того, цілісна особистість не повинна обмежуватися лише цими двома сферами, але приділяти не менше уваги і спілкуванню з друзями, і індивідуальним чи колективним захопленням, а також творчості та саморозвитку. Кожна із цих сфер має бути рівнозначною щодо всіх інших і підпорядковуватися якійсь одній лише в рамках тимчасового зосередження на досягненні конкретної навчальної, родинної чи творчої цілі. Причому розвиток у кожній із цих сфер сприятиме розвитку особистості і в усіх інших, а в результаті цього вибудується багатополюсна система моделей поведінки, що забезпечує від будь-якої однобічності та фанатизму.

ЧАСТИНА 2.

МОДЕЛЬ УПРОВАДЖЕННЯ ІНІЦІАТИВИ «УНІВЕРСИТЕТ, ДРУЖНІЙ ДО СІМ'Ї»



Модуль 6. «Університет, дружній до сім'ї»: що це означає?

Сучасна вища школа розвивається під впливом швидких і глибоких змін, що супроводжують становлення глобального інформаційного суспільства. Змінюються роль і форми життя університету як основного елемента системи освіти, розширюється його вплив на суспільне життя. При цьому дослідники окреслюють і характерні ознаки університетської освіти порівняно з іншими освітніми та науковими системами. До таких ознак відносять «єдність соціального, культурного, економічного та наукового середовища, яке на основі системності та взаємодії формує певний інтегральний модернізаційний результат, що виявляється у процесах удосконаленого відтворення суспільства» [10, 113].

Сьогодні університет виконує не лише освітні функції, а й забезпечує інноваційний поступ, створюючи наукову основу для розвитку економіки, наукоємних технологій та передових теорій, здатних конвертуватися в ринкові переваги. Університет був і залишається центром культурного та інтелектуального життя, центром творення ідей і традицій, наукового особистісного та професійного зростання.

Крім того, університет – це й особлива атмосфера, певний світ, до якого потрапляє студент під час навчання. Як зазначав свого часу Дж. Г. Ньюмен, у студента, який потрапляє у духовну «екологічну нішу» університету, складається і залишається на все життя прагнення до розвитку власної особистості. Спочатку студент наслідує старшим через їхній авторитет і досвідченість, у подальшому цій засвоєній поведінці починають наслідувати й інші люди, які оточують студента (випускника) поза стінами університету [21].

І все ж, якщо повернутися до базової функції університету, можна погодитися з позицією І. А. Медведєва щодо двох основних напрямів, які відображають суть університетської освіти в сучасних умовах: навчання інтелектуальних професій та наукові дослідження і підготовка майбутніх науковців [17]. Зазначимо, мова йде не про просту професійну підготовку – це прерогатива навчальних закладів нижчого рівня. В університетів інша місія й інше призначення – готувати інтелектуальну еліту суспільства, яка завжди була (і має бути) носієм кращих зразків інтелектуальної, професійної, моральної поведінки. Тож запровадження нових підходів та ініціатив в університетське життя, навчання і виховання студентів на основі високих цінностей є реальним кроком до їхньої імплементації у майбутню професійну діяльність випускників, а відтак – й у суспільне життя країни.

Не винятком є й ініціатива «Університет, дружній до сім'ї», запровадження якої спрямоване на створення підтримувальних умов для розвитку як студентів, так і викладачів у знаходженні балансу між професійним та сімейним життям. Ця ініціатива повністю відповідає нагальним потребам як суспільства, так і університетів, а також конкретних студентів. І ми впевнені, що дружні до сім'ї університети змінять згодом обличчя українського суспільства, як це відбувається сьогодні в європейських країнах, а застосовані в університетських спільнотах гендерно-чутливі підходи будуть загальноприйнятими і повсякденними.

В умовах демографічних змін для університетів України все гостріше постає питання набору студентів і збереження власного кадрового потенціалу. Задля підвищення привабливості закладу набуває важливості відпрацювання такої організації навчального та робочого процесу, яка була б дружнелюбною не лише до професійного, а й до приватного життя студентів та викладачів. Така тенденція підтримки сім'ї та сімейної дружнелюбності у закладах/установах/організаціях у сучасному світі стає все більш популярною та

взаємовигідною – як для керівників/роботодавців, так і для студентів/робітників. Особливо з точки зору забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок.

Упродовж останніх 20 років у вищих навчальних закладах України кількість жінок (як студенток, так і з викладацького складу) стрімко зростає. Проте керівні посади у ВНЗ традиційно частіше займають чоловіки, які не завжди враховують інтереси сім'ї та приватного життя. В результаті виникає незадоволеність від неможливості самореалізації одночасно у приватній і професійній сферах.

Сучасний університет – це не лише місце, де студенти здобувають вищу освіту, це місце, де проходить значна частина їхнього життя. Через це університети відіграють важливу роль у змістовному наповненні кількох років студентського життя, створюючи умови для навчання та розвитку. Дружнє до сім'ї середовище є важливою передумовою для формування життєвих планів висококваліфікованих спеціалістів і потенційних батьків. Студенти та вчені, які бажають створити сім'ю, зокрема потребують підтримки і на рівні університету.

Ми виходимо з того, що чи не найбільш уразливою категорією у вищих навчальних закладах є молоді матері-студентки. Тому створення сприятливих можливостей для плідного поєднання ними навчання та материнства у студентські роки має важливе значення для благополуччя дітей, батьків та суспільства в цілому. Це один із напрямків досягнення реальної гендерної рівності, він є вирішальним для професійного зростання та забезпечення у майбутньому доступу жінок до гідної праці. Особливої актуальності ця проблема набуває у сучасному українському суспільстві, яке страждає від складних демографічних проблем і водночас, вкладаючи значні ресурси у підготовку молодих спеціалісток, недостатньо опікується питанням їхнього працевлаштування та можливостей кар'єрного зростання.

Модель «Університет, дружній до сім'ї» відповідає стратегічним напрямкам діяльності всього прогресивного людства у сфері гендерної рівності. Зокрема, прийняттям відповідної нормативно-правової бази – Конвенції ООН з елімінації всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, Конвенції ООН № 156 про рівні можливості для працюючих чоловіків та жінок: працівників з сімейними зобов'язаннями, Цілей розвитку тисячоліття тощо.

В основу даного розділу покладено дослідження, метою якого є розроблення моделі «Університет, дружній до сім'ї» шляхом адаптації структури університету до потреб сучасної жінки (студентки, академічної чи неакадемічної співробітниці), сім'ї та осіб, які мають сімейні зобов'язання, а також умов забезпечення довгострокового функціонування цієї моделі у вищому навчальному закладі.

Упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» повністю відповідає зазначеній вище місії університету і засвідчує відповідальність вищого навчального закладу перед студентами і вченими та демонструє розуміння і повагу до їхніх сімейних обов'язків. Політика підтримки сім'ї в університеті дозволить як жінкам, так і чоловікам рівним чином реалізувати свій інтелектуальний і творчий потенціал та власні потреби в самореалізації та кар'єрі.

Структура моделі та умови функціонування

Модель «Університет, дружній до сім'ї» передбачає впровадження широкого *спектра ініціатив* на рівні університету, серед яких:

- Гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті, що може складатися із залучення та використання інтернет-технологій (розміщення матеріалів лекцій, завдань, можливість виконання завдань через Інтернет, дистанційне навчання), індивідуальний графік виконання завдань та відвідування занять тощо.

- Створення у ВНЗ «дружнього до дитини середовища», що може складатися із кімнати по догляду за дітьми, сповивальних місць в університеті, безперешкодного

пересування з дитиною територією університету (наявність пандусів, місць паркування дитячих колясок, велосипедів тощо), спектра специфічних дитячих послуг (стілці для годування, дитячі меню/посуд у їдальні університету, допомога в пошуку няні тощо).

■ Інформаційно-консультаційна підтримка (психологічні, педагогічні, медичні, юридичні послуги тощо), тренінгова робота для формування толерантної, доброзичливої атмосфери у сім'ї, вирішення конфліктних ситуацій, пошук взаєморозуміння, навиків поєднання сімейних та професійних обов'язків, поширення інформації через електронне розсилання.

■ Промоція ініціатив моделі «Університет, дружній до сім'ї» серед зацікавлених осіб, що може складатися з оголошень про поточні заходи та перелік послуг із широким використанням різних каналів інформації, зокрема електронних ресурсів (сайт ініціативи), дощок оголошень, доступних ЗМІ, роботи зі студентським самоврядуванням тощо.

■ Соціальна підтримка осіб із сімейними зобов'язаннями (виділення кімнат у сімейному гуртожитку, оздоровлення дитини, допомога під час оформлення документів, надання матеріальної допомоги, волонтерська підтримка) через залучення профспілок, студентської соціальної служби, активістів студентського самоврядування.

■ Програми зі збереження здоров'я у ВНЗ/на робочому місці (безпечні умови навчання/праці, спортивні майданчики, секції, клуби (зокрема для дітей), масові спортивно-оздоровчі заходи).



Необхідною умовою функціонування моделі є визначення структури «рівних можливостей, розвитку кар'єри та з сімейних питань», відповідальної за координацію роботи, стале функціонування, вдосконалення та моніторинг моделі. Такою структурою у ВНЗ може бути: гендерний центр, профспілка, відділ з виховної роботи чи відділ соціальної роботи з підпорядкуванням проректорові з виховної роботи, соціальних та гуманітарних питань.

Як бачимо, характер структури та її підпорядкування залежать від особливостей вищого навчального закладу, його масштабів, профілю, можливостей. Загальною вимогою

має бути лише чітке визначення її функцій як такої, що відповідає за втілення ініціативи і координує діяльність інших структур та підрозділів, які будуть безпосередньо забезпечувати створення рівних можливостей для чоловіків та жінок-студентів, а також сприяти через систему заходів формуванню в університеті гендерно-чутливого середовища.

Принципово важливим вважаємо саме системний характер роботи і відхід, по можливості, від епізодичних «гаслових» кроків і заходів. Адже втілення ініціативи і створення у ВНЗ відповідної атмосфери передбачає «проникнення» цього напрямку роботи практично у всі сфери життєдіяльності вишу, поширення дружніх до сім'ї принципів на всі рівні менеджменту і на всі форми роботи.

Таким чином, зазначені вище ініціативи впроваджуються в такі сфери діяльності університету, як:

- Навчальний процес.
- Наука.
- Виховний процес.
- Організація роботи, менеджмент.
- Позааудиторна робота.
- Інформаційно-комунікативна діяльність.
- Особистісний розвиток.
- Фінансові винагороди і негрошові привілеї.
- Послуги для сімей.
- Підвищення кваліфікації.
- Зв'язки з роботодавцями, громадськими організаціями.

Основними **мотивами** впровадження моделі «Університет, дружній до сім'ї» є:

- підвищення привабливості університету для вчених і студентів;
- підтримка високої мотивації та продуктивності праці та навчання в університеті;
- створення позитивного клімату в колективі, налагодження комунікативних зв'язків;
- збереження і посилення потенціалу викладацького складу та студентства;
- збереження здоров'я працівників та студентів, зокрема матері та дитини;
- забезпечення якісної професійної підготовки студенток з дітьми, заходів майбутньої економічної безпеки жінок та їхніх сімей;
- запобігання збереженню контингенту, плинності кадрів та переходу студентів на заочну форму навчання;

До того ж загально визнано, що успішні випускники – це не лише хороші фахівці, а й надійні партнери (спонсори) для університету в майбутньому.



Очікувані результати

У результаті впровадження моделі «Університет, дружній до сім'ї» структура університету буде адаптована до потреб сучасної жінки (студентки, академічної чи неакадемічної працівниці), сім'ї та осіб, які мають сімейні зобов'язання, водночас забезпечено довгострокове функціонування цієї моделі у вищому навчальному закладі. Як наслідок – стала система послуг гарантуватиме їм соціальний, економічний захист та благополуччя. В подальшому кращі практики щодо балансу професійних та сімейних обов'язків, будуть поширені серед вищих навчальних закладах у інших регіонах України.

Організаційно-функціональне забезпечення та кадровий потенціал

Принципово важливим для сприйняття ініціативи керівництвом ВНЗ є її необтяженість спеціальними структурами і доступність у реалізації. Адже особливістю сучасного університету є існування в його структурі різноманітних підрозділів, що забезпечують навчальну та позанавчальну роботу і є досить мобільними для реалізації різнопланових завдань. І якщо керівництво університету поділяє базові принципи та цінності ініціативи, розуміючи нинішні та віддалені переваги від її впровадження, всі подальші кроки не будуть ні для керівництва, ні для колективу складними.

Утім, перші кроки можуть викликати певні застереження і навіть відторгнення, особливо якщо колектив вишу чи окремого підрозділу недостатньо поінформований про ініціативу та її переваги. Тому на цьому етапі необхідно виконати відповідну підготовчу роботу, насамперед – інформаційну. В цьому разі можна просто ознайомитися з наявною європейською практикою або ж практикою впровадження ініціативи у Сумському державному університеті [20].

Наступні кроки мають забезпечити необхідну організаційну та соціальну підтримку з боку відповідних структур і служб, зокрема:

- структури, що займається питаннями рівних можливостей, розвитку кар'єри та підтримки сім'ї. Такою структурою у ВНЗ, як уже зазначалося, можуть бути гендерний центр, центр підтримки сім'ї, окремий відділ за цим напрямком роботи з

підпорядкуванням проректорові з виховної роботи, соціальних та гуманітарних питань або навіть профспілка, якщо існують відповідні угоди та домовленості з адміністрацією вишу. Головне завдання структури – координація й організація роботи, забезпечення сталого функціонування, вдосконалення та моніторингу моделі «Університет, дружній до сім'ї»;

- відділу позанавчальної роботи, який забезпечує організаційний та інформаційний супровід студентів, зокрема сімейних, із дітьми, організовує роботу кураторського корпусу, психологічну допомогу, тренерську роботу, масові просвітницькі, розважальні заходи тощо;

- відділу соціальної роботи (якщо така структура передбачена, адже інколи ці функції виконує співробітник відділу позанавчальної роботи), який забезпечує супровід цієї категорії студентів, надання матеріальної допомоги, оформлення документів для отримання пільг, соціально-педагогічну підтримку, опікується питаннями поселення у гуртожитки тощо;

- відділу по роботі зі студентською молоддю в гуртожитках (якщо така структура передбачена), працівника (директора) студмістечка або окремого працівника відповідних служб адміністративно-господарської частини, які забезпечують поселення та підтримку сімейних студентів у гуртожитках;

- інших підтримувальних служб (юридичного відділу, відділу кадрів, психологічної служби тощо) та студентської юридичної клініки у забезпеченні юридичної підтримки та відстоюванні студентами цієї категорії їхніх прав, пільг, у тому числі й для дітей, а також наданні психологічної допомоги;

- організаційного та організаційно-методичного відділів (або інших аналогічних структур), які забезпечують оптимальне формування навчальних планів, зокрема контрольних заходів, практик, лабораторних занять, а також зручний і гнучкий розклад як складову підвищення відвідуваності занять і якісної підготовки студентів;

- деканатів з їх організаційною підтримкою упродовж навчання, сприянням у наданні студенткам, які мають дітей, індивідуального графіка навчання, що забезпечить можливість вільного відвідування занять, додаткові можливості для консультування, прийнятний графік контрольних-атестаційних заходів;

- кафедр – із високим науково-педагогічним рівнем викладачів, доступним і якісним методичним забезпеченням курсів, що дозволить студентці самостійно працювати над тими темами та розділами, заняття з яких вона не може відвідати, а також із доступним і якісним консультуванням з боку викладачів;

- інформаційної системи університету (від інформаційно-бібліотечного комплексу до он-лайн студії та загальної університетської інтернет-мережі) як додаткове забезпечення навчального процесу, можливість доступу до навчальної та наукової літератури через Інтернет, он-лайн лекції і консультування, можливість виконання лабораторних, практичних робіт у віртуальному режимі, доступність розкладу, інформації про заходи, меню і ціни в їдальні, запис на консультування та заняття з дітьми тощо;

- кураторського корпусу та заступників деканів із виховної та соціальної роботи, які забезпечують супровід, комунікації з викладачами та службами, ініціюють заходи і послуги;

- культурно-мистецького центру чи студентського клубу, спортивного клубу (центру), гуртків, студій, що ініціюють і забезпечують інформаційні, розважальні, оздоровчі та підтримувальні заходи, а також допомагають в адаптації та набутті студентами відповідних навичок;

- студентського самоврядування, в рамках якого працюють відповідні підрозділи, комісії, що забезпечують підтримку цієї категорії студентів, на підтримання ініціатив;

- відділу інформаційно-рекламної діяльності (прес-служби або іншого з подібними функціями), який забезпечує інформування колективу, поширення інформації про заходи, виготовлення відповідних інформаційно-рекламних матеріалів, роликів, афіш,

радіорепортажів, що дозволить об'єднати колектив навколо ініціативи і забезпечити відповідну соціально-психологічну підтримку (як цінностей та принципів, так і конкретних студентів та співробітників);

- волонтерських формувань зі студентів та викладачів, які надають допомогу в реалізації моделі на рівні університету;

- профспілкових організацій (співробітників та студентів), чії дії можуть доповнити роботу названих структур, зокрема з тих питань і напрямків, які не можуть з певних причин бути реалізованими адміністрацією ВНЗ (додаткова матеріальна допомога, оздоровлення, організація змістовного дозвілля, соціальна підтримка, додаткове харчування, подарунки, екскурсії тощо).

Наведений перелік структур і служб відображає вже існуючу практику у Сумському державному університеті і жодним чином не обмежує ініціативу і можливості та наявний досвід інших університетів. До того ж уже сьогодні інші ВНЗ мають споріднені практики, зокрема орієнтовані й на інші цільові групи, досвід реалізації яких може бути корисним у забезпеченні можливостей для студенток із дітьми у їхніх стараннях з отримання якісної професійної підготовки. Як, наприклад, у Сумському державному педагогічному університеті, де активно працює кафедра гендерної педагогіки і де акцент робиться саме на таку підготовку, що згодом може бути реалізованою й у майбутньому професійному зростанні, і у налагодженні сімейних стосунків. Тому основною і визначальною є принципова готовність працювати в цьому напрямку, а не наявність чи відсутність в університеті вже готової організаційної структури.

Що стосується кадрового забезпечення ініціативи, то наявні ресурси кожного ВНЗ цілком достатні для того, щоб усі без винятку кроки могли бути реалізованими. Насампередце – адміністрація вищого навчального закладу, яка працює на таких рівнях:

- прийняття рішень (проректор із виховної роботи, соціальних та гуманітарних питань тощо).

- роботи зі студентами (фахівці відділів позанавчальної діяльності, психологічних та соціальних служб університетів, викладачі, куратори груп);

- комунікацій, навчального процесу, інформаційного забезпечення.

Окрема зацікавленість та підтримка очікується з боку представників органів студентського самоврядування.

Загальну комунікацію, координаційну взаємодію в рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» здійснює проректор за напрямом (з виховної роботи, соціальних та гуманітарних питань).

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення

Додаткових фінансових витрат втілення моделі «Університет, дружній до сім'ї» не передбачає, оскільки мова йде про адаптацію вже існуючих структур та перерозподіл обов'язків працівників університету. Тим більше, що більшість питань, що стосуються супроводу студентських сімей та студенток, які мають дітей, регулюються відповідними нормативними документами. До того ж кожен університет планує і проводить різноманітні заходи в рамках морального, родинного виховання, формування здорового способу життя, а також спеціальні розважальні заходи і конкурси, на які планово (в межах означених відсотків, спрямованих на підтримку студентського самоврядування) виділяє кошти. Тому завдання стоїть швидше в площині додаткових акцентів та спрямування організаційної, позанавчальної та виховної роботи.

Проте за наявності можливостей додатково ВНЗ може забезпечити:

- пільги з оплати за навчання для студенток (і студентів), які мають дітей (якщо це передбачено відповідними контрактами і не суперечить чинним нормам);

- матеріальну допомогу (для студентів бюджетної форми навчання) тощо;

- укомплектування кімнат для тимчасового перебування дітей та забезпечення послуги догляду за дитиною;
- обладнання дитячих майданчиків (у тому числі і спортивних) біля гуртожитків, де мешкають сімейні студенти;
- поточні офісні витрати.

Основним напрямком роботи служб і волонтерів має бути пошук зацікавлених сторін і спонсорів для додаткової підтримки цієї категорії студентів, а також налагодження конструктивної співпраці з профспілками та іншими громадськими організаціями.

Ризики та механізми попередження

Зазначимо, що ініціатива «Університет, дружній до сім'ї», яка, зокрема, дозволяє створити рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками, є новою на теренах України. А тому викликає певні застереження, а її впровадження може бути пов'язане з певними ризиками. Серед таких зазначимо:

- недостатність мотивації адміністрації ВНЗ щодо опіки питаннями «приватного» характеру студентства та співробітників, особливо у часи, коли кризові явища в економіці та демографічні проблеми вимагають концентрації зусиль на інших напрямках. Гіпотетично адміністрація закладів має бути зацікавленою у благополуччі своїх студентів, оскільки це позитивно впливає на продуктивність їхнього навчання. Проте не завжди адміністрація вважає себе компетентною у вирішенні проблем «приватного» характеру і, відтак, займає відсторонену позицію. Крок до подолання такої ситуації буде підвищення мотивації адміністрації шляхом інформування з відповідної теми (на що, власне, і спрямована ідея написання цього посібника).

- панування стереотипів щодо неможливості вдалого поєднання навчання із сімейними зобов'язаннями, уявлення про те, що університет – це передусім навчальний заклад, а не місце для вирішення персональних проблем. Унаслідок цього відсутня належна гнучкість у курації, супроводі студентів із сімейними обов'язками. Крок до подолання – розвіювання стереотипів шляхом ознайомлення з сучасною науково-доказовою базою з відповідної теми, зокрема з досвідом роботи провідних європейських університетів.

- недостатня увага адміністрації до роботи зі студентською молоддю у напрямку особистісного зростання, сімейного виховання. Пріоритетність надається вихованню суспільно значущих сторін особистості (навчальна дисципліна, патріотизм, правова обізнаність тощо). Крок до подолання – організація додаткової виховної роботи зі студентами, спрямованої на особистісне зростання, формування навичок відповідального ставлення до створення сім'ї, збалансованого поєднання професійних та сімейних інтересів.

- насторожене і відчужене ставлення до будь-яких проблем, що мають гендерну складову через нерозуміння їх природи та рівня гостроти. Як результат, спроби уникнути діяльності, а тим більше – активності у цьому напрямку. Крок до подолання – ознайомлення із сучасною науково-доказовою базою і подальше інформування як менеджерського корпусу, так і викладачів та студентів з метою руйнування стереотипів та формування сприятливого гендерного середовища;

- пасивність органів студентського самоврядування у відстоюванні інтересів молодих матерів-студенток; віддання переваги проблемам навчання, актуальним лише для більшості студентів. Крок до подолання – підвищення їх мотивації шляхом інформування з відповідної теми, розширення їх повноважень та залучення до конкретних справ.

Модуль 7. Структурні компоненти моделі

Описані у попередньому модулі структурні компоненти моделі дружнього до сім'ї університету дозволяють простежити складність і багатогранність цього напрямку діяльності й водночас відображають системний характер цього підходу. Адже в університеті одночасно потрібно забезпечити весь комплекс підтримувальних умов для студентських сімей та студенток із дітьми, а також сформувати вільне від гендерних стереотипів середовище, в якому б формувались і поширювалися позитивні цінності і яке було б сприятливим для особистісного зростання.

Зрозуміло, що це проблема і завдання не одного дня. Тому ми говоримо про ініціативу, яку мають бути готові підтримати не лише адміністрація, а й викладацький та студентський склад університету. І ця ініціатива, як і університетський дух узагалі, має розширятись і транслюватися на нові й нові покоління студентів та викладачів, змінюючи на краще і себе самих, і університет, і все суспільство.

У рамках цього модуля більш детально проаналізуємо основні структурні компоненти моделі університету, дружнього до сім'ї, і важливість кожного з них у створенні можливостей для досягнення балансу між сімейними та навчальними обов'язками і, відповідно, умов для забезпечення якісної освіти для молодих матерів-студенток.

7.1. Гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті

Метою цього структурного елемента є втілення ефективної й одночасно зручної для всіх учасників моделі навчального та робочого процесу в університеті.

Гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті може містити:

- активне використання інтернет-технологій для забезпечення доступності навчальних та допоміжних матеріалів (розміщення посібників, навчальних та методичних відеоматеріалів, лекцій, завдань) для студентів;

- розроблення та впровадження у початковий процес власного програмного забезпечення з метою забезпечення його належної якості та візуалізації (віртуальні лабораторні роботи, тренажери, макети), що є необхідним для якісного засвоєння матеріалу та формування практичних навичок;

- використання нових технологій для забезпечення постійного контакту викладачів зі студентами в процесі вивчення дисциплін (он-лайн лекції, навчальні вебінари, комп'ютерне тестування, можливість виконання завдань через Інтернет, індивідуальні поштові скриньки викладачів та студентів, соціальні мережі тощо);

- дистанційне навчання як форма навчання з використанням комп'ютерних і телекомунікаційних технологій, яке може використовуватись як самостійна форма (навіть паралельно з денною формою), і як допоміжна – у разі, якщо студентка має дитину і не може відвідувати заняття. Так, цього року вперше в Україні Сумський державний університет відкрив доступ до більш ніж 400 дистанційних курсів, які містять не лише лекційний матеріал, десятки тисяч тестів, проблемні завдання, а й близько 2,5 тис. розроблених віртуальних тренажерів і віртуальних лабораторних робіт;

- індивідуальні графіки навчання, що дозволяють студенткам, які мають дітей, виконувати завдання згідно з навчальним планом у зручний час й у зручному режимі. Така форма дозволяє вільне відвідування занять, можливість перенесення контрольних заходів та практики, додаткове консультування тощо і є досить затребуваною у цієї категорії студенток;

- роботу на нових принципах інформаційно-бібліотечного комплексу, який стає не просто невід'ємною частиною університету, а однією з основних складових, що забезпечують сучасний навчальний процес. Якщо бібліотека працює на принципах

відкритості, а її ресурси та технології доступні з будь-якого куточка не лише університету, а й усього світу, це створює для студентів дійсно необмежені можливості для навчання і розвитку;

- систему організаційно-методичної підтримки навчального процесу, що передбачає відповідне методичне забезпечення та систему інформування студентів (нормативна база – накази, положення, графіки заходів та контролів, гнучкий розклад, заплановані консультації та індивідуальні заняття, чіткі програми та регламенти, оперативне інформування через інтернет-радіо тощо). Загалом така система не містить нічого принципово нового, проте за чіткої організації вона дисциплінує студентів, змушує їх більш відповідально ставитися до навчання і розраховувати свої сили та можливості, ефективно використовувати індивідуальні заняття та консультації.

Таким чином, якщо студентка готується стати матір'ю або вже має дитину, вона може скористатися зазначеними можливостями й отримувати якісну освіту. Адже гнучка організація навчального процесу дозволяє врахувати особливості кожної студентської сім'ї і кожної окремої ситуації, забезпечуючи всім, хто прагне стати справжнім фахівцем, саме той варіант роботи, який є найбільш прийнятним. До того ж вона є досить мобільною для того, щоб були враховані не лише потреби студентки, а й особливості спеціальності, за якою вона навчається (наприклад, журналістики, екології, маркетингу чи інформатики).

Повертаючись до тези щодо достатності існуючих у сучасному ВНЗ можливостей для поєднання сімейних та навчальних обов'язків, зазначимо, що за існування загальної, принципової готовності університету до формування і впровадження таких підходів до системи можуть бути **внесені й інші елементи**, зокрема структури (факультети, центри, відділи) підвищення кваліфікації, які дозволять студентам отримати додаткові знання з окремих напрямків, щоб, наприклад, ліквідувати відставання чи заборгованість під час поновлення після декретної відпустки або з метою вирівнювання курсів навчання батька чи матері. Або ж працюючи при університетах центри, які допомагають студентам набути додаткових знань та професій (наприклад, курси водіння чи перукарської справи), що дозволить не лише спростити повсякденне життя, а й допоможе у вирішенні питання поповнення сімейного бюджету за рахунок супутнього працевлаштування.

Особливість і **принципова важливість** цього структурного елемента полягають у його **гендерній незаангажованості й нейтральності**, що забезпечує дійсно рівні можливості для здобуття освіти для молодих матерів-студенток, оскільки нові технології та підходи роблять навчання «універсальним», а його гнучкість і варіативність дозволяють урахувати особливості саме цієї категорії студентів.

Таким чином, гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті є **основним, базовим компонентом моделі** дружнього до сім'ї університету, на якому базується весь комплекс підтримувальних умов для студентських сімей та студенток із дітьми. Адже відсутність стримувальних чинників у доступі до освітніх послуг забезпечує необхідну якість навчання. До того ж втілення зазначеного компонента дозволить молодій студентці-маті частково звільнити свій час для спілкування з дитиною і краще реалізувати себе у цій сфері. Це саме стосується і викладачів та співробітників із сімейними зобов'язаннями, які також можуть активно й успішно працювати, використовуючи весь комплекс підтримувальних умов.

У реалізації таких підходів до організації навчального процесу, як і всього комплексу підтримувальних умов, є істотна зацікавленість вищого навчального закладу, що проявляється у таких факторах:

- зростанні привабливості даного ВНЗ для студентів та викладачів;
- демонстрації інноваційності, прогресивності ВНЗ, прозорості його навчального процесу;

- формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі через втілення політики соціального партнерства і відповідальності шляхом підтримки сімейних студентів та працівників із сімейними зобов'язаннями;
- збереженні контингенту (студентів, співробітників) та підвищенні його якісних характеристик, а також забезпеченні сталого висококваліфікованого кадрового складу через поповнення його кращими випускниками.

Очікувані результати

Результатом упровадження гнучкої моделі навчального та робочого процесу в університеті буде не лише загальне підвищення якості самого навчального процесу і, відповідно, інноваційності та відкритості університету до нових технологій, підходів. Така організація – насамперед шляхом залучення та використання інтернет-технологій, поширення практик індивідуальних графіків тощо – сприятиме зняттю обмежень у доступі до навчальних ресурсів та орієнтації майбутніх фахівців уже в період навчання на аналогічні технології та підходи у професійній діяльності. До того ж молода студентка-мати отримає більше часу для самостійної роботи і для спілкування з родиною і дитиною зокрема.

Організаційно-функціональне забезпечення та кадровий потенціал

Системний і визначальний характер цього компонента моделі зумовлює необхідність об'єднання для його реалізації зусиль як адміністрації ВНЗ, так і зусиль структурних підрозділів нижчого рівня. Зокрема:

- **адміністрація ВНЗ** на рівні ректорату формує і виносить на затвердження вченої ради стратегічні напрямки розвитку, розробляє (відповідно до чинного законодавства та особливостей ВНЗ) нормативну базу, зокрема ту, що стосується створення та принципів функціонування відповідних підрозділів, центрів, а також можливостей навчання студентів за індивідуальним графіком, упровадження нових принципів роботи інформаційно-бібліотечного комплексу тощо;

- **деканати** ініціюють і організують роботу із впровадження нових форм організації навчального процесу, здійснюють оформлення (переведення) студентки на вільний графік (за потреби - індивідуальний план), будучи своєрідним посередником між студенткою та викладачем і створюючи комфортні умови для навчання;

- **центр підвищення кваліфікації, центр дистанційного навчання** в межах своїх функцій і напрямків роботи є допоміжними ланками і ресурсами, що сприяють в отриманні студентками із сімейними зобов'язаннями необхідних і додаткових знань та навичок. Особливість функцій цих підрозділів є як їх спектр, так і перманентний характер, оскільки молода студентка-мати або співробітниця ВНЗ матиме змогу і в період декретної відпустки, і після виходу на навчання/роботу, або після завершення навчання і під час безпосередньої професійної діяльності підвищити рівень власної кваліфікації, отримувати нові знання, додаткову освіту і бути успішною та конкурентоспроможною;

- **підрозділи та структури**, що на рівні ВНЗ забезпечують **організаційно-методичний та інформаційно-технічний супровід навчального процесу**, від яких в процесі реалізації завдань даного модуля не вимагається жодних додаткових зусиль, проте від професіоналізму яких і розуміння особливих потреб студенток з дітьми багато в чому залежить ефективність роботи всіх інших структур і рівнів;

- **студентське самоврядування** відповідно до законодавчо визначених завдань і напрямків діяльності є не лише посередником між адміністрацією і студентами, а й ініціює та допомагає у впровадженні нових форм і підходів для отримання студентами якісної освіти і ґрунтовних практичних навичок для майбутньої професійної діяльності.

Як і зазначалося вище, жодних додаткових кадрових ресурсів упровадження моделі дружнього до сім'ї університету не вимагає. Всі зазначені напрямки діяльності можуть бути успішно реалізовані наявним кадровим потенціалом за умови його вмотивованості й відповідальності.

Це саме стосується і матеріально-технічного та фінансового забезпечення, яке створюється і реалізується як таке, що розраховане для забезпечення якісної і сучасної підготовки всіх без винятку студентів та повсякденної педагогічної та наукової діяльності викладачів. Навпаки, реалізація ініціативи дозволить зберегти і збільшити контингент, активніше й ефективніше використовувати наявні технології і ресурси, що з часом даватиме іміджевий і безпосередній фінансовий ефект і розширюватиме можливості ВНЗ у втіленні нових технологій.

Комунікації, ризики та механізми попередження

Основними ланками, які мають і можуть забезпечувати комунікації в рамках реалізації зазначеного компонента моделі є деканати і студентське самоврядування, оскільки саме на цьому рівні функціонує найбільше документації та інформації і приймається найбільша кількість рішень. І саме на цьому рівні з'являються і найбільші ризики, пов'язані саме із завантаженістю працівників деканатів – від декана та його заступника до технічних працівників, що не сприяє їх мотивації до пошуку шляхів підтримки сімейних студентів та студентів із дітьми. Проте саме від деканатів, зокрема студентських, мають іти зацікавлений посыл й інформація, рекомендації, вимоги, які б підштовхували адміністрацію вищого рівня до впровадження гендерно-чутливих підходів і підтримувальних умов для якісного навчання студентів із дітьми.

Однак аналіз наявного стану справ навіть у ВНЗ, де вже не перший рік реалізуються, хоч і не повною мірою, зазначені ініціативи, показує поки що недостатню вмотивованість і активність керівництва факультетів, інститутів та деканатів. А студентське самоврядування, на жаль, найчастіше зосереджує свою увагу на організації розважальних заходів, а не на реальній роботі зі створення у співпраці з адміністрацією умов для якісного навчання. В той час як для реалізації моделі дружнього до сім'ї університету активна і зацікавлена участь саме студентського самоврядування є обов'язковою.

7.2. Створення у ВНЗ сприятливого середовища для дитини

Мета, мотивація та очікувані результати

Метою цього структурного елемента є створення в університеті умов, сприятливих для дитини, шляхом відкриття кімнати по догляду за дитиною чи кімнати тимчасового перебування, облаштування пеленальних місць, місць для дитячих колясок, дитячих майданчиків тощо. Таким чином, гнучка організація навчального процесу буде доповнена і підтримана додатковими кроками і заходами, які забезпечать можливості відвідування занять та вирішення інших питань студентками - матерями та співробітниками з дітьми.

У впровадженні цього елемента моделі дружнього до сім'ї університету зацікавлені як самі матері-студентки, так і університет, оскільки він може не лише створити більш комфортні умови для навчання цієї категорії студентів та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, а й розширити коло потенційних споживачів освітніх послуг та сприяти в перспективі покращанню демографічної ситуації в регіоні.

З урахуванням того, що переважна більшість студентських сімей має, як правило, маленьких дітей, які потребують постійної уваги матері або навіть грудного вигодовування, а також з огляду на те, що у більшості міст сьогодні є нестача дитячих садків, створення дитячого простору в університеті є необхідною складовою реалізації ініціативи. Такий крок дозволить молодим матерям-студенткам відвідувати навчання

разом із дитиною, залишаючи її під наглядом педагогів в університетській кімнаті по догляду за дитиною. Мама-студентка матиме змогу разом із дитиною відвідувати бібліотеку, їдальню, вирішувати різноманітні питання в інших підрозділах (деканат, бухгалтерія, відділ позанавчальної роботи, профком тощо), оскільки пересування по університету та найбільш часто відвідувані приміщення будуть адаптовані до потреб як матері, так і дитини.

Організаційно-функціональне забезпечення та кадровий потенціал

Основною складовою цього структурного елемента є створення в університеті кімнати по догляду за дитиною чи кімнати тимчасового перебування дитини у супроводі батьків чи родичів або без них (далі – Кімната). Залежно від зацікавленості керівництва навчальних закладів та організаційно-фінансових можливостей кожного університету така кімната може бути як одна, так і декілька. Наприклад, в основних корпусах, особливо якщо вони віддалені один від одного, а також при великих гуртожитках.

У кімнаті по догляду за дитиною передбачено перебування дітей (із супроводом чи без) на час відвідування батьками занять, перебування на робочому місці в університеті чи вирішення інших питань у стінах ВНЗ. Дітям, які перебувають у Кімнаті, мають бути забезпечені необхідний догляд і змістовне дозвілля.

Зазначимо, що створення простору, сприятливого для дитини і, відповідно, умов для досягнення балансу між виробничими (навчальними) та сімейними обов'язками, є поширеною практикою в Європі й визнається одним із пріоритетних напрямків у діяльності менеджерського складу провідних фірм та університетів, оскільки забезпечує необхідну мотивацію і комфортні умови для співробітників та студентів.

Оскільки для ВНЗ України кроки зі створення сприятливого середовища для дитини є новими, наші подальші тези, пропозиції та висновки ґрунтуються насамперед на узагальненні досвіду провідних європейських університетів та фірм, а також на результатах упровадження такого кроку у Сумському державному університеті в рамках проекту «Студентський лелека» (за підтримки ПРООН) та нинішнього проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» за підтримки Європейського Союзу.

У Кімнаті працюють соціальний педагог та волонтери зі студентів. Також передбачені розвивальні заняття за бажанням. Можлива робота із психологом. Як показує досвід роботи такої кімнати у Сумському державному університеті, оптимальний графік роботи – з 8.00 до 17.00 у робочі дні. Проте на час складання студентами сесії (як денної, так і заочної та дистанційної форм навчання) передбачене подовження робочого часу до 18-ї години, а інколи навіть - у суботу та неділю. Теплої пори року пропонується також перебування дітей на свіжому повітрі – спеціально обладнаному дитячому майданчику на території університету.

За необхідності батьки мають можливість залишати дитину на будь-який час (від 1 години для вирішення організаційних питань, пов'язаних із навчанням, до повного дня – поки знаходяться на заняттях). До того ж приймаються діти без жодних вікових обмежень. Також дозволяється одному з батьків чи іншим дорослим за необхідності залишатись у кімнаті з дитиною для допомоги персоналу.

Послуги з догляду за дитиною можуть бути або безкоштовними (рекомендується), або ж університети можуть встановлювати незначну плату (погодинну чи за іншими розрахунками, зробленими планово-фінансовим відділом на основі нормативних документів).

Зазначимо, що йдеться про кімнату тимчасового перебування дітей, а не про стаціонарний дитячий садок. Хоча й такі кроки можуть бути з боку великих університетів або їх об'єднань (подібну практику має багато європейських університетів). Тому вся нормативна база, яка стосується такої кімнати, формується на основі документів, що

регламентують діяльність вищого навчального закладу, і затверджується рішенням вченої ради. Зразок «Положення про центр підтримки сім'ї Сумського державного університету», в рамках якого діє Кімната, наводиться у додатку. Обов'язковою умовою є чітке формулювання вимог до діяльності персоналу та рівня їхньої відповідальності за життя і здоров'я дітей, які перебувають під наглядом.

Для комфортного і безпечного перебування дітей та забезпечення необхідного розвивального впливу у Кімнаті мають бути облаштовані щонайменше три функціональні зони:

- санітарна (туалет, умивальник, місце для сповивання);
- розвивально-ігрова (стіл, стільці, дошка, іграшки);
- відпочинку (спальне місце, манеж, годування грудьми).

Оскільки відвідування дітей не обмежене у часі, то організований режим роботи з дітьми відсутній. Кожна дитина самостійно обирає, чим вона хоче займатися (спати, гратися чи навчатися). Соціальний педагог пропонує форми роботи відповідно до віку і можливостей присутніх дітей. Виходячи з наявного досвіду, можна вважати оптимальною роботу в Кімнаті щонайменше одного соціального педагога та однієї особи з допоміжного персоналу. При цьому можуть залучатися студенти, які проходять педагогічну практику, або волонтери.

Психологічний супровід дітей, які відвідують кімнату, здійснює психолог. Психолог співпрацює з соціальним педагогом та батьками, консультуючи їх. На базі кімнати можуть проводитись як індивідуальні консультації, так і робота з невеликими групами молодих батьків для напрацювання необхідних навичок спілкування.

Харчування в Кімнаті не передбачене, тому батьки повинні самостійно планувати харчування дитини, яке може здійснюватися в університетській їдальні. Для цього їдальня повинна бути обладнана декількома дитячими стільцями для годування дитини, а також має пропонуватися спеціальне дитяче меню. Для старших дітей, як виняток, цілком допускається невеликий «перекус» і в Кімнаті, але за дотримання всіх санітарних умов (чисті руки, серветки, бутерброд, фрукти чи, наприклад, йогурт, за якість яких несе відповідальність мама або особа, яка приводить дитину). Для годування грудних дітей у Кімнаті відводиться спеціальне місце і за необхідності забезпечується додаткове консультування з боку фахівців.

Крім кімнати тимчасового перебування дітей, в університеті необхідно також передбачити у різних корпусах університету спеціальні місця в гардеробах для розміщення дитячих колясок. При цьому упевнитися, що ці місця є доступними для заїздів, а також забезпечують необхідну чистоту та виключають доступ до колясок та дитячих речей сторонніх осіб. Обов'язково мають бути обладнані колясочні кімнати чи куточки у гуртожитках, де мешкають сімейні студенти.

Бажаним і важливим кроком є обладнання на території університету дитячих майданчиків для прогулянок із дітьми. А ще краще – обладнання спеціальних спортивних майданчиків для спільних занять батьків із дітьми. Такі самі майданчики не зайве розмістити і поблизу студентських сімейних гуртожитків.

Необхідно зазначити, що впровадження цього елемента моделі дружнього до сім'ї університету є чи не найбільш затратним і організаційно, і кадрово, і фінансово. Проте керівництво університету має розглядати такі затрати як вигідні інвестиції в університет, у його кадровий потенціал, у розвиток громади і суспільства. До того ж безпосередні витрати можуть бути зменшені за рахунок пошуку резервів та оптимального використання вже існуючих можливостей. Не зайвим буде і пошук та використання донорської та спонсорської допомоги з боку замовників кадрів (провідних підприємств, банків), підприємців та органів місцевого самоврядування. Ця допомога може виражатись як у безпосередніх кроках, спрямованих на обладнання кімнати (допомога під час ремонту, придбання меблів та обладнання), так і у підтримці окремих напрямків роботи

(іграшки, аптечки та сповивальні засоби, бахіли, дитячі книжки чи канцтовари для занять та малювання).

Основним елементом кадрового забезпечення цього напрямку є виділення окремої штатної одиниці – посади соціального педагога. На жаль, штатним розкладом, який затверджується для ВНЗ, така посада не передбачена. Проте за характером діяльності робота фахівця Кімнати відповідає саме зазначеній кваліфікації. Адже функції працівника Кімнати виходять за межі звичайного фахівця-методиста чи допоміжного працівника кафедри або вихователя чи няні у традиційному дитячому садку. Працівник кімнати має вирішувати певні організаційні питання, ініціювати роботу батьків із психологом, допомагати студентам у вирішенні питань соціальної та юридичної підтримки тощо. Як варіант виходу з такої ситуації, забезпечувати функціонування Кімнати може провідний фахівець (фахівець 1-ї категорії) з відповідно зафіксованими функціональними обов'язками.

Особливою умовою у формуванні штату цього напрямку є відмова від будь-якої тимчасовості та роботи за сумісництвом. Фахівець, який виконує функції соціального педагога (наявність вищої педагогічної або психологічної освіти обов'язкова) має бути штатним працівником, і ця робота повинна бути його основною роботою. Соціальний педагог відповідає за роботу кімнати по догляду за дитиною, координує роботу волонтерів та допоміжного персоналу, готує навчальні та розвивальні програми роботи з дітьми різного віку. До того ж несе повну відповідальність за фізичне та психологічне здоров'я дітей, діє відповідно до затверджених та підписаних функціональних обов'язків і відповідних інструкцій. Обов'язковою є наявність санітарної книжки. У більшості випадків соціальний педагог є також і матеріально відповідальною особою, забезпечуючи збереження матеріальних цінностей Кімнати.

Допоміжний персонал залучається у разі необхідності, коли у кімнаті великий наплив відвідувачів (особливо в сесійний період) та для забезпечення окремих напрямків роботи Кімнати. Так, за ініціативи соціального педагога роботу з окремими дітьми може супроводжувати практичний психолог, для проведення творчих занять можуть залучатися керівники університетських гуртків та студій, для роботи з групами старших дітей (якщо є потреба в окремих іграх чи заняттях) – окремий фахівець чи волонтер. Мова йде про вивчення англійської мови, «спортивні хвилинки», заняття з малювання тощо.

Досвід роботи Кімнати у СумДУ дозволяє говорити і про закріплення у посадових інструкціях окремого працівника адміністративно-господарської частини функцій прибирання кімнати. Адже її облаштування вимагає дещо іншого, ніж звичне для інших приміщень, прибирання. Це обов'язкове вологе прибирання із застосуванням гіпоалергенних засобів (а в певні проміжки – і з дезінфікувальними засобами), застосування пилососа для килимового покриття та м'яких меблів, обслуговування біотуалету (якщо він передбачений) тощо. Контроль за прибиранням здійснює соціальний педагог.

Волонтери із студентів, які проходять педагогічну чи медичну практику, та інші бажаючі студентів та співробітники залучаються до догляду за дітьми на допомогу соціальному педагогу та під його наглядом. Робота волонтерів буде корисною і для розроблення навчальних та розвивальних програм, підготовки творчих занять, проведення активних ігор на свіжому повітрі тощо. Діють волонтери відповідно до розробленого та підписаного положення про діяльність волонтерської служби.

Практичний психолог, який є у кожному вищому навчальному закладі, залучається не лише до забезпечення сталої діяльності Кімнати, а й до інших заходів, спрямованих на створення дружнього до сім'ї середовища. У Кімнаті психолог здійснює психологічний супровід дітей, які в ній перебувають, спостерігає за тим, як діти комунікують між собою, наскільки вони швидко адаптуються до відмінних від домашніх умов, які проблеми виникають під час їхньої адаптації, як вони знаходять спільну мову з

ровесниками та дітьми старшого чи молодшого віку тощо. За результатами спостереження психолог пропонує рекомендації з роботи з дітьми як соціальному педагогу, так і батькам.

Одним з напрямків роботи психолога може бути організація батьківського клубу чи проведення ігрових тренінгів з малятами. Психолог діє відповідно до затверджених та підписаних функціональних обов'язків і в межах свого напрямку роботи несе відповідальність за психічне здоров'я дітей. Ці напрямки роботи фіксуються у Положенні про Психологічну службу.

У разі, якщо виділення окремої штатної одиниці для забезпечення постійної діяльності кімнати тимчасового перебування дітей є для ВНЗ проблемним, можна організувати роботу «тимчасової» кімнати, за потреби залучаючи до догляду за дітьми виключно волонтерів або вирішуючи питання догляду шляхом самоорганізації та чергування самих мам-студенток. Такий досвід є у деяких ВНЗ, наприклад на таких засадах працювала свого часу кімната при гуртожитку у Черкаській філії Національного університету культури та мистецтв. Проте цей крок може розглядатися лише як перший і дійсно тимчасовий. Адже як важливий елемент моделі дружнього до сім'ї університету є саме сталість і системність підходів у формуванні дружнього до дитини середовища. До того ж навіть у скрутній ситуації жодна мама не довірить свою дитину людині тимчасовій, а відтак, ненадійній, не кажучи вже про неможливість гарантування якісного супроводу і безпеки за тимчасовості рішень і персоналу.

Комунікації, ризики та механізми попередження

Загальне керівництво ініціативою у ВНЗ здійснює проректор із виховної роботи та соціальних питань. Проте в кожному ВНЗ можуть бути й інші варіанти за умов наявності у відповідального керівника відповідних повноважень для прийняття рішень і налагодження взаємодії з іншими структурами загальноуніверситетського рівня.

Проректор визначає принципові напрямки роботи, контролює роботу соціального педагога та практичного психолога або ж передає ці функції керівникові спеціального центру чи підрозділу (наприклад, Центру підтримки сім'ї). За координацію роботи відповідає відділ позанавчальної (чи соціальної) роботи, який допомагає в пошуку волонтерів, студентів-практикантів, здійснює співпрацю із профспілками, пошук партнерів та спонсорів. Координувати роботу також може гендерний центр (за наявності), який моніторить рівень дотримання гендерної рівності в університеті, здійснює підтримку молодих студенток-матерів.

Обладнання та облаштування простору, дружнього до дитини (облаштування кімнати, закупівля меблів, виготовлення стільців), здійснюються під керівництвом проректора з адміністративно-господарської роботи, відповідні працівники якої забезпечують також прибирання кімнати, створення необхідних санітарно-епідеміологічних умов (обслуговування санвузла, опалення, вентиляція, кондиціонування тощо).

Як ризики зазначимо вже окреслені проблеми з формуванням штату кімнати та пошуку волонтерів. Проте ці проблеми можна вирішити за наявності відповідної мотивації у керівництва та організації системної співпраці зі студентським самоврядуванням та студентською профспілкою. Саме студентська профспілка, на яку також покладені функції соціального захисту студентів, може істотно допомогти у формуванні волонтерського корпусу та заохоченні найбільш активних волонтерів.

На певному етапі перешкодою може бути і відсутність прийняттого приміщення (чи приміщень) для обладнання під кімнату тимчасового перебування дітей. Як виняток, такі приміщення можна шукати не в навчальних корпусах, а в гуртожитках, якщо вони не надто віддалені від місця навчання. Проте, крім зазначених санітарних вимог, потрібно враховувати і необхідність її оснащення телефоном та комп'ютером для роботи

соціального педагога (науково-методичної та спілкування з мамами у соціальній мережі) та для можливості запису на консультації тощо.

Створення спеціальних кімнат та обладнання інших зон для комфортного перебування у ВНЗ маленьких дітей стримується й іншими чинниками. Зокрема, в нормативних документах сьогодні ще не легалізовано створення дитячих садків і навіть функціонування спеціальних кімнат при вищих навчальних закладах. Проте і жодних заборон для впровадження такої форми роботи, як кімната по догляду за дитиною, не існує. В той же час існуючі суворі санітарно-епідеміологічні стандарти (прийняті ще у 30-х роках ХХ ст.), а також навчально-виховні норми для дошкільних навчальних закладів, звичайно ж, що ускладнюватимуть відкриття подібних закладів при університетах. Тому всі кроки щодо впровадженню цього компонента моделі потрібно здійснювати виважено і чітко. Як допоміжний інструмент можна враховувати та впроваджувати наявний досвід європейських країн.

Певні ризики пов'язані також і з відсутністю фінансової спроможності університетів у належному облаштуванні простору, дружнього до дитини, у ВНЗ. Іноді це може бути і не нестача коштів, а відсутність необхідної нормативної бази або певні обмеження. Адже державні вищі навчальні заклади не завжди можуть придбати ті категорії товарів, які потрібні для сталого і безпечного функціонування Кімнати. Як варіант можна використовувати власні ресурси, виготовляти необхідні меблі, активно працювати зі спонсорами. Хоча необхідно визнати, що відсутність досвіду ведення переговорів з потенційними спонсорами та фіндрайзи сьогодні також є істотним стримуючим чинником.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення

Як зазначалося вище, впровадження цього елемента моделі університету, дружнього до сім'ї, вимагає певних затрат.

По-перше, для функціонування кімнати по догляду за дітьми необхідно 1-2-кімнатне приміщення (відповідно до потреби), яке передбачало б можливість розподілу на три зони: санітарну, розвивально-ігрову та зону відпочинку.

Вимоги до таких приміщень є досить високими. По-перше, їх доступність для дітей та тих, хто їх супроводжує (наприклад, мам із колясками). Тому практично виключаються приміщення на високих поверхах, у далеких коридорах та незручних прибудовах. По-друге, якщо не існує можливості обладнати кілька кімнат, то одна має бути у корпусі, не надто віддаленому, а краще – у центрі університетського кампусу, щоб мами могли встигнути за час перерви побачитися з дитиною, погодувати «грудничка» чи просто підійти на консультацію з нагальних питань. По-третє, у самій Кімнаті або поруч із нею має бути необхідне санітарне приміщення (вода і туалет) для того, щоб ним могли скористатися старші діти або ж мами під час пеленання немовлят. Якщо таке приміщення буде віддаленим, виникнуть додаткові проблеми з персоналом, адже, працівник кімнати, ведучи одну дитину в туалет, має або залишити інших на волонтера чи іншого працівника, або ж вести з собою всіх, оскільки не має права залишити без догляду інших дітей.

Кошти, пов'язані з облаштуванням кімнати, можна залучити як за рахунок університету, так і за допомогою профспілкових організацій викладачів та студентів, а також шукаючи спонсорів, замовників кадрів чи грантодавців. Можна використати й можливості волонтерів у зібранні певних грошових сум та іграшок, матеріалів для творчих занять та забезпечення поточної діяльності.

У разі неможливості або нестачі коштів для сталого функціонування певні витрати, пов'язані з облаштуванням кімнати, можна частково покрити і за рахунок батьків. Проте необхідно наголосити, що оплата за послуги з догляду за дитиною повинна бути пільговою, оскільки сімейні студенти (цільова аудиторія) є малозабезпеченою категорією суспільства.

Витрати, пов'язані з оплатою праці персоналу кімнати (соціального педагога та психолога), покладаються на університет (можливо частково на батьків). Інший допоміжний персонал не потребує матеріальних витрат, оскільки як студенти-практиканти, так і волонтери працюють на безоплатній основі. У свою чергу, активні студенти можуть отримувати додаткові рейтингові бали із предметів, з яких робота в центрі зараховується як практика, а студенти-бюджетники також наприкінці року можуть преміюватися керівництвом ВНЗ.

Підсумовуючи, зазначимо, що принципово важливим під час формування бюджету цієї складової є розуміння вигод і переваг університету від її впровадження, які є хоч і віддаленими, проте досить важливими.

7.3. Інформаційно-консультаційна підтримка (психологічні, педагогічні, медичні, юридичні послуги)

Вибудовуючи модель особистості, здатної гармонійно поєднувати навчальні (виробничі) та сімейні обов'язки, ми зазначали істотний вплив на її формування навколишнього соціального середовища. Саме тому в структурі моделі дружнього до сім'ї університету необхідним елементом постає інформаційно-консультаційна підтримка. Метою діяльності у цьому напрямку є сприяння особистісному розвитку студентів, формування навичок поєднання сімейних та професійних обов'язків, створення толерантної, доброзичливої атмосфери у сім'ї та вирішення конфліктних ситуацій, пошук взаєморозуміння.

Реалізація цього напрямку роботи здійснюється насамперед через різноманітні механізми надання інформаційно-консультативних послуг, спрямованих на руйнування гендерних стереотипів, забезпечення психологічної підтримки сімейних студентів, підвищення рівня їх поінформованості, зокрема з питань батьківства. Це створить доброзичливе середовище у ВНЗ і допоможе матерям-студенткам поєднати успішне навчання і материнство та досягти необхідного балансу.

Очікувані результати

Запропонований механізм надання інформаційно-консультативних послуг, спрямований на підтримку сімейних студентів, дозволить підвищити загальну обізнаність студентів з гендерних питань, що сприятиме кращому розумінню ними власних ролей і можливостей, а отже, дозволить рівно розподілити гендерні ролі у сім'ї. Це буде важливим кроком у досягненні необхідного балансу навчання із сімейними обов'язками. Налагоджена інформаційно-консультаційна підтримка забезпечить сталу роботу ініціативи у навчальних закладах, формуючи не лише у сімейних студентів із дітьми, а й у широкого студентського загалу позитивне ставлення до сім'ї та родинних цінностей. Розширення даного напрямку роботи у бік медичного консультування, у свою чергу, сприятиме формуванню здорового способу життя та збереженню репродуктивного здоров'я молоді, що є надзвичайно важливим для суспільства і для кожної окремої людини.

Організаційно-функціональне забезпечення та кадровий потенціал

Організація механізму надання інформаційно-консультативних послуг спрямованих на підтримку сімейних студентів містить у собі такі елементи:

1) **психологічні консультації** з питань, що стосуються особистісного розвитку, спілкування, розв'язання конфліктів або проблем спілкування з дитиною, особливостей її поведінки тощо. При цьому психолог працює як із батьками чи іншими родичами, так і з окремими студентами чи молодим подружжям, а також із дітьми з певного віку (за погодженням з батьками).

Психологічне консультування як взаємодія психолога з клієнтом, у ході якого визначаються проблема, шляхи її вирішення, формуються нові моделі поведінки і людина отримує психологічну підтримку та душевний спокій, є важливою складовою винесеного в заголовок структурного елемента, оскільки сприяє активізації особистісного розвитку, без чого решта підтримувальних механізмів не будуть ефективними.

Консультації надаються працівниками психологічної служби вищого навчального закладу за запитом одного з батьків чи родичів дитини. В окремих випадках ініціатором роботи із психологом може бути сам психолог або соціальний педагог, який працює в кімнаті тимчасового перебування дітей і спостерігає певні проблеми у спілкуванні дитини з іншими або з батьками.

Зазвичай консультація триває 50–60 хвилин. У разі потреби подальшого індивідуального консультування організуються зустрічі щотижня, двічі на тиждень або згідно з іншим інтервалом залежно від необхідності. Всі рішення щодо подальшого консультування узгоджуються спільно клієнтом та психологом. Про час проведення першої зустрічі можна домовитися через електронну пошту, телефон або під час персональної зустрічі з психологом.

Найбільш поширеними формами роботи психолога є: індивідуальне консультування; сімейне консультування; психологічна діагностика; корекційно-розвивальна робота з дітьми. При цьому досвід роботи дозволяє виділити і найпоширеніші питання, з яких сімейні студенти звертаються до психолога. Це передусім питання, що стосуються міжособистісних стосунків, а також психології розвитку та виховання дітей різного віку.

Досить поширеною формою роботи є і on-line консультування. Поставити запитання психологам та отримати відповідь можна також через електронну пошту. Найбільш актуальні питання загального характеру психолог може розкрити у спеціальних міні-консультаціях на сторінках електронного бюлетеня чи на сторінці Психологічної служби на сайті університету.

Принципово важливою є організація роботи психолога на засадах коректності, конфіденційності та безкоштовності;

2) педагогічні консультації надає соціальний педагог за запитом одного з батьків чи родичів дитини. Ініціатива може йти також від самого соціального педагога або від практичного психолога, який спостерігає за дитиною та особливостями її спілкування з батьками чи іншими дітьми.

Консультування соціального педагога може здійснюватися різними методами і виконувати різні функції. Серед таких функцій можна назвати надання порад та рекомендацій з конкретних питань, надання підтримки щодо прийняття рішення та розв'язання проблеми або ж просто надання інформації, необхідної для прийняття студенткою (чи сім'єю) рішення. У деяких випадках соціальний педагог може працювати спільно із психологом (якщо сам фахівець не має додаткової психологічної освіти) або спиратися на його рекомендації.

Зазначимо, що консультування соціального педагога має свої особливості, які зумовлюють й інші методи та засоби. Так, найбільш поширеними й ефективними є інструктування та інформування, завдяки чому батьки можуть прийняти правильне рішення у конкретній ситуації. Серед інших методів і засобів можна назвати заохочення, переконання, критику, рольову гру, а також перегляд і аналіз відео- та аудіозаписів, творчих робіт тощо. Важливим є не сам метод, обраний для роботи з конкретним клієнтом, а розуміння соціальним педагогом особливостей проблеми і здатність донести її доступно і чітко, щоб вийти на необхідний результат – якомога повніше усвідомлення клієнтом (студентом чи студенткою, чи ними як батьками, чи бабусею) найважливіших аспектів та окремих деталей тієї інформації, яка необхідна у цій ситуації. І головне, щоб ті, хто звертається, самі прийняли рішення, а не педагог це зробив за них. Ще одним важливим принципом є подача інформації без оцінки клієнта, без урахування

особливостей клієнта, проте з урахуванням особливостей його проблеми, щоб уникнути супутніх проблем, зайвих емоцій і суб'єктивізму.

Зазначені акценти впливають із загальних вимог до діяльності соціального педагога. У нашому конкретному випадку ми можемо лише зробити певні зауваження стосовно важливості організації педагогічних консультувань. Адже найчастіше мова йде про молоді сім'ї та молодих батьків-студентів, які не завжди чітко усвідомлюють свій новий статус і батьківство яких також є не завжди усвідомленим. Тому різноманітні форми поширення інформації, ознайомлення із чинним законодавством, іншими нормативними документами, допомога у формулюванні проблеми та чіткі інструкції щодо поведінки в конкретних ситуаціях і конфліктах є досить актуальними для цієї цільової аудиторії. До того ж соціальний педагог працює іншими методами і не обмежений жорсткими умовами конфіденційності. Тому може використовувати для консультування різноманітні плакати, стенди з інформацією, засоби масової інформації, зустрічі та розмови з обізнаним і доброзичливим співбесідником тощо;

3) медичні консультації надаються на базі студентської поліклініки або ж медичних пунктів, які існують при кожному університеті. У разі, якщо в структурі університету є медичний інститут чи факультет, окремі консультації можуть надаватися студентами 5-6-го курсів під керівництвом викладачів. Така форма є досить ефективною і добре зарекомендувала себе у Сумському державному університеті. До того ж студенти на волонтерських засадах готують спеціальні добірки матеріалів з найбільш актуальних питань для електронного бюлетеня чи на спеціальні інформаційні стенди.

Найбільш поширені запити щодо медичного консультування стосуються особливостей догляду за маленькими дітьми (грудне вигодовування, діатез та інші алергічні реакції, прорізання зубів у дитини та відсутність апетиту тощо). Ще один напрям консультацій – це питання контрацепції та перебіг вагітності.

Зауважимо, що організація системи консультування в рамках ініціативи жодним чином не замінює повномасштабні консультації лікарів у поліклініках, а є допоміжною формою роботи. До того ж проведення таких консультацій на базі кімнати тимчасового перебування дитини дозволяє вчасно помітити певні негаразди у догляді за дитиною, а також спільно із соціальним педагогом окреслити як медичні, так і соціальні проблеми, які мають чіткі гендерні ознаки, та зацентувати увагу студенток на необхідності більш дбайливого ставлення до власного здоров'я;

4) юридичні консультації, спрямовані на підтримку сім'ї, можуть надаватися працюючими в університеті юристами (юрисконсультами), викладачами юридичного факультету, які є фахівцями в окремих галузях права, а також юридичними клініками, які сьогодні досить часто функціонують в університетах.

Так, у Сумському державному університеті Юридична клініка є окремим структурним підрозділом і створена як база для практичного навчання та проведення навчальної практики студентів старших курсів спеціальності «Правознавство». Послуги надаються шляхом надання усних та письмових консультацій студентами-консультантами під керівництвом викладачів юридичного факультету. Серед таких послуг можуть бути: надання юридичних консультацій у сфері цивільного, сімейного, трудового, житлового права, соціального забезпечення. Окремий напрям консультаційної та просвітницької роботи – це захист прав людини та проведення заходів із правової освіти населення, зокрема з питань забезпечення гендерної рівності.

Принципово важливим для цього напрямку роботи є доступність і безоплатність послуг.

Поряд із зазначеними формами та напрямками консультативної роботи вищі навчальні заклади можуть пропонувати і розвивати й інші, які відповідатимуть особливостям та потребам студентів вишу. У деяких ВНЗ це можуть бути додаткові консультації (як, наприклад, доповнення до медичних) з питань безпеки життєдіяльності та екології, якщо майбутня професія студентки-матері пов'язана з певними загрозами та

ризиками. Це можуть бути консультації або спеціальні заняття для покращання фізичної форми студенток або ж консультування, спрямоване на набуття навичок ведення бізнесу, тощо.

Консультування і підтримку з багатьох питань студенти також можуть отримати у профспілковому комітеті або в органах студентського самоврядування.

Інформація для сімейних студентів, консультування та обговорення проблем можуть бути зосереджені на сайті університету, у соціальних мережах, на форумах. Крім того, пропонується створення єдиного електронного ресурсу (сайт) ініціативи, де б поширювалась інформація про заходи в університеті, надавались он-лайн консультації, оголошення тощо.

Як і у попередніх випадках, додаткових кадрових ресурсів упровадження цього компонента моделі дружнього до сім'ї університету не вимагає. Всі зазначені напрямки діяльності можуть бути успішно реалізовані наявним кадровим потенціалом за умови його вмотивованості і відповідальності. Винятком є лише посада соціального педагога, про особливості статусу якого у вищому навчальному закладі йшлося у попередньому модулі.

Отже, забезпечення цього напрямку діяльності у вищому навчальному закладі реалізується силами:

- соціального педагога (або відповідального працівника відділу позанавчальної чи соціальної роботи);
- психологічної служби (практичного психолога);
- юридичної служби чи студентської Юридичної клініки;
- університетського медичного пункту (студентської поліклініки) чи окремого медичного працівника;
- профспілкового комітету (студентів та співробітників);
- студентської соціальної служби;
- студентського самоврядування;
- волонтерів зі студентів та співробітників, які мають відповідну кваліфікацію.

Додаткового матеріально-технічного та фінансового забезпечення цей напрям роботи не передбачає, оскільки надання консультативної допомоги входить до функціональних обов'язків фахівців зазначених структурних підрозділів.

Що стосується приміщень для надання консультацій, то вони у більшості випадків не вимагають спеціального додаткового обладнання. Ми виходимо з того, що функціонування в університеті психологічної служби вже передбачає наявність спеціального приміщення чи куточка для індивідуальних консультацій. Для роботи соціального педагога також є відповідні умови – або в кімнаті тимчасового перебування дітей або у відділі позанавчальної (чи соціальної) роботи. Це ж стосується і Юридичної клініки чи профкому, студентського ректорату (парламенту).

Обладнання цих приміщень необхідною для роботи оргтехнікою також не є проблемою для більшості ВНЗ.

Комунікації, ризики та механізми попередження

Система комунікацій та координації в процесі реалізації цього компонента формується на основі вже існуючих механізмів і досвіду кожного ВНЗ. Адже незалежно від того, на якому етапі становлення як дружнього до сім'ї знаходиться університет, консультативна робота проводиться його службами постійно. Зокрема й по відношенню до сімейних студентів та тих, хто має дітей.

У той же час повномасштабне втілення ініціативи вимагає надання такій роботі не лише системного характеру та доповнення її новими формами, а й посилення роботи з формування гендерних підходів для створення шляхом консультативної та тренінгової роботи сприятливого середовища для досягнення балансу між сімейним життям і навчанням та для усвідомлення студентками своєї ролі й місії.

Тому можна вважати цілком прийнятним координацію роботи щодо надання консультативно-інформаційних послуг з боку студентської соціальної служби, яка взаємодіє з відділом соціальної роботи та усіма іншими службами університету, адміністративними структурами та органами студентського самоврядування інститутів, факультетів. Служба також може взаємодіяти з підприємствами, установами та окремими громадянами для виконання завдань.

Метою діяльності студентської соціальної служби якраз і є сприяння розв'язанню соціальних питань та надання комплексу соціальних послуг студентам (у тому числі і з сімейних питань), створення сприятливих умов для їхньої самореалізації та самовдосконалення. До її структури входять: група консультативної долікарської допомоги зі студентів медичного інституту; група інформаційного забезпечення діяльності та організації юридичних та психологічних тренінгів; волонтерський загін та школа волонтерів для початківців; група зі здійснення соціального супроводу студентів пільгових категорій.

Перевагою такої форми координації є активна і відповідальна робота самих студентів. Якщо такої служби в університеті немає, функції координації може виконувати відділ позанавчальної роботи.

І все ж оптимальним з точки зору забезпечення системності цього напрямку роботи та якості надання консультативних послуг можна вважати загальне керівництво і координацію з боку проректора за підпорядкуванням.

Як основні ризики, що можуть ускладнювати впровадження цього компонента, потрібно назвати насамперед відсутність у студентів усталених традицій (досвіду) звернення за кваліфікованою допомогою до психолога, соціального педагога тощо. Звичка самотужки вирішувати життєві проблеми є сталою й укоріненою. Зазначений ризик можна попередити шляхом проведення пропаганди та поширення інформації про надання безкоштовних консультацій. Також можна розміщувати рекламу на факультетах, у медичних пунктах навчального закладу, друкованих виданнях ВНЗ, на сайті. Досить ефективними формами є розповсюдження брошур, буклетів, просвітницька діяльність серед педагогів і студентських рад, а також безпосередня робота кураторів, викладачів та студентського активу безпосередньо в студентських групах.

Є певні ризики і в діяльності соціального педагога у цьому напрямку, який має чітко усвідомлювати наявність певних бар'єрів у сприйнятті інформації (фізичних, соціально-психологічних, особистісних). Адже у процесі консультування, за яким має стояти виважене самостійне рішення окремої особистості чи сімейної пари, не може бути дрібниць. Важливими будуть і непристосоване приміщення, і відволікання соціального педагога на телефонні дзвінки чи на комп'ютер, і зосередження на одязі та зовнішності клієнта, не кажучи вже про обговорення інформації з іншими людьми, які можуть бути некомпетентними, або тиск із метою підштовхування до «правильного» рішення тощо. Все це може призвести до викривлення інформації і втрати її первісного значення, а також втрати довіри того, хто прийшов по допомогу. Це стосується і діяльності інших фахівців – юристів, медичних працівників, психологів.

Загалом мова йде про гарантування високого рівня професіоналізму і відповідальності тих, хто задіяний у наданні послуг у рамках цього компонента. Адже саме в цій площині, а не у площині матеріального чи фінансового забезпечення зосереджені основні ризики.

7.4. Промоція ініціатив моделі «Університет, дружній до сім'ї»

(пропаганда переваг балансу між сім'єю та навчанням, поширення культури рівних сімейних обов'язків)

Мета, мотивація, очікувані результати

Метою цього структурного компонента моделі дружнього до сім'ї університету є створення дієвих механізмів поширення інформації про завдання та переваги ініціативи серед зацікавлених осіб. Хоча стосовно ініціативи необхідно враховувати не лише потенційну зацікавленість студентів – як сімейних, із дітьми, і тих, хто лише планує створювати сім'ю та народжувати дітей, а й самого навчального закладу, якому впровадження таких підходів забезпечить необхідний рівень інноваційності та стабільності.

Налагодження системної промоції ініціативи, що може містити інформацію загального порядку та стратегічні плани, оголошення про поточні заходи та перелік послуг з широким використанням різних каналів інформації, зокрема електронних ресурсів (сайт ініціативи), використання ресурсів доступних ЗМІ, роботу зі студентським самоврядуванням, тощо, зробить ініціативу зрозумілою для широкого кола студентів та викладачів, а також широкої громадськості й забезпечить не лише її більшу підтримку, а й розширення кола потенційних учасників та користувачів послуг.

Крім збільшення відсотка користувачів ініціативи у ВНЗ, розроблений механізм дозволить додатково залучати спонсорів та волонтерів. А залучення в роботу ініціативи ширшого кола студентів дозволить формувати у них та їхнього найближчого оточення як позитивне сприйняття самої ініціативи, так і значущість сімейних цінностей та необхідність відмови від усталених гендерних стереотипів.

Організаційно-функціональне забезпечення та кадровий потенціал

Сучасний університет сьогодні – це потужний інформаційний комплекс, що спрямовує свою діяльність не лише на інформаційно-технічне забезпечення навчального процесу, а й на створення власного іміджу в регіоні та країні, поширення інформації про власні наукові досягнення, розробки, освітні та наукові послуги, спортивні та творчі успіхи тощо. Тому в кожному університеті існує один чи декілька підрозділів, які безпосередньо опікуються питаннями інформаційної чи інформаційно-рекламної діяльності.

Отже, необхідності у створенні та утриманні спеціальної структури, яка б реалізувала завдання промоції ініціативи, не існує. Ця робота може виконуватися вже існуючими службами за умови формулювання чітких принципів її здійснення та внесення до посадових обов'язків керівника чи окремих працівників відповідних доповнень та зобов'язань.

Як можливий варіант, розглянемо діяльність із промоції ініціативи **інформаційно-рекламного відділу**, який забезпечуватиме:

- розроблення концепції підвищення іміджу ініціативи «Університет, дружній до сім'ї»;
- формування та реалізацію рекламної стратегії ініціативи відповідно до рекламної стратегії університету;
- участь у реалізації внутрішньої комунікаційної політики університету, а також формування інформаційними засобами сприятливого внутрішнього клімату в колективі на принципах доброзичливості до сім'ї;
- ініціювання, планування, організацію інформаційно-рекламних заходів;
- медіа-супровід заходів, які проводить університет у рамках ініціативи;

- інформаційну підтримку відповідних сторінок web-сайта, програм на Інтернет-радіо тощо;
- установа та розвиток співробітництва із зовнішніми засобами масової інформації;
- налагодження інформаційного зв'язку з органами державної влади та місцевого самоврядування, підприємствами, організаціями, установами, громадськими об'єднаннями, бізнес-структурами тощо з питань, що стосуються впровадження ініціативи або її окремих компонентів;
- організацію і виготовлення рекламно-виставкової, сувенірної та рекламно-поліграфічної продукції, яка відображала б цінності ініціативи та її основні принципи;
- інформаційне висвітлення значущих подій, що стосуються ВНЗ, викладачів, студентів та співробітників, і, зокрема, організацію і проведення прес-конференцій, інтерв'ю та інших медіа-заходів за участі керівництва, співробітників та студентів університету з питань, що стосуються завдань та реалізації ініціативи.

Така різностороння і водночас спрямована діяльність відділу здатна забезпечити постійне і фахове інформування колективу університету та широкої громадськості, своєчасне поширення інформації про заходи, а також дозволить об'єднати колектив навколо ініціативи і забезпечити відповідну соціально-психологічну підтримку (як цінностей та принципів, так і конкретних студентів та співробітників).

Відділом інформаційно-рекламної діяльності не вичерпуються організаційно-функціональні резерви ВНЗ у забезпеченні промоції ініціативи. У межах своїх безпосередніх завдань та повноважень промоційну роботу може проводити й **інформаційно-бібліотечний комплекс**, розгортаючи спеціальні виставки літератури (з питань гендерної рівності, сім'ї та сімейних цінностей, психології, педагогіки, демографії тощо), готуючи усні журнали, читацькі конференції чи зустрічі з цікавими людьми.

Поширення інформації про завдання та переваги ініціативи, а також про переваги і ризики впровадження окремих компонентів можуть і **відповідні кафедри** – від традиційних гуманітарних до економіки, права, соціальної медицини, акушерства та гінекології тощо. Таку роботу можуть (і повинні) виконувати **факультети**, які, у першу чергу зацікавлені у соціальній захищеності та успішності своїх студентів й у збереженні існуючого контингенту. Більше того, саме з подачі факультетів на університетському сайті або на факультетських сторінках має з'являтися інформація про успішні історії та роль університету та факультету у створенні підтримувальних умов для здобуття професії молодими матерями студентками, кращий досвід і можливості досягнення балансу між навчанням та сімейними обов'язками.

Промоційна діяльність у рамках окремих напрямків реалізації ініціативи може входити до посадових обов'язків й інших структурних підрозділів. Так, психологічна служба, студентська соціальна служба, відділ по роботі зі студентською молоддю в гуртожитках, відділ позанавчальної чи соціальної роботи у своїй безпосередній діяльності, а також інформуючи про ті послуги, які вони надають, та можливості, які можуть бути забезпечені завдяки їхній діяльності, на власних інтернет-сторінках чи у соціальних мережах також поширюють необхідну інформацію і фактично просувають ініціативу та її цінності.

У створенні та поширенні інформації про ініціативу істотна роль відводиться і **студентському самоврядуванню та профспілкам**, а також структурам, які опікуються питаннями впровадження гендерної рівності (наприклад, **гендерні освітні та ресурсні центри**), центри підтримки сім'ї чи гуманітарної політики, студентські навчальні радіо- та телестудії тощо. У названих випадках акцент передусім має робитися на створенні такої інформації, яку потім могли б використовувати, тиражувати, поширювати й інформаційно-рекламний відділ, і зовнішні ЗМІ.

Окреслюючи саме такі аспекти, ми виходимо з оманливої на перший погляд простоти ініціативи, яка може видатися настільки ж легкою у реалізації. Як наслідок, вона

не сприйматиметься серйозно, і недостатньо продумана її промоція може зашкодити як університетові, так і конкретним студентам та суспільству в цілому. Адже існуючі стереотипи, які до цього часу фіксують гендерні ролі, потрібно доступно пояснювати й розвінчувати, а можливі втрати від нераціонального використання потенціалу жінок з вищою освітою не просто проголошувати, а підкріплювати конкретною і достовірною інформацією. Тому і матеріали, які будуть покладені в основу промоції ініціативи в цілому чи її окремих кроків, мають бути фаховими – як з точки зору їх змісту, так і з точки зору їх подачі. Тому ми й означили інформаційно-рекламний відділ як основного агента цього напрямку, проте у промоції ініціативи, як і у забезпеченні гнучкої організації навчального та робочого процесу, важливою є системна спільна робота всіх підрозділів і структур.

Комунікації, ризики та механізми попередження

Координує роботу із промоції ініціативи як структурного компонента моделі дружнього до сім'ї університету проректор, у полі відповідальності якого знаходиться інформаційно-рекламна діяльність.

Безпосередню повсякденну роботу здійснює відділ інформаційно-рекламної діяльності) або інший – за означеними функціями, який отримує новини, оголошення та іншу інформацію зі структурних підрозділів університету та розповсюджує її (через оголошення, газети, радіо, сайт ініціативи, зовнішні ЗМІ тощо).

Відповідальність за змістову частину інформації несе служба (або навіть проректор чи керівник центру), що безпосередньо визначена в університеті відповідальною за реалізацію ініціативи.

Саме на рівні налагодження комунікацій між структурами, що забезпечують промоцію ініціативи, закладені й найбільші ризики цього компонента. Вони обумовлені насамперед сталістю й укоріненістю стереотипів, зокрема гендерних, які зумовлюють або досить низький рівень інтересу до проблематики ініціативи, або ж певну упередженість у висвітленні її цілей та кроків щодо впровадження. Тому ризики є як у ймовірності потрапляння на широкий загал спрощеної і навіть вульгаризованої інформації або ж інформації, яка недостатньо актуалізує проблему, зводить її з гостро соціальної на рівень індивідуальних і «приземлених» проблем.

Інший рівень ризиків стосується недостатньої фаховості у виборі засобів поширення інформації та врахування їх цільової аудиторії. Внаслідок чого не вся необхідна інформація і важливі акценти стають доступними тим групам, на які вони розраховані, або, наприклад, від яких груп хотілося б отримати підтримку.

Позитивною стороною цього компонента є відсутність потреби у додаткових фінансових та матеріальних дотаціях. Адже зазначені відділи та структури активно функціонують у ВНЗ, тому достатнім буде до їх функціональних обов'язків додати роботу, спрямовану на зазначену аудиторію, та визначити відповідальних за якість наданої інформації. Оскільки основна цільова аудиторія віддає перевагу сьогодні інтернет-виданням та соціальним мережам, можна говорити і про певне здешевлення цього напрямку роботи. В той же час не можна забувати і про певні ризики цього рівня, що обумовлені недостатньо високою якістю університетських сайтів, особливо в частині їх мобільності й здатності швидко реагувати на події та оновлюватись, а також і нестачею фахівців, які б могли їх підтримувати.

Утім, перелічені ризики, як й інші, пов'язані з упровадженням будь-якої нової справи, є цілком природними і такими, що можуть бути подолані за системної і цілеспрямованої роботи.

7.5. Соціальна підтримка осіб із сімейними зобов'язаннями

Мета, мотивація та очікувані результати

Особливістю цього компонента моделі дружнього до сім'ї університету є його визначеність та регламентованість відповідними нормативними документами державного рівня.

У той же час у рамках чинного законодавства та з урахуванням особливостей і можливостей кожного вищого навчального закладу гарантована соціальна підтримка осіб із сімейними зобов'язаннями може бути підкріплена додатковими організаційними та інформаційними кроками. Їх реалізація не лише дозволить розширити спектр можливої допомоги та підтримки, а й сприятиме розвитку самого університету за рахунок удосконалення внутрішньої організації та нормативної бази, а також завдяки покращанню внутрішнього клімату та привабливості вишу для потенційних абітурієнтів.

Як наслідок, сімейні студенти та студенти з дітьми матимуть можливість отримати весь комплекс соціальної підтримки, в процесі реалізації якої буде вдосконалена внутрішня нормативна база і напрацьовані комунікаційні механізми, що будуть використані в реалізації інших завдань, які стоять перед університетом. До того ж така політика засвідчить державницький підхід і реальну соціальну відповідальність керівництва.

Організаційно-функціональне забезпечення

Виходячи з того, що більшість позицій, які стосуються соціальної підтримки сімейних студентів, регулюються на законодавчому рівні, все ж кожний ВНЗ реалізує таку підтримку в межах існуючих можливостей. Наприклад, гарантоване поселення сімейних студентів до гуртожитку залежатиме від того, які гуртожитки має кожен конкретний виш. Тому сім'я може отримати кімнату в сучасному гуртожитку з усіма зручностями або ж кімнату у гуртожитку коридорного типу з однією кухнею на весь поверх та загальною душовою кімнатою у напівпідвалі. Останній варіант виявиться досить складним для сім'ї, у якої є маленька дитина (і з точки зору зручності, і з точки зору витрат часу, і з точки зору необхідності час від часу залишати дитину саму або ж з нести її з собою на кухню чи до туалету). Тому як додатковий крок можна вважати доцільним під час планування поселення передбачити для сімей з дітьми кімнати, які б давали мінімально необхідний набір зручностей для догляду за дітьми.

Таку ситуацію ми наводимо лише як приклад, акцентуючи увагу на необхідності врахування специфічних потреб зазначеної категорії студентів. У той же час завдання стоїть більш широке і масштабне, і полягає у формуванні на рівні університету розгалуженої системи інформування, підтримки та взаємодії, що дозволить навіть в умовах обмежених можливостей задіяти всі можливі механізми й ресурси.

Першим кроком у створенні означеної системи має бути формування бази даних про студентів соціальних категорій і, зокрема, сімейних студентів та тих, хто має дітей. Така робота повинна починатися ще під час вступної кампанії, і зацікавленими сторонами у наявності зазначеної бази та її активному оновленні мають бути насамперед деканати та відділ позанавчальної (соціальної) роботи. Наступний крок – інформування першокурсників про існуючу у вищому навчальному закладі систему соціального захисту, включаючи стипендіальне забезпечення та соціальні стипендії, зокрема пільги з оплати за гуртожиток та на харчування, правила оформлення субсидій тощо. Таку інформацію необхідно донести до студентів у перші дні навчання. Наприклад, шляхом організації 1–2 вересня спеціальних зборів, організаційних зустрічей за участі представників деканатів, студентського самоврядування, профспілки та обов'язково – фахівця відділу позанавчальної (соціальної) роботи.

У Сумському державному університеті є цікавий досвід підготовки активістами студентського самоврядування у співпраці з відповідними підрозділами університету «Абетки першокурсника», яку кожен «новачок» отримує після посвяти у студенти і яка містить усю необхідну інформацію – від назви та розміщення корпусів та головних лекційних аудиторій до графіка роботи бібліотеки по видачі підручників і координат служб та підрозділів, що можуть допомогти студентам у вирішенні поточних питань (номери кімнат, телефони, прізвища та вказівки, з яких питань звертатися). Як наслідок, студент має необхідну й актуальну інформацію та адреси служб, де йому нададуть допомогу. До того ж абетка розміщується і на сайті університету чи деканатів і є доступною для всіх у будь-який час.

Додатковим ресурсом у забезпеченні соціальної підтримки є куратори академічних груп та заступники деканів із виховної та соціальної роботи, які впродовж усього часу навчання відстежують студентів соціальних категорій, організовують необхідне інформування та вносять доповнення до бази даних про зміни сімейного стану студентів, існуючі матеріальні чи психологічні проблеми. За необхідності – ініціюють зустріч групи чи окремих студентів із психологом, соціальним педагогом, юристом чи медичним працівником. Досить дієвою в організації такої роботи може бути і допомога старост груп старших курсів за умови, що вони відповідально ставляться до своєї роботи.

Важливим елементом у забезпеченні соціальної підтримки є і медогляд, який щорічно проходять студенти молодших курсів, а з деяких спеціальностей – і всі студенти. Проте медогляд стає дійсно підтримкою лише у разі його чіткої й неформальної організації. Для цього відповідні служби вищих навчальних закладів мають внести зміни до розкладу, щоб мінімізувати пропуски та зриви занять, залучити кваліфікованих фахівців, передбачити їхню організовану та злагоджену роботу і паралельну роботу лабораторії та флюорографії. Така організація означатиме і повагу до студентів, і можливість отримати максимальний профілактичний ефект та організувати надання медичної допомоги тим, хто її потребує. За наявності ресурсів деякі ВНЗ до того ж забезпечують і супутній огляд дітей, що є додатковим елементом соціальної підтримки.

Повертаючись до питання поселення в гуртожитки, можна також наголосити на необхідності як інформаційної роботи, так і налагодження чіткої системи розподілу місць та самої процедури поселення. Наприклад, шляхом упровадження рейтингової системи для формування контингенту мешканців та залучення студентського самоврядування для вирішення більшості організаційних питань. Адже, якщо за участі самоврядування та студентської профспілки на рівні університету прийняте Положення, яке фіксує всі «заслуги» студентів, то порушники наступного року не потраплять до гуртожитку. Саму процедуру поселення при цьому здійснюють не коменданти, а студенти, які якнайкраще знають усі проблеми й питання, що можуть виникнути. Тому найкращою демонстрацією соціальної підтримки, особливо для студентів з дітьми, буде попередньо передбачена наявність на одному майданчику в день поселення і самої комісії, яка видає ордери, і медичного працівника, який забезпечить огляд, і касира, щоб оформити оплату за проживання, і людини, яка супроводжує документи, пов'язані з військовим обліком, і студента-консультанта, який доступно і фахово розкаже про субсидії, пільги тощо.

Додатковим елементом соціальної підтримки для студентів, які проживають у гуртожитку, стане обладнання дитячого майданчика, куточка для зберігання колясок, по можливості – відведених безпечних місць на поверхах для ігор. І для всіх без винятку студентів із дітьми – кімнати тимчасового перебування дітей.

Важливим кроком у забезпеченні соціальної підтримки для студентів із сімейними обов'язками, що дозволить їм краще поєднувати ці обов'язки з навчанням, буде і належна організація харчування (за місцем навчання або при гуртожитках). Тому університет разом із профспілками має працювати над забезпеченням не лише загальної наявності їдальні, кафе чи буфетів, а й їх доступності та зручності їх послуг для студентів,

прийняттого графіка роботи та меню, бажано й дитячого, цінової політики, можливості взяти готові страви із собою тощо.

Таким чином, основна теза, що відображає суть вимщеподаного елемента, стосується саме використання організаційних механізмів для реалізації всіх без винятку кроків, зокрема і розроблення внутрішньої нормативної бази, яка окреслюватиме ці механізми та фіксуватиме відповідальність.

Кадровий потенціал, комунікації, координаційна взаємодія

Зазначена вище особливість цього елемента моделі визначає і його вже існуюче у кожному ВНЗ кадрове забезпечення. Загальне керівництво діяльністю у цьому напрямку здійснює проректор із виховної та соціальної роботи, у компетенції якого знаходяться питання стипендіального забезпечення, матеріальної допомоги, поселення в гуртожитки, взаємодія з профспілками та органами студентського самоврядування.

Безпосередню роботу з організації соціальної допомоги студентам соціальних категорій та студентам із сімейними обов'язками супроводжує начальник відділу позанавчальної (соціальної) роботи. Навіть у разі, якщо масштаби ВНЗ не передбачають існування спеціального відділу, посада фахівця, який виконує ці обов'язки, є «захищеною» і його повноваження чітко визначені. Ще одну частину роботи забезпечує директор студмістечка або начальник відділу по роботі зі студентською молоддю в гуртожитках (або інший працівник, який безпосередньо організовує цей відрізок роботи).

Координуванням діяльності щодо забезпечення соціальної підтримки студентам із сімейними зобов'язаннями може займатися студентська соціальна служба, яка через залучення профспілок (студентської, співробітників), активістів студентського самоврядування могла б маючи всю інформацію про потреби студентів, об'єднувати зусилля з вирішення цих проблем.

Зазначимо, що об'єднання зусиль різних структур та організацій є в даному випадку принципово важливими. Тимчасом чинна законодавча база інколи не дозволяє вирішити деякі поточні питання, на які у ВНЗ є і кошти, і бажання. Адже йдеться про бюджетні кошти. Тому у розв'язанні таких питань допомога профспілок є вирішальною. Наприклад, щодо оздоровлення сімейних студентів та їхніх дітей, у придбанні одягу чи необхідного реквізиту (спортивного чи для дитячих вистав), подарунків до свят, культпоходів, екскурсій тощо. Тому важливим кроком, що забезпечить необхідну взаємодію, ми вважаємо підписання колективних договорів між профспілковими організаціями співробітників й студентів та адміністрацію, а також відповідних угод між студентськими профспілками та органами самоврядуванням.

Окремо необхідно підкреслити і важливість розвитку волонтерського руху та пошук додаткових джерел і ресурсів. Зокрема, налагодження конструктивних зв'язків з підприємствами та приватним бізнесом дозволить не лише доповнити існуючу систему державної соціальної підтримки молодих студентських сімей, а й вибудувати сталі зв'язки, які допоможуть у майбутньому працевлаштуванні випускників.

7.6. Програми зі збереження здоров'я у ВНЗ на робочому місці

Мета, мотивація та очікувані результати

Підкреслюючи важливість для молодих матерів-студенток знаходження балансу між навчанням та сімейними обов'язками, ми зазначали об'єктивну загрозу зростання їх навантаження за рахунок укоріненості існуючих сьогодні стереотипів, що не сприяють рівному розподілу домашньої роботи та роботи з догляду за дитиною. Істотно гальмують досягнення балансу (і навіть спроби його пошуку) й певні особистісні характеристики студенток, відсутність навичок самоорганізації та дисципліни тощо. Все це згодом веде до значних переважань та стресів, що згубно впливають на самопочуття та здоров'я як

студентки, так і дитини. Не останнє місце у колі визначених проблем посідають і питання репродуктивного здоров'я студенток та формування навичок планування сім'ї. Тим більше, що всі ці прояви розгортаються на фоні поширеної традиції байдужого ставлення до власного здоров'я та загальних низьких позицій здоров'я в системі цінностей українського суспільства. Зокрема, у схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2011 року № 828-р Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми розвитку фізичної культури і спорту на 2012–2016 р. р. наголошується: «Спосіб життя населення України та стан сфери фізичної культури і спорту створюють загрозу та є суттєвим викликом для української держави на сучасному етапі її розвитку...» [<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/828-2011-p>].

Тому ініціатива дружнього до сім'ї університету як необхідний структурний компонент передбачає розроблення та впровадження у вищому навчальному закладі різноманітних програм, націлених на збереження здоров'я. Такий підхід повністю відповідає загальнодержавній політиці.

Реалізація цього компонента дозволить:

- цілеспрямовано формувати й підтримувати у студентів навички здорового способу життя;
- компенсувати згубний вплив подвійного навантаження на студенток;
- залучати не лише студентів, а й їхніх дітей до занять спортом та активних форм дозвілля;
- підвищити рівень поінформованості студентів та співробітників з питань репродуктивного здоров'я та сформувати відповідальне ставлення до планування сім'ї та батьківства;
- розвивати дух змагальності та колективізму;
- формувати у студентів (а згодом – й у дітей) потреби у здоров'ї як життєво важливій цінності;
- сформувати здорове середовище навчання та спілкування як частину культури особистості та загальної культури.

Результати просування у цьому напрямку, як й інші кроки у втіленні ініціативи, забезпечать навчальному закладові ефект, що виходить за межі окремого напрямку чи заходу. Це буде свідченням реальної інноваційності й соціальної відповідальності вишу, оскільки гарантуватиме:

- збереження зміцнення здоров'я працівників/студентів та їхню високу розумову і фізичну працездатність;
- формування структури та потреби здорового способу життя;
- розбудову спортивно-оздоровчої інфраструктури навчального закладу;
- зменшення потенційних втрат навчального та робочого часу за рахунок покращання здоров'я учасників;
- позитивний соціально-психологічний клімат у колективі;
- можливість майбутнім фахівцям упродовж усього життя здійснювати ефективну професійну діяльність, що базується на пріоритеті здоров'я (як фізичного, так і психічного та соціального).

Організаційно-функціональне забезпечення та кадровий потенціал

Принципово важливим у цьому контексті є підхід до впровадження програм зі збереження здоров'я на основі розуміння здоров'я у всіх його складових. Адже за визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, «здоров'я є станом повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не лише відсутністю хвороб і фізичних вад». Тому всі ці складові, що відображають складність і багатогранність самопочуття людини, мають аналізуватись як невід'ємні одна від одної, а програми зі збереження здоров'я мають враховувати цю багатогранність і взаємопроникність.

Інше зауваження, яке зробимо на початку модуля, стосується термінології, яку ми використовуватимемо. У науковій літературі цілком сталим є поняття «здоров'язберігаючі технології», під якими розуміють усі напрями діяльності щодо формування, збереження та зміцнення здоров'я [4].

Такі технології передбачають:

- сприятливі умови навчання (відсутність стресових ситуацій, адекватність вимог, методик навчання та виховання);
- оптимальну організацію навчального процесу (відповідно до вікових, статевих, індивідуальних особливостей та гігієнічних норм);
- повноцінний та раціонально організований руховий режим.

Проте для характеристики ініціативи дружнього до сім'ї університету та діяльності з реалізації її компонентів методологічний потенціал поняття «здоров'язберігаючі технології» є недостатнім, оскільки увага концентрується саме на технологіях, діяльності щодо впровадження та реалізації окремих напрямків роботи. В той час як поняття «програма», з нашої точки зору, має більш широке значення і містить у собі як елемент технології (як алгоритм), так і концептуальність, ідеологію. З урахуванням зазначених уточнень програми зі збереження здоров'я будемо розуміти як комплекс узгоджених заходів та принципів, які спрямовані на досягнення конкретних цілей у сфері збереження здоров'я і реалізуються в терміни та ресурсами, які цим цілям і принципам відповідають.

Виходячи з цього, програми зі збереження здоров'я у дружньому до сім'ї університеті мають базуватись не лише на загальнолюдських правах та цінностях, а й на принципах, які ми визначали як базові принципи балансу між роботою (навчанням) та життям. Це - гендерна рівність, благополуччя та якість життя, свобода вибору та кращі інтереси дитини. До того ж ці програми є комплексними за своєю суттю, оскільки допомагають розвитку особистості як цілісності – у єдності її фізичних, психічних та соціальних якостей. Тому принцип системності також розглядаємо як основоположний.

Зазначені принципи мають бути покладені в основу організаційного забезпечення програм. Йдеться насамперед про врахування реальних прав, потреб та інтересів як кожної цільової групи, так і кожної студентки (студента) зокрема. Тому першим кроком у напрямку розроблення та впровадження програм зі збереження здоров'я буде детальний аналіз існуючої в університеті ситуації, на результатах якого будується (уточнюється, корегується) програма чи її окремі розділи, напрямки). В основу такого аналізу можуть бути покладені і результати щорічного медогляду студентів та співробітників, і результати спеціальних соціологічних опитувань, і спостереження кураторів академічних груп та заступників деканів, і побажання кафедри фізичного виховання, і результати обстеження стану матеріально-технічної бази ВНЗ на предмет можливості забезпечення тих чи інших заходів, і оцінка фінансових можливостей та можливостей залучення спонсорів, партнерів тощо. Не останню роль у проведенні такого аналізу та розробленні програм відіграють і профспілки та студентське самоврядування, які за своїм призначенням покликані захищати права й інтереси членів колективу та сприяти створенню комфортних умов для навчання та змістовного дозвілля.

Наступним кроком має бути визначення оптимальних форм, через які реалізуватимуться завдання програми. Принципово важливим є орієнтація не на просту масовість, якою так зручно звітувати, а на активну роботу кожного учасника на всіх етапах реалізації програми. Принцип зацікавленої участі є визначальним для досягнення необхідного результату, який, як було зазначено вище, має містити не лише «фізичні» характеристики.

Тому в процесі підготовки та проведення заходів мають бути враховані й індивідуальні особливості та інтереси окремих учасників процесу підготовки, і гендерний баланс робочих груп, і особливості лідерства призначених (пропонованих) керівників цих груп, і можливості для неформального спілкування, і обов'язковий простір для нових ідей,

пропозицій, підходів, без якого неможливим є реальне студентське життя. В комплексі застосування таких підходів дозволить не лише забезпечити необхідну фізичну активність та поширення корисної інформації, а й неабиякий соціальний ефект за рахунок створення додаткового простору для конструктивного і творчого спілкування, обміну як інформацією, так і емоціями, народження нових ідей і нових лідерів.

У рамках цього дослідження ми не аналізуємо весь спектр можливих і вже впроваджуваних у вищих навчальних закладах програм зі збереження здоров'я. З площини нашого аналізу ми свідомо виводимо значну і важливу роботу, безпосередньо спрямовану на підтримку фізичного здоров'я, рухової активності. Мотивом такого кроку є не бажання принизити її роль, а перш за все бажання сконцентрувати увагу на тих формах, які доповнюють традиційну роботу з підтримки фізичного здоров'я і розширюють можливості впливу за рахунок концентрації навколо проблем, що мають істотну соціальну, ціннісну складову.

Спираючись на досвід роботи Сумського державного університету, серед ефективних програм зі збереження здоров'я назвемо насамперед такі:

- «Здоровий спосіб життя»;
- «СНІДу – Ні! Наркотикам – Ні!»;
- «Відповідальне батьківство»;
- «Здорове харчування»;
- «Програма протидії насильству»;
- «Проти тютюнопаління»;
- «Гендерне спортивне орієнтування»;
- «Репродуктивне здоров'я та планування сім'ї»;
- «Підтримка грудного вигодовування»;
- «Ми – разом, ми щасливі!» та інші.

Зазначимо, що деякі з названих програм реалізуються практично у кожному вищому навчальному закладі. До того ж у кожному ВНЗ існують свої традиції проведення таких заходів з уже усталеними формами, ритуалами, переліком можливих учасників, гостей і навіть стабільним кошторисом. Жодним чином не нав'язуючи власний досвід і не прив'язуючись до назв, усе ж наголосимо на незвичності деяких із названих програм для вищих навчальних закладів. Та й у рамках програм, назви яких є традиційними і звичними, як, наприклад, «Здоровий спосіб життя», кожен ВНЗ може знайти актуальний і цікавий саме для нього аспект і прийнятні форми роботи. Наприклад, у СумДУ ця програма містить і традиційні міжфакультетські та внутрішньофакультетські спортивні змагання до Днів факультетів, і «Веселі старти» за участі викладачів та гостей, і військово-спортивний конкурс «Нумо, хлопці!», і комплекс зимових спортивних розваг «Спортивна зима», і Дні здоров'я, і походи та туристичні зльоти (факультетів, гуртожитків), і конкурс стіннівок «Здоровим бути модно», й інші заходи.

Головним під час розроблення програм є чітке формулювання завдань, на досягнення яких вона спрямована, визначення цільових груп та доступних засобів реалізації завдань. Так, у ході розроблення програми «Здоровий спосіб життя» як основне ставилося завдання залучення якомога більшої кількості студентів, викладачів та співробітників до активних занять спортом та формування навичок здорового способу життя. Базовими принципами стали масовість, постійність, доступність та демократичність. Реалізація цих завдань та принципів дійсно вже упродовж тривалого часу дозволяє кожному факультету чи іншому структурному підрозділу визначити ті заходи спортивного, інформаційного чи розважального характеру й ті рівні участі у них, що відповідають масштабам, віковим чи гендерним особливостям підрозділу, дозволяють врахувати графік роботи та інтереси потенційних учасників. А одним з додаткових позитивних чинників є активна позиція профспілкових комітетів, які підтримують ці програми як організаційно, так і матеріально, піклуючись про необхідний інвентар, заохочувальні призи тощо.

На таких самих принципах розробляються та реалізуються й інші програми за обов'язкового врахування особливостей цільової групи та завдань кожної із програм. Так, наприклад, програма «СНІДу – Ні! Наркотикам – Ні!» не може носити такого масового характеру, як «Здоровий спосіб життя». До того ж вона може бути навіть її складовою. Проте з урахуванням значущості та ризиків потрібно чітко продумати прийнятні форми роботи, зробити акценти не стільки на викладацький склад, скільки на студентів, запросити авторитетних фахівців.

Реалізація цієї програми також може містити масові заходи – акції, ходу безпеки, флеш-моби тощо. В той же час основний акцент бажано робити на інформаційні та застережні форми, «достукуючись» до свідомості та відповідальності кожного учасника. З урахуванням стратегічних завдань ініціативи дружнього до сім'ї університету особливо важливим є розуміння молодими людьми відповідальності не лише за власне життя та здоров'я, а й за життя та здоров'я інших людей, у тому числі в власній родині, дитини.

Виходячи з того, що втілення ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї» вимагає спільних системних зусиль, доцільним є і реалізація програми «Відповідальне батьківство». Ця програма є яскравим зразком упровадження перспективних способів вирішення проблемних ситуацій, перенесення акцентів зі співчутливо-практичних (тобто конкретної, індивідуальної допомоги у кризовій ситуації) на інтелектуальні, раціонально-узагальнювальні, профілактичні дії та формування вміння і готовності правильно й відповідально будувати стосунки і виховувати дітей.

У рамках нашої програми можна спланувати цілий комплекс заходів, який передбачатиме активне залучення і студентів молодших курсів, і старшокурсників, і викладачів, і фахівців з різних сфер – лікарів, психологів, педагогів. До того ж цей напрям дає широкий вибір аспектів, на яких можна зосередити увагу кожної групи учасників. Серед можливих форм роботи – проведення дебатів для студентства «Батьківство чи кар'єра?» з акцентуванням уваги на економічних, соціальних, гендерних аспектах проблеми.

Одним із напрямів роботи може бути проведення спільно із психологічною службою семінарів-тренінгів «Мама–тато–школа». Хороший ефект може дати і проведення фото-конкурсу та конкурсу есе серед студентів «Батьківство – це сучасно», фотоконкурсу з нагоди Дня батька «Кращі татусі університету». Студенти також із задоволенням працюють над створенням відеороликів на тему «Тато, мама і я – студентська сім'я», «Вчимося разом», «Студентська сім'я: щасливі разом». Цікавою й ефективною, як показує досвід, може бути і кампанія з піднесення іміджу сім'ї – проведення низки заходів у рамках «Сімейного передноворічного марафону» (виїзне театралізоване привітання дітей зі студентських сімей з Днем Святого Миколая, новорічна вистава для дітей, сесія спеціалізованих передноворічних майстер-класів для дітей студентів та співробітників із виготовлення сувенірів власноруч тощо).

Якщо у вищого навчального закладу є реальна зацікавленість у формуванні дружнього до сім'ї середовища, можна запропонувати внесення зазначеної тематики і до інших програм. Наприклад, у ході проведення на базі Сумського державного університету молодіжного фестивалю соціальної реклами було передбачено спеціальну номінацію, присвячену питанням гендерної рівності та відповідального батьківства. Вона викликала неабиякий інтерес в учасників, а роботи переможців трансливалися на обласних телеканалах, що мало значний позитивний резонанс.

Окремої уваги потребує програма підтримки грудного вигодовування, що виступає однією зі стартових складових (за визначенням ВООЗ – як кращий старт життя) програм зі збереження здоров'я у рамках ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї». Ця програма може реалізовуватись як окрема, а також як напрям у межах інших, більш масштабних програм. Але за будь-якого варіанту реалізація цієї програми має свої складності та особливості й передбачає:

- створення інформаційно-сприятливого в даному контексті середовища;

- облаштування можливостей (необхідних зручностей) для годування грудьми безпосередньо у закладі;
- забезпечення регулярних перерв під час навчання/роботи для годування немовляти грудьми або зціджування грудного молока (право, прописане у Кодексі законів про працю України).

Зазначені позиції є принципово важливими, оскільки:

- перерви для годування грудьми важливі для того, щоб жінка могла продовжувати годувати грудьми свою дитину після повернення на навчання/роботу (дослідження ВООЗ демонструють, що немовлята отримують численні переваги від грудного вигодовування);
- оптимальна організація грудного вигодовування зменшує кількість і тривалість «лікарняних» відпусток, оскільки захищає немовлят, дітей раннього віку та самих жінок-годувальниць від захворювань;
- жінки реалізують своє право на грудне вигодовування та право на працю.

Крім того, втілення даної складової у програми зі збереження здоров'я у закладі демонструє студентам/співробітникам, що організація з повагою ставиться до вибору своїх підопічних та сприяє реалізації потреб сім'ї. Заходами на підтримку грудного вигодовування у закладі можуть стати створення груп підтримки грудного вигодовування або переадресація до організацій, які надають відповідну консультативну підтримку, пропаганда грудного вигодовування у середовищі майбутніх та молодих батьків, інших зацікавлених осіб, а також гнучка організація навчального/робочого процесу.

Детальний аналіз кожної з перелічених вище програм не передбачений масштабами даного модуля. Тим більше, що деякі з них, як, наприклад, програма «Репродуктивне здоров'я та планування сім'ї» є досить масштабною і комплексною і виходить за межі конкретного навчального закладу, оскільки передбачає залучення фахівців та значну роботу «на підходах» до навчального закладу – зі школярами, батьками, членами родин студентів тощо.

Усі зазначені програми не потребують спеціального кадрового забезпечення і реалізуються у вищому навчальному закладі силами відповідних структурних підрозділів – відділу позанавчальної (соціальної) роботи, спортивного клубу або іншої структури, що опікується організацією спортивної та спортивно-масової роботи, іноді – кафедрою фізичного виховання. У деяких ВНЗ значну частину роботи у цьому напрямку виконують центри підтримки сім'ї, гендерні центри, психологічні служби, рідше залучається персонал оздоровчо-профілактичних центрів.

Ще однією ланкою кадрового забезпечення програм зі збереження здоров'я є рівень заступників деканів із виховної роботи та зі спортивно-масової роботи. Принципово важливим для успішної реалізації програм є налагодження співпраці з профспілковими організаціями та студентським самоврядуванням. При цьому саме від студентського активу – студентських деканів, спорторгів і культоргів факультетів та академічних груп – має йти ініціатива щодо розроблення та впровадження нових програм та заходів, створення нових гуртків, спортивних секцій. Вони ж є і основним організаційним ресурсом у реалізації цих програм. Передбачається також активна робота студентської соціальної служби, волонтерського корпусу.

Комунікації, ризики та механізми попередження

Загальне керівництво впровадженням програм зі збереження здоров'я у ВНЗ здійснює проректор із виховної роботи та соціальних питань. Проте в кожному університеті можуть бути й інші варіанти за умов наявності у відповідального керівника відповідних повноважень для прийняття рішень і налагодження взаємодії з іншими структурами загальноуніверситетського рівня. Ми наголошуємо на ролі саме проректора, оскільки при передачі даних повноважень, наприклад, директорів спортивного клубу чи

завідувачеві кафедри фізичного виховання може бути втрачена не лише можливість забезпечення комплексного характеру даних програм, але з часом і концентрація їх на фізичній складовій та зниження ефективності. Не завжди буде витримана і гендерна складова програм, яка є принципово важливою для просування ініціативи дружнього до сім'ї закладу.

Проректор визначає принципові напрямки роботи, контролює роботу з розроблення програм, дає доручення окремим службам та підрозділам, зокрема й щодо моніторингу діяльності з окремих напрямків.

За координацію роботи відповідає відділ позанавчальної (чи соціальної) роботи, який допомагає в пошуку волонтерів, студентів-практикантів, здійснює співпрацю з профспілками, пошук партнерів та спонсорів. Як координатор програм проректор може призначити і керівника іншого центру чи підрозділу (наприклад, Центру підтримки сім'ї чи гендерного центру (за наявності), які одночасно могли б забезпечити і моніторинг рівня дотримання гендерної рівності в процесі реалізації програм зі збереження здоров'я.

Головним потенційним ризиком цього компонента є недостатньо активна участь студентської молоді у заходах. Проте можливості його подолання закладені у послідовній і системній реалізації зазначених принципів.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення

Принципово важливим при оцінці витрат на матеріально-технічне та кадрове забезпечення цієї складової є розуміння вигод і переваг університету від її впровадження, які є хоч і віддаленими, проте досить важливими. Затрачені ресурси повернуться згодом у вигляді зміцнення здоров'я працівників/студентів та їхньої високої розумової і фізичної працездатності, зменшення втрат навчального та робочого часу за рахунок покращання здоров'я учасників, оптимальної спортивно-оздоровчої інфраструктури навчального закладу та позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, що буде додатковим чинником стабільності та привабливості ВНЗ для абітурієнтів та партнерів.

Кошти, необхідні для впровадження програм зі збереження здоров'я, можна залучити як за рахунок університету, так і за допомоги профспілкових організацій викладачів та студентів, а також спонсорів, замовників кадрів чи грантодавців.

Оплата праці співробітників відповідних служб буде забезпечуватися згідно з їхніми посадами і в обсязі, передбаченому нормативними документами та можливостями ВНЗ. Наприклад, деякі університети передбачають спеціальні доплати та премії заступникам деканів із виховної роботи та зі спортивно-масової роботи. Студенти-активісти та волонтери працюють зазвичай на безоплатній основі, хоча найбільш активні студенти можуть отримувати додаткові рейтингові бали для поселення в гуртожиток, а студенти-бюджетники наприкінці року можуть також преміюватися керівництвом ВНЗ із коштів стипендіального фонду.

Додатковим ресурсом, який поки що недостатньо активно використовується вищими навчальними закладами, є грантові проекти благодійних фондів та міжнародних організацій. Підготовка проектних заявок та робота з їх реалізації також може розцінюватись як один з напрямків роботи, який може дати позитивний ефект не лише з точки зору отримання коштів. Це насамперед уміння і бажання бачити ту чи іншу соціальну ситуацію, бажання допомогти, а також хороша практика командної роботи, здобуття навичок аналізу ситуації та прогнозування її наслідків. Усе це в комплексі формує необхідні у майбутньому професійному та сімейному житті якості.

Так, Сумський державний університет має значний досвід роботи з пошуку та реалізації грантових проектів, який також може бути використаний іншими університетами. Зокрема, університет та окремі його викладачі, співробітники і студенти неодноразово отримували колективні та індивідуальні гранти на реалізацію проектів та ініціатив зі збереження здоров'я. Серед них зазначимо проекти: «Студентський лелека»,

спрямований на підтримку молодих студентських сімей (за підтримки ПРООН); «Заклад дружніх до сім'ї ініціатив» (за підтримки проекту братів Кличків та фонду К. Аденауера «Оздорови суспільство»); «Бізнес-старт: підтримка жіночих ініціатив» (за підтримки ПРООН), конкурси обласного рівня (побудова футбольного поля зі штучним покриттям, проведення окремих спортивно-оздоровчих заходів).

Окремо зазначимо також індивідуальні міні-гранти, які дозволили багатьом співробітникам відповідних служб, а також студентам та аспірантам за кошти грантодавців відвідати конференції, семінари, пройти тренінги та набути необхідних знань та навичок для організації ефективної роботи в університеті щодо впровадження як комплексних програм, так і окремих їх напрямків, зокрема активного й ефективного використання медійного простору для поширення інформації з питань формування дружнього до сім'ї університету.

ЧАСТИНА 3.

РОЗВИТОК ПОТЕНЦІАЛУ ТА НАВЧАННЯ З ФУНКЦІОНУВАННЯ ІНІЦІАТИВИ У ВНЗ



Метою цієї частини є надання інструкцій та інструментів для розроблення і впровадження просвітницької та тренінгової програми ініціативи «Університет, дружній до сім'ї». Зазначена частина містить загальні вказівки і численні інструменти для організації, навчання та розроблення просвітницьких та тренінгових програм щодо основних компонентів ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

Планування та проведення такої роботи передбачає врахування як індивідуально-особистісних особливостей її учасників, так і загальних закономірностей сприйняття інформації. Так, люди навчаються ефективно, коли ...

1) ... мають мотивацію до навчання.

Для цього:

- Потрібно постійно посилалися на потреби та інтереси учасників, створювати можливості для їх забезпечення. Адже саме вони є найважливішим джерелом мотивації.
- Зміцнювати мотивацію учасників моделюванням особистої поведінки.
- Оцінювати належним чином досягнення та успіхи учасників.

2) ... знаходяться у приязному комфортному середовищі.

Для цього:

- Створити таку організацію середовища, яка б заохочувала до взаємодії.
- Використовувати інтерактивні вправи, що дають змогу учасникам познайомитися з групою.
- Ознайомити з перебігом семінару та характером очікувань, що забезпечить учасникам почуття безпеки.
- Застосовувати шкалу труднощів – починати від простих та легких завдань, поступово їх ускладнюючи, переходити до складних.
- Забезпечити позитивний зворотний зв'язок, оцінити зусилля, відзначити досягнення.

3) ... використовуються методи, що відповідають різним стилям та способам навчання.

Для цього:

- Пам'ятати, що індивідуальні відмінності між дорослими у способах і стилях навчання поглиблюються з віком і досвідом.
- Застосовувати різноманітні методи і техніки так, щоб донести це до всіх учасників, задовольнити їхні актуальні потреби.
- Звертатися до учасників з аудиторним сприйняттям.
- Писати на папері для людей із зоровим сприйняттям.
- Застосовувати рольові ігри, вправи для учасників-практиків.

4) ... використовуються їхні знання та вміння.

Для цього:

- Дізнатися про наявні знання та досвід учасників.
- Розвивати те, що учасники вже вміють і знають. Пам'ятати, що найкраще засвоюються ті знання, які пов'язані з уже набутим досвідом.
- Створити для учасників можливість обміну досвідом. Їхні знання і вміння – один із найефективніших засобів, які можна використати.
- Не ставити під сумнів вміння та знання учасників, які вони вже мають, не руйнувати вже існуючих засобів, адже в такий спосіб неодмінно можна викликати опір до сприйняття нового матеріалу. Вказати на нові ситуації та умови як нагоду до впровадження нових методів діяльності.

- Звертатися до випадків із практики учасників.
- Використовувати техніки з високим рівнем участі, звертатися до життєвого досвіду учасників, програвати рольові ігри, проводити дискусії і т. ін.

5) ... мають почуття контролю над процесом навчання.

Для цього:

- Створити такий клімат, щоб учасники самі окреслили свої потреби та очікування від тренінгу і сформулювали особисті цілі, які вони хочуть реалізувати. Із цією метою можна використати попереднє опитування, яке дасть змогу здійснити оцінку їхніх знань та умінь. Часто запитувати про очікування учасників, посилатися на них.
- Після кожного семінару запитувати учасників про оцінювання застосованих методів та змісту. Намагатися реалізувати їхні очікування.

6) ... досягають успіхів.

Для цього:

- Розробити завдання з високою ймовірністю досягнення учасниками успіху, з мінімальним ризиком поразки.
- Не порівнювати учасників між собою.
- Дотримуватися шкали труднощів – починати з легких завдань та поступово переходити на складніші.
- Визнавати, що кожен учасник має свій індивідуальний стиль. Показувати його успіхи, відзначати досягнення, вказувати на перспективи розвитку – це зміцнює мотивацію до навчання.

7) ... можливі випробування набутих нових знань.

Для цього:

- Учасники повинні мати можливість практичного застосування того, що вони чують та бачать протягом семінару.
- Застосовувати кількаразове повторення тих дій, що викликають найбільше труднощів у учасників.

8) ... повністю залучаються до процесу навчання.

Для цього:

- Учасники мають бути переважно «дійовими особами», а не «спостерігачами».
- Використовувати різноманітні техніки: ті, що залучають інтелектуально (вирішувати проблеми, випадки з практики), емоційно (ігри, рольові ігри, обговорення), фізично (конструктивні проекти, ігри-розминки, рухливі вправи).

9) ... мають достатньо часу на засвоєння нових знань і вмінь.

Для цього:

- Програма семінару не повинна бути переобтяжена новим змістом.
- Намагатися не втомлювати учасників.
- Застосовувати різноманітні методи.
- Використовувати перерви.
- Забезпечувати час на засвоєння нового.

10) ... можна побачити використання нових знань та вмінь на практиці.

Для цього:

- Намагатися, щоб семінар був максимально наближеним до реальних потреб та проблем учасників, а не трактувати теми універсально чи академічно.

- Використовувати як матеріал для вправ дійсні завдання і проблеми, щостоять перед учасниками.
- Кожну практичну вправу завершувати запитанням про можливе використання майбутнього досвіду в повсякденному особистому та професійному житті.
- По завершенні семінару дати можливість учасникам спланувати, в який спосіб вони використовуватимуть набуті знання та вміння на практиці.

Ефективною формою роботи для реалізації поставлених цілей з розвитку потенціалу та навчання задля функціонування окресленої ініціативи у ВНЗ є соціально-психологічний тренінг. Це – активна форма роботи, що дозволяє учасникам використовувати попередній досвід та набувати новий, передбачає вироблення нових або зміну існуючих вмінь та навичок, надає можливість застосовувати отримані знання, вміння та навички. В умовах тренінгу з'являється нагода розвіяти пануючі у суспільстві стереотипи, продемонструвати альтернативні варіанти погляду на ситуацію. Інтерактивні форми навчання спрямовані на отримання інформації та навичок, що дозволяють учасникам зрозуміти проблеми і занести їх вирішення в поточну роботу. Не варто використовувати лекційну форму, адже за таких умов швидко настає стомлюваність, слухачі втрачають увагу, відволікаються і, як наслідок, не отримують бажаного результату.

Умови успішного проведення тренінгу:

- чітка цільова установка;
- акцентування уваги на значущості проблеми;
- обґрунтований вибір змісту інформаційно-освітнього матеріалу відповідно до пізнавальної та методичної потреби учасників тренінгу;
- пошуковий характер заняття;
- доброзичливість, довіра учасників одне до одного;
- дотримання встановлених правил.

Ключові елементи організації тренінгу

1. Розмір групи. Ідеально, коли до групи учасників входить близько 15 осіб, але їх кількість може коливатися від 12 до 20. При значному збільшенні групи затягується виконання всіх вправ; при значному зменшенні – не створюється належна атмосфера.

2. Тривалість заняття. Задля ефективної роботи необхідно передбачити можливість проведення 6–7-годинного тренінгу. При цьому кожні 1,5–2 години є перерва – 10–15 хв. та обідня перерва – 30–40 хв. Якщо організувати тривале заняття неможливо, потрібно спланувати декілька зустрічей тривалістю 2–3 години. Тригодинна зустріч передбачає одну перерву на 10–15 хв.

3. Приміщення та обладнання. Приміщення має бути досить просторим, із комфортною температурою та можливістю провітрювання. Потрібно забезпечити потрібну кількість стільців (для кожного учасника семінару-тренінгу плюс тренерські), які можна з легкістю переміщувати по кімнаті. Обов'язкова наявність фліп-чарту або дошки. Для ефективної взаємодії групи всі учасники повинні сидіти на стільцях, розміщених у формі кола.

4. Тренер. Проведення семінару-тренінгу розраховане на 1–2 тренерів. За наявності численної групи рекомендується проводити заняття у парі задля уникнення перевантаження тренера та забезпечення високого темпу й ефективності роботи.

5. Програма тренінгу. Її потрібно скласти таким чином, щоб забезпечити динаміку функціонування групи та підтримувати потрібний баланс. Кожне заняття, крім основного наповнення, обов'язково повинне містити такі елементи: ознайомлення з темою та планом роботи; знайомство групи (якщо учасники не знають одне одного); збори після кожної перерви; принаймні одну-дві гри/розминки/ вправи - «енерджайзери» (щоб збалансувати енергію, розважитися та знизити психологічну напругу); підбиття підсумків заняття.

6. Основні правила. Із правилами група ознайомлюється коротко на початку заняття (якщо програмою передбачена одна зустріч); або в розгорнутому вигляді під час першого заняття з циклу зустрічей. Правила мають бути чіткими та сформульованими у письмовому вигляді. Група повинна дотримуватися групових норм поведінки. Належна поведінка очікується від кожного. Коли важко дотримуватися правил, їх можна переглянути та обговорити. За умови проведення циклу тренінгів учасникам необхідно відвідувати всі заняття, оскільки від складу групи залежать загальний успіх та індивідуальний результат кожного учасника групи.

7. Очікування. Важливо, щоб учасники усвідомлювали, чого від них очікують, і мали можливість із самого початку висловити свої особисті сподівання та отримати відповіді на свої запитання.

8. Програма заняття. Вона готується на базі загальної схеми, проте є гнучкою щодо певних вправ, що використовуються. Потрібно пам'ятати про створення атмосфери довіри у групі та динаміку роботи групи.

9. Резервні вправи. Необхідно мати такі вправи на випадок, коли група швидко справляється із завданнями, або виконання вправи не дає повністю бажаного результату, або виникають певні непередбачені ситуації, обумовлені індивідуальними особливостями та досвідом учасників.

Вибір програми тренінгу повинен насамперед забезпечувати можливість досягнення поставлених цілей. Щодо безпосередньо методичних розробок, то тренер може використовувати всі доступні йому матеріали, що рекомендовані до застосування та відповідають загальноприйнятим у даній сфері стандартам.

У практичному блоці поточного модуля подаються матеріали, що забезпечують змістовне наповнення таких загальнообов'язкових елементів тренінгу, як «вступ», «знайомство учасників», «затвердження правил», «розминка», «підбиття підсумків». Пропонована тематика та детальні інструкції до проведення тренінгів, а також заходів просвітницького та пропагандистського характеру висвітлені у наступному модулі.

Подані матеріали частково є авторськими напрацюваннями, проте базуються на вже опублікованих програмах, що позитивно себе зарекомендували: науково-методичні матеріали до тренінгової програми «Формування гендерної культури молоді» О. М. Кікінежді та О. Б. Кізь; методичні рекомендації по проведенню «Тренінг-курсу з питань просвітницької роботи «Рівний-рівному» щодо здорового способу життя»; програма проекту Агентства США з Міжнародного розвитку «Здоров'я жінок України» [3; 12; 19]. Більш детально з деякими тренінговими вправами можна ознайомитись також в авторських збірках І.В. Вачкова, В.Г. Ромека, К. Фопеля [2; 23; 24].

Посилання на використані розробки містяться у загальному переліку джерел посібника.

ПРАКТИЧНИЙ БЛОК

1. Правила участі у психологічному тренінгу

- ✓ Я дотримуюся правил участі та всіх інструкцій тренера.
- ✓ Я намагаюся максимально дотримуватися принципу «ТУТ і ЗАРАЗ».
- ✓ Усе, що я тут говорю та чую, не виноситься за межі групи.
- ✓ Я уникаю кулуарних розмов.
- ✓ Я намагаюся говорити максимально відверто.
- ✓ Я говорю «Я», а не «ми» чи «всі».
- ✓ Я не говорю про інших учасників у третій особі.
- ✓ Я не користуюся загальними фразами та кліше.
- ✓ Я намагаюся бути якомога більш реалістичнішим.
- ✓ Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.
- ✓ Я не запитую «чому?», а запитую «що?», «коли?», «як?».
- ✓ Я завжди можу сказати «ні».
- ✓ Мій мобільний телефон налаштовано на режим «без звуку».

2. Вправи до частини тренінгової програми «ВСТУП» «Мої очікування»

Учасники по черзі висловлюють свої очікування щодо заняття.

«Три питання»

Тренер інформує учасників про тему зустрічі та пропонує записати на окремих аркушах по три питання, які їх цікавлять. Після чого тренер зачитує/записує/розміщує на фліп-чарті отриману інформацію, а також повідомляє, наскільки виправданими можуть бути очікування учасників, виходячи із заявленої проблематики.

«Що відомо?»

У мікрогрупах учасники обговорюють, узагальнюють та записують інформацію, яка їм відома із заявленої теми. Кожна група повідомляє про результат своєї роботи, тренер/учасник групи фіксує коротко результат на фліп-чарті.

«Конверти»

Кожен учасник/мікрогрупа отримує конверт із завданням, яке полягає у поясненні розуміння ними певного терміну/вислову/твердження із заявленої теми. Після короткої підготовки учасники озвучують свої відповіді.

3. Вправи до частини тренінгової програми «ЗНАЙОМСТВО»

«Снігова куля»

Учасники, знаходячись у колі, по черзі називають імена одне одного: перший учасник говорить лише своє ім'я, всі наступні – повторюють імена попередніх та додають у кінці своє. Таким чином, останній учасник відтворює по черзі всі імена групи.

«Три цікаві факти про себе або візитна картка»

Учасники, знаходячись у колі, по черзі називають по три цікаві факти про себе. Якщо група вже раніше частково знайома, це можуть бути «три маловідомі факти про себе».

«Презентація за 20 секунд»

Учасники, знаходячись у колі, по черзі запалюють сірник, і доки він горить, розповідають про себе.

«Візьми серветки»

Тренер пропонує кожному учасникові групи взяти з пачки певну кількість серветок. Потім оголошується, що кожен учасник має розказати про себе таку кількість фактів, скільки серветок у нього в руках.

«Наша група»

У мікрогрупах учасники знайомляться одне з одним, після чого представник кожної групи розповідає/представляє свою групу.

4. Вправи до частини тренінгової програми «ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ»

«Моя валіза»

Учасники на окремих аркушах паперу дають відповіді на запитання: 1) що було для них корисним; 2) чого не вистачало на занятті; 3) що їм на занятті здалося зайвим. Тренер збирає відповіді у конверти із зображенням відповідно валізи, незакінченого пазла та кошика для сміття.

«Дай мені відповідь»

Кожний учасник/мікрогрупа формулюють запитання за темою пройденого матеріалу. Тренер збирає записи, перемішує їх та роздає знову учасникам у довільному порядку. Отримавши запитання, після деякої підготовки учасники озвучують свою відповідь.

«Знайди свою пару»

Учасники отримують картки (кожен по одній), на одній половині яких записані запитання за темою пройденого матеріалу, а на іншій – відповіді на ці запитання. Завдання – встановити відповідність між запитаннями та відповідями, утворивши пару. Сформовані таким чином пари по черзі вголос зачитують своє завдання та відповідь.

«Кросворд»

Кожен учасник/мікрогрупа зображають кросворд, який містить поняття, терміни та ключові слова пройденого матеріалу. Учасники обмінюються кросвордами та вирішують їх. Автори кросвордів перевіряють правильність результату.

«Я сьогодні зрозумів/зрозуміла...»

Запропонувати учасникам групи закінчити цю фразу.

5. Вправи-«енерджайзери» (психологічна гімнастика).

«Виміряй мене!»

Тренер дає завдання групі вишикуватися у шеренгу відповідно до:

- зросту (від найнижчого до найвищого);
- кольору очей (від найсвітлішого до найтемнішого);
- першої літери повного імені (за алфавітом);
- розміру черевиків (від найменшої ноги до найбільшої);
- довжини волосся (від найкоротшого до найдовшого);
- кольору волосся (від найсвітлішого до найтемнішого) і т. ін.

«Масаж по колу»

Учасники стають у коло обличчям до сусіда праворуч, на плечі якого кладуть свої руки. Далі одночасно всі учасники протягом 1–2 хвилин роблять масаж своєму сусідові праворуч. При цьому для досягнення більшої ефективності можна ввімкнути музику. По закінченні 2 хвилин можна попросити учасників повернутися до сусіда ліворуч і виконати аналогічну процедуру.

«Асоціації»

Учасники стоять у колі. Тренер кидає м'яч одному з учасників, називаючи слово, що стосується теми заняття. Далі учасники перекидають м'яча одне одному, називаючи при цьому своє слово-асоціацію на попередньо сказане.

«Імпульс»

Учасники сидять у колі таким чином, щоб можна було покласти руку на коліно свого сусіда: праву – на ліве коліно сусіда праворуч, ліву – на праве коліно сусіда ліворуч. Завдання – легенько, але швидко ударити по черзі по кожному коліну в колі.

«Арифметика»

Учасники сидять у колі. Тренер називає одне число, що не має перевищувати кількості учасників. Відповідна кількість учасників має встати. Розмовляти учасникам заборонено.

Цей модуль містить інструкції, що допоможуть читачеві розробити власну пропагандистську та інформаційно-просвітницьку кампанію задля створення дружнього до сім'ї середовища у ВНЗ.

Пропаганда дружнього до сім'ї середовища є довгостроковим процесом, що складається з організації пропаганди і підвищення рівня поінформованості. Не існує універсальної моделі пропаганди та інформаційно-просвітницьких кампаній. Кожна кампанія може мати свою відправну точку, використовувати або оминати деякі кроки та / або повторювати цикл кроків із плином часу.

Пропоновані кроки ефективної інформаційно-пропагандистської кампанії такі:

- виявлення проблеми і визначення груп осіб, зацікавлених у її вирішенні;
- визначення можливих рішень;
- виявлення кола осіб, уповноважених до прийняття рішень стосовно

зазначеної проблеми;

- створення альянсів (консолідація зусиль);
- розроблення повідомлень;
- визначення методів донесення повідомлень.

Пропагандистська кампанія повинна приділяти першорядну увагу вибору фокусу кампанії. Дослідження проблеми в національних масштабах може допомогти виявити підтверджувальні докази на користь змін. Набір можливих рішень може бути ідентифікований на основі оцінки прогалин і можливостей.

Група осіб, які займатимуться пропагандою, має встановлювати реалістичні цілі. Складання плану дій є надійним інструментом для досягнення цілей кампанії, бажаних результатів, обов'язків і термінів.

Мета пропаганди, як правило, – донесення інформації до цільових аудиторій:

- уразливих категорій населення;
- осіб, які приймають рішення;
- акторів, які можуть прямо чи опосередковано реалізувати пропоновані

рішення та завдання.

З метою пропаганди та підвищення обізнаності цільових груп щодо дружнього до сім'ї середовища необхідно:

- створити групу зацікавлених осіб (союзників);
- оцінити сильні й слабкі сторони ініціативи, позиції різних груп, усі «за» і «проти»;
- проаналізувати ситуацію у країні щодо аналогічних ініціатив для того, щоб збагатити власну діяльність успішними стратегіями;
- використовувати звернення до журналістів та політиків, написання прес-релізів як ефективні канали комунікації;
- оцінити результати проведеної роботи для визначення подальших кроків.

Ключові пропагандистські повідомлення мають бути:

- зрозумілими і лаконічними;
- забезпечувати докази у разі необхідності;
- заохочувати аудиторію до дій;
- бути конкретними стосовно того, що має статися;
- встановлювати терміни (терміни донесення повідомлень також повинні бути чітко сплановані).

Нижче наведені приклади інформаційно-просвітницьких та пропагандистських заходів у рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї», а саме:

1) базовий тренінг із підвищення обізнаності щодо гендерно-чутливих ініціатив, що дозволяють чоловікам і жінкам збалансовано поєднувати професійні та приватні інтереси;

2) інструкції щодо проведення масових заходів у рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї»

1. БАЗОВИЙ ТРЕНІНГ З ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ЩОДО ГЕНДЕРНО-ЧУТЛИВИХ ІНІЦІАТИВ «ПРОФЕСІЯ - СІМ'Я: МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ПОЄДНАННЯ»

Особливості тренінгу щодо поєднання професійних інтересів із приватними (зокрема сімейними) пов'язані з глибоко укоріненими соціальними й культурними факторами. Цей тренінг вимагає заглиблення у тему рівності, рівноправ'я та рівних можливостей. Важлива частина такого тренінгу присвячується демонстрації переваг дружньої до сім'ї політики й підтримці учасників через надання їм практичної інформації та конструктивних консультацій.

Мета тренінгу:

- досягти усвідомлення учасниками впливу біологічних та соціальних відмінностей чоловіків і жінок на їхній життєвий вибір;
- сформувати об'єктивне ставлення і переконання щодо можливостей поєднання професії і сімейних обов'язків та розв'язати пов'язані з цим міфи;
- відпрацювати навички розроблення плану дій закладу задля створення атмосфери, доброзичливої до сім'ї.

Мотивація ВНЗ у цьому процесі (у разі створення в закладі умов для збалансованого поєднання професійних та сімейних інтересів) – загальне благополуччя студентів/викладачів/співробітників закладу, підвищення рейтингу (привабливості) закладу для абітурієнтів та працівників.

Очікувані результати:

- обізнаність учасників щодо потреби рівних можливостей для самореалізації чоловіків і жінок;
- знання учасниками механізмів створення у ВНЗ умов, доброзичливих до сім'ї, з подальшою перспективою їх утілення;
- перенесення учасниками досвіду створення доброзичливих до сім'ї умов на подальші етапи працевлаштування упродовж життя;
- у разі створення доброзичливих до сім'ї умов у ВНЗ – підвищення прихильності та лояльності студентів/викладачів/співробітників до даного ВНЗ;
- висока продуктивність навчального та виробничого процесу в закладі.

Організаційно-функціональна частина

Проведення тренінгу передбачає заглиблення у тему тривалістю 3 години. Пропоновані можливості для проведення:

- об'єднання 2 кураторських годин;
- заняття для студентів-мешканців гуртожитків поза навчальним процесом;
- заняття об'єднань студентських лідерів, самоврядування.

Кадровий потенціал

Підготовлені 1–2 тренери зі штату гендерного центру, відділу позанавчальної діяльності.

Комунікація, координаційна взаємодія

- узгодження формату тренінгу із представниками студентського самоврядування, кураторами груп;
- складання графіка проведення тренінгів на семестр.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення

Приміщення для тренінгу, мінімальний набір канцелярського приладдя (папір, маркери, крейда/папір для фліп-чарту, бекжі).

Ризики:

- часові обмеження (труднощі в організації роботи 3-годинного тренінгу);
- невмотивованість учасників тренінгу;
- відсутність належної кваліфікації у тренера.

Механізми попередження:

- чіткі домовленості із представниками самоврядування, кураторами, особами, відповідальними за організацію виховної роботи;
- цікава подача матеріалу, використання активних форм навчання;
- отримання тренером необхідних знань та набуття навичок від дотичних тренінгових програм (у т. ч. через електронні ресурси).

Запропоновані зміни та рекомендації

Поповнити зміст виховної роботи з молоддю активними формами навчання (тренінгами) з акцентом на формування гендерно-чутливої поведінки.

Процедура заняття

Залежно від ситуації (особливостей групи, кількості учасників, тривалості заняття, приміщення) пропонуємо обрати із запропонованого переліку вправи, що сприятимуть досягненню поставленої мети. Всі вправи діляться на три блоки: «знайомство та вступ», «основна частина», «підбиття підсумків». Обов'язковим є вступне та заключне слово тренера, де буде наголошено на головних месиджах заняття, рефлексія учасників та можливі коментарі тренера по закінченню кожного завдання, а також вправи з розділу «психологічна гімнастика». Вправи до блоків «знайомство та вступ», «психологічна гімнастика» та «підбиття підсумків» подані у модулі 8.

ЗНАЙОМСТВО ТА ВСТУП

Мета: надати інформацію про тренінг, орієнтувати учасників на інтерактивну методику навчання.

Представлення тренера, надання інформації про роботу саме в цьому напрямку в рамках широкої ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї». Оголошення мети та терміну реалізації тренінгу, повідомлення про особливості інтерактивної методики навчання. Інформування групи про теми, які будуть висвітлені впродовж тренінгу.

Пропоновані теми для внесення до тренінгу:

- Стать і гендер – у чому різниця?
- Сфера сімейних обов'язків: кого вона зачіпає?
- Міжнародне та національне законодавство на підтримку рівноправ'я чоловіків і жінок. Реалізація права в реаліях сьогодення.
- Переваги збалансованого поєднання професійних обов'язків із сімейними.
- Поєднання професійного із сімейним: ризики чи міфи?
- План дій зі створення у закладі середовища, доброзичливого до сім'ї.

ОСНОВНА ЧАСТИНА**Тема «Стать і гендер: у чому різниця»**

Групова робота зі з'ясування біологічних і соціальних відмінностей між чоловіками та жінками. Зазначення цих відмінностей допомагає учасникам усвідомити, як соціальні чинники впливають і формують ставлення та поведінку. Доведення того, що ставлення і поведінка, сформовані в один бік, з таким самим успіхом можуть бути скерованими й у інший.

Необхідне точне визначення використовуваної термінології. Стосовно висвітлення різниці між **статтю** та **гендером**, посилаючись, наприклад, на визначення Європейської Комісії:

- *стать* стосується біологічного обумовлених відмінностей між чоловіками і жінками і, таким чином, є сталою;

- *гендер* стосується *соціально та культурально зумовлених відмінностей* між статями і, таким чином, може змінюватися та відрізнятися залежно від культури та приналежності до соціальних груп.

Приклад:

- лише *жінка* може *народити* дитину (біологічна відмінність, статевий фактор);

- і чоловік, і жінка можуть *виховати* дитину (соціальна відмінність, гендерний фактор).

Важливо уникати «перевертання стереотипів». Гендерна рівність є питанням вибору та рівності можливостей, а не зміни ролей – необхідно зосередити увагу на галузях, що становлять спільний для жінок і чоловіків інтерес. Важливим є *забезпечення позитивних/авторитетних доказів, зокрема даних про відсоток сімей, де жінки є головами домогосподарств, або відсоток сімей, представлених самотніми батьками.*

Тема «Сфера сімейних обов’язків: кого вона зачіпає?»

Методом мозкового штурму з’ясовується коло осіб, залучених до сфери сімейних обов’язків. Розширення уявлень учасників про масштаби кола сімейних обов’язків.

Приклад:

Визначення **сім’ї** та сімейних обов’язків (згідно з визначенням Міжнародною організацією праці)

Визначення **сім’ї**, так само, як і *сімейних обов’язків*, різняться в кожній культурі й можуть стосуватися широкого кола ситуацій. Чоловіки та жінки (старші діти, бабусі й дідусі) можуть бути головами сім’ї з обов’язками, що охоплюють кілька поколінь. Окреме проживання чи розлучення не знімає з людини сімейних обов’язків. Діти, прийомні батьки, одружені чи неодружені партнери, партнери однієї статі, бабусі й дідусі, дядьки й тітки, самотні батьки, люди з більш ніж однією сім’єю або партнерами, сім’ї у розлученні, сурогатні усиновителі, трудящі-мігранти, відокремлені від своїх родин, – усі вони можуть мати велику кількість сімейних обов’язків.

Сімейні обов’язки виходять за рамки догляду за дітьми та виконання традиційно «жіночих» домашніх обов’язків. І чоловіки, і жінки можуть мати сімейні обов’язки. Виходячи з цього, важливо враховувати **фактичні** сімейні обов’язки будь-кого (чоловіка чи жінки) і потреби їхніх утриманців (усі вікові групи і залежні відносини) – у тому числі дітей, партнерів, літніх людей, хворих та інвалідів-утриманців.

Деякі національні законодавства передбачають певні гарантії (трудові права), пов’язані з участю на ринку праці, для «головного опікуна». Як «головні опікуни» можуть бути природні батьки, бабусі й дідусі, тітка, дядько, усиновителі або прийомні батьки чи будь-хто інший, відповідальний за догляд та підтримку залежної особи. У деяких компаніях і колективних угодах передбачена реєстрація мігрантами свого статусу як «партнера» або «основного доглядача» для можливості ставитися до цього працівника, як до людини з сімейними обов’язками, хоча її статус чітко не визначений у законодавстві.

Визначаючи **сім’ю** і **працівника із сімейними зобов’язаннями** широко, роботодавці створюють умови та практики, що можуть бути значущими для всіх співробітників. У той же час не всі можуть мати сімейні обов’язки. Але кожен, швидше за все, прямо чи опосередковано може потрапити у коло сімейних обов’язків як працівник або залежна особа.

Отже, сімейні обов’язки:

- впливають і на жінок, і на чоловіків;
- не обмежуються відповідальністю за дітей або родичів;
- залежать від фактичних обов’язків опікунів, а не лише від правових;
- у них можуть брати участь молоді люди, які піклуються про своїх старших родичів;

- у них також можуть бути залучені самотні люди (тітки, дядьки, сини, дочки, брати і сестри, усиновителі/прийомні батьки, вдови, самотні батьки і т. д.), а не лише пари.

Тема «Міжнародне та національне законодавство на підтримку рівноправ'я чоловіків і жінок. Реалізація права в реаліях сьогодення»

Надання учасникам інформації щодо ратифікованих Україною міжнародних та національних документів на підтримку рівноправ'я чоловіків і жінок. Робота у малих групах зі з'ясування представлення чоловіків і жінок на ринку праці. Усвідомлення учасниками гендерної асиметрії в сімейній та професійній сферах життєдіяльності чоловіків і жінок.

Тема «Переваги збалансованого поєднання професійних обов'язків із сімейними»

Учасники, працюючи у малих групах, складають своє уявлення про переваги збалансованого поєднання професійних обов'язків з сімейними. Обговорення на загальній акцентуацією на таких пунктах:

- більш рівний розподіл сімейних обов'язків між жінками та чоловіками допомагає вирішувати проблеми нерівності як у професії, так і вдома;
- більше рівних можливостей для жінок під час здобуття професії підвищують доходи сім'ї і скорочують бідність;
- багато чоловіків хотіло б мати можливість брати участь у домашніх справах своїх сімей, а деякі чоловіки є самотніми батьками або опікунами;
- не лише чоловіки і жінки виграють від здорового балансу між професією та приватним життям, а й ті, про кого вони піклуються. Роботодавець виграє від підвищення продуктивності праці робітників.

Тема «Поєднання професійного із сімейним: ризики чи міфи?»

Опрацювання з групою нижченаведених повідомлень. Наголошення на необхідності використання об'єктивної інформації, а не упереджень чи помилок. Привертання уваги до того, що прихильність принципам рівності є життєво важливою та має бути продемонстрована на практиці задля уникнення дискримінації.

Тренер має повідомити різницю між упередженнями та помилками щодо статевих відмінностей і гендерних ролей, що стосуються роботи та сім'ї:

- *Упередження* можуть містити в собі погляди і переконання, що знаходяться у вільному обігу і рідко заперечуються. Вони можуть відображати гендерні переколювання або особисті упередження, або одне й інше разом. *Корисним при цьому може бути з'ясування разом із учасниками дії стереотипних уявлень.*

- *Помилки* можуть відображати ті самі погляди і переконання, але часто такі, що ґрунтуються на нерозумінні, неточній інформації, загальноприйнятих і/або помилкових припущеннях. *Подання зрозумілої і точної фактичної інформації та авторитетних даних для підтримки фактів допоможе розвіяти міфи й непорозуміння.*

Повідомлення

«Працювати/ходити на роботу – це чоловіча справа, жіноча участь – залишатися вдома і піклуватися про родину»

Це класичний гендерний стереотип. Єдине, що можуть робити тільки жінки – це народжувати та годувати грудьми дітей. І чоловіки, і жінки мають сімейні обов'язки, та можуть і повинні забезпечувати догляд за членами сім'ї. Крім того, і чоловіки, і жінки працюють за межами домівки. У деяких суспільствах ролі помінялися місцями – жінки працюють у той час як чоловіки залишаються вдома. У деяких – жінки і чоловіки працюють, але жінки, як правило, самі несуть тягар неоплачуваної домашньої роботи. Все

більше і більше жінок працює поза домом. На сьогодні майже половина світової робочої сили – жінки.

«Немає сенсу приймати на роботу/ вкладати кошти у навчання жінок дотородного віку – все одно вони будуть змушені йти у відпустку для того, щоб виховувати дітей»

Якщо б усі дотримувалися цієї точки зору, велика кількість професійних галузей у світі взагалі б не існувала, в тому числі сільське господарство та охорона здоров'я. Все більше і більше жінок повертається на роботу після декретної відпустки тому, що хочуть стверджуватися професійно або через економічну необхідність. Але деякі не мають можливості працювати або робити професійну кар'єру через відсутність доступної допомоги або соціальної підтримки.

«Студенти/працівники із сімейними зобов'язаннями ненадійні»

Це один класичний гендерний стереотип. Це твердження майже завжди має на увазі жінок. Іноді це слугує виправданням під час приймання на роботу чоловіків на протигагу жінкам. Але мільйони відповідальних працюючих людей – батьків, матерів, бабусь, дідусів та інших опікунів – зробили істотний внесок в економіку. Підприємства покладаються на них. Так само, як і їхні сім'ї.

«Особи, які мають когось доглядати, не можуть присвятити себе на 100 % своєму навчанню/роботі через інші пріоритети (пріоритетність за тими, кого вони доглядають)»

Це не так. Особи, які здійснюють догляд, можуть присвячувати себе стовідсотково навчанню/роботі. Але їм часто не вистачає підтримки і вони змушені ігнорувати власні потреби. Гнучкий графік навчання/роботи і краща соціальна підтримка – ось усе, що необхідно. Більшість із нас є/буде опікунами в якийсь момент свого життя – оплачувана робота є основним джерелом підтримки для тих, хто має доглядати за іншими, та їхніх сімей.

«Студентам/працівникам із сімейними зобов'язаннями складно скрізь встигати»

Це не так. Найуспішніші керівники (жінки та чоловіки) мають родини. Вони привносять на роботу навички порозуміння (в тому числі комунікаційні, організаційно-управлінські та вміння працювати у команді), особистісні якості, досвід, який отримали в ролі батьків або піклувальників. Батьки і вихователі просто змушені бути ефективними менеджерами вдома. Ці навички також важливі у навчанні/роботі.

«Ті, хто працює неповний робочий день, працюють у напівсили»

Це не так. Ті, хто працює неповний робочий день, часто працюють більш інтенсивно, ніж ті, хто має повний робочий день. Не існує ніяких доказів того, що ці працівники менш віддані своїй роботі, ніж їхні колеги з повним робочим днем. Неповний робочий день є можливістю виконати і професійні, і сімейні зобов'язання.

«До несімейного працівника можна звернутись у разі потреби попрацювати понаднормово, а до сімейного – ні»

Велика кількість людей не погоджується працювати понаднормово. Тривала присутність на робочому місці не означає високої продуктивності. Доведено, що у людей, які регулярно працюють понаднормово, продуктивність знижується і збільшується відсоток помилок. У деяких культурах понаднормова праця розглядається як ознака поганого менеджменту або робочого перевантаження.

«Ви не можете контролювати людей, які працюють дистанційно»

Це не так. Дистанційне керування у поєднанні з регулярною двосторонньою комунікацією та менеджерською підтримкою (у тому числі зустрічі віч-на-віч та колективні зустрічі) можуть забезпечити ефективний нагляд за дистанційними студентами/працівниками. Дистанційна освіта/робота дозволяє заощадити витрати на приміщення. За умов правильної організації і підтримки робота вдома є високопродуктивною.

«Працівники, які не працюють регулярно понаднормово, не мають відчуття приналежності до свого закладу/робочого місця»

Це не так. Вони можуть мати інші інтереси та обов'язки. Це не робить їх менш доскональними, проте може зробити більш збалансованими та здоровими. Працівники закладів із сімейно-орієнтованою політикою і гнучкою організацією робочого часу говорять про зростання задоволеності роботою та зобов'язаннями у поєднанні з поліпшенням якості життя.

«Гнучкий графік роботи ускладнює роботу керівників»

Ні, якщо цим керувати правильно. Гнучка робота може зробити життя керівників легшим, дозволяючи їм запобігати плинності кадрів та зберігати цінних співробітників. Керівники також у вигаді внаслідок поліпшення морального клімату в робочому колективі, зниження витрат і покращання продуктивності.

«Дозвольте гнучкість одному і решта захоче також»

Чому б не дозволити кожному більшу гнучкість? Багато хто це вже дозволив і з'ясував, що переваги отримують усі. Основними гарантіями успіху є чіткі правила та угоди, що регулюють діяльність, ефективний двосторонній зв'язок та чіткі лінії звітності з тим, щоб домовленості були дотримані. Правила не повинні бути жорсткими та однаковими для всіх.

Тема «План дій зі створення у закладі середовища, доброзичливого до сім'ї»

Учасники, працюючи у малих групах, складають план дій зі створення у закладі середовища, доброзичливого до сім'ї. Наголос робиться на тому, що план дій у закладі має базуватися на оцінці того, що необхідно, і того, що, швидше за все, буде ефективним. Під час представлення напрацювань груп відстежуються складові ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї». Це складові, що дозволяють мінімізувати конфлікт між професією та сім'єю. Ініціатива «Заклад, дружній до сім'ї» охоплює широке коло варіантів, включаючи:

- організацію навчання та необхідного для цього часу (наприклад, гнучкий графік відвідувань занять, дистанційне навчання і з використанням телекомунікації);
- догляд за дітьми та людьми похилого віку (наприклад, кімнати у закладі або субсидії по догляду за дитиною, умови для грудного вигодовування у закладі);
- статутні та нестатутні відпустки (з таких причин, як сімейні надзвичайні ситуації, материнство/татівство, усиновлення, хвороба або догляд за членами сім'ї);
- інформаційні послуги та тренінги (комплекти інформаційних матеріалів, інформація про ініціативу, підтримка зв'язку на час відпустки, курси та семінари і т. п.).

ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ

Мета: підсумувати результати власної участі в роботі тренінгу.

2. МАСОВІ ЗАХОДИ В РАМКАХ ІНІЦІАТИВИ «УНІВЕРСИТЕТ, ДРУЖНІЙ ДО СІМ'Ї»

В умовах формування дружнього до сім'ї середовища необхідним елементом роботи є виховання у членів громади прихильності до сімейних цінностей та гендерно-симетричного розподілу сімейних обов'язків. Ця діяльність покликана спонукати до усвідомлення цінності сім'ї, материнства, татівства і, за потреби, змінити ставлення й поведінку на сприятливі для благополуччя сімей моделі. Поширення ініціативи дружності до сім'ї відбуватиметься за умови об'єднання більшості членів громади навколо ідеї сім'єцентризму.

Масові заходи можуть носити оздоровчий, просвітницький, виховний та розважальний характер.

Мета, мотивація ВНЗ

Мета масових заходів у цьому напрямку – привернути увагу якомога більшої кількості людей до актуальності сімейної проблематики.

Мотивація ВНЗ – залучення додаткового механізму популяризації закладу як такого, що займається актуальними проблемами сучасності та сприяє вирішенню соціально значущих питань.

Очікувані результати

- Належна увага громади до сімейної проблематики.
- Утвердження членів громади у думці про важливість сім'ї та гендерно-збалансованого розподілу сімейних обов'язків.
- Покращання психологічного мікроклімату в громаді.
- Ознайомлення громади із соціально орієнтованою діяльністю ВНЗ.

Організаційно-функціональна частина

Проведення масових заходів передбачає масштабні акції із залученням до участі не менше 50 осіб. Пропоновані формати заходів містять (але не обмежуються):

- спортивно-оздоровчі заходи на кшталт «Мама, тато, я – спортивна сім'я»;
- інформаційно-розважальні заходи з нагоди Дня сім'ї, Дня матері, Дня батька, Дня молоді, Дня захисту дітей тощо;
- вуличні акції;
- конкурси творчих робіт (есе, малюнків, фото- та відеоробіт, поробок);
- майстер-класи;
- розважальні заходи з нагоди Дня Святого Миколая, Нового року, Різдва, 8 Березня тощо;

- виступи на телебаченні, радіо;

- діяльність в інтернет-просторі (веб-сайт, сторінки у соціальних мережах)

Кадровий потенціал

Команда виконавців на чолі з координатором/ведучим зі штату гендерного центру, відділу позанавчальної діяльності, волонтерських об'єднань.

Комунікація, координаційна взаємодія:

- узгодження формату заходу з дотичними службами на рівні ВНЗ (волонтерські об'єднання, студентське самоврядування, відділи позанавчальної діяльності, студентські клуби та гуртки) та міста (управління освіти і науки, управління у справах сім'ї, дітей і молоді, Центр дозвілля молоді, дотичні НДО, міліція тощо);

- пошук та залучення партнерів;

- складання сценарію заходу, положення про захід, визначення відповідальних;

- реалізація заходу.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення:

- належна підготовка місця проведення заходу;

- забезпечення необхідним інвентарем/приладдям/матеріалами.

Ризики:

- недостатня масовість заходу ;

- мала активність учасників заходу;
- слабка організація заходу;
- недостатній заохочувальний фонд.

Механізми попередження:

- належна рекламна кампанія заходу;
- цікавий формат пропонуваного заходу;
- чіткі домовленості зі співорганізаторами;
- належні організаторські здібності координаторів/ведучих;
- формування у цільовій аудиторії мотивації до участі.

Запропоновані зміни та рекомендації

Урізноманітнити зміст позааудиторної студентської діяльності у ВНЗ, доповнивши візуалізацією через масові заходи на рівні не лише ВНЗ, а й міста та регіону.

Посилена увага до роботи зі студентською молоддю обумовлена особливостями та потребами пізньої юності – раннього дорослого віку. Це вік 18–25 років. Згідно р концепцією Л. С. Виготського, провідними видами діяльності у юнаків є навчання, любов та праця. Отже, біологічно обумовлено, що у молодих людей всі ці три складові надзвичайно важливі одночасно. Тому першочерговим завданням є допомогти молоді гармонійно розвиватися у всіх заданих сферах з урахуванням особливостей віку, до яких належать:

- становлення характеру та світогляду;
- глибокий самоаналіз, критичність та самокритичність;
- криза ідентичності – самоідентифікація та самовизначення;
- пік інтелектуальних можливостей;
- оптимізм, сміливість та рішучість;
- оволодіння професією, формування професійного мислення, самоствердження у професійній діяльності;
- вибір супутника життя, створення сім'ї, сексуальна активність.

Молода людина, з одного боку, демонструє готовність зануритися у нові сфери життєдіяльності, з іншого – відчуває нестачу знань та вмінь для досягнення позитивного результату. Близьке спілкування з іншими загострює питання особливостей характеру, темпераменту, «Я»-концепції (зокрема самооцінки) молодих людей. Це дає поштовх до більш глибокого самоаналізу та прагнення до самовдосконалення. Досвід ранніх дитячих років, особливості виховання, стосунки у батьківській родині позначаються на цінностях, способі мислення та поведінці юнака. Нестача позитивного досвіду та знань перешкоджають побудові вдалих особистих стосунків, гармонійній особистісній та професійній самореалізації. Тому завданням ВНЗ має бути надання молодій людині допомоги, що сприятиме її самореалізації та особистісному розвитку.

Формування простору у ВНЗ, сприятливого для особистісного зростання, передбачає інформаційну та соціально-психологічну підтримку студентів. Соціально-психологічна допомога повинна сприяти пошуку відповідей на актуальні питання юності, забезпечуючи таким чином вдалий вихід із кризи ідентичності. Це гарантує подальший розвиток, самореалізацію та психологічне благополуччя молоді.

Важливою складовою простору, сприятливого для особистісного зростання, є просвітницькі та корекційно-розвивальні заходи. Отримання нових практичних знань, набуття життєвих вмінь та навичок дозволить молодим людям віднайти альтернативні варіанти вирішення тих чи інших проблемних ситуацій.

Тематика таких зустрічей охоплює різні сфери життя особистості: від навичок ефективного спілкування (як особистого, так і ділового) та вміння розподіляти свій час до сімейної проблематики та питань відповідального батьківства.

Найбільш поширеними серед молоді є труднощі у побудові міжособистісних (міжстатевих) стосунків та у професійному самовизначенні й самореалізації, що обумовлено, безперечно, особливостями віку. Це підкреслює як надзвичайну важливість, актуальність обох тем, так і необхідність створення умов для гармонійного їх поєднання.

Соціальні умови часто ставлять молоду людину перед вибором: сім'я чи професія. Проте особистісне зростання в юнацькому – ранньому дорослому віці передбачає розвиток особистісних якостей, що позначаються одночасно як на успішності приватного життя, так і на професійному становленні.

Також завданням роботи з молоддю, яка знаходиться на порозі створення сім'ї, є сприяння формуванню життєвих орієнтирів юнаків та дівчат, вільних від стереотипних уявлень, стосовно самореалізації у сім'ї та суспільстві. Подібні заходи сприяють

соціалізації молоді, дозволяють проаналізувати переконання стосовно «правильних» партнерських стосунків, допомагають сформувавши мотивацію на створення гармонійної сім'ї, підвищують психолого-педагогічну грамотність молоді.

Науковці відмічають, що сучасні сім'ї розвиваються за суперечливих обставин. З одного боку, спостерігається посиленна увага суспільства до проблем та потреб сім'ї, збільшується усвідомлення її значущості для виховання дітей. З іншого боку, спостерігаються процеси, які призводять до загострення сімейних проблем – збільшення кількості розлучень, що негативно позначається на психіці дітей, збільшення кількості неповних сімей, повторних шлюбів, велика кількість абортів та ін. Серед низки причин негативних тенденцій сучасної сім'ї можна виокремити її невелику соціальну захищеність та нестачу просвіти молоді щодо сімейних питань та батьківської компетентності. Саме тому постає необхідність додаткових заходів, що компенсують прогалини у цій галузі.

Окрему, особливу цільову групу становлять студенти, які вже є чи готуються незабаром стати батьками. З появою дітей, з одного боку, з'являються нові позитивні емоції, відбувається переоцінка цінностей, з іншого – виникає ціла низка нових питань та труднощів. Вік немовляти та ранній дитячий вік є надзвичайно важливими для подальшого успішного розвитку здорової особистості. Тому через підтримку та допомогу молодим батькам необхідно забезпечити комфортні умови як для розвитку дитини, так і для молодого подружжя. Корисною тут буде інформація про стилі батьківського виховання, аналіз звичних патернів батьківської поведінки, що відображаються на формуванні особистості дитини та сімейних стосунках. Під час таких заходів молоді батьки можуть отримати конкретні навички поведінки у звичних життєвих ситуаціях, що виникають у сім'ї з дитиною, а також ознайомитися з практичними методами вирішення проблемних ситуацій, дізнатися, як повсякденний стиль стосунків, звичні слова та дії формують життєвий сценарій дітей.

Серед форм роботи, які потрібно використовувати для досягнення вищепоставлених цілей, необхідно обрати як індивідуальні, так і групові методи. Індивідуальною формою є консультування, під час якого у приватній бесіді з фахівцем певного профілю молода людина має можливість отримати відповіді на хвилюючі її питання. Груповою формою роботи може бути семінар чи тренінг, або ж їх поєднання.

Нижче подані програми тренінгових занять, які орієнтовані на вирішення вищепоставлених завдань.

1. Тренінг «ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ – СКЛАДОВА УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ»

Перелік комунікативних навичок – це набір умінь, що забезпечують комфортне, конструктивне та ефективне спілкування.

Мета цього заняття з елементами тренінгу:

- засвоєння і вдосконалення методів ефективної комунікації;
- підвищення ефективності особистісного впливу у комунікативній взаємодії;
- рефлексія емоційного стану під час міжособистісної взаємодії.

Мотивація ВНЗ у цьому процесі – комунікативна компетентність, зрілість студентів.

Очікувані результати:

- обізнаність студентів, що дає їм відчуття впевненості та безпеки;
- поширення моделі конструктивного спілкування у молодіжному середовищі;
- уміння молоді формулювати свою думку, висловлювати емоції та розуміти співбесідника.

Організаційно-функціональна частина

Форма роботи – заняття з елементами тренінгу

Тривалість заняття – може варіювати від 1,5–2 години до 4–6 годин (із двома та трьома паузами відповідно)

Кількість учасників – 15-20 осіб.

Пропоновані можливості для проведення:

- кураторська година;
- заняття для студентів-мешканців гуртожитків поза навчальним процесом;
- заняття об'єднань студентських лідерів, самоврядування;
- заняття в рамках гуртка;
- організація тематичних зустрічей зі студентами.

Кадровий потенціал

Підготовлений тренер зі штату психологічної служби, відділу позанавчальної діяльності, гендерного центру і т. ін.

Комунікація, координаційна взаємодія:

- узгодження формату заняття з елементами тренінгу із представниками студентського самоврядування, кураторами груп;
- складання графіка проведення занять на семестр.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення:

- приміщення для тренінгу/навчальна аудиторія, мінімальний набір канцелярського приладдя (фліп-чарт/дошка, крейда/папір для фліп-чарту, папір, ручки, маркери, бейжі);
- фінансове забезпечення (кошти ВНЗ на канцелярію).

Ризики:

- низька явка учасників на заняття;
- відсутність мотивації в учасників заняття;
- не належна кваліфікація у тренера.

Механізми попередження ризиків:

- чіткі домовленості із органами самоврядування, кураторами, особами, відповідальними за організацію виховної роботи;
- креативна подача матеріалу, використання активних форм навчання;
- отримання тренером необхідних знань та набуття навичок від тематичних тренінгових програм (у т. ч. через електронні ресурси).

Запропоновані зміни та рекомендації

Упровадити інтерактивні форми роботи з молоддю, спрямовані на розвиток особистісних вмінь та навичок, зокрема, комунікативних.

Процедура заняття.

Залежно від ситуації (особливостей групи, кількості учасників, тривалості заняття, приміщення) пропонуємо обрати із запропонованого переліку вправи, що сприятимуть досягненню поставленої мети. Всі вправи діляться на три блоки: «Знайомство та вступ», «Основна частина», «Підбиття підсумків».

Обов'язковим є вступне та заключне слово тренера, де буде наголошено на головних месиджах заняття, рефлексія учасників та можливі коментарі тренера по закінченні кожного завдання, а також вправи з розділу «Психологічна гімнастика». Вправи до блоків «Знайомство та вступ», «Психологічна гімнастика» та «Підбиття підсумків» подані у модулі 8.

ЗНАЙОМСТВО ТА ВСТУП

ОСНОВНА ЧАСТИНА

«Що я про тебе знаю?» (вміння слухати)

Учасники утворюють пари і виконують таке завдання: упродовж 2–3 хвилин перший учасник розповідає іншому історію про себе. Коли час вичерпано, учасники міняються ролями. Далі, знаходячись у спільному колі, учасники по черзі розповідають те, що їм удалося дізнатися про партнера по спілкуванню. Якщо кількість учасників

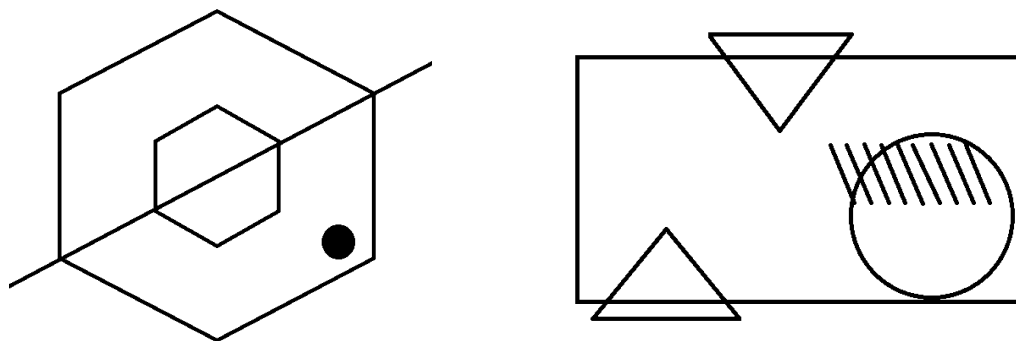
перевищує 12 осіб, презентації можуть бути вибірковими. Під час рефлексії обговорюються вміння, роль та значення пасивного слухання.

ДОДАТОК. Можливі теми для монологів: «Цікаві факти про мене», «Мое дитинство», «Мої останні канікули/відпустка», «Мої найкращі канікули/відпустка», «Комічна історія з мого життя», «Мої плани на майбутнє» та інші.

«Геометрія німих» (уміння донести інформацію)

Серед учасників обирають одного – Спікера, який даватиме інструкції до виконання іншим членам групи. Завдання Спікера полягає у тому, щоб вербально передати іншим те, що зображено на аркуші паперу. Завдання учасників – орієнтуючись лише на слова Спікера, відобразити на своєму аркуші паперу сказане.

ДОДАТОК. Пропоновані зображення для відтворення



«Малюнок по колу» (здатність прийняти та зрозуміти позицію іншого, пошук компромісу, емпатія)

Кожен учасник отримує аркуш білого паперу та фломастер. Бажано, щоб у кожного був свій колір фломастера/кольорового олівця. Інструкція учасникам № 1 – «зобразити малюнок на довільну тему за 3–5 хвилин». Через 2–3 хвилини тренер дає інструкцію № 2 – «Передати малюнок сусіду праворуч» та № 3 – «Продовжити малюнок, який отримали від сусіда ліворуч». Далі через кожні 30 секунд інструкції № 2 та № 3 повторюються. Таким чином малюнок кожного учасника проходить повне коло (якщо група велика) або декілька кіл (якщо група мала).

«Знаменитість» (уміння ставити запитання, використовувати та аналізувати наявні факти)

Заготовки: на окремих аркушах паперу надруковані імена відомих людей. Учасники утворюють пари. В одного з них на спині прикріплений аркуш з ім'ям знаменитості. Його завдання відгадати це ім'я шляхом використання лише закритих запитань. Його партнер може лише давати відповіді «так», «ні», «важко сказати».

ДОДАТОК. Пропоновані імена знаменитостей: Святослав Вакарчук, Леонід Кравчук, Мадонна, Тарас Шевченко, Андрій Шевченко, Маргарет Тетчер, Володимир Кличко, Леся Українка, Мати Тереза, Руслана Лижичко, Юлія Тимошенко та інші.

«Емоції» (вміння розуміти та передавати емоції)

Учасники знаходяться у колі. Одному з них тренер показує на аркуші написане слово/словосполучення та написану емоцію, з якою потрібно сказати написане. Цей учасник передає своєму сусідові праворуч цю емоцію, говорячи заданий текст. Так по черзі відбувається передача емоції по колу. Завдання останнього учасника – відгадати загадану емоцію.

ДОДАТОК. Пропоновані емоції: радість, здивування, співчуття, розчарування, підозрілість, веселість, смуток, зацікавленість, упевненість, стомленість, тривога, ентузіазм та інші.

Пропоновані фрази: «Доброго дня», «До побачення», «Гарна погода», «Привіт», «Як справи?», «Алло» та інші.

«Кіт у мішку» (швидке реагування на ситуацію, пошук аргументів на свою користь, урахування особливостей оточуючих)

Заготовка: тренерові необхідно зібрати у непрозорий пакет/торбинку набір різних дрібних предметів у кількості, що перевищуватиме на декілька одиниць кількість учасників. Учасники по черзі дістають «наосліп» із торбинки по одному предмету. Їх завдання провести презентацію предмета таким чином, щоб зацікавити ним присутніх. Після нетривалої підготовки кожен учасник по черзі презентує свій предмет. Після завершення всіх презентацій шляхом таємного голосування кожен учасник обирає один із презентованих предметів (свій обирати заборонено). Тренер підбиває підсумки та оголошує «переможця/переможців. У ході обговорення тренер звертає увагу на вміння та прийоми, що дозволяють досягти позитивних результатів.

ДОДАТОК. Набір предметів для торбинки: маленька книга/блокнот, диск, шоколадка, ручка, набір стікерів, чохол для мобільного, пачка серветок, невелика м'яка іграшка, клубок/котушка ниток, брелок, дрібний сувенір, маленька коробочка і т. ін.

«Відображення позитивних почуттів партнера по спілкуванню»

Тренер ознайомлює учасників з важливістю та правилами відображення позитивних почуттів партнера. Далі учасники утворюють пари і виконують таке завдання: протягом 2–3 хвилин перший учасник розповідає іншому подію зі свого життя, коли він переживав певні сильні позитивні почуття чи емоції. Коли час вичерпано, учасники міняються ролями. Завдання того, хто слухає, – використовувати прийоми відображення позитивних почуттів партнера.

ДОДАТОК. Пам'ятка: «Відображення позитивних почуттів партнера»

1. Допомагайте партнерові виражати його почуття, слухайте його уважно».
2. Повторюйте словами те, що сказав вам партнер: цим ви показуєте йому, що ви його розумієте.
3. Допомагайте партнерові прояснити його почуття, звертайте увагу на його почуття та називайте їх.
4. Повідомляйте партнерові, як його слова діють на вас, тобто виражайте власні переживання. Використовуйте при цьому займенники «я», «мені», «мене».
5. Намагайтеся підкріпляти свої слова динамікою – дією, позою, мімікою, інтонацією.
6. Пам'ятайте, що партнер має право на свої власні почуття з будь-якого приводу. Не варто їх критикувати чи висміювати. Просто перекажіть їх.

«Вираження власних позитивних почуттів»

Тренер ознайомлює учасників із важливістю та правилами вираження власних позитивних почуттів. Далі учасники утворюють пари і виконують таке завдання: упродовж 2–3 хвилин перший учасник, дотримуючись правил, розповідає іншому подію зі свого життя, коли він переживав певні сильні позитивні почуття чи емоції. Коли час вичерпано, учасники міняються ролями. Завдання того, хто слухає, – використовувати прийоми активного слухання, вести діалог, зробити комплімент партнерові.

ДОДАТОК. Пам'ятка: «Вираження власних позитивних почуттів»

1. Не відкладайте «на потім». Починайте відразу, щойно партнер зробив щось для вас приємне.
2. Використовуйте займенники «я», «мені», «мене».
3. Назвіть почуття/емоцію «по імені» якомога точніше – не перебільшуйте та не применшуйте.
4. Скажіть, яким саме вчинком викликані ваші почуття.
5. Намагайтеся підкріпляти свої слова динамікою – дією, позою, мімікою, інтонацією.

«Вираження власних негативних почуттів»

Тренер ознайомлює учасників із важливістю та правилами вираження власних негативних почуттів. Далі учасники утворюють пари і виконують таке завдання: упродовж 2–3 хвилин розігрують певну життєву ситуацію (це може бути ситуація із власного життя, сценарій казки чи фільму). В розіграній сцені один із учасників переживає негативні емоції/почуття, викликані діями іншого. Виражаючи свої негативні почуття, учасники використовують «пам'ятку».

ДОДАТОК. Пам'ятка: «Вираження власних негативних почуттів»

1. Не відкладайте «на потім». Починайте відразу, щойно партнер зробив щось для вас неприємне.
2. Об'єктивно опишіть ситуацію – так, як її можна було б спостерігати через віконце відеокамери.
3. Використовуйте займенники «я», «мені», «мене».
4. Назвіть почуття/емоцію «по імені» якомога точніше – не перебільшуйте та не применшуйте.
5. Скажіть, яким саме вчинком викликані ваші почуття.
6. Намагайтеся підкріпляти свої слова динамікою – дією, позою, мімікою, інтонацією.
7. Розкажіть, що ви хочете у зв'язку з цим.
8. Вислухайте партнера і скажіть, що ви його розумієте.
9. Повторіть ще раз, починаючи з пункту 2.

«Вміння сказати «ні»

Тренер ознайомлює учасників із важливістю та правилами відмови співбесідникові в певних ситуаціях. Далі учасники утворюють пари і виконують таке завдання: упродовж 2–3 хвилин розігрують певну життєву ситуацію (це може бути ситуація із власного життя, сценарій казки чи фільму). В розіграній сцені один із учасників просить іншого про певну послугу. Завдання іншого – відмовити співбесідникові, керуючись вказівками пам'ятки.

ДОДАТОК. Пам'ятка: «Відмова у проханні»

Крок 1. Ви помічаєте у себе відчуття невдоволення, роздратування з приводу прохання партнера.

Це безумовна передумова для прямої відмови. Ви, власне, і не відмовляєте, а лиш повідомляєте про свої переживання партнерові.

Крок 2. Скажіть «ні»: говоріть про свої почуття.

Використовуйте займенник «я»: «Мені це буде неприємно», «Мене це дещо злить», «Мені це не потрібно», «Мене це не цікавить», «Я це можу зробити лише за крайньої необхідності».

Стисло та чітко опишіть, чому саме так, дайте коротке обґрунтування відмови. Обґрунтуванням відмови тут можуть слугувати лише ваші почуття та зміни у ваших стосунках із партнером у разі виконання прохання.

Крок 3. Пауза для вислуховування партнера.

Ви робите паузу – мовчите, уважно вислуховуючи партнера, доки він не договорить.

Крок 4–5. Повтори.

Повторіть свою думку, проте обов'язково з урахуванням слів партнера і лише у тому разі, якщо ваше рішення відмовити не змінилося.

ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ

2. Тренінг «ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ – УМІЛЕ КЕРУВАННЯ ЧАСОМ»

Молоді люди сповнені сили, бажань та енергії. Проте часто вони невдоволені своїми результатами. Прагнення мати більше – цілком виправдане, адже саме юність та молодість – це пора для самореалізації. Досягнути поставлених цілей можливо за умови ефективного планування своєї активності та грамотного використання часу.

Мета цього заняття з елементами тренінгу:

- підвищити продуктивність та здатність до досягнення результатів шляхом кращої самоорганізації у часі;
- навчити ефективно використовувати час, свідомо вкладати його в значущі справи;
- сприяти засвоєнню технік планування часу та боротьби з поглиначами часу.

Мотивація ВНЗ у цьому процесі – підвищення самодисципліни та самоорганізації студентів.

Очікувані результати:

- поширення знань щодо ефективного планування особистого часу в молодіжному середовищі;
- усвідомлення молоддю власної відповідальності за свою успішність.

Організаційно-функціональна частина

Форма роботи – заняття з елементами тренінгу.

Тривалість заняття – може варіювати від 1,5–2 годин до 4–6 годин (із двома та трьома паузами відповідно).

Кількість учасників – 15-20 осіб.

Пропоновані можливості для проведення:

- кураторська година;
- заняття для студентів-мешканців гуртожитків поза навчальним процесом;
- заняття об'єднань студентських лідерів, самоврядування;
- заняття в рамках гуртка;
- організація тематичних зустрічей зі студентами.

Кадровий потенціал

Підготовлений тренер зі штату психологічної служби, відділу позанавчальної діяльності, гендерного центру тощо.

Комунікація, координаційна взаємодія:

- узгодження формату заняття з елементами тренінгу із представниками студентського самоврядування, кураторами груп;
- складання графіка проведення занять на семестр.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення:

- приміщення для тренінгу/навчальна аудиторія, мінімальний набір канцелярського приладдя (фліп-чарт/дошка, крейда/папір для фліп-чарту, папір, ручки, маркери, бейжі);
- фінансове забезпечення (кошти ВНЗ на канцелярію).

Ризики:

- низька явка учасників на заняття;
- нерозуміння мотивації в учасників заняття;
- відсутність належної кваліфікації у тренера.

Механізми попередження ризиків:

- чіткі домовленості із представниками самоврядування, кураторами, особами, відповідальними за організацію виховної роботи;
- креативна подача матеріалу, використання активних форм навчання;
- отримання тренером необхідних знань та набуття навичок від тематичних тренінгових програм (у т.ч. через електронні ресурси).

Запропоновані зміни та рекомендації:

Поповнити зміст виховної роботи з молоддю активними формами навчання із акцентом на вміння ефективно розподіляти час між різними життєвими цілями й зобов'язаннями, раціонально організувати роботу (навчання), сімейно-побутову діяльність, спілкування із друзями, реалізацію власних захоплень, творчість та саморозвиток.

Процедура заняття.

Залежно від ситуації (особливостей групи, кількості учасників, тривалості заняття, приміщення) пропонуємо обрати із запропонованого переліку вправи, що сприятимуть досягненню поставленої мети. Всі вправи діляться на три блоки: «Знайомство та вступ», «Основна частина», «Підбиття підсумків».

Обов'язковим є вступне та заключне слово тренера, де буде наголошено на головних месиджах заняття, рефлексія учасників та можливі коментарі тренера по закінченні кожного завдання, а також вправи з розділу «Психологічна гімнастика». Вправи до блоків «Знайомство та вступ», «Психологічна гімнастика» та «Підбиття підсумків» подані у модулі 8.

ЗНАЙОМСТВО ТА ВСТУП

ОСНОВНА ЧАСТИНА

«Навіщо керувати часом»

Методом «мозкового штурму» учасники дають відповідь на запитання «Навіщо керувати часом?» Тренер коротко занотовує відповіді на фліп-чарті. За необхідності, тренер доповнює перелік.

ДОДАТОК Серед відповідей на поставлене запитання можуть бути такі:

- Більше часу на родину та улюблені справи.
- Усвідомлення важливого та маловажливого для досягнення поставлених цілей.
- Більш швидке досягнення цілей.
- Успішне особисте життя; професійний та кар'єрний успіх.
- Мінімізація стресових ситуацій.
- Задоволеність життям.

«Принцип Ейзенхауера»

1. Тренер ознайомлює учасників із технікою керування часом «Принцип Ейзенхауера».

2. Учасники отримують по 4 різнокольорові стікери кожен, де занотовують приклади своєї активності, відносячи її до певного квадрата (один стікер – один квадрат). Потім учасники розклеюють свої записи у відповідних секторах на матриці Ейзенхауера, що знаходиться на фліп-чарті. По закінченні тренер зачитує відповіді, відбувається обговорення результату.

3. Кожен учасник отримує чисту матрицю Ейзенхауера, в якій розписує свою активність за один довільний день.

4. Рефлексія досвіду.

ДОДАТОК. Принцип Ейзенхауера – це техніка розстановки пріоритетів, використання якої дозволяє виділити важливі й істотні справи та вирішити, що робити з іншими. Вважається, що саме 34-й президент США Дуайт Ейзенхауер запропонував її та зробив стандартом своєї роботи. Він виділив чотири категорії справ за критеріями важливості та терміновості.

Квадрат 1 Важливі та термінові справи	Квадрат 2 Важливі та нетермінові справи
Квадрат 3 Неважливі та термінові справи	Квадрат 4 Неважливі та нетермінові справи

«Хронометраж»

1. Тренер ознайомлює учасників із технікою «Хронометраж».
2. На окремих аркушах кожен учасник розписує один свій день, використовуючи задану техніку.
3. Обговорення результату в мікрогрупах. Рефлексія досвіду.

ДОДАТОК. Хронометраж – метод вивчення витрат часу за допомогою фіксування та замірів тривалості виконання всіх дій. Дозволяє провести «аудит» та «інвентаризацію» часу, виявити «поглиначі часу». Для ефективного використання техніки необхідно проводити хронометраж із точністю до 5–10 хвилин у період мінімум протягом двох тижнів.

«Список завдань»

1. Тренер ознайомлює учасників із технікою «Список завдань» або «To do list».
2. Учасники в мікрогрупах обговорюють можливості використання цього методу.

ДОДАТОК. «Список задач» або «To do list» – це перелік запланованих дій/задач людини. Завдання становить стислу фразу, яка відображає те, що потрібно виконати. Після завершення дії поряд із завданням робиться позначка або ж вона викреслюється. Такі списки корисні тим, що дозволяють не тримати необхідні до виконання дії та їх послідовність у голові.

«Біоритми»

1. Тренер ознайомлює учасників із поняттям біоритму та особливостями працездатності людини.
2. Учасники виконують тест «Сова-жайворонок-голубка».

ДОДАТОК. Тест «Сова-жайворонок-голубка».

Інструкція. Оберіть номер відповіді, яка вам найбільше підходить.

1. Вам довелося лягти спати на 4 години пізніше звичайного. Тривалість вашого сну ніщо не обмежує. Чи зможете ви прокинутися пізніше звичайного часу і наскільки?

1. Не зможу, прокинуся як звичайно.
2. Прокинуся пізніше на годину.
3. Прокинуся пізніше на 2 години.
4. Прокинуся пізніше на 3 години.
5. Прокинуся пізніше на 4 години.

2. Протягом тижня ви лягали спати і вставали, коли хотіли. Скільки часу вам буде потрібно, щоб тепер заснути об 11-й вечора?

1. 10 хвилин, або навіть менше.
2. 15 хвилин.
3. Півгодини.
4. Близько години.
5. Більше години.

3. Якщо протягом тривалого часу ви лягатимете об 11-й годині вечора, а вставати о 7-й годині ранку, якою буде динаміка вашої фізичної активності й працездатності?

1. З вечірньо-денним піком.
2. З денним піком.
3. З ранковим і вечірнім піками.
4. З ранково-денним піком.
5. З ранковим піком.

4. Уявіть, що ви опинилися на безлюдному острові. У вас є наручний годинник.

Коли б ви хотіли, щоб на вашому острові світало?

1. О 9 –й годині ранку, або ще пізніше
2. О 8 –й годині ранку
3. О 7 –й годині ранку
4. О 6–й годині ранку
5. О 5–й годині ранку чи ще раніше

5. Упродовж тижня Ви лягали спати і вставали на власний розсуд. Завтра вам потрібно прокинутися о 7–й годині ранку. Розбудити вас нікому. У який час ви прокинетесь?

1. Раніше 6.30 ранку.
2. Між 6.30 і 6.50 ранку.
3. Між 6.50 і 7.00 ранку.
4. Між 7.00 і 7.10 ранку.
5. Після 7.10 ранку.

6. Щодня впродовж 3 годин ви повинні виконувати складне завдання. Воно вимагатиме напруження всіх ваших сил та уваги. Які години ви обрали б для цієї роботи?

1. З 8–ї до 9–ї годин ранку.
2. З 9–ї ранку до 12–ї дня.
3. З 10–ї ранку до першої години дня.
4. З 11–ї ранку до 2 –ї годин дня.
5. З 12–ї до 3–ї години дня.

7. Якщо ви не спите у звичайний для вас час, то коли відчуваєте занепад сил (млявість, сонливість)?

1. Тільки після сну.
2. Після сну і після обіду.
3. У післяобідній час.
4. Після обіду і перед сном.
5. Тільки перед сном.

8. Коли Ви можете спати стільки, скільки хочете, то в який час ви прокидаєтесь?

1. Об 11–й годині ранку чи пізніше.
2. О 10 –й годині ранку.
3. О 9 –й годині ранку.
4. О 8 –й годині ранку.
5. О 7–й годині ранку.

РЕЗУЛЬТАТ

Порахуйте суму цифр, що відповідають вашим відповідям.

Більше 32 – типовий вечірній тип («сова»).

28–32 – помірна «сова».

21–27 – денний тип («голуб»).

16–20 – помірно ранковий тип («жайворонок»).

Менше 16 – типовий «жайворонок».

«Поглиначі часу»

1. Учасники в мікрогрупах складають списки «поглиначів часу».
2. Кожна мікрогрупа презентує свій результат, занотовуючи його на фліп-чарті в лівій колонці.

3. Методом «мозкового штурму» учасники підбирають «протидію» «поглиначам часу», фіксуючи її у правій колонці на фліп-чарті.

ПІДСУМКИ.

3. Тренінг «ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЩОДО СІМЕЙНО-ШЛЮБНИХ СТОСУНКІВ»

Правова обізнаність щодо сімейно-шлюбних стосунків та знання гарантій захисту материнства/батьківства є важливою частиною занять із молоддю як на дошлюбному етапі життя, так і на початку подружнього. Такі заняття дозволяють усвідомити відповідальність різних сторін (держави, закладів/робочих місць, носіїв прав) за дотриманням прав людини та можливості змінювати існуючу ситуацію у разі її неоптимальності.

Мета цього заняття з елементами тренінгу:

- прояснити існуючі знання та надати нову інформацію щодо питань захисту прав людини, прав жінок, гарантій захисту материнства/батьківства, розподілу сімейних обов'язків та функцій сім'ї;

- корегування та розвиток вмінь, що стосуються дотримання прав людини з позиції дружини/чоловіка, матері/батька.

Мотивація ВНЗ у цьому процесі – правова та гендерна компетентність студентів.

Очікувані результати:

- правова обізнаність студентів, що надає їм відчуття впевненості та безпеки;

- поширення моделі гендерно-чутливої просімейної поведінки у молодіжному середовищі;

- усвідомлення молоддю власної відповідальності за сімейно-шлюбний сценарій життя.

Організаційно-функціональна частина

Форма роботи – заняття з елементами тренінгу.

Тривалість заняття – може варіювати від 1,5-2 годин до 4-6 годин (із двома та трьома паузами відповідно).

Кількість учасників – 15-20 осіб.

Пропоновані можливості для проведення:

- кураторська година;
- заняття для студентів-мешканців гуртожитків поза навчальним процесом;
- заняття об'єднань студентських лідерів, самоврядування;
- заняття в рамках гуртка;
- організація тематичних зустрічей зі студентами.

Кадровий потенціал

Підготовлений тренер зі штату відділу позанавчальної діяльності, гендерного центру тощо.

Комунікація, координаційна взаємодія:

- узгодження формату заняття з елементами тренінгу із представниками студентського самоврядування, кураторами груп;
- складання графіка проведення занять на семестр.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення:

- приміщення для тренінгу/навчальна аудиторія, мінімальний набір канцелярського приладдя (фліп-чарт/дошка, крейда/папір для фліп-чарту, папір, ручки, маркери, бейжі);

- фінансове забезпечення (кошти ВНЗ на канцелярію).

Ризики:

- низька явка учасників на заняття;
- нерозуміння мотивації в учасників заняття;
- відсутність належної кваліфікації у тренера.

Механізми попередження ризиків:

- чіткі домовленості з органами самоврядування, кураторами, особами, відповідальними за організацію виховної роботи;
- креативна подача матеріалу, використання активних форм навчання;
- отримання тренером необхідних знань та набуття навичок від тематичних тренінгових програм (у т. ч. через електронні ресурси).

Запропоновані зміни та рекомендації:

Поповнити зміст виховної роботи з молоддю активними формами навчання з акцентом на правові та особистісні аспекти сімейно-шлюбних відносин, захисті материнства/батьківства.

Процедура заняття.

Залежно від ситуації (особливостей групи, кількості учасників, тривалості заняття, приміщення) пропонуємо обрати із запропонованого переліку вправи, що сприятимуть досягненню поставленої мети. Всі вправи діляться на три блоки: «Знайомство та вступ», «Основна частина», «Підбиття підсумків».

Обов'язковим є вступне та заключне слово тренера, де буде наголошено на головних месиджах заняття, рефлексія учасників та можливі коментарі тренера по закінченні кожного завдання, а також вправи з розділу «Психологічна гімнастика». Вправи до блоків «Знайомство та вступ», «Психологічна гімнастика» та «Підбиття підсумків» подані у модулі 8.

ЗНАЙОМСТВО ТА ВСТУП

ОСНОВНА ЧАСТИНА

«Нормативні засади гендерної поведінки в сім'ї»

Учасники отримують роздатковий матеріал у вигляді витягів із Сімейного кодексу України, який опрацьовують разом із ведучим. Спочатку кожен учасник/мікрогрупа пояснюють, як вони розуміють той чи інший закон. Тренер привертає увагу молоді до партнерських засад функціонування сім'ї в юридичному плані; звертає увагу на рівну відповідальність чоловіка та жінки на розвиток та життєдіяльність сім'ї.

ДОДАТОК. Витяги із Сімейного кодексу України.

«Функції сім'ї»

Методом «мозкового штурму» учасники створюють список функцій, які, на їхню думку, виконує сім'я. Тренер узагальнює інформацію та за необхідності доповнює.

ДОДАТОК. До функцій сім'ї належать: виховна; організація дозвілля та відпочинку; відновна або психотерапевтична; репродуктивна; феліцитологічна; господарсько-економічна; комунікативна; регулятивна.

«Ролі чоловіка та дружини у сім'ї»

Учасники отримують роздатковий матеріал, де міститься перелік сімейних обов'язків. Працюючи в мікрогрупах, учасники розподіляють обов'язки між чоловіком та дружиною, а потім презентують своє рішення. Тренер коментує результати, розповідаючи про традиційні та егалітарні сімейні стосунки, а також гендерні стереотипи, які панують у суспільстві.

ДОДАТОК. Перелік тверджень:

- вирішувати, скільки мати дітей;
- вирішувати, коли народжувати;
- перебудовувати свою роботу, щоб піклуватися про дітей;
- стежити за здоров'ям дитини, сім'ї, займатися лікуванням;
- виховувати дітей;
- дбати про покупки;
- забезпечувати сім'ю матеріально;
- виконувати громадські та політичні обов'язки;

- готувати їжу, дбати про охайність одягу;
- дбати про чистоту житла;
- займатися ремонтом приладів;
- водити авто;
- вирішувати проблеми сім'ї;
- стежити за охайністю дітей;
- піти на службу в армію або міліцію;
- працювати керівником виробничого колективу, підприємства;
- підтримувати родинні зв'язки, допомагати членам родини.

«З якої казки»

Учасники, об'єднані в мікрогрупи, отримують назву казки. Їх завдання – без слів зобразити за допомогою міміки, жестів, рухів взаємини між шлюбними партнерами, які є головними героями цієї казки. Завдання учасників іншої групи – відгадати назву казки. Далі команда акторів повинна дати характеристику подружжю: які функції в сім'ї виконуються, які – ні; традиційна це сім'я чи партнерська; яких законів члени сім'ї дотримуються, яких – ні й т. ін.

ДОДАТОК. Казки, які варто взяти в роботу: «Колобок», «Ріпка», «Курочка Ряба», «Коза-Дерева», «Лисичка і журавель», «Казка про Золоту рибку», «Івасик-Телесик», «Пан Коцький», «Дідова дочка і бабина дочка», «Лисичка-Сестричка і Вовк-Панібрат» та інші.

«Типи сімей»

Учасники, об'єднані в мікрогрупи/пари, по черзі отримують завдання: написати типи сімей за певною ознакою. Після виконання групи по черзі представляють результат роботи. Тренер корегує за необхідності відповіді учасників.

Додаток. Типи сімей.

- за складом (повні, неповні, прості, великі);
- за сімейним стажем (молодята; молоді сім'ї; сім'ї, які чекають дитину; сім'ї середнього подружнього віку; сім'ї старшого подружнього віку);
- за кількістю дітей (бездітні, одnodітні, малодітні, багатодітні);
- за якістю взаємин та атмосферою (благополучні, стійкі, нестабільні, неблагополучні);
- за типом лідерства (авторитарні – патріархальні та матріархальні, демократичні, автономні);
- за типом споживацької поведінки (матеріальний, фізіологічний, духовно-інтелектуальний, проміжний).

ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ

4. Тренінг «ПЛАНУВАННЯ СІМ'Ї ТА ВІДПОВІДАЛЬНА РЕПРОДУКТИВНА ПОВЕДІНКА»

У середовищі закладу, дружнього до сім'ї, доречним є проведення просвітницьких заходів, що порушують теми планування сім'ї, гендерної симетрії відповідального батьківства, сексуальної освіти та репродуктивної відповідальності партнерів. Такі заняття і тренінги з молоддю є важливими як з позиції сприяння покращанню стану їхнього репродуктивного здоров'я, так і з позиції формування особистісних якостей, що допомагають у прийнятті життєво важливих рішень та відповідального ставлення до свого здоров'я та здоров'я партнера/партнерки.

Мета тренінгу:

- покращити існуючі та набути нові навички на основі власного досвіду щодо питань планування сім'ї, репродуктивного здоров'я, відповідальної репродуктивної поведінки;
- змінити ставлення та поведінку стосовно планування сім'ї, методів контрацепції, ризиків для здоров'я від незахищеного сексу та абортів.

Мотивація ВНЗ у цьому процесі – фізичне та моральне благополуччя студентів.

Очікувані результати:

- компетентні студенти, які керуються у своїй поведінці раціональними установками щодо репродуктивної поведінки;
- поширення моделі гендерно-чутливої просімейної поведінки у молодіжному середовищі;
- зниження ризиків для здоров'я від незахищеного сексу та абортів, кількості непланових вагітностей у студентському середовищі.

Організаційно-функціональна частина:

Проведення тренінгів передбачає заглиблення у тему тривалістю 3 години.

Пропоновані можливості для проведення:

- об'єднання 2 кураторських годин;
- заняття для студентів-мешканців гуртожитків поза навчальним процесом;
- заняття об'єднань студентських лідерів, самоврядування.

Кадровий потенціал:

- підготовлені 1–2 тренери зі штату відділу позанавчальної діяльності, гендерного центру, громадської організації.

Комунікація, координаційна взаємодія:

- узгодження формату тренінгу з активом студентського самоврядування, кураторами груп;
- складання графіка проведення тренінгів на семестр.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення:

- приміщення для тренінгу, мінімальний набір канцелярського приладдя (папір, маркери, крейда/папір для фліп-чарту, бєджі).

Ризики:

- часові обмеження (труднощі в організації роботи 3-годинного тренінгу);
- низька явка учасників на тренінг;
- невмотивованість учасників тренінгу;
- відсутність належної кваліфікації у тренера.

Механізми попередження:

- чіткі домовленості з органами самоврядування, кураторами, особами, відповідальними за організацію виховної роботи;
- цікава подача матеріалу, використання активних форм навчання;
- отримання тренером необхідних знань та навичок від дотичних тренінгових програм (у т. ч. через електронні ресурси).

Запропоновані зміни та рекомендації:

- поповнити зміст виховної роботи з молоддю активними формами навчання (тренінгами) з акцентом на просімейне виховання.

Процедура заняття.

Залежно від ситуації (особливостей групи, кількості учасників, тривалості заняття, приміщення) пропонуємо обрати із запропонованого переліку вправи, що сприятимуть досягненню поставленої мети. Всі вправи діляться на три блоки: «Знайомство та вступ», «Основна частина», «Підбиття підсумків».

Обов'язковим є вступне та заключне слово тренера, де буде наголошено на головних месиджах заняття, рефлексія учасників та можливі коментарі тренера по закінченні кожного завдання, а також вправи з розділу «Психологічна гімнастика». Вправи до блоків «Знайомство та вступ», «Психологічна гімнастика» та «Підбиття підсумків» подані у модулі 8.

ЗНАЙОМСТВО ТА ВСТУП

Мета тренінгу: надати інформацію про тренінг, орієнтувати учасників на інтерактивну методику навчання.

Представлення тренера, надання інформації про роботу саме в цьому напрямку в рамках широкої ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї». Оголошення мети та терміну реалізації тренінгу, повідомлення про особливості інтерактивної методики навчання. Інформування групи про теми, що будуть висвітлені впродовж тренінгу.

Пропоновані для тренінгу теми:

- здоров'я та репродуктивне здоров'я;
- міжстатеві стосунки, сексуальність;
- планування сім'ї;
- відповідальна поведінка.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Тема «Здоров'я та репродуктивне здоров'я»

«Скріпка»

Учасники мають розігнути канцелярську скріпку та пізніше повернути її у початковий стан. За аналогією зі скріпкою можна донести учасникам повідомлення про незворотність змін у разі порушення здоров'я.

«Що таке здоров'я людини»

Аналізування тренером разом із учасниками різних аспектів людського здоров'я (фізичного, розумового, емоційного, соціального, особистісного, духовного). У такий спосіб ілюструються цілісність та взаємозалежність складових здоров'я.

«Фактори впливу на репродуктивне здоров'я»

Методом «мозкового штурму» учасники визначають основні фактори та ступінь їх значення при впливові на стан репродуктивного здоров'я.

Тема «Міжстатеві стосунки та сексуальність»

«Любов та кохання»

Методом «мозкового штурму» учасники визначаються з питанням «Чого люди очікують від життя». Індивідуально визначаються поняття «Любов» та асоціація, пов'язана з ним. У такий спосіб актуалізується тема вищих духовних цінностей людини.

«Сексуальність»

Методом «мозкового штурму» та подальшого обговорення визначаються термін «сексуальність», етапи її розвитку та роль у нашому житті.

«Факти та міфи про статеве життя»

Учасники послідовно опрацьовують повідомлення про статеве життя та сексуальність, які пропонує тренер. Наголошується на важливості керуватися достовірною інформацією.

Тема «Планування сім'ї»

«Сім'я та планування сім'ї»

Учасники, працюючи у малих групах, складають своє уявлення про сутнісні компоненти, необхідні для побудови гармонійної сім'ї. Акцентуація уваги на розумінні поняття «планування сім'ї». У такий спосіб робиться наголос на усвідомленні відповідального ставлення до створення сім'ї та народження дітей.

«Зачаття та вагітність»

Методом індивідуальної роботи на міні-лекції надається інформація щодо того, як відбувається запліднення. У такий спосіб формується усвідомлення взаємної відповідальності чоловіка та жінки щодо зачаття та вагітності.

«Аргументи «за» та «проти»»

За технікою «Акваріуму» з'ясовуються аргументи «за» та «проти» аборту. Підведення учасників до висновку щодо причетності чоловіка та жінки до проблеми непланованої вагітності та аборту.

Доведення, що непланованої вагітності краще уникнути, ніж робити аборт. Усвідомлення необхідності використання контрацепції з метою уникнення непланованої вагітності.

«Сучасні методи контрацепції»

Методом «мозкового штурму», інформаційного повідомлення визначаються сучасні способи та методи запобігання вагітності. Усвідомлення того, що контрацепція завжди краще, ніж аборт.

Тема «Відповідальна поведінка»

«Прийняття рішення – особиста відповідальність»

Методами роботи в парах, малих групах учасники демонструють один перед одним різні моделі поведінки (пасивна, агресивна, відповідальна/асертивна), розробляють алгоритми прийняття рішень щодо використання контрацепції, початку статевого життя, непланованої вагітності. У такий спосіб закріплюється навичка свідомого прийняття рішення щодо збереження власного репродуктивного здоров'я.

ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ

Мета: підсумувати результати власної участі у роботі тренінгу.

5. Тренінг «УДОСКОНАЛЮЄМО БАТЬКІВСЬКІ НАВИЧКИ: як з любов'ю і повагою визначити дитині кордони»

Мета цього заняття з елементами тренінгу: підвищення обізнаності батьків маленьких дітей щодо негативних наслідків жорстокого поводження з дітьми у сім'ї; відпрацювання батьками практичних навичок щодо методів позитивної дисципліни у стосунках з дітьми.

Мотивація ВНЗ у цьому процесі:

- можливість студентам/співробітникам благополучно вирішувати питання сімейного виховання, що дозволяє їм віддано присвячувати себе професійним інтересам;
- зниження рівня психологічного напруження у студентському/виробничому колективі.

Очікувані результати:

учасники-батьки, виступаючи у ролі педагогів, здатні:

- усвідомлювати власні почуття, думки, переконання та потреби щодо виховання дітей;
- розпізнавати істинні мотиви своїх дій, володіти умінням ідентифікувати власні емоції та керувати ними;
- застосовувати педагогічні навички, необхідні для виховання дітей без практики насильства;
- використовувати прийнятні (позитивні) зразки поведінки у стосунках з дітьми.

Організаційно-функціональна частина

Форма роботи – заняття з елементами тренінгу.

Тривалість заняття – 2–3 години (із двома паузами).

Кількість учасників – 8-14 осіб.

Пропоновані можливості для проведення:

- заняття для сімейних студентів-мешканців гуртожитків поза навчальним процесом;

- заняття в рамках гуртка;
- організація тематичних зустрічей зі студентами, батьками;
- заняття з користувачами послуг Кімнати для батьків з дітьми.

Кадровий потенціал

Підготовлений тренер зі штату відділу позанавчальної діяльності, гендерного центру, громадської організації.

Комунікація, координаційна взаємодія:

- анонсування заняття через відділ позанавчальної діяльності, органи студентського самоврядування, кураторів груп, психологічну службу, сайт ВНЗ, соціального педагога Кімнати для батьків з дітьми.

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення:

- приміщення для тренінгу, що відповідає вимогам інтерактивного заняття;
- мінімальний набір канцелярського приладдя (фліп-чарт/дошка, крейда/папір для фліп-чарту, папір, ручки, маркери, бейжі);
- фінансове забезпечення (витрати ВНЗ на канцелярське приладдя).

Ризики:

- низька мотивація у учасників заняття;
- відсутність належної кваліфікації у тренера.

Механізми попередження ризиків:

- чіткі домовленості з органами самоврядування, кураторами, особами, відповідальними за організацію виховної роботи;
- творча подача матеріалу, використання активних форм навчання;
- отримання тренером необхідних знань та набуття навичок через участь у тематичних тренінгових програмах (у т. ч. через електронні ресурси).

Запропоновані зміни та рекомендації

Поповнити зміст виховної роботи з молоддю та сім'ями активними формами навчання з акцентом на формуванні батьківської компетентності та навичок ненасильницької поведінки у стосунках з дітьми.

Процедура заняття.

Залежно від ситуації (особливостей групи, кількості учасників, тривалості заняття, приміщення) пропонуємо обрати із запропонованого переліку вправи, що сприятимуть досягненню поставленої мети. Всі вправи діляться на три блоки: «Знайомство та вступ», «Основна частина», «Підбиття підсумків».

Обов'язковим є вступне та заключне слово тренера, де буде наголошено на головних месиджах заняття, рефлексія учасників та можливі коментарі тренера по закінченні кожного завдання, а також вправи з розділу «Психологічна гімнастика». Вправи до блоків «Знайомство та вступ», «Психологічна гімнастика» та «Підбиття підсумків» подані у модулі 8.

ЗНАЙОМСТВО ТА ВСТУП

- Представлення тренера/тренерів.
- Знайомство учасників (ім'я, рід занять, сімейний статус, хобі)
- Правила поведінки в групі (безоцінні судження, толерантність, конфіденційність, «Я»-повідомлення, відсутність критики, активність і т. ін.)

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Обговорення у загальному колі ставлення до фізичного покарання (ляпасів). Представлення думки кожного учасника щодо цього методу виховання.

Дискусія на тему «Якими мають бути батьки».

Тренер фіксує на фліп-чарті відповіді учасників на запитання:

- 1) «Яку дитину ви хочете виховати? Якою вона має бути, коли виросте?», та

2) «Які методи ви використовуєте, виховуючи свою дитину?».

Після цього тренер ставить запитання: якими методами з пункту 2 можливо досягти цілей з пункту 1. Тренер підводить учасників до думки, що такі насильницькі методи, як крик, ляпас, залякування і т.д., не є дієвими.

Вправа «Пригадування». Учасники, працюючи в парах, пригадують ситуацію з дитинства, коли дорослі застосовували по відношенню до них покарання (в т. ч. ляпаси), та свої відчуття у той час (що хотілося зробити).

Інформаційний блок «Замкнене коло». Тренер інформує учасників щодо шкідливості застосування злості та агресії як виховних методик, особливо при бажанні дітей привернути до себе увагу батьків через повторення поганої поведінки. У такий спосіб виникає замкнене коло злості.

«Мозковий штурм» – пригадування ситуації, коли вдалось приборкати власні сильні емоції. Складається список конструктивних способів опанування емоціями.

Робота у малих групах з подальшим обговоренням у загальному колі - визначення позитивних методів виховання дітей; виокремлення конструктивних шляхів формування позитивної дисципліни у стосунках з дітьми.

ПІДБИТТЯ ПІДСУМКІВ

Зворотній зв'язок - визначення учасниками найбільш важливих знань/навичок, отриманих на даному занятті.

ВИСНОВКИ

Ставлячи за мету цього посібника узагальнення інформації про останні тенденції, міжнародний та національний досвід, а також про шляхи сприяння досягненню та передові практики впровадження у ВНЗ гендерної рівності, ми запропонували модель поведінки особистості, орієнтованої на пошук і досягнення балансу між професійними (навчальними) та сімейними обов'язками, а також модель вищого навчального закладу, дружнього до сім'ї. Опрацювання дотичного досвіду дає змогу стверджувати про формування певної традиції дружності до сім'ї у країнах Європейського Союзу, досвід якого зайняв чільне місце у дослідницькій базі проекту.

Проведений аналіз, сподіваємось, наблизить зацікавлених читачів до чіткого розуміння суспільно значущих завдань, які допомагає вирішити створення можливостей поєднання навчання з сімейними зобов'язаннями, а також дозволить оцінити наявні і доступні ресурси (на прикладі безпосереднього досвіду та нормативної бази Сумського державного університету), які можуть бути використані для забезпечення рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками.

На жаль, до цього часу в Україні спостерігаються лише поодинокі приклади створення можливостей для збалансованого поєднання жінкою материнства з навчанням у ВНЗ, хоча інтерес до втілення дружніх до сім'ї ініціатив на теренах університетів України має тенденцію до зростання. Беручи до уваги відсутність державної політики збалансованого поєднання професійного та сімейного життя, існуючий рівень готовності університетів України до втілення дружніх до сім'ї ініціатив та актуальність цієї проблеми у справі покращення становища жінок, вважаємо за необхідне надалі поширювати дружні до матері-студентки підходи із залученням якомога більшої кількості навчальних закладів.

Описана у посібнику модель вищого навчального закладу, дружнього до сім'ї, є орієнтовною, і її втілення є довгостроковим процесом та не передбачає уніфікації діяльності вищих навчальних закладів. Не існує і єдиної моделі пропаганди та інформаційно-просвітницької кампанії. Навпаки, кожен університет може мати свою відправну точку, використовувати або опускати деякі кроки, або ж може повторити цикл кроків з плином часу.

Саме тому при викладі матеріалу були окреслені окремі модулі, які допомагають, з одного боку, простежити комплексний, багаторівневий характер ініціативи, а з іншого, вичленити конкретні завдання, ресурси та ризики, щоб оцінити можливості втілення кожного кроку в конкретному університеті. До того ж у кожному модулі окреслена структура та інструменти, що дозволяють зацікавленим ВНЗ визначати свою власну модель втілення ініціативи, пропаганди її базових принципів та підвищення обізнаності як студентів, так і викладачів та співробітників.

Підвищення обізнаності керівництва вищих навчальних закладів щодо переваг від створення спеціальних умов, послуг для подальшого (після народження дитини) плідного навчання молодих матерів-студенток ми вважаємо принципово важливим для втілення ініціативи дружнього до сім'ї університету. Саме тому у посібнику акцентується увага на можливих недоліках відсторонення від вирішення проблеми пошуку балансу сімейних зобов'язань з навчанням, а наведені практики створення у ВНЗ сприятливих умов для збалансованого поєднання навчальних та сімейних зобов'язань дозволять прийняти правильні рішення з урахуванням наявного досвіду і ризиків.

Не секрет, що серед керівництва та викладачів вишів досить стійкими є стереотипи щодо неможливості вдалого поєднання навчання із сімейними зобов'язаннями та зберігається уявлення про те, що університет – не місце для вирішення таких проблем. Це є однією з причин відсутності належної гнучкості у супроводі студентів із сімейними зобов'язаннями. Робота зі студентською молоддю зводиться переважно до виховання суспільно значущих сторін особистості (патріотизм, правова обізнаність тощо), а

особистісно-орієнтовані потреби, значущість сімейного виховання залишаються поза увагою. Органи студентського самоврядування та студентські профспілки, відстоюючи інтереси студентства, також частіше працюють із проблемами навчання та організації відпочинку, що є актуальними для переважної більшості студентів, до числа яких, на жаль, не потрапляють молоді матері-студентки.

Тому запропонований комплекс тренінгових програм буде дієвим механізмом не лише підвищення поінформованості та подолання стереотипів, але й механізмом налагодження необхідних комунікацій, що є важливим елементом у втіленні ініціативи на рівні ВНЗ.

Автори посібника впевнені, що розуміння керівництвом вишів соціальної значущості проблеми збереження навчального (а надалі – професійного) потенціалу молодих матерів-студенток і готовність втілювати у життя кроки по створенню сприятливих умов для поєднання навчання з материнством дозволять у майбутньому більш ефективно використовувати економічний та інтелектуальний потенціал жінок, знизити гостроту демографічних проблем, а напрацьований провідними університетами досвід буде взятий за основу для розробки відповідної державної політики.

Принципово важливим вважаємо зроблений на основі проведеного аналізу висновок про порівняно низьку затратність втілення ініціативи на рівні вищого навчального закладу, оскільки кожен виш володіє сьогодні необхідною структурою та ресурсами, які можна активно й цілеспрямовано використовувати на благо студентів.

В той же час вважаємо необхідним наголосити на необхідності розширення інформаційно-просвітницької роботи та налагодження системи комунікацій як всередині вишу, так і за його межами – з органами влади, соціальними службами, громадськими організаціями тощо. Так, зокрема, є необхідність розроблення та прийняття низки нормативних документів, зокрема тих, що більш детально регламентували б на рівні вишів діяльність низки служб (психологічної служби, юридичної клініки, медичного консультативного центру тощо) для визначення спектру послуг, орієнтованих на дану цільову групу. Потребує чіткого визначення статусу соціального педагога у вищому навчальному закладі.

Можна зазначити й інші питання, які диктуються наявною практикою і вирішення яких сприяло б успішному пошуку балансу між сім'єю і навчанням, а також втіленню ініціативи дружнього до сім'ї університету. До таких питань віднесемо перш за все:

- налагодження різноманітних форм співпраці з профспілковими організаціями (співробітників та студентів), які опікуються соціальною підтримкою сімейних студентів;
- спрямування діяльності студентського самоврядування, в рамках якого працюють відповідні підрозділи, комісії, що забезпечують підтримку цієї категорії студентів, на підтримку ініціатив, дружніх до сім'ї;
- сприяння активній діяльності студентських рад гуртожитків, особливо тих, в яких проживають сімейні студенти та студенти з дітьми;
- ініціювання, створення та підтримка діяльності студентських соціальних служб, волонтерських формувань, які надають допомогу сімейним студентам з дітьми;
- лобювання у співпраці з органами місцевого самоврядування вирішення питань сімейних студентів та студентів із дітьми (зокрема, пільг по оплаті проїзду, перебування дітей у дошкільних закладах та їх харчування, літнього відпочинку та оздоровлення дітей тощо);
- налагодження співпраці з міськими (обласними) профільними управліннями, соціальними службами, кризовими центрами з метою координації співпраці та організації інформаційно-профілактичної роботи з сімейними студентами та матерями-студентками.

Актуальними є і питання вдосконалення інформаційно-просвітницької роботи та співпраці з громадськими організаціями.

Загалом же впровадження ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї» у вищих навчальних закладах забезпечить створення й реалізацію нових можливостей для студенток з дітьми і буде важливим кроком у формуванні нової для України політики гендерно-чутливих ініціатив та нових форм соціального захисту та послуг, що дозволять жінкам поєднувати навчання із сімейними зобов'язаннями. Адже такий крок сьогодні є актуальним, по-справжньому державницьким, і – головне – можливим.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барнетт Р. Осмысление университета (По материалам инаугурационной профессорской лекции, прочитанной в Институте образования Лондонского университета 25 октября 1997 года) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://charko.narod.ru/tekst/alm1/barnet.htm>
2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Учеб. пособие / И. В. Вачков – М: Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.
3. Вереніч В. Посібник для тренерів з проведення просвітницьких занять з населенням з питань репродуктивного здоров'я і планування сім'ї/ В. Вереніч, О. Голоцван, Н. Карбовська, Т. Литвинова. – Київ, 2012. – 135 с.
4. Волкова І. В. Поняття «здоров'язберігаючі технології» та їх класифікації [Електронний ресурс]/ І. В. Волкова. – Режим доступу: http://edu-post-diploma.kharkov.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=712
5. Гингер С. Практическое пособие для психотерапевтов /С.Гингер, А. Гингер; пер. с фр. Л. Гинар. – М. : Академический проект; Фонд «Мир», 2010. – 217 с.
6. Джанерьян С.Т. Смысловое отношение человека к профессии как системообразующий фактор его профессиональной Я-концепции // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. – 2005. – №1, С.97-100.
7. Долженко О. Очерки по философии образования. / О. Долженко. – М.: ПРОМО-Медиа, 1995. – 240 с.
8. Здравомыслова О. Баланс семьи и работы [Электронный ресурс] / О. Здравомыслова. – Режим доступа: <http://trudprava.ru/index.php?id=2323>
9. Жижко Т. А. Місце та роль університету в системі освіти / Т. А.Жижко // Гілея (науковий вісник): збірник наукових праць. – 2009. – Вип. 28. – С. 352 – 360.
10. Калюжна Т. Основні напрями розвитку вищої освіти України у ХХІ столітті / Т. Калюжна // Вища освіта України. – Додаток 3 (Т. 4). – 2006. – С.113.).
11. Каневський Д. Заводити дітей у Німеччині непопулярно як ніколи [Електронний ресурс] / Д. Каневський– Режим доступу: <http://www.dw.de/заводити-дітей-у-німеччині-непопулярно-як-ніколи/a-16459262>
12. Кікінежді О. М. Формування гендерної культури молоді: Науково-методичні матеріали до тренінгової програми: [навч. посіб.] / О. М. Кікінежді, О. Б. Кізь. – 2-ге вид. – Тернопіль: Вид-во «Навчальна книга – Богдан», 2009. – 160 с.
13. Кисельова О. Гендерна стратегія Європейського Союзу в Україні [Електронний ресурс] / О. Кисельова — Режим доступу: http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CGIQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.ua.boell.org%2Fdownloads%2FSLI_Gender_Analyse_ukr.pdf&ei=R42tUf_yKq2p7Aax1oCQ
14. Кравець В. П. Психофізіологічні та психолого-педагогічні аспекти формування усвідомленого батьківства / В. П. Кравець. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2001. – 244 с. С.6
15. «Кто в семье главный?» [Электронный ресурс] // Пресс-выпуск № 992 Всероссийского центра изучения общественного мнения (30 июня 2008 г.). – Режим доступа: <http://wciom.ru/index.php?id=515&uid=10332>
16. Маслоу А. Мотивация и личность. / А. Маслоу; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с., с.60-72.
17. Медведев І. А. Ідея університету в Україні: напрями державно-управлінських впливів [Електронний ресурс] / І. А. Медведев. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=106>

18. Мескон М. Х., Основы менеджмента / Майкл Х. Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури; пер. с англ.: – М.: Дело, 1997. - 704 с., с.350-353).
19. Методичні рекомендації по проведенню тренінг-курсу для підлітків з питань просвітницької роботи «Рівний-рівному» щодо здорового способу життя. – К.: Навчальна книга, 2002. – 47с.
20. Назустріч сім'ї. Збірник кращих практик дружніх до сім'ї ініціатив. / За заг. ред. Н. Світайло, А. Костенко, Ю.Савельєвої. – Суми: Видавництво СумДУ, 2011. - 57 с.
21. Ньюмен Дж. Г. Идея Университета [Електронний ресурс] / Дж. Г. Ньюмен. – Режим доступу: <http://www.charko.narod.ru/tekst/Newman/Newman.html>
22. Осин Е. Н. Смыслоутрата и отчуждение / Е. Н. Осин, Д. А. Леонтьев // Культурно-историческая психология. – 2007. – №4, с.68-77;
23. Ромек В. Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях / В. Г. Ромек. – СПб.: Речь, 2007. – 175с.
24. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие / К. Фопель; пер. с нем. – 5-е изд., стер. – М.: Генезис, 2005.– 256 с.
25. Чернова Ж. В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей/ Ж. В. Чернова // Журнал исследований социальной политики. – 2012. – Т. 10. – № 3. – С. 295.
26. Balancing Career and Family Commitments. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.gsb.stanford.edu/news/bmag/sbsm0911/feature-strober.html>
27. Costs and Benefits of Maternity and Paternity leave. Workshop FEMM/EMPL. [Електронний ресурс] // European Parliament, Brussels. - 5 October 2010. – Режим доступу: <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/studies.html?action=8&tab=search#studies>
28. Duxbury, L., Higgins, C., & Johnson, K. An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada. Ottawa, ON, Canada: Department of Health [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nald.ca/library/research/hlkc/state/page188.htm>
29. Duxbury, L., Higgins, C. (2003). Work-life conflict in Canada in the new millennium: A Status report [Електронний ресурс] / Retrieved March 24, 2006. – Режим доступу: http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_2_e.pdf
30. Edin P.-A. Time out of work and skill depreciation [Електронний ресурс]/ Per-Anders Edin, Magnus Gustavsson. – Режим доступу: <https://www.google.com.ua/search?client=opera&rls=ru&q=Edin+and+Gustavsson,+2001&sourceid=opera&ie=utf-8&oe=utf-8&ch>
31. Villagomez Morales E. Social Security Systems in the EU and Their Impact on Reconciling Family Life and Work Life / M.I Martinez Martin, E. Oteo Antunano, E. Gonzalez Gago. [Електронний ресурс] - April 2004. – 122 P. – Режим доступу: http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_joomdoc&view=documents&path=resources/by-region-country/europe-cee-and-cis-documents/social-security-systems-in-the-eu-and-their-impact-on-reconciling-family-life-and-work-life&Itemid=542
32. Kessler-Harris A. In Pursuit of Equity - Worklife and the Prism of Gender - Gender at Work [Електронний ресурс] / Alice Kessler-Harris. – Режим доступу: <http://hbswk.hbs.edu/archive/2537.html>
33. Klerman J. Employment Continuity Among New Mothers [Електронний ресурс] / Klerman J, Leibowitz A. //National Longitudinal Surveys, U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics. – Report: NLS-95-22, March 1994. – Режим доступу до джерела: <http://law-journals-books.vlex.com/vid/maternity-leave-mothers-childbirth-54604837>
34. Managing diversity and equality at the workplace. Work and Family/ Training package on Work and Family. – International Labor Organization. – 2008. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2>
35. Maternity Protection Resource Package. From aspiration to Reality for All [Електронний ресурс] – International Labor Organization. – 2012. – Режим доступу: <http://mprp.ilo.org/pages/en/index.html>

36. Employers for Work-Life Balance – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/business/case_studies.html
37. Verity Campbell-Barr, Alison Garnham. Childcare: A review of what parents want [Электронный ресурс] / Campbell-Barr Verity, Garnham Alison // Equality and Human Rights Commission. – 2010. – 156 P. – Режим доступа: <http://www.equalityhumanrights.com/en/policyresearch/pages/default.aspx>

ДОДАТКИ

Додаток 1. Положення про Центр підтримки сім'ї Сумського державного університету

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

Сумський державний університет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор СумДУ

"__" _____ 2013 р.

Введено в дію наказом ректора

№ _____ від "__" _____ 2013 р.

ПОЛОЖЕННЯ про Центр підтримки сім'ї Версія 01

1. Загальні положення

1.1. Центр підтримки сім'ї Сумського державного університету (надалі – Центр) діє в рамках ініціативи «СумДУ – заклад, дружній до сім'ї» як такий, що забезпечує надання послуг особам, що навчаються, та співробітникам, а також їх родинам. Для виконання окремих завдань Центру залучаються інші співробітники університету, волонтери та активісти громадських організацій на основі спільної угоди між ними.

Послуги Центру спрямовуються на:

- створення в університеті сприятливої атмосфери для поширення і підтримки родинних цінностей, вдосконалення системи морального виховання молоді;
- навчання, консультування та на безпосередню допомогу сім'ям у створенні оптимальних умов для гармонійного поєднання сімейних обов'язків з навчанням та професійною діяльністю;
- підготовку молоді до створення у майбутньому сімей та народження здорових дітей;
- сприяння формуванню у співробітників та студентів навичок ефективного спілкування та здорового способу життя.

1.2. Центр підтримки сім'ї функціонує у структурі Координаційного центру гуманітарної політики (КЦГП).

1.3. У своїй діяльності Центр керується чинним законодавством України, загальнодержавною та внутрішньо університетською нормативною базою, даним Положенням, наказами та розпорядженнями відповідних посадових осіб.

1.4. Положення розроблено з врахуванням вимог Конвенції ООН про права дитини, Конвенції ООН щодо подолання всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, а також положень Національних програм («Молодь України», «Підтримка сім'ї», «Стоп насильству!», «Репродуктивне здоров'я нації») щодо забезпечення доступу та підвищення якості соціальних послуг та послуг, орієнтованих на сім'ю.

2. Основні завдання Центру

2.1. Періодичні дослідження стану та потреб студентських сімей, аналіз ситуації у даній цільовій групі з використанням програмних документів МОНмолодьспорту України щодо роботи з молоддю у відповідності до рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я та загальноприйнятих методик, а також з врахуванням кращих світових традицій сімейно-родинного виховання.

2.2. Розробка рекомендацій та програм навчання молодих батьків на базі проведених досліджень і забезпечення консультативної допомоги особам, що навчаються, та

співробітникам з питань міжособистісних стосунків, створення сім'ї, відповідального батьківства, виховання та розвитку дитини через надання юридичних, психологічних та соціальних консультацій відповідно до індивідуальних потреб студентської молоді та студентських сімей, зокрема.

2.3. Забезпечення роботи Кімнати тимчасового перебування дітей (безпосередній догляд за дітьми в період перебування батьків на заняттях чи консультаціях, забезпечення змістовного дозвілля, консультування з питань, що входять до компетенції співробітників Центру, розробка організаційно-методичного забезпечення консультаційно-тренінгової роботи тощо).

2.4. Підготовка і проведення навчальних семінарів, тематичних лекторів, дебатів, тренінгів для осіб, що навчаються, та співробітників за програмою сімейно-родинного виховання із залученням психологів, юристів, соціальних педагогів та інших фахівців;

2.5. Забезпечення у співпраці зі студентським самоврядуванням, студентською соціальною службою, профспілками комфортних умов для поєднання студентами навчання і догляду за дитиною, а також сприяння формуванню в університеті позитивного ставлення до сімейних студентів шляхом організації інформаційно-просвітницьких і превентивних заходів (конкурси фото, відео, есе, акції проти насильства у сім'ї, спортивні та розважальні свята сімейного типу).

2.6. Проведення творчих занять для дітей зі студентських сімей, сімей співробітників, а також тренінгів та спільних занять дітей з батьками з метою інформування про існуючі підходи і методи сімейного виховання та напрацювання молодими батьками навичок сприяння гармонійному розвитку дитини;

2.7. Ініціювання та організація масових культурно-оздоровчих та культурно-просвітницьких заходів в рамках національних, обласних та міських програм відповідного спрямування (акція «16 днів проти насильства», День сім'ї, День матері, День батька тощо) та реалізація інших форм інформаційно-просвітницької роботи з метою, популяризації, захисту і підтримки відповідального підходу до створення сім'ї та батьківства.

2.9. Організація співпраці та навчально-методичної роботи зі шкільними психологами і соціальними педагогами в рамках основних напрямків діяльності Центру, підготовка та навчання волонтерів, обмін досвідом і поширення кращих практик.

2.10. Ініціювання та проведення у взаємодії з іншими структурними підрозділами університету, а також іншими державними та громадськими організаціями інформаційно-просвітницьких заходів спрямованих на сімейно-родинне виховання, підтримку родинних цінностей та на зростання рівня поінформованості студентської молоді з цих питань.

2.11. Вивчення та поширення міжнародного, національного досвіду та співпраця з міжнародними організаціями за напрямками діяльності Центру, у тому числі у сфері підготовки та реалізації грантових проектів.

3. Структура та забезпечення діяльності

3.1. У своїй повсякденній діяльності Центр підтримки сім'ї підпорядковується керівнику КГЦП. До безпосередньої роботи у Центрі залучаються виключно фахівці, які мають досвід роботи та відповідну підготовку. За поданням керівника КЦГП для безпосередньої організації роботи центру може призначатись відповідальний фахівець-керівник Центру підтримки сім'ї з числа співробітників Психологічної служби університету.

3.2. Керівник КЦГП забезпечує розробку та оновлення необхідної документації для забезпечення поточної діяльності Центру (посадові обов'язки, програми тренінгів, навчань та консультацій, методичні матеріали тощо), веде листування, вирішує організаційні питання.

3.3. Послуги, які надаються Центром, здійснюються як правило на безоплатній основі. Матеріально-технічне забезпечення Центру здійснюється Сумським державний університетом. Для реалізації окремих напрямів діяльності залучаються ресурси грантових програм та благодійних фондів.

3.4. Фахівці, що супроводжують дітей у Кімнаті тимчасового перебування дітей, несуть безпосередню відповідальність за безпеку дітей, які перебувають під їх наглядом відповідно до вимог Посадової інструкції вихователя групи раннього віку та різновікової (середньо-старшої) групи, затвердженої МОНМСУ.

3.5. Центр має право:

- Отримувати інформацію, аналітичні матеріали з інших служб університету з питань, що стосуються напрямків роботи Центру.

- Залучати спеціалістів та консультантів з числа співробітників університету для виконання завдань за напрямками діяльності Центру.

- Брати участь у навчанні, стажуванні і підвищенні кваліфікації, організовувати обмін досвідом з відповідними фахівцями, експертами, установами, недержавними організаціями з питань, що стосуються діяльності Центру.

4. Прикінцеві положення

Положення затверджується на засіданні вченої ради університету і вводить в дію наказом ректора університету.

Зміни і доповнення до даного Положення можуть вноситись наказом ректора або наказом ректора за рішенням вченої ради університету.

Дія Положення скасовується наказом ректора або наказом ректора за рішенням вченої ради.

Як документ нормативної бази СумДУ Положення про Центр підтримки сім'ї розміщується у Реєстрі.

Схвалено вченою радою університету

Протокол № ____ від ____ 20. року

Вчений секретар

ПОГОДЖЕНО:

Керівник КГЦП

Юрисконсульт

**Положення
про Відділ соціальної роботи з молоддю.**

1. Відділ соціальної роботи з молоддю є структурним підрозділом Сумського державного університету і підпорядковується проректору з науково-педагогічної роботи та соціальних питань.
2. Відділ у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, рішеннями обласної державної адміністрації та міськвиконкому, розпорядженнями проректора за підпорядкуванням, а також цим положенням.
3. Основними завданнями відділу є:
 - 3.1. Реалізація державної політики в галузі соціального захисту студентської молоді.
 - 3.2. Здійснення послідовної діяльності, спрямованої на формування належних умов для всебічного розвитку особистості, виявлення та розвиток здібностей обдарованої молоді.
 - 3.3. Організація навчально-методичного забезпечення виховного процесу соціального спрямування в університеті.
4. Відділ відповідно до покладених на нього завдань:
 - 4.1. Організовує виховну роботу в студентських гуртожитках.
 - 4.2. Співпрацює з управліннями освіти і науки, у справах сім'ї та молоді, охорони здоров'я, культури, МВС України у Сумській області, громадськими організаціями, міським кризовим центром, центром соціальних служб для молоді та іншими структурами.
 - 4.4. Впроваджує нестандартні підходи, що стимулюють оновлення змісту соціальної роботи та виховного процесу.
 - 4.5. Забезпечує об'єднання зусиль кураторів академічних груп, заступників деканів з виховної роботи, студентського активу до вирішення питань соціального захисту студентської молоді.
 - 4.6. Організовує роботу щодо утвердження здорового способу життя серед студентів. Вивчає, аналізує і організовує профілактичну роботу по запобіганню та попередженню наркоманії, алкоголізму та інших негативних проявів серед студентів.
 - 4.7. Готує накази про матеріальну допомогу та матеріальне заохочення, веде питання соціального захисту студентів пільгових категорій, стипендіального забезпечення студентів.
 - 4.8. Здійснює роботу щодо виконання державних та регіональних програм по оздоровленню та відпочинку студентської молоді.
 - 4.9. Бере участь у роботі виховної комісії з питань профілактики злочинності та поліпшення правового виховання студентів закладу, зокрема стосовно студентів, що проживають у гуртожитках.
 - 4.10. Організовує діяльність, спрямовану створення належних умов для розвитку обдарованих особистостей, зокрема з числа студентів пільгових категорій та студентів з обмеженими можливостями.
5. Відділ має право:
 - 5.1. За дорученням ректорату представляти інтереси університету в управлінських структурах міста, області, держави з питань, що входять до його компетенції.
 - 5.3. Залучати працівників університету (за згодою їх керівників) для розгляду питань, що належать до його компетенції.
 - 5.4. Вносити пропозиції щодо вдосконалення роботи відділу.
6. Відділ у процесі своєї діяльності взаємодіє з іншими структурними підрозділами університету.
7. Відділ очолює начальник, якого призначає на посаду і звільняє з посади ректор університету. Штат відділу затверджує ректор університету.

Додаток 3. Положення про відділ позанавчальної роботи зі студентською молоддю

ЗРАЗОК

Затверджую:

Ректор

“ _____ ” _____ 20 ____ року

Положення

“ _____ ” _____ 20 ____ року м. _____ № _____

Про відділ позанавчальної роботи зі студентською молоддю

Відділ позанавчальної роботи зі студентською молоддю є структурним підрозділом Сумського державного університету і підпорядковується проректору з науково-педагогічної роботи, який відповідає за організацію виховної роботи.

4. Відділ у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, рішеннями обласної державної адміністрації та міськвиконкому, розпорядженнями проректора за підпорядкуванням, а також цим положенням.
5. Основними завданнями відділу є:
 - 5.1. Реалізація державної політики в галузі національного, патріотичного, етичного, естетичного, правового, екологічного виховання студентської молоді;
 - 5.2. Виховання у студентів правової культури та відповідальної громадянської позиції, поваги до державної символіки, знання та дотримання Законів України;
 - 5.3. Виховання духовної культури особистості та створення умов для вільного формування нею власної світоглядної позиції;
 - 5.4. Здійснення послідовної діяльності, спрямованої на формування всебічно розвиненої особистості, виявлення та розвиток здібностей обдарованої молоді;
 - 5.5. Забезпечення високої художньо-естетичної культури, розвиток естетичних потреб і почуттів студентів та співробітників;
 - 5.6. Формування в університеті позитивного мікроклімату, атмосфери толерантності, взаєморозуміння та співробітництва;
 - 5.7. Збереження та примноження історичних та культурних традицій університету;
 - 5.8. Організація навчально-методичного забезпечення виховного процесу в університеті.
3. Відділ відповідно до покладених на нього завдань:
 - 3.1. Планує, організовує та координує виховну роботу в університеті,
 - 3.2. Розробляє виховні заходи по окремих напрямках роботи, здійснює їх реалізацію.
 - 3.3. Співпрацює з управліннями освіти і науки, у справах сім'ї та молоді, охорони здоров'я, культури, МВС України у Сумській області, громадськими організаціями, міським кризовим центром, центром соціальних служб для молоді та іншими структурами з питань, що входять до компетенції відділу.
 - 3.4. Забезпечує реалізацію Концепції національно-патріотичного виховання молоді, культивування кращих рис української ментальності, формування мовної культури.
 - 3.5. Впроваджує нові підходи, що стимулюють оновлення змісту та форм виховного процесу і підвищення його ефективності.

- 3.6. Забезпечує об'єднання зусиль кураторів академічних груп, заступників деканів з виховної роботи, студентського активу до вирішення питань виховного процесу.
 - 3.7. Вивчає, аналізує і організовує профілактичну роботу по запобіганню та попередженню правопорушень, злочинності та інших негативних проявів серед студентів. Забезпечує роботу виховної комісії з питань профілактики злочинності та поліпшення правового виховання студентів закладу.
 - 3.8. Створює умови для розвитку студентського самоврядування в університеті та забезпечує роботу по залученню студентської молоді до гурткової, клубної та секційної роботи. Сприяє формуванню вмінь та навичок управління колективом з використанням різних форм студентського самоврядування.
 - 3.9. Забезпечує співпрацю заступників деканів факультетів з виховної роботи, представників органів студентського самоврядування, профспілкового комітету студентів, старост академічних груп з питань, що входять до компетенції ВПР.
 - 3.10. Ініціює та реалізує систему заходів, спрямованих на формування особистісних якостей, необхідних для ефективної професійної діяльності випускників у майбутньому.
 - 3.11. Забезпечує формування почуття університетської солідарності та корпоративності, підтримання та примноження традицій університету.
 - 3.12. Організовує діяльність, спрямовану на розвиток обдарованих особистостей.
4. Відділ має право:
 - 4.1. За дорученням ректорату представляти інтереси університету в управлінських структурах міста, області, держави з питань, що входять до його компетенції.
 - 4.2. Залучати працівників університету (за згодою їх керівників) для розгляду питань, що належать до його компетенції.
 - 4.3. Вносити пропозиції щодо вдосконалення роботи відділу.
 5. Відділ у процесі своєї діяльності взаємодіє з іншими структурними підрозділами університету.
 6. Відділ очолює начальник, якого призначає на посаду і звільняє з посади ректор університету. Штат відділу затверджує ректор університету.
 7. Функціональні обов'язки начальника та співробітників відділу розробляються та затверджуються в встановленому порядку.
 8. Прикінцеві положення.
 - 8.1. Зміни та доповнення до даного Положення у разі потреби можуть вноситися рішенням Вченої ради університету.
 - 8.2. Положення набирає чинності з дня його введення в дію наказом по університету.

Погоджено:
Проректор
Начальник ПФВ
Юрисконсульт

Розглянуто і затверджено вченою радою університету
Протокол № від “___” _____ 20____ року
Вчений секретар _____

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
Сумський державний університет

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор СумДУ

" ___ " _____ 2013 р.

Введено в дію наказом ректора

№ _____ від " ___ " _____ 2013 р.

ПОЛОЖЕННЯ
про психологічну службу Сумського державного університету
Версія 01

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Психологічна служба (далі – ПС) функціонує у структурі Координаційного центру гуманітарної політики (КЦГП).

1.3. У своїй діяльності служба керується чинним законодавством України, загальнодержавною та внутрішньо університетською нормативною базою, даним Положенням, наказами та розпорядженнями відповідних посадових осіб, зокрема:

- Конституцією України,
- Декларацією прав людини,
- Конвенцією про права дитини,
- Законами України “Про освіту” та «Про вищу освіту»,
- Положенням про психологічну службу в системі освіти України від 03.05.99 р. № 127 і 922/4215 і поправками від 07.06.01 р. № 439 і 570/5761 до Положення про психологічну службу в системі освіти України.
- Наказом Міністерства освіти і науки України № 1248 від 30.12.2009 року «Про покращення соціально-педагогічного та психологічного супроводу навчального процесу у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації»
- Положенням про психологічну службу - Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.07.2009 № 616 зареєстрований у Міністерстві юстиції України 23.07.2009 року за № 687/16703

1.4. Положення розроблене на основі “Положення про психологічну службу системи освіти України” від 03.05.99 № 127 та рекомендацій Українського науково-методичного центру практичної психології та соціальної роботи НАПН України.

1.5. Психологічна служба тісно співпрацює з органами охорони здоров'я, соціального захисту сім'ї і молоді, правоохоронними органами, адміністрацією та зацікавленим підрозділами ВНЗ, органами студентського самоврядування, а також з організаційно-методичних питань - з Українським науково-методичним центром практичної психології та соціальної роботи НАПН України.

2. ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ

2.1. Психологічна служба є складовою частиною державної системи охорони фізичного і психічного здоров'я громадян України і діє з метою виявлення і створення оптимальних соціально-психологічних умов для розвитку особистості.

2.2. Служба забезпечує своєчасне і систематичне вивчення психофізичного розвитку особистості, мотивів її поведінки і діяльності з урахуванням вікових, інтелектуальних,

фізичних, статевих та інших індивідуальних особливостей, створення умов для саморозвитку та самовиховання.

2.3. Мета діяльності психологічної служби:

- підвищення якості і забезпечення доступності послуг у сфері практичної психології;
- створення умов для формування психологічної культури населення і світоглядної позиції;
- пропагування розвитку здорової цілісної особистості у фізичному, психічному, суспільному і духовному вимірі;
- підвищення ефективності навчально-виховного процесу засобами практичної психології;
- сприяння створенню оптимальних умов для гармонійного та різнобічного розвитку, самореалізації та самоактуалізації, а також професійного становлення студентської молоді.

2.4. Основні завдання діяльності психологічної служби:

- надання психологічної допомоги студентам, викладачам та співробітникам університету у складних життєвих ситуаціях;
- психологічна просвіта: формування потреб у психологічних знаннях; ознайомлення студентів та викладачів з основами психології; підвищення психолого-педагогічної компетенції професорсько-викладацького складу;
- створення умов для реалізації творчого, наукового, особистісного й інтелектуального потенціалу студентів, випускників і викладачів;
- психологічний супровід навчально-виховного процесу;
- психологічний супровід розвитку особистості студента;
- здійснення психопрофілактики, сприяння адаптації студентів;
- моніторинг актуальних соціально - психологічних проблем студентського середовища та своєчасне реагування на них;
- формування у молоді готовності до самостійного життя після завершення навчання;
- формування позитивного морально-психологічного клімату у студентському колективі.

2.5. Напрямки діяльності психологічної служби:

- соціально-психологічна адаптація студентів до навчання у ВНЗ;
- психологічна допомога особистості у подолання кризових ситуацій;
- профорієнтаційна робота - надання допомоги у професійному та особистому самовизначенні студентської молоді;
- психологічна культура особистості;
- надання психологічної допомоги батькам у їх взаємовідносинах з власними дітьми;
- соціально-психологічна допомога студентській сім'ї;
- здоровий спосіб життя;
- участь у реалізації грантових проєктів різної тематики – забезпечення психологічного супроводу виконання проєктів.

2.6. Основними функціями, які покликана виконувати психологічна служба є:

- психологічне забезпечення навчально-виховного процесу;
- психологічна просвіта викладачів та студентів;
- психологічна допомога викладачам та студентам.

2.7. Функції психологічної служби здійснюються у таких формах:

- індивідуальне консультування студентів, викладачів та співробітників.
- психологічна діагностика (індивідуальна і групова);
- психокорекційна робота;

- просвітницька робота (зустрічі, семінари, інформаційні бесіди, лекції, круглі столи);
- психопрофілактична робота;
- науково-дослідна робота.

4. ПРАВА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

4.1. Відповідно до статей 21, 22 Закону України «Про освіту» та постанови Кабінету Міністрів України № 1436 від 26.09.2002 року «Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» практичні психологи за своїм статусом належать до педагогічних працівників і згідно з діючим законодавством користуються всіма правами та гарантіями, передбаченими для них.

4.5. Представники психологічної служби звертаються із запитами та пропозиціями до державних та громадських організацій.

4.6. Психологічна служба використовує матеріально-технічну базу ВНЗ для здійснення статутної діяльності.

4.8. Психологічна служба проводить дослідження за всіма напрямками сучасної психологічної науки.

4.9. Представники психологічної служби здійснюють експертизу психологічних і соціологічних методик, методів, технологій та педагогічних інновацій.

4.10. Психологічна служба розробляє та впроваджує власні програми з психологічної просвіти, діагностики та наукової діяльності.

4.11. Психологічна служба надає психологічні послуги (організовує та проводить семінари, тренінги конференції і т. ін.) та виконує науково-дослідні роботи за запитом зацікавлених організацій, підприємств, установ та окремих громадян.

4.12. Працівники психологічної служби несуть відповідальність за якісне та своєчасне виконання завдань та функцій служби.

4.15. Щорічно психологічна служба подає звіт за всіма видами діяльності затвердженими формами у встановлені терміни керівництву ВНЗ та Українському науково-методичному центру практичної психології та соціальної роботи НАПН України.

5. ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА МАЙНО

5.1. Згідно із Законом України «Про вищу освіту» фінансування психологічної служби ВНЗ покладається на навчальний заклад.

5.2. Традиційні джерела фінансування (з бюджету ВНЗ) можуть бути доповнені госпрозрахунковою складовою. Окремі види діяльності психологічної служби можуть здійснюватись на основі часткової або повної самоокупності, що передбачено у Законі України «Про вищу освіту» і у постанові Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 796 «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності», а також відповідних документах Міністерства освіти та науки, молоді та спорту України.

5.5. Штатний розклад психологічної служби ВНЗ затверджується в установленому порядку ректором.

5.6. Психологічній службі ВНЗ виділяється окреме приміщення та сучасне обладнання для проведення індивідуальної та групової діагностичної, консультативної і корекційної роботи.

Додаток 5. Витяг з Положення про порядок навчання студентів за індивідуальним графіком

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор

"__" _____ 20__ р.

ПОЛОЖЕННЯ Про порядок навчання студентів за індивідуальним графіком

Дане Положення розроблене у відповідності до Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, яке затверджено наказом Міністерства освіти і науки України №161 від 02.06.1993 року.

Дане Положення регламентує умови й порядок переведення та навчання студентів денної форми навчання за індивідуальним графіком. Переведення на індивідуальний графік може здійснюватися як по окремо взятій дисципліні, так і по певній кількості дисциплін навчального плану.

Індивідуальний графік навчання має бути спрямованим на індивідуалізацію навчання, посилення самостійної роботи студентів у навчанні при консультуванні викладачем, підвищення рівня підготовки майбутніх спеціалістів та розкриття їхніх індивідуальних, творчих здібностей.

1. Право на індивідуальний графік навчання мають студенти:

1.1. які займаються науково-дослідною, дослідно-експериментальною роботою, якщо характер цієї діяльності співпадає з розкладом занять і тільки за тими дисциплінами, які співпадають із напрямком його наукової діяльності та за представленням завідувача кафедри на якій виконується відповідна робота;

1.2. які мають інвалідність і не спроможні відвідувати навчальний заклад, якщо цз підтверджується рекомендацією органів охорони здоров'я та соціального захисту населення,

1.3. які беруть участь у змаганнях всеукраїнського та міжнародною рівнів, і графіки спортивної підготовки і виступів яких співпадають з основним графіком навчального процесу;

1 4. які займаються активною громадською або культурно-масовою діяльністю (за представленням студентського клубу або органів студентського самоврядування і погодженням з проректором з науково-педагогічної роботи та гуманітарних питань);

1.5 випускних курсів (у тому числі бакалаврат), які суміщають навчання із роботою за спеціальністю і графік їх роботи співпадає із графіком навчального процесу (за умови погодження із випусковою кафедрою).

Перший проректор університету, за поданням декана може, при необхідності, встановлювати окремим студентам індивідуальний графік навчання в інших випадках за умови наявності відповідних підстав.

7. В індивідуальному графіку навчання передбачаються види навчальної роботи зі студентом з однієї чи декількох дисциплін, форма проведення модульного контролю, зазначаються терміни підсумкового семестрового контролю. Термін підсумкового семестрового контролю має співпадати з основним графіком навчального процесу на даному курсі. При цьому за студентом зберігається його право на отримання стипендії до кінця терміну підсумкового контролю, якщо на момент оформлення індивідуального графіку студент отримував стипендію.

Для студентів, переведених на індивідуальний графік навчання може не здійснюватися модульна система оцінювання. У той же час, кількість рейтингових балів семестрової атестації студента, переведеного на індивідуальний план, повинна збігатися з кількістю рейтингових балів семестрової оцінки студента загального потоку. Тому

викладач повинен визначити умови оцінювання з дисципліни індивідуальної підготовки та довести це до відома студента.

Консультування викладачами студентів, які мають індивідуальний графік навчання, здійснюється за семестровим графіком консультацій викладачів кафедр. Окремий час для консультацій цих студентів не передбачається.

8. Переведення студента на індивідуальний графік навчання відбувається розпорядженням декана, якщо заява підписана деканом, або наказом за підписом першого проректора, якщо заява була написана на ім'я першого проректора.

9. За виконання індивідуального графіка навчання відповідає студент. Індивідуальний графік навчання складається у строгій відповідності дисциплін індивідуального графіка і навчального плану спеціальності.

Деканат або кафедра, можуть піднімати питання про дострокове припинення індивідуального графіка навчання в разі грубих порушень його виконання.

Невиконання індивідуального графіка є свідченням невиконання навчального плану спеціальності, що є підставою для відрахування студента з університету.

10. Зміни та доповнення до даного Положення у разі потреби можуть вноситися наказом ректора.

11. Положення набирає чинності з дня його введення в дію наказом по університету.

ПОГОДЖЕНО:

Перший проректор, проректор з навчальної роботи

Розглянуто і ухвалено Вченою радою університету (протокол № _ від _____)

Додаток 6. Положення про студентську соціальну службу СумДУ

Положення про студентську соціальну службу Сумського державного університету

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор

" ___ " _____ 20_____ р.

I. Загальні положення

1.1. Студентська соціальна служба (далі - Служба) створюється у Сумському державному університеті (далі - Університет) на громадських засадах і підпорядковуються адміністративно - проректору з НПР та соціальних питань, функціонально - студентському ректорату.

1.2. Служба здійснює свою діяльність у межах законодавчих актів України, у відповідності до чинних нормативних документів Університету та цього Положення.

1.3. Студентська соціальна служба взаємодіє з відділом соціальної роботи СумДУ та з усіма іншими службами університету, адміністративними структурами та органами студентського самоврядування інститутів, факультетів.

1.4. Служба діє на принципах гуманності, доступності послуг, етичності, довіри, конфіденційності, адресності надання послуг, індивідуального підходу.

1.5. Служба може взаємодіяти з підприємствами, установами та з окремими громадянами для виконання завдань щодо реалізації цього Положення.

II. Мета та завдання Служби

2.1. Метою діяльності Служби є сприяння розв'язанню соціальних питань та надання комплексу соціальних послуг студентам, створення сприя тливих умов для їхньої самореалізації та самовдосконалення.

2.2. Основними завданнями служби є:

2.2.1 сприяння здобуттю студентами знань з різних напрямків соціальної роботи з метою їх подальшої реалізації у соціальних проектах;

2.2.2. організація та проведення системи соціальних заходів, які передбачають сприяння, підтримку і послуги окремим особам чи групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціальною статусу та повноцінної життєдіяльності;

2.2.3. пропаганда здорового способу життя та проведення профілактичної роботи з питань попередження тютюнопаління, алкоголізму, наркоманії та інших негативних проявів у молодіжному середовищі;

2.2.4. формування у студентів практичних навичок надання першої долікарської допомоги при нещасних випадках, травмах, кровотечах та інш.;

2.2.5 підтримка і розвиток волонтерського руху в студентському середовищі та організація роботи школи волонтерів з метою забезпечення теоретичної та практичної підготовки волонтерів до реалізації соціальних програм;

2.2.6. організація спільно з відповідними службами університету індивідуальних та групових соціально-економічних, юридичних та психологічних консультацій, тренінгів, бесід;

2.2.7. надання соціальної допомоги мешканцям міста в межах загальноуніверситетських заходів «СумДУ – сумчанам!»;

2.2.8. здійснення заходів щодо інформування студентської молоді про діяльність Служби, ведення інформаційно-просвітницької роботи, участь у проведенні загальноміських заходів соціального спрямування.

III. Структура та кадровий склад Служби

3.1. Служба входить до складу відділу соціальної роботи зі студентською молоддю і безпосередньо підпорядковується його начальнику, функціонально - студентському ректорату в особі студентського ректора або студентського проректора за розподілом обов'язків.

3.2. До структури Служби входять:

група консультативної долікарської допомоги з числа студентів Медичного інституту;

група інформаційного забезпечення діяльності та організації юридичних та психологічних тренінгів;

волонтерській загін;

школа волонтерів для початківців;

група по здійсненню соціального супроводу студентів пільгових категорій.

3.3. Службу очолює керівник із числа студентів Університету, кандидатура якого погоджується з органами студентського самоврядування і призначається та звільняється від виконання обов'язків наказом ректора.

3.4. Для роботи у Службі залучаються студенти Університету, у тому числі: студентів юридичного факультету через юридичну клініку, волонтери через волонтерський загін, студенти старших курсів медичного інституту через органи студентського самоврядування медичного інституту, спеціалісти з числа викладачів університету та фахівців інших установ та організацій за згодою.

3.5. Робота в Службі переважним чином виконується на громадських засадах, в інших випадках оплата праці здійснюється згідно законодавства.

ІУ. Заключні положення

4.1. Зміни та доповнення до даного Положення у разі потреби можуть вноситися наказом ректора Університету.

4.1. Служба ліквідується або реорганізується наказом ректора Університету.

4.3. Служба не є юридичною особою.

4.4. Положення набирає чинності з дня його введення в дію наказом ректора.

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з НПП та соціальних питань

Начальник відділу соціальної роботи

Студентський ректор

Голова студентської профспілки

Юрисконсульт

Розглянуто і затверджено вченою радою університету. Протокол № ___ від ___ 20__ р.

Додаток 7. Витяг з Положення про відділ по роботі зі студентською молоддю в гуртожитках

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор

«_____» _____ 20_____ року

**Положення
про відділ по роботі зі студентською молоддю в гуртожитках**

1. Відділ по роботі зі студентською молоддю (далі відділ по роботі в гуртожитках) в гуртожитках є структурним підрозділом Сумського державного університету і підпорядковується проректору з науково-педагогічної роботи та гуманітарних питань, який відповідає за організацію виховної роботи.
2. Відділ у своїй діяльності керується Конституцією України, Законами та іншими нормативними актами України, органів місцевого самоврядування, статутом, наказами та іншими нормативними документами та Положеннями СумДУ, розпорядженнями проректора за підпорядкуванням, а також цим положенням.
3. Основними завданнями відділу є:
 - 3.1. Реалізація державної політики в галузі виховання та соціального захисту студентської молоді.
 - 3.2. Здійснення послідовної діяльності, спрямованої на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в гуртожитках та умов для всебічного розвитку особистості студентів.
 - 3.3. Сприяння формуванню студентського самоврядування на рівні гуртожитків та виховання самостійності та відповідальності студентів.
 - 3.4. Організація методичного забезпечення соціальної та виховної роботи в гуртожитках.
 - 3.5. Організація процесу поселення та виселення студентів у гуртожитки та співпраця зі студентською профспілкою та органами студентського самоврядування.
4. Відділ відповідно до покладених на нього завдань:
 - 4.1. Планує та організовує поселення та виселення студентів всіх категорій у гуртожитки базового навчального закладу, готує відповідну документацію.
 - 4.2. Планує та аналізує стан виховної роботи в студентських гуртожитках, розробляє виховні заходи, спільно з іншими структурними підрозділами здійснює їх реалізацію та звітує двічі на рік.
 - 4.3. Співпрацює з управліннями освіти і науки, у справах сім'ї та молоді, охорони здоров'я, культури, МВС України у Сумській області та міста, громадськими організаціями, центром соціальних служб для молоді та іншими відповідними структурами з питань, які стосуються поселення та проживання студентів у гуртожитках.
 - 4.4. Координує роботу органів студентського самоврядування на рівні гуртожитків.
 - 4.5. Сумісно з фінансовими службами університету приймає участь в вирішенні питань встановлення розмірів оплати за проживання в гуртожитках та контролю надходження відповідних платежів.
 - 4.6. Забезпечує об'єднання зусиль кураторів академічних груп, заступників деканів з виховної роботи, студентського активу до вирішення питань, що стосуються проживання студентів у гуртожитках.
 - 4.7. Організує роботу щодо утвердження здорового способу життя серед студентів, підтримання необхідного рівня санітарного стану помешкань, організує відпрацювання та толоки.
 - 4.8. Веде необхідну документацію по рейтингу студентів на поселення в гуртожитки, готує накази про поселення та виселення студентів.

- 4.9. Організує профілактичну роботу по запобіганню правопорушень та злочинності, наркоманії, алкоголізму та інших негативних проявів серед студентів у гуртожитках. Працівники відділу беруть участь у роботі виховної комісії з питань профілактики злочинності та поліпшення правового виховання студентів у випадках, коли це стосується мешканців гуртожитків.
- 4.10. Вносить пропозиції щодо заохочення кращих студентів, співробітників та працівників гуртожитків.
9. Прикінцеві положення.
- 9.1. Зміни та доповнення до даного Положення у разі потреби можуть вноситися рішенням Вченої ради університету.
- 9.2. Положення набирає чинності з дня його введення в дію наказом по університету.

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з НІР та гуманітарних питань
Проректор з ФЕД
Головний бухгалтер
Начальник ПФВ
Начальник відділу кадрів
Юрисконсульт
Голова профспілкової організації студентів

Схвалено Вченою радою університету.
Протокол № __ від _____ 200__ року
Секретар вченої ради

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор

«_____» _____ 20_____ року

**Положення
про юридичну клініку**

I. Загальні положення

1.1. Юридична клініка є структурним підрозділом Сумського державного університету і створена як база для практичного навчання та проведення навчальної практики студентів старших курсів спеціальності «Правознавство», інтегрована у навчальний процес і здійснює роботу на основі чинного законодавства України, Статуту СумДУ та Положення про юридичну клініку СумДУ

1.2. Основою функціонування юридичної клініки є поєднання інтересів громадян, що потребують правової допомоги і неспроможних оплатити послуги юриста та студентів, зацікавлених в отриманні практичних знань, які сприяють у майбутньому їх професійному розвитку

2. Мета та завдання юридичної клініки СумДУ

Метою юридичної клініки є:

- підвищення рівня практичних знань, умінь і навичок студентів юридичного факультету забезпечення доступу представників соціально-вразливих груп суспільства до правової допомоги;
- формування правової культури громадян;
- підготовка та навчання студентів у дусі дотримання й поваги до принципів верховенства права, справедливості та людської гідності;
- розширення співробітництва СумДУ з іншими вищими навчальними закладами, що здійснюють підготовку фахівців-юристів, із судовими, правоохоронними органами, органами юстиції, державної влади і місцевого самоврядування, з іншими установами та організаціями;
- впровадження в навчальний процес елементів практичної підготовки студентів-правників у сфері юридичних послуг.

3. Основні завдання діяльності юридичної клініки:

- надання студентам юридичної клініки можливості набуття навичок практичної діяльності за фахом;
- створення місць для проходження студентами навчальної та виробничої практики;
- надання громадянам соціально-вразливих верств населення суспільства безоплатних юридичних консультацій;
- проведення заходів з правової освіти населення;
- забезпечення можливості спілкування студентів під час навчального процесу з фахівцями-практиками судових і правоохоронних органів, інших державних органів та органів місцевого самоврядування з питань їх діяльності;
- створення ефективного механізму обміну інформацією між населенням, засобами масової інформації та юридичною клінікою, що дозволить оперативно реагувати на практичні потреби громадян.

4. Відповідно до мети та завдань юридичної клініки, для її повного та ефективного функціонування керівництво юридичного факультету та юридичної клініки, організовує й забезпечує:

- надання безоплатної правової допомоги з питань захисту прав і свобод людини та організацій з галузей кримінального, цивільного, сімейного, житлового, трудового права та права соціального забезпечення; відповідно до чинного законодавства України;
- проведення роботи з документами правового характеру і базами даних;

- підготовку і поширення публікацій для населення з актуальних правових питань;
- співпрацю з представниками державних і недержавних органів та організацій;
- проведення науково-практичних конференцій, семінарів, тренінгів та інших заходів з актуальних правових питань;
- проведення роботи з систематизації й аналізу судової практики України, рішень Європейського Суду з прав людини, вирішення юридичних питань у правоохоронних органах, органах державної влади і місцевого самоврядування;
- співробітництво з іншими юридичними клініками вищих навчальних закладів України та за межами держави.

5. Порядок надання послуг:

Послуги надаються безоплатно шляхом надання усних та письмових консультацій студентами – консультантами під керівництвом викладачів юридичного факультету СумДУ :

- інвалідам;
- учасникам і дітям війни;
- пенсіонерам;
- неповнолітнім;
- студентській молоді, 1 у. т. ч. сімейним студентам та студентам, що мають дітей;
- багатодітним та малозабезпеченим сім'ям;
- іншим соціально – вразливим категоріям населення, які не мають можливості отримати платні юридичні послуги.

Види послуг, що надаються:

- юридичні консультації в сфері цивільного, сімейного, трудового, житлового права, права соціального забезпечення;
- у сфері захисту прав людини;
- проведення заходів з правової освіти населення.

Додаток 9. Функціональні обов'язки заступника декана з виховної роботи

Затверджую:

Проректор _____

Функціональні обов'язки
заступника декана з виховної роботи та гуманітарних питань

Заступник декана з виховної роботи та гуманітарних питань організує позанавчальну та виховну роботу зі студентами на факультеті. Він підпорядкований декану факультету у питаннях, які стосуються факультетського життя, та проректору з науково-педагогічної діяльності у питаннях, що стосуються міжфакультетських та загальноуніверситетських заходів.

Заступник декана з виховної роботи призначається на посаду наказом ректора за поданням декана факультету та погодженням з проректором за напрямом діяльності.

Заступник декана з виховної роботи:

- забезпечує реалізацію завдань системи національного та громадянського виховання студентської молоді відповідно до Концепції виховання молоді у національній системі освіти та Концептуальних засад гуманітарної освіти;
- розробляє план виховної роботи на факультеті на навчальний рік, погоджує його з усіма суб'єктами, що забезпечують виховний процес на факультеті, а при необхідності – і на рівні університету, та подає його на затвердження ради факультету;
- є членом ради факультету, ініціюючи розгляд на цьому рівні актуальних питань, що стосуються структури, організації та вдосконалення виховної роботи, а також звітує на засіданнях ради про стан виховної роботи на факультеті;
- координує виховний процес на факультеті, співпрацюючи з іншими заступниками декана, кафедрами, органами студентського самоврядування в групах та в гуртожитках;
- вносить пропозиції щодо виховної роботи серед викладачів та співробітників, організує та контролює виховну роботу кафедр, співпрацює з викладачами та співробітниками факультету та університету з метою їх активного залучення до виховної роботи;
- сприяє ефективній роботі студентського самоврядування на факультеті, надає необхідну організаційну та методичну допомогу, спрямовуючи зусилля органів студентського самоврядування на вирішення поточних питань студентського життя та забезпечує співпрацю цих органів з керівництвом факультету та університету;
- вносить пропозиції щодо затвердження кураторів академічних груп та інших учасників виховного процесу на факультеті;
- керує роботою кураторів на факультеті, узгоджує тематику кураторських годин, робить контрольні відвідування, вивчає, узагальнює та забезпечує поширення кращого досвіду організації виховного процесу щорічно звітує перед радою факультету про роботу кураторського корпусу;
- бере участь у роботі виховної комісії, організує профілактичну роботу серед студентів з метою недопущення порушень правил поведінки в університеті та в гуртожитках та веде відповідну роботу з порушниками;
- забезпечує сприятливі умови для формування соціально-психологічного клімату в студентському середовищі, для вільного самовизначення та самоствердження студентів, для реалізації їх талантів та здібностей, шляхом організації та

проведення різноманітних заходів, залучення студентів до громадської роботи, гуртків, спортивних секцій, клубів за інтересами тощо;

- вносить пропозиції щодо затвердження помічника по роботі в гуртожитках, а в разі його відсутності організує виховну роботу в гуртожитках, вносить пропозиції щодо формування студрад, приймає участь (при необхідності) у їх засіданнях;
- періодично перевіряє стан справ у секціях гуртожитку, де проживають студенти факультету, виставляє рейтингові оцінки, формує списки студентів на поселення на наступний навчальний рік. Заступник декана з виховної роботи є головою факультетської комісії по поселенню.
- є координатором виховної роботи на факультеті: спрямовує та координує спортивно-масову та культурно-масову роботу, співпрацюючи зі Спортивним та Студентським клубами, формує команди та робочі групи для участі у загальноуніверситетських заходах, контролює заняття та репетиції;
- вносить пропозиції керівництву факультету та університету щодо морального та матеріального стимулювання викладачів, що досягли успіхів у виховній роботі, кураторів академічних груп та кращих студентів-активістів;
- веде роботу зі студентами пільгових категорій, вносить пропозиції щодо надання матеріальної допомоги студентам, які її потребують, вносить пропозиції щодо запровадження іменних стипендій та різноманітних доплат та заохочень студентам, що досягли кращих результатів у громадській, спортивній та культурно-масовій роботі;
- організує на факультеті осередки волонтерського руху, трудові десанти та суботники, формуючи у студентів бережне ставлення до університетського майна та до оточуючого середовища;

Заступник декана з виховної роботи:

- відповідає за ідейний, культурний та моральний рівень заходів, що проходять на факультеті, а також програм, сценаріїв та номерів, які готуються факультетом для конкурсів та концертів, намагаючись забезпечити, по можливості, толерантність, інтелігентність, відсутність вульгарності, відповідний рівень поваги до присутніх; жоден з елементів програм не повинен містити неповаги, знущання та грубих насмішок над іншими;
- забезпечує необхідний рівень організації масових заходів, демонструючи приклад відповідальності та взаємоповаги, власним прикладом прищеплюючи студентам та викладачам високі культурні смаки, формуючи відносини співробітництва для забезпечення максимальних виховних результатів.

З функціональними обов'язками ознайомлений:

Додаток 10. Функціональні обов'язки соціального педагога кімнати тимчасового перебування дітей

Зразок

Затверджую: _____

«___» _____ 20__ р.

Керівник проекту (проректор)

Функціональні обов'язки соціального педагога кімнати тимчасового перебування дітей

Соціальний педагог кімнати тимчасового перебування дітей керується у своїй діяльності вимогами Положення про Центр підтримки сім'ї і має такі функціональні обов'язки та регламент їх виконання:

Організаційна робота:

- забезпечення сталої діяльності кімнати для батьків з дітьми;
- забезпечення соціально-педагогічного супроводу дітей під час перебування в кімнаті для батьків з дітьми;
- ведення необхідної ділової документації по кімнаті батьків з дітьми;
- відстеження потреб відвідувачів та співпраця з адміністративно-господарськими службами ВНЗ у забезпеченні необхідних санітарних норм, дизайну та устаткування кімнати, технічних засобів, їх ремонту та придбання;
- сприяння розкриттю здібностей, талантів, обдарувань дітей через їх участь у розвиваючих заняттях («Творчі п'ятниці»);
- участь в організації і проведенні тренінгових занять та семінарів для студентів і співробітників ВНЗ;
- підготовка і проведення соціально-педагогічних заходів (навчальних занять, семінарів, тренінгів, ділових ігор, тематичних лекторів) за програмою сімейно-родинного виховання для батьків;
- участь у підготовці та проведенні заходів, свят, розваг у рамках проекту;
- формування волонтерського корпусу;
- розробка тренінгових навчальних програм по підготовці волонтерів до роботи з дітьми, організація, підготовка та проведення навчань волонтерів;
- співпраця з відділом соціальної роботи, відділом позанавчальної роботи, юридичною клінікою та іншими структурними підрозділами з питань супроводу та соціального захисту студентів з дітьми;
- співпраця з іншими ВНЗ, установами та неурядовими організаціями з питань роботи з волонтерами, вивчення та залучення кращих практик у цьому напрямку роботи;

Соціально- педагогічна, методична, консультаційна робота:

- планування освітньо-виховної роботи в кімнаті для батьків з дітьми відповідно до вікових та індивідуальних особливостей дітей;
- участь у розробці концепції кімнати тимчасового перебування дітей, підбір матеріалів для проведення занять, організації індивідуальної роботи з дітьми
- вивчення міжнародного, національного досвіду, нових форм, методів і підходів на прикладі аналогічних центрів дошкільної освіти, застосування в роботі та поширення кращих практик;

- вивчення та оцінка особливостей діяльності і розвитку дітей у мікроколективі різновікової групи, дослідження спрямованості впливу мікросередовища, особливостей сім'ї та сімейного виховання, рівня освіченості батьків, позитивного виховного потенціалу соціального середовища та джерела негативного впливу на дитину;
- ініціювання та проведення соціально-педагогічних досліджень;
- розробка та надання рекомендації батькам або особам, які їх замінюють, вчителям, психологам та іншим працівникам навчального закладу з питань, що входять до компетенції;
- надання необхідної консультативної соціально-педагогічної допомоги дітям, батькам або особам, які їх замінюють, а також іншим працівникам навчального закладу;
- проведення роз'яснювальної, консультативної та пропагандистської роботи з питань виховання, навчання, оздоровлення дітей та формування здорового способу життя в родині;
- формування мережі, консультування та відповіді на питання користувачів групи «Сімейний університет» в соціальній мережі «ВКонтакте»;
- постійне підвищення свого професійного рівня, педагогічної майстерності, загальної культури, участь у методичних семінарах, заняттях, об'єднаннях соціальних педагогів, педагогічних працівників;
- обмін досвідом з іншими фахівцями, експертами, установами; участь в інших навчально-методичних заходах, де ставиться питання про захист інтересів дітей; участь у навчанні, стажуванні, підвищенні кваліфікації
- співпраця з практичним психологом проекту, батьками дітей або особами, які їх замінюють;
- участь у підготовці друкованих видань, що готуються в рамках проекту.

Інформаційно-просвітницька робота:

- створення та підтримка групи «Сімейний університет» у соціальній мережі «ВКонтакте»;
- інформування цільової групи про послуги Центру підтримки сім'ї, анонсування подій та заходів проекту;
- співпраця з активістами студентського самоврядування та ініціативною групою студентів, волонтерами з метою поширення інформації;
- залучення громадських організацій, творчих спілок, окремих громадян тощо до культурно-освітньої, профілактично-виховної, спортивно-оздоровчої роботи, спрямованої на підтримку сімейних цінностей ;
- надання рекомендацій щодо особливостей дизайну та висвітлення інформації на сайті ініціативи для ефективного її сприйняття користувачами
- участь у інформаційному наповненні розробленого сайту ініціативи;

Відповідальність

Фахівець – соціальний педагог, що супроводжує дітей у Кімнаті тимчасового перебування, несе безпосередню відповідальність за безпеку дітей, які перебувають під його наглядом відповідно до вимог Посадової інструкції вихователя групи раннього віку та різновікової (середньо-старшої) групи, затвердженої МОНМСУ.

У випадку тимчасової неможливості виконання своїх професійних обов'язків, за згодою керівника, можливим є перекладення відповідальності на іншу особу, що заміщує при умові додаткового інструктування цієї особи і готовності її прийняти відповідальність.

Соціальний педагог кімнати тимчасового перебування дітей є матеріально-відповідальною особою (за згодою і відповідно до наказу ректора) та несе матеріальну відповідальність за устаткування і обладнання кімнати тимчасового перебування дітей;

Відповідає за санітарний стан кімнати, своєчасне та належне прибирання та за дотримання правил техніки безпеки. Необхідною умовою виконання обов'язків є наявність санітарної книжки.

Звітність:

- веде щоденний облік відвідування кімнати та реєстрацію потреб у додатковому консультування батьків;

– щомісяця надає керівнику проекту письмовий звіт про поточну роботу та за результатами проведення заходів;

– до 10 числа кожного місяця надає підбірку матеріалів для розсилки партнерам та у мережу;

– не рідше 1 разу на два тижні надає матеріали для розміщення на сайті проекту;

– за вимог про проведені заходи

– двічі на рік (до 10 вересня ті до 10 лютого) подає керівнику проекту плани роботи на семестр.

Порушення або невиконання положень цього регламенту оцінюється згідно чинного законодавства України.

З обов'язками ознайомена (ий) :

« ____ » _____ 20__ р.

