



Проект фінансується
Європейським Союзом



Міністерство освіти і
науки України,
Міністерство соціальної
політики України



Проект виконується
Сумським державним
університетом

РОЗШИРЕНА ІНІЦІАТИВА «УНІВЕРСИТЕТ, ДРУЖНІЙ ДО СІМ'Ї»: досвід та результати впровадження у Сумському державному університеті

Навчальний посібник



Розширена ініціатива
«Університет,
дружній до сім'ї»:
досвід та результати впровадження
у Сумському державному
університеті

Навчальний посібник

Суми - 2013

УДК : 316.362:37.091.212(477.52–25)(075.8)

ББК 74.580 (4Укр–4Сум)Я73

Р 65

Р 65 Розширена ініціатива «Університет, дружній до сім'ї: досвід впровадження у Сумському державному університеті : навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2014. – 104 с.

У навчальному посібнику «Розширена ініціатива «Університет, дружній до сім'ї: досвід впровадження у Сумському державному університеті» детально проаналізовані кроки по втіленню дружніх до сім'ї підходів у поєднанні їх наукової та практичної складових, а також базові принципи її впровадження. Особлива увага приділяється розробці комунікаційної структури ініціативи, налагодженню постійних зв'язків, комунікаційних каналів між зацікавленими сторонами, механізмів передачі інформації та зворотного зв'язку, зняттю комунікаційних бар'єрів, які створюють труднощі в сприйнятті та розумінні завдань, принципів ініціативи та переваг від її впровадження.

Підкреслюється значення та описуються кроки по формуванню в університеті дружнього до дитини простору як умови для поєднання студентками навчання та материнства. На прикладі діяльності Центру підтримки сім'ї СумДУ аналізуються дружні до сім'ї підходи, що забезпечують досягнення реальної гендерної рівності, що є вирішальним для професійного зростання та забезпечення у майбутньому доступу жінок до гідної праці.

Акцентується увага на важливості формування в університеті позитивної атмосфери, поширення дружніх до сім'ї принципів на всі рівні менеджменту і на всі форми роботи, а також на необхідності налагодження співпраці з громадськими об'єднаннями – профспілковими організаціями студентів та співробітників, студентським самоврядуванням, громадськими організаціями, які працюють у сфері підтримки сім'ї чи гендерних відносин, волонтерськими формуваннями тощо.

Цей посібник адресований керівництву вишів, науковцям, широкому загалу.

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 України та Міністерство соціальної політики України.

Під час використання матеріалів посилання обов'язкове.

УДК: 316.362:37.091.212(477.52–25)(075.8)

ББК 74.580(4Укр–4Сум)Я73

© 2014

© Видавництво РА «Хорошие люди», 2014

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	5
1. Ініціатива «Університет, дружній до сім'ї»: актуальність і витоки.....	6
2. Складові ініціативи: модель і принципи впровадження	11
3. Кроки щодо втілення ініціативи: наукова та прикладна складові	18
4. Розвиток організаційних комунікацій та промоція ініціативи.....	22
4.1. Складові комунікаційних механізмів.....	24
4.2. Основні напрями промоційної роботи	31
4.3. Формування зовнішніх комунікацій та гендерно-чутливої громадської думки	38
5. Досвід упровадження ініціативи: формат, ресурси, результати	46
5.1. Переваги гнучкої організації навчального та робочого процесу в університеті	46
5.2. Створення в університеті дружнього до дитини середовища	52
5.3. Інформаційно-консультаційна підтримка як складова формування дружнього до сім'ї простору	63
6. Моніторинг ініціативи: оцінка очима користувачів послуг	80
7. Висновки: від перших кроків до дорожньої карти	98

ВСТУП

Впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» має на меті створення підтримувальних умов для розвитку як студентів, так і викладачів у знаходженні балансу між професійним та сімейним життям. Ми виходимо з того, що ця ініціатива повністю відповідає нагальним потребам як суспільства, так і університетів, а також конкретних студентів. Реалізуючи свою місію, дружні до сім'ї університети дозволять змінити згодом обличчя українського суспільства, як це відбувається сьогодні в європейських країнах, а застосовані в університетських спільнотах гендерно-чутливі підходи будуть загальноприйнятими і повсякденними.

«Університет, дружній до сім'ї», – це вищий навчальний заклад, який піклується про молоді студентські сім'ї, сприяючи досягненню ними життєвої рівноваги між виконанням сімейних та студентських обов'язків. Інколи впоратися самотужки буває нелегко навіть із кожною з цих сфер окремо. Особливо ж складно буває молоді, яка тільки-но починає свій сімейний і професійний шлях. Тож заклади, що по-справжньому опікуються благополуччям своїх студентів, створюють можливості для поєднання приватних інтересів (сім'ї) із суспільними (навчання та виховання). Такий баланс дає можливість людині бути однаково задоволеною своєю участю та роллю у роботі/навчанні й у сім'ї.

Модель «Університет, дружній до сім'ї» відповідає стратегічним напрямкам діяльності всього прогресивного людства у сфері гендерної рівності. Принципи його діяльності закріплені у відповідних положеннях Конвенції ООН з елімінації всіх форм дискримінації стосовно жінок, Конвенції ООН № 156 про рівні можливості для працюючих чоловіків та жінок: працівників із сімейними зобов'язаннями, Цілей розвитку тисячоліття тощо.

В основу навчального посібника, підготовленого авторським колективом у складі Світайло Н. Д. (керівник), Боровик В. О., Колісник Л. О., Костенко А. М., Павленко А. В., Савельєвої Ю. М., покладено досвід створення та впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» у Сумському державному університеті. Кроки університету у формуванні та реалізації принципів дружності до сім'ї знайшли своє відображення у створенні унікального для практики українських вишів Центру підтримки сім'ї, а система різноманітних заходів, спрямованих на подолання гендерних стереотипів та забезпечення створення рівних можливостей для чоловіків і жінок щодо самореалізації у роботі та навчанні, отримала підтримку з боку Європейської Комісії. Саме в рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ», що реалізується СумДУ за фінансової підтримки Європейського Союзу, була розроблена інноваційна модель ініціативи «університету, дружнього до сім'ї» з урахуванням особливостей і реалій української вищої школи.

Автори посібника впевнені, що досвід роботи з упровадження компонентів цієї моделі може бути корисним і для інших українських університетів при плануванні та реалізації заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для поєднання материнства і навчання. Адже реалізація дружньої до сім'ї політики повністю відповідає місії сучасного університету і є яскравим свідченням соціальної відповідальності вищого навчального закладу, який повинен демонструвати всьому суспільству кращі зразки для наслідування.

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

1. Ініціатива «Університет, дружній до сім'ї»: актуальність і витоки

Будучи підписантом Великої Болонської Хартії Університетів, членом Міжнародної асоціації університетів, Європейської асоціації університетів, Євразійської асоціації університетів, Всесвітньої організації охорони здоров'я, інших міжнародних організацій, Сумський державний університет реалізує концепцію вищої освіти за зразком провідних університетів світу. В університеті навчається понад 16 тис. осіб за різними формами навчання освітньо-кваліфікаційних рівнів «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст», «магістр» за 60 спеціальностями, 40 напрямками, 23 галузями знань. Поруч з українськими освіту здобувають близько 1250 іноземних студентів із майже 60 країн світу.

У загальнонаціональному рейтингу Міністерства освіти і науки України Сумський державний університет традиційно займає лідерські позиції у групі «Класичних університетів». Так, у 2013 році університет другий рік поспіль отримав відзнаку «Лідер національної системи рейтингового оцінювання ВНЗ України» та диплом лауреата I ступеня V Національної виставки-презентації «Інноватика в сучасній освіті – 2013». «Лідером освіти» СумДУ став у номінації «Класичні університети» поряд із Київським національним університетом імені Тараса Шевченка та Харківським національним університетом імені В. Н. Каразіна. Диплом лауреата I ступеня заклад отримав за перемогу в номінації «Упровадження інновацій у презентацію діяльності вищого навчального закладу в Інтернет-просторі».



Ще одним важливим інноваційним напрямком активності Сумського державного університету є його діяльність щодо реалізації принципів дружнього до сім'ї університету. Сьогодні активна позиція СумДУ у підтримці сім'ї стала візитівкою навчального закладу і відповідає соціально орієнтованій політиці університету та європейським тенденціям у цілому, будучи важливим кроком у формуванні нової української гендерно-чутливої політики щодо соціального захисту та послуг, які дозволяють жінкам поєднувати навчання із сімейними обов'язками.

Сьогодні дружні до сім'ї університети (Family-Friendly University) є поширеними у Європі та США. Більше того, університети проходять спеціальні процедури аудиту і сертифікації, розвиваючи і підтверджуючи свою готовність та спроможність забезпечувати відповідний рівень інфраструктури і послуг для своїх співробітників та студентів. 18

На тлі демографічних змін та з урахуванням тенденцій соціально-економічних процесів університети приходять до висновку, що політика дружності до сім'ї та підтримки сімейних цінностей стає все більш і більш важливою для набору студентів і забезпечення якості викладацького складу. Так, Ренді Фрост за результатами свого дослідження «America's Most Child-Friendly Universities» (<http://momaboard.com/general-travel-tips/lifestyle/results-americas-most-child-friendly-universities/>) дає оцінку діяльності

найбільших університетів Америки із забезпечення потреб сімей з дітьми, зазначаючи, що така інформація є корисною і необхідною як для співробітників, так і для студентів. Напрями діяльності є різноманітними. Так, переважна більшість із 17 обстежених університетів пропонують заочні програми (Массачусетський технологічний інститут, Гарвард, Чиказький університет, Стенфорд). 7 університетів мають конкретну інформацію на своїх сайтах про (і для) сімейних студентів, або ресурсні центри для сімей (наприклад, Каліфорнійський університет, Північно-Західний та Університет штату Іллінойс). І хоча спеціальні стипендії і субсидії для сімейних студентів не надто поширені, проте консультування та послуги дитячих установ є доступними і різноманітними. Майже всі університети забезпечують можливості для супроводу дитини (місця для сповивання, годування, прогулянок тощо) [18].

Досить системно позиціонує себе як дружній до сім'ї і Мічиганський університет. В університеті створений спеціальний сайт: (<http://www.provost.umich.edu/faculty/family/mission/index.html>). Програми та ресурси, описані на сайті, є важливою частиною зусиль університету, які допомагають йому в реалізації своєї місії. Університет має спеціальний центр сім'ї та дитини (UCCF), який забезпечує надання широкого спектра послуг, включаючи не лише догляд за дитиною, але й охорону психічного здоров'я дітей, підлітків та сімей з урахуванням їх культурних особливостей. Керівництво університету запевняє, що персонал центру може забезпечити своїм співробітникам, студентам та членам їх родин необхідні міждисциплінарні науково обґрунтовані оцінки і навіть лікування (<http://iha.umich.edu/university-center-child-family>) [21].

Говорячи про практики американських університетів, все ж відзначимо найбільшу поширеність таких підходів в університетах Німеччини, де ця робота є ще більш системною і масштабною. Існують спеціальні програми, спрямовані на стимулювання вищів підтримувати сімейних студентів та викладачів і розвивати сферу послуг для них. Мета полягає в тому, щоб створити в університетах структури і клімат, які б дозволяли студентам одночасно створювати сім'ї та продовжувати навчання.

Свого часу Фонд Роберта Боша та Центр розвитку вищої освіти (СНЕ) ініціювали програму конкуренції «Familie in der Hochschule». Університетам Німеччини було запропоновано представити проекти, присвячені розробленню та поширенню прикладів передових практик підтримки сімей в університетах. Восьми університетам виділялося фінансування у розмірі до 100 000 євро кожному впродовж двох років та надавалася підтримка заходів у цьому напрямку.

За словами директора правління Фонду Роберта Боша д-ра Інґрид Хамм, вони «вирішили розпочати цю програму, щоб зробити свій внесок у розвиток тих майданчиків, де багато молодих людей збираються разом упродовж декількох років, – університетів. Саме університети повинні запропонувати мотивації і сприятливі умови для молодих людей, які хочуть створити сім'ю. Університети – це не лише місця, які пропонують роботу і навчання; вони є також середовищем, яке відіграє центральну роль у житті своїх студентів упродовж багатьох років. Саме тому на університети покладена особлива відповідальність. І саме сімейне середовище є важливою передумовою для життєвих планів висококваліфікованих людей і потенційних батьків» (<http://www.bosch-stiftung.de/content/language2/html/13856.asp>) [24].

Фрайбурзький університет із метою створення структур, які б дозволили студентам і співробітникам університету збалансувати навчання або роботу із сімейним життям розробив стратегічну концепцію «Сімейний університет Фрайбурга. Перспективи на 2009-2011 роки» (http://www.familienservice.uni-freiburg.de/ffu-en/index_html?se). З одного боку, цей стратегічний документ описує широкий спектр послуг і структур для забезпечення балансу роботи/навчання та сім'ї, що вже існують в університеті, а з іншого боку, окреслює ті сфери і напрямки, в яких університет планує нові кроки з удосконалення ситуації найближчими роками [26]. Ця стратегія поліпшення сумісності сім'ї та життєвої кар'єри вміщує три основні блоки:

- Дружність до сім'ї як невід'ємний компонент організаційної культури університету;
- Розширення можливостей по догляду за дитиною;
- Удосконалення загальних умов для навчання і роботи з дитиною.

Гейдельберзький університет імені Рупрехта і Карла – найстаріший і один із найпрестижніших університетів на території сучасної Німеччини (заснований у 1386 році), у листопаді 2010 року був сертифікований як дружній до сім'ї університет (<http://www.uni-heidelberg.de/university/family-friendly/>). Відповідний Сертифікат видається в Німеччині університетам і коледжам, які дотримуються принципів сімейної кадрової політики та створюють сприятливі умови роботи для співробітників, дослідників і студентів, що гарантує їм досягнення бажаного балансу між роботою/дослідженнями/навчанням та сімейним життям [27].

Сертифікації передувала процедура зовнішнього аудиту з метою оцінки існуючих видів діяльності університету, які сприяють досягненню балансу між роботою /навчанням, дослідженнями та сім'єю. До речі, такий незалежний аудит проходила і відома Медична школа Ганновера (<http://www.mh-hannover.de/index.php?id=6382&L=1>), яка за його результатами розробила для себе план дій згідно із загальними 8 напрямками http://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/downloads/downloads_audit/On-Your-Side_Dec2011.pdf) [25].

Процедура незалежного аудиту є обов'язковою для суспільного визнання цього важливого напрямку діяльності вишу чи іншої організації. Для такого визнання встановленим критеріям повинні відповідати такі 8 сфер діяльності закладу, як:

- робочий графік (навчальні та робочі години);
- організація роботи та навчання;
- робочий простір (місце роботи або навчання);
- інформаційна та комунікаційна політика (поінформованість персоналу про додаткові можливості для сімейних працівників);
- корпоративна культура та розвиток лідерських навичок;
- розвиток персоналу, навчання та інші академічні кваліфікації;
- фінансова підтримка, винагороди та негрошові заохочення;
- додаткові сімейно-орієнтовані послуги.

Незалежну оцінку за цими критеріями дає аудиторська організація «Beruf und Familie» («Кар'єра та сім'я»).

Необхідно зазначити, що сертифікати «Beruf und Familie» мають обмежений термін дії. Тобто наданий статус необхідно підтверджувати через декілька років шляхом повторної перевірки. Цього року наприкінці липня у Берліні відбулася вже п'ятнадцята церемонія вручення сертифікатів аудиторської організації «Beruf und Familie» [19]. Сертифікати отримали 304 організації, установи, інститути та вищі навчальні заклади Німеччини, діяльність яких у напрямку реалізації політики доброзичливого до сім'ї середовища була схвалена «Beruf und Familie» у 2013 році. Така кількість сертифікованих установ є додатковим свідченням актуальності та поширеності цього напрямку діяльності (<http://www.beruf-und-familie.de>)

Позиції, що підлягають аудиту, повністю узгоджуються з переліком компонентів дружності до сім'ї, які окреслені у документах Міжнародної організації праці, і конкретизують їх у основних напрямках діяльності підприємства чи вишу (Training Package on Work and Family) [22]. Спираючись на документи МОП, можна означити такий перелік складових дружнього до сім'ї закладу, у т. ч. й університету:

- Пропагує дружню до сім'ї політику у закладі;
- Досліджує потреби закладу як бізнес-структури;
- З'ясовує потреби співробітників;
- Досягає згоди щодо цілей дружньої до сім'ї програми;
- Прислуховується до думки співробітників;
- Співпрацює з профспілками задля розроблення дружньої до сім'ї політики;

- Оприлюднює переваги дружньої до сім'ї політики для закладу та співробітників;
- Передбачає довгостроковість переваг порівняно з витратами на втілення дружньої до сім'ї політики;
- Забезпечує поінформування для того, щоб співробітники могли скористатись перевагами дружньої до сім'ї політики;
- Створює канал для відкритої та постійної комунікації;
- Забезпечує доступність інформації кожному співробітнику;
- Забезпечує дотримання керівництвом політики дружності та демонстрацію особистим прикладом;
- Забезпечує підтримку та відповідне навчання менеджерського складу закладу (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2> [w.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2)).

На жаль, в Україні практика пошуку і налагодження балансу між роботою/навчанням та сім'єю не набула такого поширення як у Німеччині чи інших європейських країнах. Сьогодні лише поодинокі компанії (переважно зарубіжні представництва) декларують і забезпечують практики такого балансу. При цьому дослідники вважають однією з причин такого повільного розвитку цієї концепції серед вітчизняних компаній недостатню поінформованість щодо таких практик і неготовність керівництва до впровадження соціально орієнтованих підходів. У той самий час успішні підприємства давно вже відчули переваги від застосування практики «гнучкого» робочого часу, відпусток по догляду за дітьми (включаючи відпустки для молодих татусів), а також практики дистанційної роботи, яка є найбільш інноваційним видом у концепції балансу між роботою та сім'єю («Баланс між роботою та сім'єю в Україні: нова конкурентна перевага для компаній та працівників» (http://csr-ukraine.org/userfiles/file/5_Work-life%20balance.pdf) [3].

Серед вітчизняних університетів така практика є ще більш рідкісною. Можна навіть стверджувати, що Сумський державний університет є сьогодні в Україні першим і єдиним університетом, який позиціонує себе як Family-Friendly University. Ця позиція підтверджується як на рівні принципової позиції керівництва та її закріплення у нормативній базі, зокрема, Кодексі корпоративної культури, так і на рівні формування необхідної організаційної та кадрової структури, а також безпосередньої повсякденної діяльності.

Звичайно ж кроки СумДУ у напрямку дружності до сім'ї не дають поки можливості порівнювати досягнуті результати з тими, які мають сьогодні провідні європейські чи американські університети. Тим більше, що й реалізуються ці кроки в інших умовах, на іншому соціально-економічному, культурному, демографічному ґрунті. Тому у подальшому аналізі стосовно наявного досвіду ми скористаємося терміном «ініціатива», який, з нашої точки зору, є досить ємним і коректним у даній ситуації.

У більшості сучасних словників «ініціатива» (фр., від лат. – початок) трактується як перший крок у якій-небудь справі, почин. Вікіпедія наводить і інші значення цього терміна – «здатність висувати нові ідеї, пропозиції; уміння самостійно розпочинати яку-небудь справу; заповзятливість, зарадність, енергійність, підприємливість. Ініціатива полягає у творчому використанні умов, що створилися, у високій активності дій, у готовності узяти на себе відповідальність за самостійно прийняте рішення».

Ми виходимо саме з такого розуміння ініціативи. Беручи на себе відповідальність за молодих людей, їх майбутнє і, по суті, за майбутнє всієї держави, університет максимально і творчо використовує наявні умови і можливості, активно реалізує ті кроки, які є інноваційними і відповідають сучасним європейським стандартам.

Реалізація унікальної ініціативи «СумДУ – заклад, дружній до сім'ї» – це значний крок не лише у напрямі популяризації гендерних знань, а й у практичному втіленні принципів гендерної рівності та забезпеченні сприятливих можливостей для самореалізації молодих мам-студенток. Адже молоді матері-студентки є чи не найбільш уразливою категорією у вищих навчальних закладах. Напружений ритм студентського

життя, необхідність опрацьовувати масу інформації і набувати необхідних навичок практично не залишає молодій мамі часу на повноцінне сімейне життя і догляд за дитиною. Саме тому набагато частіше ми стикаємося з іншою ситуацією: студенти або взагалі відкладають сім'ю на «потім» або це «потім» починає стосуватися дитини. 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.

Тому створення сприятливих можливостей для плідного поєднання ними навчання та материнства у студентські роки має важливе значення для благополуччя дітей, батьків та суспільства у цілому. Це один із напрямків досягнення реальної гендерної рівності, він є вирішальним для професійного зростання та забезпечення у майбутньому доступу жінок до гідної праці. Адже у повсякденному житті ми маємо справу з конкретними речами і конкретними питаннями, в ході вирішення яких і реалізуються базові принципи рівності. Створюючи умови для вирішення таких питань, допомагаючи жінкам-студенткам самореалізуватись, успішно вчитись, університет реалізує гендерну рівність на практиці. Адже, як виявляється, гендерна рівність – це не якісь абстрактні речі, а цілком конкретні, «живі» дії, приклади, явища та їх конкретні результати.

Використовуючи концепт дружнього до сім'ї університету як орієнтир, Сумський державний університет вибудовує сьогодні свою модель дружності до сім'ї та досягнення балансу між сім'єю і роботою/навчанням, відштовхуючись від наявних умов і можливостей, а також максимально реалізуючи доступні засоби і ресурси. У той самий час уже існуючий досвід може бути корисним і для інших українських вишів, які на даний час роблять лише перші кроки у цьому напрямку.

Зазначимо, що не лише конкретні кроки у напрямку забезпечення дружності до сім'ї та забезпечення гендерної рівності, але й спроби комплексного осмислення цієї проблеми з виходом на формування моделі є новими для сучасного освітянського простору. Хоча у науковій літературі активно обговорюються питання формування гендерно-чутливого середовища у ВНЗ, питання актуальності досягнення балансу між роботою та сім'єю, питання сімейно-родинного виховання молоді. У той самий час ми схильні погодитися з російською дослідницею Л. М. Авдєєвою, яка у своєму дисертаційному дослідженні зазначає, що, незважаючи на активну роботу вишів із «надання різних видів допомоги студентським сім'ям та накопичений теоретичний і емпіричний матеріал, у цілому відчувається роздробленість проблематики, відсутність її цілісного осмислення, обмеженість виходу на модельну інтерпретацію, у зв'язку, з чим виникає ряд стійких суперечностей між:

- суспільною необхідністю в успішних студентських сім'ях, що мають високий виховний потенціал і позитивний морально-психологічний клімат, і недостатньою підтримкою цих сімей у вирішенні проблем із боку соціальних інститутів суспільства;

- наявним в університетів педагогічним потенціалом у наданні допомоги студентській сім'ї і недостатнім використанням цього потенціалу;

- потребою у використанні в педагогічній практиці нових форм і технологій психолого-педагогічного супроводу студентських сімей і недостатньою розробленістю таких форм і технологій» (www.aspu.ru/images/File/autorefs/2009/Avdeyeva.doc)[1].

До речі, саме Л. М. Авдєєва є автором досить цікавої та унікальної організаційної моделі психолого-педагогічного супроводу студентської сім'ї в умовах університету, яку вона описує на основі досвіду Ставропольського державного університету (Росія). Такий супровід вміщує психологічний моніторинг (поглиблене вивчення особистісних особливостей сімейних студентів та сім'ї), корекцію функціонального стану (соціальна, психологічна та психофізіологічна корекція осіб, які зазнають труднощів адаптації до сімейного життя та навчання) та здійснення заходів щодо формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців (проведення психологічних і психолого-

педагогічних занять, спрямованих на підвищення мотиваційних установок у професійній діяльності та розвиток професійно важливих якостей [1, 13-14].

І хоча психолого-педагогічний супровід студентської сім'ї не вичерпує всього спектра проблеми формування дружніх до сім'ї підходів, позиція Л. М. Авдєєвої заслуговує на увагу. Автор виділяє основні напрями роботи щодо супроводу студентської сім'ї (навчальна і організаційно-виховна робота, психологічна допомога, соціальний захист студентської сім'ї, духовно-моральний розвиток, психолого-педагогічна, медико-соціальна підтримка і захист), а також інститути такого супроводу (ректорат, дорадчі органи факультетів, деканати, кафедри, куратори, психологічна служба, профорієнтаційна служба, лабораторія соціального моніторингу та діагностики, рада з профілактики правопорушень, рада студентського наукового товариства, рада гуртожитку, студентська рада, профспілковий комітет, сімейний клуб, клуб випускників, прес-служба, рада з культурно-масової та спортивної роботи [1, 17].

Таким чином, забезпечується системний характер роботи, а на забезпечення супроводу студентської сім'ї працює фактично весь університет, що, безперечно, дозволяє забезпечити позитивні результати.

У той самий час запропонована Л. М. Авдєєвою модель не враховує усіх можливих напрямків роботи з підтримки студентської сім'ї, зокрема тих, які б забезпечили не лише створення та збереження сім'ї і гармонійних відносин, але й професійне зростання студентів, забезпечення успішного навчання і перспектив у майбутньому працевлаштуванні, не говорячи вже про створення необхідної підтримки для сімей, які мають дітей. Нам видається важливим акцентувати увагу саме на цих складових, оскільки вони є істотними у забезпеченні гендерної рівності. Адже у разі народження дитини саме жіноча половина студентства бере на себе найбільше навантаження, втрачаючи перспективи навчального, наукового і професійного зростання.

Варто також зазначити, що досвід упровадження ініціативи у СумДУ не лише підтвердив актуальність і затребуваність такої роботи, але й необхідність розширення цього напрямку діяльності, відходу від концентрації лише на підтримці студентських сімей та молодих мам-студенток. Як виявилось, такої підтримки потребують і викладачі та співробітники із сімейними зобов'язаннями. У суспільстві, яке живе за чоловічими нормами (і університет не є винятком), жіночі потреби іноді сприймаються як меншовартісні, менш цінні, а переважаючі чоловічі норми і стандарти задають параметри спілкування і окреслюють межі між робочим місцем та рештою сфер життя. І саме ці межі і стандарти досить часто визначають догляд за дитиною як місце і сферу інтересів тих, хто не працює. У випадку ж, коли жінка хотіла б поєднувати материнство з роботою чи навчанням, їй доводиться або жертвувати власними інтересами та інтересами дитини, або витратити додаткові зусилля для досягнення бажаного балансу між сім'єю і роботою/навчанням, який означав би для кожної жінки і досягнення відповідного статусу та професійного визнання, і особистого щастя, і можливості для самореалізації.

Саме тому, вибудовуючи модель дружності до сім'ї та досягнення балансу між сім'єю і роботою/навчанням, ми намагаємося враховувати усі можливі чинники, які впливають на досягнення бажаного балансу, і всі ресурси, які є у наявності і які дозволяють досягти поставлених цілей.

2. Складові ініціативи: модель і принципи впровадження

«Університет, дружній до сім'ї» – університет, який дбає і про навчання, і про виховання, і про родину. І перш за все – про майбутнє.

Сьогодні впровадження дружніх до сім'ї підходів є необхідним для вирішення багатьох соціально-економічних проблем. Адже сучасний університет – це не лише місце, де студенти здобувають вищу освіту. Це місце, де проходить значна частина їхнього життя, відбувається становлення особистості молодої людини. 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.

В умовах демографічних змін для університетів України все актуальніше постає питання формування контингенту студентів і збереження власного кадрового потенціалу. Для підвищення привабливості закладу набуває важливості відпрацювання такої організації навчального та робочого процесу, яка була б дружелюбною не лише до професійного, а й до приватного життя студентів та викладачів. Така тенденція підтримки сім'ї та сімейної дружелюбності у закладах/установах/організаціях у сучасному світі стає все більш популярною та взаємовигідною як для керівників/роботодавців, так і для студентів/працівників, особливо з точки зору забезпечення рівних можливостей для чоловіків та жінок.

Починаючи роботу над проектом, команда Сумського державного університету вивчала досвід інших університетів, як українських, російських, так і європейських, намагаючись вичленили основні складові тих принципів та підходів, які визначають «дружність до сім'ї».

Ураховуючи те, що українські університети сьогодні практично не мають систематизованого досвіду впровадження кроків щодо створення умов для плідного поєднання сімейних та навчальних обов'язків, а також те, що такий досвід уже накопичений у багатьох університетах Німеччини, ще на початку реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» було заплановано і здійснено навчальний візит представників команди проекту до університету Оснабрюк. Цей університет було обрано не лише як такий, де повною мірою і системно реалізуються принципи дружності до сім'ї, а й тому, що він входить до числа тих європейських університетів, з якими у Сумського державного університету уже впродовж декількох років існують підписані угоди про співпрацю.

Програма візиту передбачала зустрічі з керівництвом Міжнародного відділу університету Оснабрюк, представниками офісу рівних можливостей, ініціативи «Справедливість до родин у ВНЗ», офісу психологічної підтримки, а також зустрічі з командою проекту «Балу і Ти» (волонтерська менторська студентська програма). Представники СумДУ ознайомилися також із роботою кімнат для батьків із дітьми в різних корпусах університету, дитячого садочка при університеті, дитячих зон біля університету, в гуртожитках. Окремим напрямком роботи в рамках візиту було ознайомлення з розвивальними програмами та нормативно-правовою базою (вимогами) щодо впровадження дружніх до сім'ї підходів та функціонування дитячого садка при університеті, зокрема.

Як результат, команда проекту отримала достатньо інформації для того, щоб впевнитись у правильності обраного шляху і базових принципів роботи. Адже в ході візиту було відмічено і уточнено деякі підходи і форми роботи, про які до візиту команда мала лише теоретичні уявлення і



які до того часу у Сумському державному університеті не були реалізовані. Стосовно окремих підходів, механізмів, заходів (як, наприклад, принципи та критерії аудиту ініціативи) знадобилися додаткові спеціальні консультації. У команди проекту була також можливість ознайомитися з методиками втілення, ведення та відстеження результативності студентських волонтерських програм та програми розвитку дітей раннього віку (на досвіді університетського волонтерського загону та дитсадку при університеті відповідно) <http://vnz.org.ua/novyny/podiyi/3358-delegatsija-tsentru-pidtrymky-simyi-sumdu-vidvidala-nimechchynu>, <http://sumdu.edu.ua/ukr/news/2725-delegatsiya-tsentru-pidtrimki-simji-sumdu-vidvidala-nimechchinu.html>.

Результати візиту і досвід університету Оснабрюк у створенні доброзичливих до сім'ї умов представлено на презентації проекту у березні 2013 року не лише у викладі і враженнях самих учасників поїздки, але й у формі спеціально підготовленого німецькими колегами блоку інформації з цього питання, з яким могли ознайомитися представники інших ВНЗ, ЗМІ, широка громадськість (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-47/2-uncategorised/30-presentatsiji.html>).

Вивчення дружніх до сім'ї європейських практик також відбулось впродовж тижневої (травень 2013 року) програми стажування «Інтеграція гендерної перспективи в освіту – внесок у сталий розвиток» у Бельгії, участь у якій взяла координатора проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ», фахівець Центру підтримки сім'ї Ю.Савельєва. Під час зустрічей з представниками Європарламенту та закладів вищої освіти часто обговорювалось питання можливостей для жінок у поєднанні материнства з професійним життям. Актуальність цієї теми підтвердилась визначенням її пріоритетності для Європарламентської більшості та проголошенням 2014 року роком балансу між сімейним та професійним життям.

Додаткова можливість вивчити досвід роботи німецьких вишів по впровадженню дружніх до сім'ї підходів була реалізована у жовтні-листопаді 2013 року. Так, керівник проекту Н. Світайло в рамках програми «Модернізація освіти – основа зростання рівня зайнятості молоді», яка була реалізована за підтримки Фонду Ф. Еберта в Україні, вивчала досвід вищих навчальних закладів Бонна та Берліна, а також досвід та принципи забезпечення цього напрямку роботи на державному рівні.

Зокрема, під час зустрічей із керівником відділу вищих навчальних закладів, наукових досліджень та культури Секретаріату Постійної конференції при Міністерстві культури Федеральних земель Федеративної республіки Німеччина, заступником Федерального міністра праці та соціальної політики, а також із представниками Федерального агентства з працевлаштування, Федерального інституту професійної підготовки ВіВВ обговорювались особливості системи вищої освіти Німеччини та актуальні питання запобігання молодіжному безробіттю, у тому числі жіночому. А під час відвідування Університету ім. Гумбольта в Берліні, Вищої школи економіки та права, Берлінського інституту післядипломної освіти з техніки та економіки члени делегації звернули увагу не лише на забезпечення якості підготовки фахівців, зокрема систему дуальної освіти, але й на створення сприятливих умов для поєднання студентами навчання та материнства. Ознаки дружнього до сім'ї та дитини середовища були помітні всюди – від спеціальних вішалок для дитячого одягу у гардеробі, дитячих стільчиків в університетському кафе до спеціальних автоматів із дитячими підгузками та серветками у санітарних приміщеннях, не говорячи вже про досить позитивне ставлення до мам із дітьми на території вишів і можливість їх безперешкодного та безпечного пересування.

Власне, головним питанням, яке ставила перед собою команда проекту у дослідницькій частині, було питання стосовно того, які структури і підходи повинні бути створені та реалізовані у навчальному закладі для успішного поєднання навчання і сімейних обов'язків. У результаті такої попередньої роботи, а також на основі власного досвіду реалізації проекту «Студентський лелека» було сформульовано досить чітке бачення «Університету, дружнього до сім'ї», що включало 5 складових. Ці складові ми зафіксували як базові в інформаційному буклеті проекту:

Утілення дружніх до сім'ї підходів в університеті це:

- ➔ визнання університетом загальнолюдських прав і цінностей
- ➔ ефективне використання державних ресурсів, вкладених в навчання студенток
- ➔ позитивне сприйняття молоддю сімейного статусу
- ➔ зменшення плинності студентів



5 складових ініціативи «Університет, дружній до сім'ї»

- 1) визначення та дотримання політики доброзичливості до сім'ї на рівні адміністрації ВНЗ
- 2) пропаганда переваг балансу між сім'єю та навчанням, поширення культури рівних сімейних обов'язків
- 3) гнучкі форми навчання та роботи
- 4) дитячий простір на території університету
- 5) консультації фахівців: психологів, юристів, медиків, педагогів



Кожна із зазначених складових являє собою досить самостійний і широкий напрям роботи, реалізація якого у повсякденному житті університету супроводжується певними організаційними, фінансовими і навіть ідеологічними труднощами. І не останнє місце в актуалізації цих труднощів посідає певна настороженість стосовно гендерної складової таких підходів. Адже не секрет, що впродовж останніх 20 років у вищих навчальних закладах України кількість жінок (як студенток, так і викладачів та співробітників) стрімко зростає. Проте керівні посади у ВНЗ традиційно частіше займають чоловіки, які не завжди серйозно сприймають питання гендерної рівності і не завжди готові враховувати у повсякденній діяльності інтереси сім'ї та приватного життя.

Оскільки ж мова йде не про одиничний факт незадоволеності від неможливості самореалізації одночасно у приватній і професійній сферах, а про істотні втрати, яких зазнає значна частина жінок (і чоловіків), які не можуть реалізувати себе у професійній сфері, а держава не отримує необхідної віддачі від вкладених у підготовку фахівців ресурсів. Ситуація виходить далеко за межі одиничності та приватності, не говорячи вже про демографічну складову проблеми і нестачу умов та уваги до підростаючого покоління.

Тому цілком логічним є ініціювання саме університетом діяльності зі створення умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків, для підтримки і розвитку сімейних цінностей, для творчої і професійної самореалізації осіб із сімейними зобов'язаннями. Упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» повністю відповідає вищезазначеній вище місії університету і засвідчує відповідальність вищого навчального закладу перед студентами і вченими та демонструє розуміння і повагу до їх

сімейних обов'язків. Політика підтримки сім'ї в університеті дозволить як жінкам, так і чоловікам однаково реалізувати свій інтелектуальний і творчий потенціал та власні потреби в самореалізації та кар'єрі.

Спираючись на досвід провідних університетів світу, наявні теоретичні розробки та власний досвід реалізації окремих напрямів роботи, командою проекту була розроблена **модель** ініціативи «Університет, дружній до сім'ї». Ця модель описана у посібнику «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах» [2, 54-62].

Модель «Університет, дружній до сім'ї» окреслює шляхи і можливості адаптації структури університету до потреб сучасної сім'ї, жінки (студентки, академічної чи неакадемічної співробітниці), інших осіб, які мають сімейні зобов'язання, а також умов забезпечення довгострокового функціонування цієї моделі у вищому навчальному закладі. Її особливістю є врахування не лише обмежених на сьогодні матеріально-технічних та фінансових ресурсів більшості українських університетів, але й психологічної неготовності керівництва ВНЗ до рішучих і системних кроків у цьому напрямку. Фактично, створення такої моделі має на меті привернення уваги як до проблеми гендерної рівності та забезпечення молодим студенткам можливостей професійного зростання, так і до проблеми посилення соціальної відповідальності університетів, які повинні б демонструвати всьому суспільству кращі зразки для наслідування.

Власне, в Україні сьогодні не існує сталої традиції соціальної відповідальності у її загальноприйнятому значенні. Тим більше така відповідальність досить рідко аналізується стосовно діяльності університетів, хоча рідко який документ чи публікація, присвячені системі освіти, обходиться без згадування значущості цієї складової суспільного життя і відповідальності педагогів за професійну підготовку і виховання молодого покоління. Так, у проведеному Центром «Розвиток КСВ» у квітні – червні 2010 року дослідженні на основі опитування персоналу та керівництва 600 компаній були простежені зміни у розумінні соціальної відповідальності, пріоритети впровадження і корпоративні практики із соціальної відповідальності, основні стимули та перешкоди розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні [7, 14]. Автори зазначають, що під соціальною відповідальністю більшість компаній розуміють перш за все благодійну допомогу громаді (58,1 %), розвиток власного персоналу (57,8 %), чесне ведення бізнесу (51,7%) та дотримання і захист прав людини (49,8 %). Найменше асоціюють з соціальною відповідальністю впровадження принципів і практики прозорості й етичної поведінки, здійснення екологічних проектів та участь у регіональних програмах розвитку (<http://csr-ukraine.org/doslidjennya.html>).

І хоча автори вищезазначеного дослідження не ставили за мету спеціальний аналіз діяльності університетів, можна з впевненістю перенести більшість з означених позицій і на діяльність вишів. Причому, більшість ВНЗ апріорі вважає свої можливості для реалізації принципів соціальної відповідальності досить обмеженими.

Аналіз можливих форм і масштабів прояву соціальної відповідальності сучасного українського університету може бути, без сумніву, досить цікавим і перспективним напрямом наукового дослідження. Проте це виходить далеко за межі нашого посібника. Ми зупинимось лише на одному з можливих напрямів підвищення рівня такої соціальної відповідальності – впровадженні підходів, дружніх до сім'ї, і таких, які зробили б можливим досягнення балансу між сім'єю і навчанням для молодих матерів-студенток.

Запропонована командою проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» модель «Університет, дружній до сім'ї» передбачає впровадження на рівні університету широкого спектра **ініціатив**, серед яких:

– гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті, що передбачає 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, навичок 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 матері та 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.

Особливістю запропонованої моделі, з нашої точки зору, є її комплексність, гнучкість і рухомість. По-перше, жодну з її складових не можна розглядати як окремо існуючу і превалюючу, основну і визначальну. Всі зазначені ініціативи і форми роботи є пов'язаними і доповнюють одна одну. Більше того, саме ця взаємодоповнюваність дозволяє кожному університету знайти властивий і доступний саме йому на кожному етапі напрям роботи, який з часом може бути доповнений іншими, що й зробить ініціативу більш потужною і стане основою для розвитку інших форм роботи.

Жодна зі складових моделі не вимагає кардинальної зміни чи відмови від вже існуючих форм роботи і досвіду. Навпаки, вони можуть розвиватися, «виростати» з традиційних і поширених у конкретному університеті форм, структур та ініціатив – діяльності відділу позанавчальної роботи, гуртків, гендерного центру, спеціальної комісії профкому тощо.



Жодна із складових моделі не обмежена у часі реалізації, і їх взаємозв'язок не передбачає жорсткої і раніше визначеної часової послідовності. Так, базову соціальну підтримку сімейних студентів кожен університет здійснює, керуючись існуючим законодавством. У той самий час ВНЗ може надавати і додаткову підтримку, виходячи з власних можливостей, знаходячи резерви, співпрацюючи з громадськими організаціями, бізнесом. І підтримка молодих мам може виражатись як у створенні спеціальної кімнати в університеті або ж відомчого дитячого садочка, так і у пошуку можливостей влаштування дітей студентів у комунальні дитячі заклади (зручні для студентів, доступні щодо оплати). Такі кроки можуть реалізовуватися паралельно й одночасно.

Активна робота вишу за промоцією ініціативи, поширенню сімейних цінностей, формуванню позитивного ставлення до сімейних студентів і співробітників може бути поштовхом до прийняття в університеті рішень щодо поширення гнучких форм роботи і навчання, використання нових можливостей для поєднання сімейних і навчальних обов'язків. Або ж навпаки, створення і розширення таких форм роботи/навчання і можливостей сприятиме збільшенню кількості сімейних студентів та співробітників, зростанню контингенту студентів, а отже, і поширенню інформації про ініціативу, підвищенню іміджу вишу. Як результат – зростання його конкурентоспроможності і фінансових можливостей, що дозволить реалізувати й інші складові ініціативи.

На сьогодні окреслені структурні компоненти моделі дружнього до сім'ї університету дозволяють простежити комплексність і багатогранність цього напрямку діяльності та водночас відображають системний характер цього підходу.

Більш детально складові моделі ми проаналізуємо на конкретному досвіді Сумського державного університету. На даному етапі вважаємо доцільним охарактеризувати **базові принципи її впровадження**:

- визнання і фіксація ініціативи як одного з пріоритетних напрямів роботи університету;
- закріплення ініціативи (або окремих її складових) у нормативних документах університету;
- відмова від будь-якої гендерної упередженості, створення вільного від гендерних стереотипів середовища;
- системний характер роботи і відхід по можливості від епізодичних «лозунгових» кроків і заходів;
- формування в університеті позитивної атмосфери, поширення дружніх до сім'ї принципів на всі рівні менеджменту і на всі форми роботи;
- закріплення цього напрямку роботи за окремим структурним підрозділом, відповідальним за координацію роботи, стале функціонування, вдосконалення та моніторинг моделі;
- налагодження співпраці з громадськими об'єднаннями – профспілковими організаціями студентів та співробітників, студентським самоврядуванням, громадськими організаціями, які працюють у сфері підтримки сім'ї чи гендерних відносин, волонтерськими формуваннями тощо.

Реалізація зазначених принципів дозволить забезпечити в університеті весь комплекс підтримувальних умов для сімейних співробітників, студентських сімей та студенток із дітьми зокрема, а також створення вільного від гендерних стереотипів середовища, в якому б формувались і поширювалися позитивні цінності і яке було б сприятливим для особистісного зростання кожного члена колективу.

У той самий час жоден із зазначених принципів не суперечить загальноприйнятим засадам діяльності ВНЗ, а швидше конкретизує і доповнює їх. До того ж реалізація університетом цього напрямку діяльності не лише сприятиме підвищенню якості підготовки фахівців та формуванню позитивного клімату в колективі, але й забезпечить вишу необхідну комунікаційну складову, допоможе вирішити низку інших важливих проблем, у тому числі й іміджевого характеру, що є надзвичайно вагомим у сучасних умовах. Сьогодні ефективно функціонуюча система соціальних комунікацій

вишів покликана не лише вирішувати завдання виживання їх в умовах ринку, а й демонструвати соціальну відповідальність вищого навчального закладу, сприяти посиленню інтелектуального і культурного впливу на суспільство, а отже, сприяти підвищенню престижу навчального закладу [5].

Ми вважаємо, що основними **мотивами** впровадження моделі «Університет, дружній до сім'ї» є:

- 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;
- підвищення привабливості університету для вчених і студентів;
- забезпечення якісної професійної підготовки студенток з дітьми, створення основи для майбутньої економічної стабільності та безпеки жінок та їхніх сімей;
- сприяння збереженню контингенту студентів, запобігання плинності кадрів.

Можна стверджувати, що впровадження ініціативи дружності до сім'ї є важливою складовою реалізації університетом його наукової і соціальної місії, оскільки така діяльність є свідченням визнання університетом загальнолюдських прав і цінностей з урахуванням принципів гендерної рівності, а також прикладом ефективного використання державних ресурсів, вкладених у навчання студенток та студентів, які створюють сім'ї.

3. Кроки щодо втілення ініціативи: наукова та прикладна складові

Ініціатива дружності до сім'ї не є новою для Сумського державного університету. Постійна увага до проблем студентства, студентських сімей завжди була притаманна керівництву вишу, студентській профспілковій організації, самоврядуванню. У той самий час ця увага і кроки підтримки стосувались перш за все соціальної і матеріальної допомоги та організації дозвілля. Досить часто не брали до уваги питання забезпечення додаткової підтримки для цієї частини сімейних студентів у ході навчального процесу.

Адже сімейні студенти, особливо жіноча їх половина, стикалися з цілою низкою проблем і труднощів після народження дитини. І важливою ставала не лише потужна матеріальна і моральна підтримка під час навчання, а й можливість отримати якісну освіту, впевненість у власній здатності взяти відповідальність за сім'ю після закінчення навчання. Концентрація зусиль лише на навчальній складовій, коли поза увагою вишу досить часто залишалася так звана приватна сфера, особисті проблеми і потреби, які супроводжують становлення молодих студентських сімей і не можуть не відобразитися на успішності їх навчання та подальшого працевлаштування, перестала відповідати сучасним реаліям. Переосмислення підходів у бік забезпечення якісної освіти у поєднанні з посиленням уваги до повсякденних потреб студентів та співробітників (особливо сімейних) дозволив СумДУ позиціонувати себе як соціально відповідальний заклад.

Така постановка питання повністю відповідала основній місії університету – надавати ґрунтовні знання і готувати випускників до успішної професійної діяльності.



Тому питання соціальної підтримки сімейних студентів отримали новий рівень і нову площину актуальності, яка матеріалізувалася в ініційований самими студентами проект «Студентський лелека». Саме зі «Студентського лелеки» почала викристалізовуватись ініціатива «Університет дружній до сім'ї» у СумДУ (<http://humf.sumdu.edu.ua/uk/kafedra-flosof-poltolog-ta-nnovacjnih-socjalnih-tehnologj/265.html>).

Доцільним є виділення двох складових у формуванні і втіленні ініціативи: наукової і прикладної. Хоча особливість університетського середовища і відсутність аналогів у діяльності інших українських вишів зробили цей поділ дещо умовним. Досить часто наукові розвідки не давали відповіді на конкретні практичні питання. Іноді, навпаки, незначна деталь або практичне рішення підказувало шлях до нової ідеї чи висновку.

До **наукової складової** ініціативи можемо віднести:

- аналіз досвіду зарубіжних країн у напрямку підтримки сімей та осіб з сімейними зобов'язаннями, вивчення кращих практик створення умов для досягнення балансу між роботою/навчанням та сім'єю (<http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/20390>) [10].

Ми жодним чином не претендуємо на унікальність такого аналізу. Адже ці питання досить активно вивчаються сьогодні науковцями багатьох країн. При цьому аналізуються і соціально-економічні, і демографічні, і гендерні аспекти. Предметом нашого аналізу були перш за все кращі практики впровадження дружніх до сім'ї підходів в університетах, а також ті переваги, які отримує ВНЗ чи роботодавець від створення умов для поєднання сімейних та професійних (пов'язаних з навчанням) обов'язків;

- визначення позицій сім'ї у системі ціннісних орієнтацій студентів, а також чинників, які впливають на створення сім'ї під час навчання (на прикладі СумДУ). Ця складова була логічним продовженням низки соціологічних досліджень, які проводилися соціологічною лабораторією університету [12], і стосувалися не лише існуючого стану справ, але й тенденцій та проблем, які турбують цю частину студентів (<http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/21709>);

- аналіз системи соціальної підтримки студентів у ВНЗ і співвідношення існуючих практик із реальними потребами студентів, зокрема сімейних. Такий аналіз був проведений на основі існуючої системи соціальної підтримки студентів СумДУ, включаючи вивчення наявної нормативної бази (як на загальнодержавному, так і на університетському рівні), діяльності студентського самоврядування, умов, можливостей і системи поселення у гуртожитки, організації дозвілля, забезпеченості додатковими послугами (транспорт, харчування, пільги, оздоровлення), надання матеріальної допомоги та заохочення тощо;

- уточнення концепту «моделі поведінки» як сталої системи навмисних, особисто вмотивованих дій людини у конкретних, постійних обставинах її життя, що співвідноситься з найбільш поширеними формами її поведінки в інших сферах життя на основі особистісної ієрархії цінностей. Проаналізовані та структуровані найбільш поширені моделі поєднання сімейних та професійних обов'язків, у результаті чого описані модель поведінки, побудована на пріоритеті «кар'єрних» цінностей, модель «самоствердження через сім'ю» та модель поведінки особистості зі збалансованими сімейним та професійним компонентами;

- розроблення моделі впровадження ініціативи «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;

- функціональний аналіз механізмів упровадження ініціативи через застосування схеми: «організаційно-функціональне забезпечення – кадровий потенціал – матеріально-технічне та фінансове забезпечення – комунікації – ризики та механізми їх попередження – очікувані та наявні результати». Застосування такої схеми дало можливість представити наявні наукові розробки та практичний досвід у доступній для поширення і використання іншими ВНЗ формі. До того ж саме такий аналіз дозволив показати основні етапи і форми

роботи із впровадження ініціативи не лише як важливого і актуального напрямку роботи, але й продемонструвати його гендерну незаангажованість та нейтральність, що забезпечує дійсно рівні можливості для здобуття освіти молодими матерями-студентками, і дозволяє врахувати особливості потреб працівників з сімейними зобов'язаннями;

- вивчення досвіду вищих навчальних закладів України щодо формування гендерно-чутливого середовища та гендерно-відповідальної поведінки молоді, а також аналіз форм та принципів представлення гендерної проблематики і практик дружності до сім'ї у сучасних медіа та побудови ефективних комунікаційних стратегій.

- аналіз кращих педагогічних практик роботи з дітьми та батьками, зокрема вивчення особливостей соціалізації та поведінки дітей у різновікових групах, можливостей формування гендерної незаангажованості і чутливості вже на ранніх етапах розвитку дитини;

- обґрунтування ролі університету в розширенні ініціативи «дружності до сім'ї» як такої, яка витікає із особливостей сучасного українського суспільства та специфічної ролі вищої освіти у формуванні гендерно-чутливих підходів.

До **практичної складової** ініціативи можемо віднести:

- створення та забезпечення сталої діяльності Центру підтримки сім'ї як структури, яка відповідає за втілення ініціативи та її окремих складових, координує діяльність інших структур та підрозділів, що безпосередньо забезпечують створення рівних можливостей для чоловіків та жінок-студентів, а також сприяють через систему заходів формуванню в університеті гендерно-чутливого середовища;

- створення у ВНЗ сприятливого середовища для дитини, зокрема Кімнати тимчасового перебування дітей (із супроводом чи без) та забезпечення її сталого функціонування для розгортання комплексу соціально-педагогічних та інших послуг, які створюють можливості відвідування занять та вирішення інших питань студентками-матерями та співробітниками з дітьми;

- розроблення комунікаційної структури ініціативи, налагодження постійних зв'язків, комунікаційних каналів між зацікавленими сторонами, механізмів передачі інформації та зворотного зв'язку. Окремим напрямом роботи було зняття комунікаційних бар'єрів, тих перешкод, що існують в університетському середовищі і створюють труднощі в сприйнятті та розумінні завдань, принципів ініціативи та переваг від її впровадження. До таких бар'єрів перш за все відносять гендерні стереотипи, упередженість викладацького складу стосовно сімейних студентів, недооцінка інформаційного впливу або ж інколи - інформаційні перевантаження;

- забезпечення консультативної підтримки з питань, які охоплює ініціатива «Університет, дружній до сім'ї» (вивчення ситуації у цільовій групі проекту, розроблення тематики консультацій, забезпечення належного рівня фахової підготовки консультантів, створення умов для їх проведення, інформування потенційних клієнтів про можливості, форми і напрямки такого консультування. Як окремий або допоміжний напрям забезпечується психолого-педагогічна підтримка студентів, особливо тих, хто має сім'ю, дитину, через систему тренінгів, семінарів, групових розвивальних занять тощо;

1. - налагодження системи поширення інформації з тематики ініціативи, розроблення, наповнення і супровід сайту «Університет, дружній до сім'ї» (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk>) та сайту Центру підтримки сім'ї, створення та поширення спеціальної рекламної продукції з метою інформування про цілі ініціативи, її принципи та послуги, а також з метою формування гендерно-чутливого середовища та сприятливого морально-психологічного клімату в університеті, позитивного ставлення до сімейних цінностей;

- ініціювання та проведення наукових, просвітницьких, пізнавальних, розважальних, оздоровчих заходів за тематикою ініціативи із залученням студентів, викладачів, волонтерів, широкої громадськості з метою вирішення конкретних завдань за напрямками діяльності та задля привернення уваги до ініціативи науковців, студентів, пересічних громадян і перетворення цього напрямку діяльності на мережеву ініціативу;

- пошук і залучення додаткових ресурсів для реалізації окремих напрямів роботи (інформаційних, фінансових, організаційних). Така складова дозволяє не лише реалізувати окремі напрями чи форми роботи, для яких університет на тому чи іншому етапі не має достатніх умов чи ресурсів (або з певних причин не може їх використати), але й є додатковим шляхом поширення ініціативи, залучення нових партнерів і волонтерів, привернення уваги до актуальних проблем.

Основним висновком, до якого прийшла команда проекту в результаті власних наукових розвідок та практичної роботи щодо реалізації ініціативи, є визнання її системного характеру. По-перше, через проникнення цього напрямку діяльності в усі без винятку сфери університетського життя (навчальний процес, наукову роботу, інформаційно-комунікаційну діяльність, позааудиторну роботу та виховний процес, організаційну діяльність та менеджмент, підвищення кваліфікації, зв'язки з роботодавцями, громадськими організаціями, профорієнтаційну і навіть господарську діяльність). По-друге, через поширення на всі зазначені сфери діяльності базових принципів ініціативи, зокрема, відмови від будь-якої гендерної упередженості, створення вільного від гендерних стереотипів середовища, що забезпечує реальну гендерну рівність і відповідає ідеям демократизації суспільства та підготовки випускників до продуктивної діяльності в суспільстві, побудованому на принципах рівноправності і взаємоповаги.

На даному етапі ми не аналізуємо конкретні етапи роботи чи заходи, а прагнемо звернути увагу на комплексний характер ініціативи, переплетення наукових і практичних аспектів її реалізації. Як і сама модель діяльності із впровадження ініціативи має багатовекторний і системний характер. Саме тому вже сьогодні можна говорити і про сталі позитивні результати її впровадження, і про позитивне сприйняття ініціативи та її складових студентською і науковою спільнотою як у Сумській області, так і по всій Україні.

Стосовно Сумського державного університету варто зазначити перш за все розширення ініціативи від орієнтації на студентські сім'ї до загальноуніверситетської та такої, яка вже вийшла далеко за межі університету. Адже сьогодні принципи дружньої до сім'ї ініціативи підтримує все більша частина викладачів та співробітників, а послугами користуються не лише члени університетського колективу, але й члени їх сімей, шкільні педагоги та психологи, студенти інших ВНЗ міста, представники громадських організацій.

4. Розвиток організаційних комунікацій та промоція ініціативи

Зазначена вище інноваційність ініціативи для більшості українських вишів висуває на перший план питання розбудови організаційної структури та комунікацій, здатних забезпечити реалізацію базового принципу ініціативи «Університет, дружній до сім'ї», зокрема, її системності, а також розуміння того, що практика дружності до сім'ї має довгострокові перспективи, а миттєвих переваг із самого початку можна не відчувати.

У посібнику «Баланс між сім'єю і навчанням: можливості забезпечення у ВНЗ», описуючи організаційну структуру ініціативи і можливі ризики, які веде за собою впровадження її компонентів, вже наголошувалося на принциповій важливості позитивного сприйняття ініціативи керівництвом ВНЗ, зокрема, через визнання необтяженості її спеціальними структурами та доступності у реалізації. Адже особливістю сучасного університету є наявність у його структурі різноманітних підрозділів, що забезпечують навчальну та позанавчальну роботу і є досить мобільними для реалізації різнопланових завдань. Тому 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.

На цьому етапі є важливим доповнити цю тезу ще однією умовою – важливістю налагодження ефективних комунікацій, які і зможуть забезпечити цю «необтяженість» та доступність.

Окреслюючи модель «Університету, дружнього до сім'ї», вже зазначалися можливості і необхідність залучення до реалізації ініціативи та окремих її складових багатьох **структурних підрозділів ВНЗ**, зокрема:

- 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, студмістечка або окремого працівника відповідних служб адміністративно-господарської частини, які забезпечують поселення та підтримку сімейних студентів у гуртожитках;

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

- 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;

- 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 додаткового ресурсу та умови забезпечення навчального процесу та інформування студентів, викладачів та співробітників;

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

- культурно-мистецького центру чи студентського клубу, спортивного клубу, 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, що дозволяє об'єднати колектив навколо ініціативи і забезпечити відповідну соціально-психологічну підтримку;

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

- профспілкових організацій (співробітників та студентів), чиї 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);

- окремих господарських та фінансових служб, які сприяють формуванню гендерно-нейтрального та дружнього до дитини простору в університеті за забезпечують стабільний супровід необхідних фінансових документів та звітності.

Ми наводимо перелік структурних підрозділів та служб, які існують (з певними, зрозуміло, варіаціями) у кожному ВНЗ, проте вже сьогодні більшою чи меншою мірою задіяні в ході реалізації ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» у Сумському державному університеті. У той самий час повинні зазначити, що їх співпраця та орієнтація на реалізацію тих чи інших напрямів роботи в рамках ініціативи можлива лише за двох умов:

- визнання актуальності ініціативи керівництвом університету і його принципова готовність працювати у цьому напрямку. Саме за цієї умови у переліку структур додається **основна** – ректорат, і зокрема, проректор або інша особа з відповідними повноваженнями, у чиїх функціональних обов'язках буде передбачена ця складова;

- наявність окремої структури, що безпосередньо опікується впровадженням ініціативи, 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, удосконалення та моніторингу моделі «Університет, дружній до сім'ї».

Вважаємо за необхідне наголосити, що це повинна бути певна структура, а не окрема особа, оскільки масштаб і системність завдань, координацію і виконання яких необхідно забезпечити, виходять далеко за межі можливостей однієї людини, навіть надзвичайно активної, авторитетної і відповідальної.

У ході впровадження ініціативи у Сумському державному університеті координацією такої діяльності на першому етапі опікувався проректор з науково-педагогічної роботи та гуманітарних питань, а згодом ці функції були передані

новоствореному Координаційному центру гуманітарної політики. Структурою, що безпосередньо опікується впровадженням ініціативи і забезпечує координацію діяльності, є Центр підтримки сім'ї (ЦПС). Окрім ЦПС, Координаційний центр гуманітарної політики об'єднує зусилля ще декількох служб та структур університету, забезпечуючи, таким чином, реалізацію основних складових ініціативи: Психологічної служби, Гендерного ресурсного центру, Проблемної лабораторії «Центру соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень», а також кафедри філософії, політології та інноваційних соціальних технологій, яка координує та забезпечує наукову та науково-методичну складову ініціативи.

Як бачимо, до реалізації ініціативи більшою чи меншою мірою залучаються багато структурних підрозділів, кожен із яких забезпечує окремий напрям роботи чи супровід декількох із них. Наприклад, у ході обладнання Кімнати тимчасового перебування дітей знадобилася злагоджена робота багатьох служб, особливо господарських, фінансових, юридичних, без яких жодні наукові розробки та побажання не змогли б реалізуватись. Адже команда проекту зіткнулася з низкою питань, які стосувалися придбання нетрадиційного для вищого навчального закладу обладнання (як наприклад, дитячий манеж чи дитяче сантехнічне обладнання, іграшки та меблі для дітей, спеціальне килимове покриття чи матеріали для утеплення підлоги), дотримання необхідних санітарних норм чи навіть введення посади соціального педагога для роботи у Кімнаті (що не передбачено нормативними документами ВНЗ). Певні питання юридичного характеру виникали і в процесі розроблення Положення про центр підтримки сім'ї, аналогів якого в українських вишах сьогодні немає.

І лише принципова готовність шукати відповіді на такі питання і гуртом працювати на досягнення спільної мети дозволили знайти вихід зі складних ситуацій.

Тому вважаємо доцільним ще раз наголосити на необхідності налагодження організаційних комунікацій як умови успішного впровадження ініціативи. І саме слово «комунікація», що прийшло до нас з англійської мови (communication), означає «перебувати у зв'язку, брати участь, об'єднуватись».

Відомий польський вчений Т. Гобан-Клас (T. Goban-Klas) у своєму класичному підручнику «Засоби масової комунікації і масова комунікація» описує сім типових визначень комунікації, які, з нашої точки зору, характеризують і основні напрямки діяльності щодо забезпечення сталої діяльності будь-якої організації [23, 42–43]:

- комунікація як трансмісія (трансляція, передача) інформації, ідей, емоцій, умінь;
- комунікація як розуміння інших, коли ми й самі прагнемо, щоб нас зрозуміли (комунікація як порозуміння);
- комунікація як вплив за допомогою знаків і символів на людей;
- комунікація як об'єднання (творення спільноти) за допомогою мови чи знаків;
- комунікація як взаємодія за допомогою символів;
- комунікація як обмін значеннями між людьми, які мають спільне в сприйманні, прагненнях і позиціях;
- комунікація як складник суспільного процесу, що виражає групові норми, здійснює громадський контроль, розподіляє ролі, досягає координації зусиль тощо.

Тому лише за умови налагодження комунікацій між основними учасниками та основними структурними підрозділами, які в університеті задіяні для реалізації ініціативи або її окремих складових, можна говорити про забезпечення сталою і системною характеру роботи, ефективне використання наявних ресурсів і досягнення бажаного кінцевого результату.

4.1. Складові комунікаційних механізмів

Ураховуючи те, що зазначені вище структурні підрозділи за напрямками діяльності є досить різними, підпорядковуються у виконанні своїх безпосередніх функцій різним

проректорам і навіть територіально є «розкиданими» (як, наприклад, деканати чи кафедри), до системи комунікацій ставляться досить високі вимоги. Адже є нагальна необхідність пов'язати в одне ціле декілька різнорівневих елементів організації, сформулювати чіткі завдання і скоординувати їхню діяльність, включаючи аналіз конкретних кроків, виправляючи помилки, вносячи корективи уже в ході роботи. Істотною обтяжувальною обставиною є те, що багато кроків у рамках ініціативи робляться вперше, і готових рішень чи рецептів просто не існує.

Важливою складовою комунікаційної діяльності виступає і налагодження зв'язків із зовнішнім середовищем – науковою спільнотою, іншими ВНЗ, профільними міністерствами та структурами обласного рівня, партнерами із підприємств та громадських організацій, і нарешті – батьками та дітьми, які є основними споживачами послуг.

Таким чином, організаційні комунікації ініціативи мають забезпечуватись у різних напрямках: як всередину організації (університету), так і назовні, ставлячи свої завдання і гарантуючи ефективність ініціативи.

Аналіз наявного досвіду роботи Сумського державного університету дозволяє зробити висновок про те, що серед важливих **складових комунікаційних механізмів** упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» необхідно виділити:

- формування нормативної бази, що супроводжувала б реалізацію ініціативи та окреслювала функції, повноваження та міру відповідальності кожного структурного підрозділу за той чи інший напрям діяльності в межах ініціативи. Мова йде про фіксацію принципів дружності до сім'ї у базових документах університету (Статуті, Колективному договорі чи Кодексі корпоративної культури). Це може бути й інший документ, проте такий, який є визнаним усім колективом і має стратегічну та ідеологічну складову;

- закріплення (наказом ректора, положенням чи окремим розпорядженням) за відповідальним керівником (проректором) чи іншою особою, наділеною правом прийняття рішень, обов'язків курації ініціативи та визначення структури, яка цю діяльність координуватиме;

- закріплення завдань реалізації ініціативи або її окремих складових у функціональних обов'язках співробітників структурних підрозділів, відділів служб, що буде основою для сприйняття і виконання ними тих чи інших доручень, розпоряджень;

- розроблення і затвердження нормативних документів (положень), які регламентували б діяльність структур, що безпосередньо опікуються реалізацією ініціативи та координацією роботи (Центр підтримки сім'ї, Психологічна служба, гендерний центр чи центр гендерної освіти або інші, за якими закріплена ця робота);

- налагодження актуальних механізмів і каналів обміну інформацією між зацікавленими учасниками процесу для своєчасного інформування та мобілізації на виконання окремих робіт та проведення заходів. Серед таких каналів і механізмів можна виокремити офіційний сайт ініціативи, створення і підтримання соціальної мережі, налагодження контактів з ВНЗ-партнерами і громадськими організаціями, електронну розсилку тощо;

- створення мобільної і мотивованої команди, до складу якої ввійшли б не лише керівник та призначені фахівці підрозділів та служб, а й профспілкові активісти та студентське самоврядування, а також небайдужі рядові викладачі та студенти, і навіть пенсіонери, які поділяють ідеологію, принципи та цінності дружності до сім'ї та гендерної рівності.

У той же час потрібно зазначити, що формування таких комунікаційних механізмів на початкових етапах упровадження ініціативи обтяжується нестачею інформації і позитивної мотивації як у колективу університету, так і у цільовій групі. Більше того, перші кроки можуть викликати певні застереження і навіть відторгнення, особливо якщо колектив вишу чи окремого підрозділу недостатньо поінформований про ініціативу та її переваги й очікує швидше нових витрат або необхідності додатково працювати. Саме тому на цьому етапі необхідно виконати відповідну підготовчу роботу,

сконцентрувати зусилля на інформаційній роботі, а **промоція ініціатив** моделі є одним із найбільш актуальних напрямів роботи, особливо з урахуванням її інноваційності для більшості українських вишів.

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.

Як перший крок можна просто ознайомитися з наявною європейською практикою або ж практикою перших кроків впровадження ініціативи у Сумському державному університеті [10, 7-22].

Ми виходимо з того, що промоція – це продумані, сплановані й довготривалі дії, метою яких є створення та підтримка взаємного порозуміння в колективі, у суспільстві, налагодження своєрідного діалогу між університетом і студентами, батьками, громадою з важливих питань, що стосуються базових цінностей і принципів співжиття. І такий діалог має спиратися виключно на передачу позитивної інформації. В той же час, планування і організація промоційної діяльності ініціативи передбачають подолання певних інформаційних бар'єрів, без чого, як підказує досвід, не можна розраховувати на її ефективність.

Особливістю промоції ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» є її (ініціативи) пов'язаність із формуванням гендерно-чутливого середовища, оскільки без визнання і впровадження принципів гендерної рівності та забезпечення рівних прав чоловіків та жінок у доступі до якісної освіти, створенні належних умов для самореалізації позитивного результату досягнуто не буде. Таким чином, повномасштабне втілення ініціативи вимагає надання цій роботі системного характеру та доповнення її новими формами, зокрема:

- посилення роботи з упровадження гендерних підходів у різних сферах вузівського життя з метою створення сприятливого середовища для досягнення балансу між сімейним життям і навчанням та для усвідомлення студентками своєї ролі й місії;
- просвітницька робота, спрямована на подолання гендерних стереотипів;
- напрацювання навичок гендерно-відповідальної поведінки через різноманітні форми консультативної та тренінгової роботи;
- провадження гендерних підходів у навчальний процес, у викладання дисциплін, підвищення обізнаності із цих питань у середовищі викладачів та співробітників.

У рамках цього посібника ми не ставимо за мету детальний аналіз роботи університету в напрямку гендерної освіти. В той же час повністю погоджуємося з думкою російської дослідниці Є.Р. Ярської-Смирнової, яка досить скептично оцінює рівень і можливості гендерної освіти у вищій школі, зазначаючи, що насправді, крім явно вираженого навчального плану, існує так званий прихований навчальний план, який посилює і зміцнює сексистські визначення жінок і чоловіків. Прихований навчальний план – це, по-перше, організація самої установи, гендерні стосунки на роботі, гендерна стратифікація викладацької професії. По-друге, сюди належить зміст предметів, а по-третє, стиль викладання. У практичному житті це призводить до того, що прихована навчальна програма, обумовлений соціальний код, стереотипізація, «наклеювання ярликів», асиметричний розподіл влади між студентами та викладачами стають перешкодою для майбутньої мобільності випускника у суспільстві [17, 95-96].

Отже, промоційна діяльність має ґрунтуватися на чіткому розумінні існуючої ситуації та тих стереотипів та бар'єрів, які необхідно і висвітлити, і по можливості подолати.

Досвід Сумського державного університету показує, з одного боку, актуальність цієї роботи, оскільки поширення гендерних знань, широка пропаганда переваг балансу

між сім'єю та навчанням, поширення культури рівних сімейних обов'язків роблять ініціативу «Університет, дружній до сім'ї» зрозумілою для широкого кола студентів та викладачів, а також широкої громадськості. І це забезпечує не лише її більшу підтримку, а й розширення кола потенційних учасників та користувачів послуг. З іншого боку, ми не можемо не визнавати глибини і вкоріненості стереотипів та певної відстороненості частини колективу, у т.ч. і студентського, від існуючих проблем, а відтак – неготовності працювати над їх вирішенням.

В основу ризиків і, відповідно, проблем з налагодженням комунікацій та промоції ініціатив покладені традиційні для українського простору та українських ВНЗ проблеми, серед яких 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. Кроком 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 їхньої мотивації шляхом інформування з відповідної теми, розширення їхніх повноважень та залучення до конкретних справ.

Тому промоція ініціативи «Університет, дружній до сім'ї», як і система організаційних комунікацій, має спрямовуватись як всередину університетської спільноти, так і назовні, на інші університети, організації, широку громадськість.

Система комунікацій та координації в процесі реалізації промоційної діяльності 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.

Ми виходимо з того, що сучасний університет – 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 та 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 із цікавими людьми.

Поширення інформації про завдання та переваги ініціативи, а також про переваги та 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 «Університет, дружній до сім'ї» 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.



Діти – за вами, а ми – на підхваті



студентський
додаток

Центр підтримки сім'ї
СумДУ - це:

- перебування дитини під наглядом;
- турботливі вихователі;
- розвиваюче середовище для дитини;
- можливість отримання консультацій спеціалістів з сімейних питань (психолога, медика, юриста, соціального педагога).

І все це **безкоштовно!**



Програма рівних можливостей та прав жінок в Україні

Центральний корпус СумДУ (1 поверх)
(0542) 68-78-64, (050) 288 10 38

Ми не замінимо твоєї дитини мами і тата,
але доглянемо за нею, поки ти вчитимешся
з 10:00 до 16:00 (ПН-ПТ)

Важливою складовою є і безпосередня промоційна діяльність Центру підтримки сім'ї, команди проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ», психологічної служби. Формами такої роботи (крім безпосередньої практичної допомоги молодим мамам-студенткам) є інформування про переваги пошуку балансу між сім'єю і навчанням: на початку навчального року – під час зустрічей зі студентами 1-го курсу на організаційних зборах, під час кураторських годин, під час проведення спеціальних занять, тренінгів, «сімейного і репродуктивного лікбезу», через поширення буклетів, флаєрів та іншої роздаткової інформації. Зразок одного з варіантів спеціальних флаєрів є ілюстрацією спільної творчості фахівців ЦПС та студентів-волонтерів.

Окреслюючи саме такі аспекти промоційної діяльності, ми намагаємося зацентрувати увагу колег з інших університетів і на проблемах та ризиках. Адже, вибудовуючи стратегію «просування» ініціативи, ми виходимо з її оманливої на перший погляд простоти, яка може видатися настільки ж легкою у реалізації. Як наслідок, ініціатива, її мета і компоненти можуть не сприйматися 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.

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.

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. І на перший план досить часто виходять наукові складові ініціативи, забезпечуючи як змістовну частину промоції, так і обґрунтування оптимальних шляхів поширення інформації та особливостей цільових груп.

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.

Команда Сумського державного університету може сьогодні стверджувати про наявність позитивного й успішного досвіду промоції ініціативи. І найпершим аргументом на користь такого твердження буде якраз розширений формат ініціативи. Адже про неї сьогодні знають не лише студенти та викладачі університету, а й далеко за його межами – в інших університетах міста та області, у багатьох університетах України (більше 50 університетів підтвердили своє партнерство і готовність втілювати такі підходи), на підприємствах, у громадських організаціях.

Тому вважаємо доцільним проаналізувати й узагальнити кроки в напрямку промоції ініціативи, акцентуючи увагу на їх **різноманітності та спрямованості на різні цільові групи.**

Зазначимо, що досвід Сумського державного університету дозволяє сьогодні говорити і про розширену ініціативу, що передбачає охоплення інформаційним впливом не лише безпосередньо зацікавлені цільові групи (молодих матерів із студенток та співробітниць університету), а й весь колектив, а також інші університети та широку громаду міста й області. Більше того, сьогодні ми можемо говорити про реальні кроки в бік розширення ініціативи на інші університети України. Тому і промоція ініціатив моделі «Університет, дружній до сім'ї» охоплює широкий спектр засобів та форм впливу – від оголошень про поточні заходи та переліку послуг до формулювання та роз'яснення базових цілей ініціативи, а також передбачає активне використання різних каналів

інформації, зокрема електронних ресурсів (сайт ініціативи), дощок оголошень, доступних ЗМІ, роботи зі студентським самоврядуванням тощо.

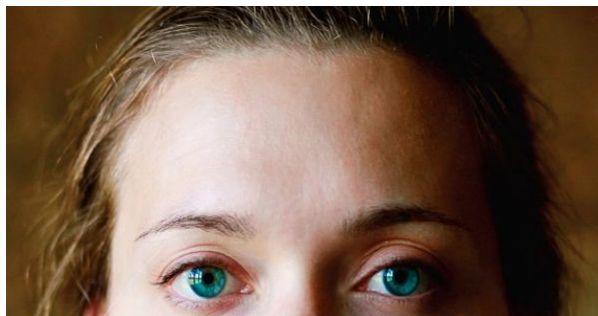
4.2. Основні напрями промоційної роботи

Основні напрями промоційної роботи, що спираються на використання налагоджених комунікаційних механізмів, можна подати таким чином:

1. Розроблення, виготовлення та поширення інформаційно-рекламної продукції, що відображає основні цілі та цінності ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

Ми виходимо з того, що чітке формулювання цілей є першим і визначальним кроком, оскільки дозволяє не лише окреслити напрям діяльності, а й об'єднати колектив, сформулювати необхідну мотивацію. А таке об'єднання стає можливим лише на основі визнання базових цінностей, які покладені в основу ініціативи і які визначають не лише конкретні та стратегічні цілі, а й шляхи їх досягнення. Останній компонент є дуже важливим з урахуванням зазначених вище труднощів не стільки у готовності здійснювати соціально орієнтовану політику, скільки у сприйнятті принципів гендерної рівності.

Сумський державний університет розпочинав роботу над цією складовою промоції ще на етапі реалізації проекту «Студентський лелека», акцентуючи увагу на необхідності підтримки студенток з дітьми як практичного кроку щодо впровадження гендерної рівності. Ця робота знайшла своє логічне завершення у формулюванні цілей проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» – сприянні гендерній рівності, поширенні практики створення у вищих навчальних закладах України рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками.



Були означені й більш конкретні цілі, через реалізацію яких передбачається досягнення зазначених стратегічних цілей, зокрема:

- відпрацювання кращих практик збалансованого поєднання молодими матерями-студентками навчання із сімейними зобов'язаннями на базі дослідницького майданчику Сумського держуніверситету (діючої на його базі ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї»);
- поширення кращих практик рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками в середовищі адміністрації вищих навчальних закладів всієї України;
- напрацювання та надання пропозицій до розроблення державної політики щодо гендерно справедливих можливостей для поєднання навчання/роботи з сімейними зобов'язаннями.

Наступні кроки були спрямовані на окреслення, візуалізацію, роз'яснення та популяризацію цілей та цінностей ініціативи та проекту. Ця робота містила в собі розроблення та виготовлення рекламного буклета «Заклад, дружній до молодої матері з дитиною» та іншої рекламної продукції (ручка, папка, блокнот).

Ця продукція активно використовується під час проведення інформаційно-просвітницьких заходів проекту – презентацій, медійних заходів, семінарів та тренінгів, дебатів, допомагаючи, таким чином, поширювати інформацію про ініціативу дружнього до сім'ї університету та акцентувати увагу на її цілях і принципах реалізації.



Досвід роботи з просування ініціативи показує важливість і подальших кроків щодо розроблення та поширення рекламної продукції. При цьому ефективними є нові, нетрадиційні форми, у тому числі із залученням студентів. Як приклад можемо навести практику розроблення бренд-бука проекту студентами спеціальності «Реклама та зв'язки з громадськістю», які проходили практику на базі Центру підтримки сім'ї та Гендерного ресурсного центру. (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/120-studenti-reklamisti-projshli-praktiku-u-gendernomu-resursnomu-tsentr.html>) Студенти

запропонували цікавий варіант чашки, футболки, бандани, що, без сумніву, знайде відгук у молодіжній аудиторії. Електронна версія буклета та бренд-бука розміщені на сайті проекту. (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-47/2-uncategorised/29-buklet-leleka.html>)

<http://leleka.sumdu.edu.ua/images/interview/brend-book.pdf>

Уже декілька років поспіль Сумський державний університет проводить молодіжний фестиваль соціальної реклами «Інший погляд», у рамках якого Гендерним ресурсним центром ініційована спеціальна номінація на кращий рекламний продукт, що сприятиме пропаганді гендерної рівності та сімейних цінностей.

(<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/225-gendernij-resursnij-tsentr-doluchiv-sya-do-inshogo-poglyadu.html>)

Ідеї та роботи студентів, подані на конкурс, є настільки оригінальними та співзвучними цілям ініціативи, що журі та фахівцям центру дуже важко визначати переможців. А участь у фестивалі молоді з усієї України та навіть зарубіжних країн дозволяє впевнено говорити про додаткову можливість промоції цілей та цінностей ініціативи саме у молодіжному середовищі. Тим більше у таких різноманітних формах – від сучасних відеороликів і слоганів до постерів, віршів та власноруч виготовлених макетів.

Акцентуючи увагу на необхідності пошуку додаткових можливостей та ресурсів для впровадження промоційної складової ініціативи, можемо навести і приклад участі Сумського державного університету у Всеукраїнському конкурсі відео-презентацій успішних практик вирішення соціальних проблем «Візуалізуй свої дії». Поданий командою проекту відеоролик «Студентський лелека» (за результатами діяльності Центру підтримки сім'ї СумДУ) здобув друге місце серед близько сотні претендентів на перемогу. У листопаді 2013 року у Києві під час проведення фінальної церемонії представники Посольства США та Посольства Нідерландів в Україні вручили відповідний сертифікат та цінний подарунок команді проекту (http://www.youtube.com/watch?v=7ERnyw_4iAU, http://vk.com/visual_action).



“Візуалізуй свої дії!” – це проект ініціативної групи активних молодих людей, що спрямований на те, аби діяльність соціально орієнтованих проектів стала більш відомою та зрозумілою якомога більшій кількості людей. Тому для команди проекту участь і перемога у конкурсі є важливими і з точки зору власного вкладу у вирішення соціальних проблем усього суспільства. Адже організатори конкурсу виходили з того, що однією з головних причин песимізму та апатії у сучасному суспільстві є відсутність у більшості українців усвідомлення власних сил та можливостей самостійно вирішувати суспільні проблеми, а також недостатня обізнаність про дії тих, хто вже працює у цьому напрямку. Особливо з врахуванням того, що такі дії рідко потрапляють до центру уваги суспільства та засобів масової інформації.

А якщо ж урахувати, що зібрана в рамках Всеукраїнського конкурсу колекція відеороликів найближчим часом стане інтерактивним посібником та джерелом натхнення для кожного бажаючого, а також те, що успішні історії соціальних проектів тепер поширюватимуться через соціальні мережі й, таким чином, надихнуть тисячі українців стати активними громадянами суспільства, можна говорити про досить істотний додатковий ресурс, який команда ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» отримала для промоції своїх ідей та цілей.

Ініціатива СумДУ «Університет, дружній до сім'ї» здобула визнання своєї діяльності й через отримання спеціального призу у конкурсі «Корпоративне волонтерство в Україні-2012» Фонду Східної Європи (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/45-initsiativa-sumdu-universitet-druzhnij-do-sim-ji-otrimala-nagorodu-fondu-skhidnoji-evropi.html>, <http://www.kyivpost.com/opinion/op-ed/good-news-ukraine-blog-20-322207.html>). Новина про ініціативу СумДУ «Університет, дружній до сім'ї» з'явилася на сторінках Дайджесту хороших новин жіночого журналу «Счастливая» за підтримки Всеукраїнського громадського проекту «Відкрий Україну через позитив!» (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/51-u-nas-pozitivni-novini.html>).

Позитивним у процесі промоції ми вважаємо також забезпечення прозорості діяльності команди проекту, зокрема фінансової. Інформація про фінансування проекту з боку ЄС поширюється на рекламній продукції проекту – веб-сайті, роздаткових матеріалах (буклет та канцелярський набір) та під час заходів – презентацій проекту (прес-анонс, прес-реліз та оприлюднення під час обговорень, на прес-конференції), тренінгів, дебатів, масових заходів.

2. Організація та проведення інформаційних заходів

Старт масовій інформаційній кампанії був покладений у процесі підготовки та проведення у Сумському державному університеті комплексу заходів з нагоди розширеної презентації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» у березні 2013 року. В ході презентації проведено засідання круглого столу, серед учасників заходу якого були координатор секторів охорони здоров'я та соціального захисту делегації Євросоюзу в Україні С. Полюк, ректор СумДУ А. Васильєв, заступник віце-президента Національної академії державного управління при Президентові України, радник Прем'єр-міністра України з гендерних



питань Л. Кобелянська (он-лайн включення), заступник голови Сумської ОДА Т. Іщенко, заступник голови Громадської ради при Сумській ОДА С. Хомутич, спеціалісти Управління освіти і науки та Управління у справах сім'ї, дітей та молоді Сумської ОДА, представники адміністрації інших ВНЗ м. Суми, дотичних служб СумДУ та студентства (всього понад 60 учасників). Таке широке представництво дозволило ознайомити громадськість із цілями та завданнями проекту і вже на етапі його презентації встановити партнерські відносини із зацікавленими структурами на обласному рівні та керівництвом інших вишів області.

У рамках круглого стола були підняті і обговорені питання, які мали непересічну актуальність як для університету та системи освіти, так і для Сумської області. Зокрема, у ході обговорення підкреслювалася необхідність розроблення та впровадження програм, що забезпечують інвестиції у людей, актуальність реалізації дружніх до сім'ї ініціатив на рівні вищих навчальних закладів як складової розширення соціальних та економічних прав та можливостей жінок. А проведена в рамках презентації прес-конференція для місцевих засобів масової інформації забезпечила поширення інформації не лише на всю область, а й далеко за її межі.

Адже відео-, аудіо- та друковані матеріали про ініціативу з'явилися не лише у місцевих, але й у всеукраїнських ЗМІ і навіть за кордоном. Крім того, велася пряма трансляція презентації в інтернет-просторі (<http://sumdu.edu.ua/ukr/news/2835-dosvid-sumdu-u-pidtrimtsi-materiv-studentok-poshiryuvatimetsya-vsieyu-ukrajinyu.html>)



Ще одним кроком у реалізації цього напрямку можна вважати проведення конференції-презентації розширеної гендерно-чутливої ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї» для представників університетів з регіонів України, який відбувся у вересні 2013 року на базі Сумського державного університету. Проведення такого дводенного заходу у форматі науково-практичного семінару стало додатковим підтвердженням інтересу до ініціативи і готовності цільової аудиторії – керівництва та викладачів українських вишів - до її сприйняття і впровадження. У ході заходу було обговорено міжнародний досвід гендерно-чутливих ініціатив в університетах та досвід дружньої до сім'ї ініціативи Сумського державного університету. Особливим акцентом такого обговорення були напрями та форми співпраці адміністрації університету з профспілковими організаціями у втіленні політики дружності до сім'ї, а також оригінальні дистанційні форми навчання/роботи сімейних студентів/ співробітників.

Принципово важливим при розробленні та реалізації промоційних заходів є відстеження їх ефективності. У цьому плані зазначені конференції-презентації можуть стати прикладом досить ефективної роботи. Адже їх результатом стало не лише поширення інформації про проект та його цілі, але й формування сталих зв'язків, зафіксованих договорами партнерства, домовленостей про наступні зустрічі, інтерв'ю, спільні наукові дослідження тощо. Конкретним результатом можна вважати і розроблення учасниками семінару плану дій зі створення у ВНЗ гендерно-чутливого середовища, а також стратегії всеукраїнської промоушен-кампанії «Заклад, дружній до сім'ї» з візуалізацією у сучасних медіа.

Таким чином, реалізація одного промоційного заходу є основою і новим кроком, що дозволяє розширити комунікаційну складову і забезпечити успішну подальшу промоцію ініціативи.

Окрім масштабних інформаційних заходів промоційна робота в рамках розширеної ініціативи включає і різноманітні заходи та акції іншого порядку. Це тематичні семінари для окремих цільових груп, диспути та дебати, інформаційно-розважальні заходи, акції в рамках спеціальних програм, конкурси тощо. Ми аналізуємо ці заходи в окремому розділі, оскільки завдання, які перед ними ставляться, не вичерпуються лише промоцією, а мають комплексний характер.

3. Наступним напрямом роботи з промоції ініціативи є забезпечення її наукової складової та поширення цього рівня інформації перш за все у вузівському середовищі.

Ця складова є важливою, оскільки вона дозволяє обґрунтувати та донести у зручному для сприйняття освітнім середовищем форматі не лише базові цілі та цінності ініціативи, але й узагальнити наявний досвід, у т. ч іноземний, кращі практики, які уже були реалізовані та реалізуються в українських вишах. Таким чином досягається необхідний рівень розуміння та підтримки з боку науково-педагогічних працівників, які отримують додаткові аргументи для роботи з керівництвом університетів та зі студентською аудиторією.

У той самий час робота над науковою складовою дозволяє і команді проекту у Сумському державному університеті краще осмислити власну діяльність, скоригувати її з урахуванням практики інших ВНЗ, у тому числі і у напрямку поширення гендерних знань та інформації про окремі елементи ініціативи. Така робота набуває ще більшої актуальності у зв'язку з інноваційністю проекту та ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та відсутністю аналогів його впровадження на теренах України.

У ході першого року реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» командою вже підготовлено **два друковані видання** проекту. Це посібник для адміністрації ВНЗ/роботодавців щодо створення гендерно-чутливих можливостей на робочих місцях «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах» [2]. В основу посібника покладено опрацьований міжнародний та національний досвід щодо збалансування сімейного та професійного життя, узагальнений попередній досвід роботи СумДУ у цьому напрямку. Авторами запропоноване власне бачення моделі поведінки особистості щодо дотримання балансу між професійними і сімейними зобов'язаннями та моделі впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї». До укладання посібника також долучився департамент наукової діяльності та ліцензування Міністерства освіти і науки України. Електронна версія посібника доступна за посиланням: http://leleka.sumdu.edu.ua/images/docs/_new%203.pdf

Другим виданням проекту став навчальний посібник – збірник кращих практик із формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки [15]. Особливістю роботи над підготовкою цього посібника було залучення партнерів з різних ВНЗ України, які мають досвід такої роботи. Як результат, матеріали, які увійшли до посібника, відображають не лише теоретичні аспекти проблеми формування гендерно-відповідальної поведінки, але й різносторонній досвід гендерних ресурсних центрів, центрів гендерної освіти ВНЗ України з виховання такої поведінки (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-47/2-uncategorised/35-nashi-publikatsiji.html>).

Ми вважаємо практику підготовки такого збірника досить важливою з точки зору:

- налагодження комунікацій для майбутнього поширення ініціативи серед університетів партнерів;
- об'єднання зусиль науковців та практиків для окреслення спільних підходів у проведенні просвітницької та інформаційної роботи з гендерних питань;
- узагальнення існуючого досвіду та формування на його основі нових напрямів діяльності з впровадження ініціативи та окремих її складових;

Значущість наукової складової у промоції ініціативи посилюється постійною роботою щодо поширення інформації про ці видання, роз'яснення значущості окремих позицій та цілеспрямованою роботою з цільовими групами ініціативи, зокрема, з менеджментом вишів, тієї його частини, яка працює на рівні прийняття рішень та супроводу сімейних студентів.

Так, «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у ВНЗ» (посібник для адміністрації ВНЗ/роботодавців щодо створення гендерно-чутливих можливостей у процесі навчання та на робочих місцях) було презентовано на конференції-презентації розширеної гендерно-чутливої ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї» для представників університетів з регіонів України, яка відбулась у вересні 2013 року.



Навчальний посібник – збірник кращих практик із формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки – було презентовано на всеукраїнському науково-практичному семінарі «Інновації та найкращі практики гендерної освіти», який відбувся 28-29 листопада у м. Києві. Організаторами заходу стали НТУУ «Київський політехнічний університет», Всеукраїнська мережа центрів гендерної освіти при ВНЗ, Фонд імені Фрідріха Еберта, представництво в Україні. Презентація посібника «Формування гендерно-відповідальної поведінки молоді» дозволила висвітлити і досвід впровадження у СумДУ ініціативи «Університет, дружній до сім'ї». А результатом обговорення досвіду роботи у цьому напрямку, у т.ч. іноземного, з фахівцями з інших ВНЗ та представниками Міністерства освіти і науки України стала пропозиція щодо проведення навесні 2014 року на базі Сумського державного університету спеціальної науково-практичної конференції.

Команда проекту вважає, що матеріали цього посібника також будуть вагомим кроком у промоції ініціативи дружнього до сім'ї університету не лише через поширення додаткової інформації про неї, але й через усвідомлення доступності її реалізації та основних принципів діяльності.

Таким чином, наукові розвідки виступають основою для розширення інших напрямків промоції ініціативи.

4. Створення та підтримка інформаційного електронного ресурсу проекту «Університет, дружній до сім'ї»

З урахуванням зростання ролі електронних ЗМІ та інтересу молоді до спілкування у соціальних мережах не можна недооцінювати значення роботи у цьому напрямку. Саме тому ще на етапі перших кроків реалізації ініціативи на офіційному сайті Сумського державного університету було створено спеціальні сторінки Центру підтримки

сім'ї (<http://humf.sumdu.edu.ua/uk/kafedra-filosof-poltolog-ta-nnovacjnih-socjalnih-tehnologj/265.html>), Психологічної служби (<http://sumdu.edu.ua/ukr/general/management/103-general/management/structure/psychological/354-psychological.html>) Гендерного ресурсного центру (<http://humf.sumdu.edu.ua/uk/kafedra-filosof-poltolog-ta-nnovacjnih-socjalnih-tehnologj/gendernij-resursnij-centr.html>). Сьогодні всі ці ресурси зосереджені у розділі «Соціальна підтримка», як і інформаційний електронний ресурс проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ». Новий ресурс «Університет, дружній до сім'ї» введено в дію та постійно поповнюється у двох версіях – українською та англійською мовами (<http://leleka.sumdu.edu.ua>, <http://leleka.sumdu.edu.ua/en/>). Сайт розроблений у відповідності до загальної стилістики рекламної продукції проекту, містить логотип проекту, посилання на партнерів та бенефіціарів.

Project funded by the European Union

УНІВЕРСИТЕТ дружній до сім'ї

Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах

Сім'я – це можливість відчутися себе потрібним та захищеним

Навігація по сайту

- Головна сторінка
- Інформація про проект
- Архів новин
- Оголошення
- ЗМІ про нас
- Послуги для сімей
- Бібліотека
- Контактна інформація

Корисні посилання

ЗНОВУ ДО РОБОТИ: РЕІНТЕГРАЦІЯ МАТЕРІВ І БАТЬКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО ЖИТТЯ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

Запрошуємо до співпраці

Мета проекту:

- 1) Відпрацювання кращих практик збалансованого поєднання молодими матерями-студентками навчання з сімейними зобов'язаннями на базі дослідницького майданчика Суумського державного університету
- 2) Поширення кращих практик рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками в середовищі адміністрації вищих навчальних закладів всієї України
- 3) Напрясування та надання пропозицій до розробки державної політики щодо гендерно-справедливих можливостей для поєднання навчання та роботи з сімейними зобов'язаннями

Конкурс соціальної реклами «Сім'я і робота - наша турбота»

Ліга соціальних працівників України проводить Конкурс соціальної реклами «Сім'я і робота – наша турбота». Конкурс відбувається у рамках міжнародного проекту «Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною», що відбувається за підтримки Представництва ЄС в Україні.

З метою оперативного та змістовного інформування про цілі, цінності та заходи ініціативи при розробленні сайту були передбачені рубрики, які відповідають цим вимогам. Це рубрики:

- інформація про проект: команда, заходи проекту, партнери проекту та бенефіціари, нормативно-правова база, контактна інформація, ЗМІ про нас;
- наша діяльність: новини, оголошення, послуги для сімей;
- корисні ресурси: наші публікації, презентації, аудіотека, відеотека, міжнародний досвід, успішні історії.

Аналіз ефективності сайту за звичними критеріями (статистикою відвідувань, звернень з бажанням долучитися до реалізації проекту від ВНЗ та спонсорів, записами на консультації, звернень із бажанням підписатися на розсилку проекту тощо) дозволяє зробити висновок про відповідність цієї структури потребам цільових груп та затребуваність інформації. У випадках, коли були зауваження, питання та пропозиції, певна рубрика чи її складова змінювались. Так, свого часу було модернізовано розділи

сайту для уникнення дублювання інформації, сформовано оновлений перелік «ЗМІ про нас», додано корисні посилання на web-сторінки партнерів проекту. До сайту проекту також забезпечено доступ із головної сторінки офіційного сайту Сумського держуніверситету (<http://sumdu.edu.ua/ukr/>) через рубрику «Соціальна підтримка» з переходом на сторінки «Центр підтримки сім'ї» та «Університет, дружній до сім'ї», завдяки чому підвищується відвідуваність сайту <http://leleka.sumdu.edu.ua>.

З метою об'єднання навколо проекту зацікавленого студентства, молодих мам було створено групу «Сімейний університет» у соціальній мережі «ВКонтакте»: http://vk.com/family_university та у Фейсбуці: <https://www.facebook.com/groups/family.university/>. Як додатковий компонент промоції забезпечено укладання та розповсюдження електронної розсилки бюлетеня «Сім'я як партнерство» (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-25/81-vipusk-elektromogo-byuletenu-sim-ya-yak-partnerstvo.html>).

Аналіз роботи сайту дозволяє зробити висновок щодо ефективності цього напрямку промоційної роботи. Так, за 6 місяців (із березня по вересень 2013 року було зафіксовано:

- 2 502 унікальні відвідування сайту (з них з України – 90,90%, США – 3,90%, Швейцарії – 0,43%, інші країни – 4,77%); відвідувачі переглянули 18749 сторінок;
- розміщено 318 матеріалів;
- 159 зареєстрованих учасників у групі «ВКонтакте»;
- 162 зареєстрованих учасників у групі у Фейсбуці, із середнім переглядом кожної новини близько 20 особами;
- 35 адресатів отримують електронну розсилку бюлетеня «Сім'я як партнерство»;
- підготовлено та поширено 11 номерів бюлетеню «Сім'я як партнерство».

Сьогодні, аналізуючи географію відвідувань та характер інформації, яка цікавить відвідувачів, можна стверджувати, що сайт «Лелеки» слугує своєрідним об'єднуючим і підтримуючим ресурсом не лише у промоційній роботі проекту, але й у діяльності всеукраїнської мережі гендерних освітніх центрів ВНЗ. Акумуляуючи цікаву інформацію, мобільно реагуючи на нові ідеї та щедро ділячись своїми, команда проекту розглядає сайт як дієвий механізм у поширенні ідей гендерної рівності та об'єднанні зусиль для створення гендерно-чутливого інформаційного простору.

Сьогодні ми можемо констатувати, що описані напрями промоційної діяльності в рамках ініціативи забезпечили досягнення позитивних результатів. Проект набирає розголосу – з пропозицією долучитись у якості партнерів звертаються нові ВНЗ. Університети-партнери беруть участь у дистанційних заходах проекту та сприяють поширенню його ідей та цілей. Представники ЗМІ виявляють зацікавлення, пропонуючи підготовку медійних репортажів. Так, було підготовлено та транслювалися: 2 відеосюжети на всеукраїнському телеканалі «Тоніс», що відображали діяльність проекту (у програмі «Служба новин «Соціальний пульс» та у програмі «Соціальний статус: Декретна відпустка чи кар'єра?»); 3 відеосюжети, присвячені висвітленню ідей та послуг проекту на телеканалі РТС (СОДТРК) у програмі «На часі - ранок»; інформаційні сюжети для Сумської ОДТРК та для Харківської ОДТРК (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/zmi-pro-nas.html>).

4.3. Формування зовнішніх комунікацій та гендерно-чутливої громадської думки

Виходячи з того, що промоція – це продумані, сплановані і довготривалі дії, метою яких є не лише створення та підтримка дружності та взаємного порозуміння в університетському середовищі, у студентському та викладацькому колективі, а й налагодження за його межами своєрідного діалогу між університетом і студентами, батьками, громадою з важливих питань, що стосуються базових цінностей і принципів ініціативи, важливим є і формування системи комунікацій, спрямованих «назовні», на інші університети, організації, широку громадськість.

Така система комунікацій та координації в процесі реалізації промоційної діяльності формується на основі вже існуючих механізмів і досвіду кожного ВНЗ. У той самий час варто говорити і про особливості системи зовнішніх комунікацій. Ці особливості визначаються перш за все особливостями цього зовнішнього середовища. У даному випадку ми маємо на увазі не лише розширення спектру та неоднорідність цільових груп, але й необхідність враховувати рівень готовності цих груп до сприйняття цілей та цінностей ініціативи дружності до сім'ї, у т.ч. і її гендерної складової.

Нам видається важливим підкреслити визначальну і специфічну роль університетів у формуванні необхідної системи комунікацій на рівні регіону і всього суспільства, а також забезпечення змістовної частини, контенту таких комунікацій.

Ми виходимо з того, що сучасний університет – це науковий, освітній та культурний центр регіону. 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 й творчі успіхи тощо. Це середовище, де формується майбутня еліта, де накопичуються кращі зразки інтелектуально-культурної та соціальної поведінки, які потім транслюються на все суспільство.

У посібнику «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних ми вже наводили слова професора Інституту освіти Лондонського університету Рональда Барнетта із його промови «Осмислення університету»: «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» [4].

Власне за таким принципом живе сьогодні Сумський державний університет. Активна позиція університету як наукового центру регіону і центру, який «задає тон» у сприйнятті і ставленні до сучасних реалій професійного життя (подаючи приклад, вартий для наслідування), закріплена у його основоположних документах - Статуті, Концептуальних засадах діяльності, стратегії розвитку на 2010-2020 роки, Кодексі корпоративної культури. Сьогодні університет відкриває свої наукові, інформаційні і соціальні ресурси громаді, відкриває університет для активного обміну ідеями, проектами, технологіями, у тому числі і соціально-орієнтованими.

Не є винятком й ініціатива «Університет, дружній до сім'ї». При цьому досвід впровадження ініціативи у СумДУ показує надзвичайну важливість такої активності університетської команди у роботі з іншими освітніми закладами та широкою громадськістю.

По-перше, без такої активності неможливим буде дотримання базових принципів реалізації ініціативи, зокрема, системного характеру роботи і відходу від епізодичних «лозунгових» кроків і заходів. Адже університетське життя (навчання чи робота) не вичерпують всього спектру активності та спілкування студента чи викладача. І формування системи цінностей та принципів особистості відбувається через широке коло соціалізуючих інститутів. Тому без забезпечення (або хоча б спроби корекції) підтримуючого впливу інших інституцій (школи, сім'ї, виробничого колективу, друзів тощо), формування сприятливого інформаційного та соціального середовища навіть найактивніші кроки університету будуть неефективними.

По-друге, тільки університети можуть сьогодні забезпечити поступову зміну пріоритетів суспільства, розвиток громадської думки у бік відходу від будь-якої гендерної упередженості, створення вільного від гендерних стереотипів середовища. В умовах надмірного інформаційного плюралізму, коли інформаційний простір заповнює значна кількість примітивізованої, упередженої та навіть агресивної інформації, саме університети мають взяти на себе наукову складову такої роботи – від формування контенту (доступної і незаангажованої інформації про соціальні, демографічні, економічні та правові аспекти гендерних відносин, наслідки та ризики неефективної гендерної

політики) до розроблення механізмів її поширення (з урахуванням особливостей цільових груп, зокрема, вікових, гендерних, релігійних тощо, специфіки сприйняття, реальних можливостей та форм поширення).

По-третє, лише університети сьогодні завдяки своєму авторитету в регіонах можуть сприяти перетворенню ініціативи дружності до сім'ї у пріоритетний напрям роботи інших установ, організацій, підприємств. Як через поширення науково-обґрунтованої інформації про переваги від її впровадження, так і шляхом трансляції, імплементації базових підходів і принципів ініціативи через професійну та менеджерську діяльність випускників.

По-четверте, університети сьогодні виступають у регіоні як потужний навчальний комплекс, навколо якого об'єднуються інші навчальні заклади – школи, училища, коледжі. Тому ознайомлення з дружніми до сім'ї підходами та «казами» гендерних знань важливо починати ще на «підходах» до університету, не чекаючи, коли під впливом оточуючого середовища або примітивної інформації з інтернету у молоді сформується і зміцниться негативні як стосовно гендерних ролей, так і стосовно можливостей та доцільності пошуку балансу між сімейними та навчальними /виробничими обов'язками.

Більше того, лише університети завдяки своєму авторитету, наявності активного і мотивованого науково-педагогічного ресурсу можуть вирішити завдання інформування та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів для шкіл, училищ, коледжів, а також менеджерського складу інших установ системи освіти та інших служб, зокрема тих, що забезпечують соціальну підтримку молодих сімей.

По-п'яте, відкритість університету, його орієнтація на громаду, налагоджені контакти з підприємствами, громадськими організаціями, ЗМІ роблять його єдиною структурою, яка здатна сформувати і підтримувати багаторівневі комунікаційні зв'язки і забезпечити просування і розширення ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї» у єдності всіх її компонентів.

Говорячи про механізми, які б забезпечували сталі та ефективні **зовнішні комунікації та формування гендерно-чутливої громадської думки**, варто також зупинитись на особливостях у їх формування на регіональному рівні.

Як варіант – налагодження співпраці з відповідними управліннями на обласному та міському рівнях – з управлінням освіти та науки ОДА та міста, управлінням молоді та спорту (раніше – сім'ї, дітей та молоді) ОДА, Центром соціальних служб для молоді, управлінням охорони здоров'я ОДА та міста. Така співпраця дозволяє координувати роботу, вчасно отримувати інформацію, мати підтримку у випадку проведення заходів у школах, коледжах.

При цьому співпраця є корисною як для університету та його окремих служб, так і для відповідних управлінь, на яке державними документами покладається організація виконання окремих програм та напрямків роботи. Тому з боку зазначених управлінь завжди приймається будь-яка допомога і вітається ініціатива. У той самий час влада завжди допомагає організаційно, активно підтримує ініціативи, забезпечує відповідні розпорядження, листи підтримки тощо.

Так, лише упродовж року Сумський державний університет, виконуючи проект «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» реалізував декілька масштабних



заходів, які були б неможливими без налагодженого партнерства з відповідними управліннями на міському та обласному рівнях. Мова йде про проведення заходів з нагоди національної ініціативи Тиждень сім'ї, День Матері (12.05.2013 р.), День Батька (третя неділя вересня – 22.09.2013 р.).

У рамках ініціативи День Матері Центром підтримки сім'ї СумДУ було реалізовано низку заходів, серед яких були:

- конкурс успішних історій про студентську сім'ю та конкурс творчих шкільних робіт (есе та малюнків) на тему «Моя мама – професіоналка» з подальшою експозицією робіт переможців на рівні міста Суми під час урочистостей, присвячених Дню матері, а також із розміщенням на сайті проекту. Конкурс та експозиція його результатів мали на меті привернення уваги до особливостей життя цільової групи проекту, демонстрацію можливостей успішного поєднання навчання із сімейними інтересами. І активність школярів підтвердила, що мету було досягнуто. Адже участь у конкурсі «Моя мама – професіоналка» взяли представники всіх 28 шкіл Сум. Усього на розгляд журі було подано 65 малюнків та 37 есе. У такий спосіб було привернуто увагу школярів до професійної діяльності їхніх мам, належної оцінки дітьми здібностей та досягнень мам на роботі, у доступній для школярів формі вдалося акцентувати увагу на питаннях гендерної рівності (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/72-svyatkuvannya-dnya-materi-v-sumakh.html>)



- програма творчо-розважальних масових заходів у рамках урочистостей на рівні міста Суми, а саме: майстер-клас «Подарунок для мами», виставка поробок матерів-співробітниць СумДУ, творчі номери у концертній програмі, нагородження школярів-переможців конкурсу «Моя мама – професіоналка».

Фахівці Центру підтримки сім'ї разом зі студентами-волонтерами організували 3-годинну творчо-розважальну програму в центрі міста, яка, окрім естетичного задоволення та задоволення малечі і батьків від співучасті у дійстві, привернула увагу сумчан до статусу сучасної жінки-матері, пропагувала важливість ушанування професійної діяльності матерів, у цілому сприяла зростанню поінформованості громади про проект та питання забезпечення гендерної рівності.

У рамках ініціативи День Батька було проведено міський конкурс шкільних робіт (малюнки, есе, портфоліо) на тему «Мій люблячий, дбайливий тато» з метою популяризації ролі чоловіка-батька у суспільстві, усвідомлення татами важливості активної участі в партнерстві з мамою у вихованні дитини.

Зазначимо, вже на рівні підготовки організатори (Сумський державний університет за підтримки Управління освіти і науки Сумської міської ради) окреслили мету, умови, які були доступними для кожної групи учасників і враховували їх можливості.

Для молодшої групи (1-4-ті класи) – конкурс малюнків та портфоліо на тему «Мій люблячий, дбайливий тато».

Для середньої групи (5-8-мі класи) – конкурс портфоліо та есе на тему «Мій люблячий, дбайливий тато».

Для старшої групи (9-11-ті класи) – конкурс портфоліо та есе на тему «Мій люблячий, дбайливий тато».

При цьому передбачалась і допомога батьків у підготовці матеріалів на конкурс (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/component/content/article/2-uncategorised/197-miskij-konkurs-tvorchikh-shkilnikh-robot-mij-lyublyachij-dbajlivij-tato.html>).

Необхідно зазначити, що участь управління не обмежилася лише формальним оголошенням. До методичного відділу управління освіти і науки Сумської міської ради подавалися заявки, конкурсні роботи, фахівці управління підтримували необхідні контакти зі школами, входили до складу журі, а також допомагали в організації церемонії нагородження, інформуючи учасників.

Зважаючи на досить стереотипне розуміння ролі батька у вихованні дитини, організатори ставили перед цим конкурсом досить широку мету:

- популяризувати роль чоловіка-батька в суспільстві;
- розвинути морально-етичні якості дітей;
- сформуванню у дітей і підлітків позитивний образ чоловіка як батька в сім'ї та суспільстві, почуття важливості активної участі батька в партнерстві з мамою у вихованні дитини;
- соціальна підтримка талановитої учнівської молоді, сприяння їх самореалізації та творчому розвитку;
- активне залучення творчої молоді до соціально-вагомої діяльності.

Участь у конкурсі «Мій люблячий, дбайливий тато» також взяли учні всіх 28 шкіл м. Сум, при цьому як молодші школярі, так і старшокласники. Всього на розгляд журі було подано 43 творчі роботи. У такий спосіб було привернуто увагу школярів до виховної ролі тата у сім'ї, важливості його психоемоційного контакту з дитиною. Для татів дітей-учасників конкурсу це також стало нагодою для аналізу власного стилю взаємодії з дитиною. Переможці конкурсу разом із татами були запрошені для нагородження в урочистій обстановці. Команда проекту запрошує переглянути роботи учасників на сайті проекту, щоб впевнитись у тому, наскільки талановитими є наші діти і наскільки значущими є тато для кожної дитини (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/213-pidbito-pidsumki-konkursu-mij-lyublyachij-dbajlivij-tato.html>).

Увага і зацікавленість учасників обох конкурсів дозволяє сподіватися на позитивні кроки у напрямку звільнення молоді від стереотипів щодо професійної самореалізації жінки-матері та щодо ролі тата у сім'ї.

Ще одним яскравим прикладом поширення ініціативи і роботи щодо формування відповідної громадської думки можна вважати виїзну акцію Центру підтримки сім'ї у співпраці з громадською організацією «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини» до смт. Недригайлів Сумської області. 6 липня, напередодні свята Івана Купала у Недригайлові відбулося Купальське свято, на яке щороку поспішають гості з усіх куточків України, щоб взяти участь у самотньому, з народними традиціями та обрядами дійстві:

«ярмарковому балагані» з перевдяганням у літературних героїв, демонстраціях різних сцен із життя українців, стрибками через ритуальне вогнище, бо до цього часу існує повір'я, що купальський вогонь наділений здатністю спалювати усе погане.

Активісти ГО «Інтелект Сумщини», студенти-волонтери, фахівці Центру підтримки сім'ї СумДУ також долучилися до свята, запропонувавши свою інформаційно-розважальну акцію для молоді у рамках проекту з формування відповідального



відношення до репродуктивного здоров'я жінок «Збережи життя». Заходи проекту «Збережи життя» мають на меті захистити репродуктивне здоров'я українських жінок та подружжя за рахунок ширшого використання належних і ефективних сучасних методів контрацепції як альтернативи небажаній вагітності та абортам.

У рамках акції серед гостей свята були поширені буклети «Запланований вибір» з інформацією щодо сучасних методів планування сім'ї. Адже на Івана Купала традиційно молодіжні гуляння були спрямовані на пошук кохання та гадання про подальшу долю з коханим. Таким чином, команда проекту використала можливість привернути увагу молоді до потреби відповідального ставлення до репродуктивного здоров'я та свідомого планування майбутнього сімейного життя. З нашої точки зору це дієвий крок у реалізації здоров'язберігаючого елемента ініціативи, адже подібні просвітницькі акції сприятимуть поліпшенню здоров'я, що значно впливає на демографічну ситуацію та забезпечує соціально-економічний розвиток країни. Це ще й певний крок до подолання гендерних стереотипів, оскільки спрямованість інформації покликана допомагати у прийнятті життєво важливих рішень щодо власного здоров'я та здоров'я того, кого любиш, а також формувати відчуття рівної відповідальності чоловіка та жінки у питанні репродуктивного здоров'я.



Заслужують на увагу й інші заходи та акції, реалізовані університетом у рамках поширення гендерних знань та розширеної ініціативи дружності до сім'ї.

Так, продовжується вже традиційна для Центру підтримки сім'ї СумДУ пропагандистсько-просвітницька діяльність із попередження насильства в сім'ї. Зокрема, проводяться інтерактивні заняття з дітьми початкових класів шкіл міста Сум, які мають позитивний відгук серед учнів та педагогів.

У цьому напрямку працює і соціальний педагог ЦПС, яка надає консультації всім, хто звертається з питань розпізнавання та протидії насильству в сім'ї і хотів би вчитися виховувати дітей без ляпасів (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/54-v-sumdu-vchat-batkiv-tomu-yak-vikhovuvati-ditinu-bez-lyapasiv.html>).

Розроблений і активно впроваджується триденний тренінг для соціальних педагогів та психологів шкіл м. Сум «Стоп насильству!» (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/50-stop-nasilstvo.html>).

Спільними зусиллями з ГО «Інтелект Сумщини» реалізується проект «Відповідальне відношення до здоров'я жінок «Збережи життя» з метою підвищення мотивації молоді до відповідального планування сім'ї та захисту репродуктивного здоров'я. Зокрема, проводяться тренінги, розважально-інформаційні вуличні акції, дебати, семінари, поширення друкованих матеріалів. Команді університету вдалось залучити до цієї роботи Центри зайнятості Ромен, Лебедина, Тростянця, Краснопілля та Сум, на базі яких у рамках Всеукраїнської інформаційної кампанії Програми «Здоров'я жінок України» Програми Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) були проведені спеціальні тренінги та семінари.

Тренінги, які проводилися командою тренерів Центру підтримки сім'ї та кафедри соціальної медицини, організації та економіки охорони здоров'я – Тарасенко Світланою, Ключко Оксаною і Савельєвою Юлією залучили до інтерактивного навчання більше 100 учасниць та учасників, що перебувають на обліку центрів зайнятості.

<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/189-zmitsnyuemo-zdorov-ya-pokrashchujemo-dobrobut.html>).

Спільними зусиллями з ГО «Калинове гроно» проведено ряд заходів з нагоди Тижня сімейного взаєморозуміння, мета якого – популяризація сімейних цінностей. Зокрема, відбулися тематична прес-конференція, соціологічне опитування молоді, зустріч молодих студентських сімей з журналістами, висадка дерев у міському сквері «Дружба» (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/68-tizhden-simejnogo-vzaemorozuminnya-v-sumakh.html>).

Спільно з Управлінням у справах сім'ї, дітей та молоді Сумської ОДА з нагоди Міжнародного дня сім'ї реалізовано 5-годинну розважальну програму на рівні міста. Програма складалася з урочистого сімейного маршу центральною вулицею міста, конкурсів дитячих малюнків, вікторин, танцювальних майстер-класів, фотосесії, сесії боді-арту (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/71-tsentr-pidtrimki-sim-ji-sumdu-doluchivsyado-svyatkuvannya-dnya-sim-ji.html>).

Таким чином, активна робота зі студентами та співробітниками університету і напрацьований досвід поширюються і на інші ВНЗ, школи, широку громадськість. Як результат, маємо підтримку і розуміння, а ініціатива СумДУ «Університет, дружній до сім'ї» здобула визнання своєї діяльності через отримання спеціального призу у конкурсі «Корпоративне волонтерство в Україні-2012» Фонду Східної Європи (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/45-initsiativa-sumdu-universitet-druzhnij-do-sim-ji-otrimala-nagorodu-fondu-skhidnoji-evropi.html>, <http://www.kyivpost.com/opinion/op-ed/good-news-ukraine-blog-20-322207.html>).

Можна говорити і про важливість комунікацій іншого рівня, налагодження яких дає не лише необхідний іміджевий ефект, але й ресурси для реалізації окремих напрямків роботи, а також можливості підвищення кваліфікації та набуття досвіду членами команди.

Так, університетом підписано угоду про співпрацю та досягнуто синергізм з ВГО «Ліга соціальних працівників» в рамках виконуваного організацією проекту «Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною» за підтримки Європейського Союзу. На всеукраїнському рівні Сумський державний університет, зокрема, Гендерний ресурсний центр, бере активну участь у діяльності мережі центрів гендерної освіти ВНЗ. Організовано співпрацю з Сумською обласною ГО «Калинове гроно» у проведенні просімейної виховної кампанії та з ГО «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини» в реалізації проектів розвитку дитячої творчості та інформаційної кампанії по збереженню репродуктивного здоров'я серед студентської молоді. Організовано співпрацю зі всеукраїнською громадською ініціативою ГО «Демократичний альянс» в рамках програми «Зробимо українські міста дружніми до сімей!».

За звітний період представники команди проекту мали змогу підвищити свою кваліфікацію, беручи участь у семінарах та тренінгових програмах, які проводились всеукраїнськими та міжнародними організаціями та фондами.

Власне, проведені заходи, список яких можна продовжувати, свідчать про затребуваність цього напрямку діяльності і потенційну готовність громади, особливо молоді, сприймати інформацію і підтримувати цінності ініціативи дружності до сім'ї та ідеї гендерної рівності. З іншого боку, така активність свідчить про те, що ініціативі вже «тісно» в рамках університету: набуті знання і досвід, усвідомлення важливості цієї роботи і відповідальності за формування світогляду та поведінки молодого покоління «підштовхують» команду до пошуку нових форм роботи і розширення сфери впливу. Більше того, формуючи відповідне середовище і громадську думку, команда університету розширює коло потенційних активних акторів. До того ж у процесі спільної роботи на основі визнання спільних цінностей та принципів формуються і закріплюються тривалі контакти з органами влади та самоврядування, громадськими організаціями, засобами масової інформації, спонсорами, організаціями та фондами, що є необхідною умовою розширення ініціативи «Університет, дружній до сім'ї». Як із точки зору отримання

додаткового ресурсу та підтримки, так і з точки зору дієвого визнання авторитету та лідерства університету у сфері соціально-орієнтованої діяльності.

Повертаючись до питання комунікацій та промоції, хотілося б зазначити, що позитивний ефект від проведених заходів бажано закріплювати на різних рівнях:

- на рівні його підготовки, коли спільно з профільним управлінням чітко окреслювалися програма заходу, коло учасників та відповідальність кожного, що дозволяє виконати роботу добре і залишає у кожного учасника лише позитивні відчуття від співпраці;

- на рівні роботи з волонтерами, доручаючи їм ті напрями роботи, які найбільше відповідають побажанням, талантам і здібностям (і навіть наявності часу) кожного, а тому мотивують їх і формують своєрідний колективний дух;

- на рівні партнерства з іншими організаціями (іншими ВНЗ, спонсорами, громадськими організаціями та активістами тощо), спільна робота з якими на одному заході є кроком до налагодження постійних зв'язків, співпраці, у тому числі і в рамках поширення ініціативи дружності до сім'ї;

- на рівні уваги до кожної організаційної «дрібнички» та щирої поваги до кожного учасника – від маленької дитини до бабусі чи дідуся, демонструючи на практиці базові принципи та цінності ініціативи та підтримуючи високий статус університету;

- на рівні супроводу заходів відповідною символікою ініціативи, її складових, університету тощо, що дозволяє візуалізувати основні ідеї і месиджі, залишити для учасників не лише спогади, але й контактну інформацію, як з часом може бути використана ними для зустрічей, консультування, пошуку інформації на сайті;

- на рівні додаткової (паралельної) інформаційної підтримки заходу на сайті ініціативи, де не лише розміщується інформація загального порядку (наприклад, про історію того чи іншого свята, традиції) (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/69-z-dnem-materi.html>), оголошення-анонс, але і є можливість проголосувати за ту чи іншу конкурсну роботу, побачити власні роботи чи фото, переглянути згодом інформацію про ту частину заходу, яку не стигли відвідати чи взяти у ній участь.

Таким чином, на прикладі названих заходів ми окреслили механізми і можливості побудови ефективних комунікаційних механізмів та використання їх для посилення промоційної складової ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

Таким чином, налагодження ефективних комунікацій та різностороння промоційна діяльність сприяють впровадженню ініціативи у повсякденне життя вишу, а також її розширенню, виходу за межі окремого університету. Більше того, поширення інформації про проект та його цінності сприяє прийняттю громадою ідей гендерної рівності. У свою чергу, увага до проекту є підтвердженням того, що тема гендерної рівності є актуальною і що достатньо візуалізована діяльність із впровадження ініціативи є затребуваною.

5. Досвід впровадження ініціативи: формат, ресурси, результати

Запропонована модель ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» розроблена в рамках реалізації Сумським державним університетом проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» за фінансової підтримки Європейського Союзу в рамках тематичної програми «Інвестуючи в людей». Модель відображає результати вивчення іноземного досвіду, існуючі можливості університету і ті перспективи, яких хотілося б досягти, рухаючись у напрямку дружності до сім'ї та досягнення гендерної рівності.

Кожний структурний компонент моделі передбачає декілька напрямів роботи, об'єднаних однією метою і побудованих на спільних принципах. Ці напрями і принципи описані у посібнику «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах».

Пропонуючи таку модель і підходи до її впровадження, ми визначили і необхідні кроки та ресурси, і певні ризики, які можуть виникнути на цьому шляху. Тому у даному посібнику ми не будемо повертатися до вже описаних загальних принципів і підходів, а проаналізуємо більш детально досвід роботи Сумського державного університету за зазначеними напрямками, продемонструвавши системність і дієвість ініціативи. Для послідовності аналізу будемо використовувати запропоновану у першому посібнику схему: «організаційно-функціональне забезпечення – кадровий потенціал – матеріально-технічне та фінансове забезпечення – комунікації – ризики та механізми їх попередження – очікувані та наявні результати» [2, 58-61].

5.1. Переваги гнучкої організації навчального та робочого процесу в університеті

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

Виносячи саме цю складову у нашому аналізі на перше місце, ми виходимо з її особливості і принципової важливості для реалізації всього комплексу завдань ініціативи. Мова йде перш за все про:

- визнання пріоритетності навчальної та професійної діяльності ;
- гендерну незаангажованість і нейтральність цього структурного компонента;
- гнучкість і варіативність, що дозволяють враховувати особливості та потреби як студентів (зокрема з дітьми), так і викладачів та співробітників;
- орієнтацію сьогоденних і майбутніх фахівців на нові технології та підходи;
- формування толерантності та сприятливого морально-психологічного клімату в колективі внаслідок врахування інтересів та потреб викладачів, співробітників та студентів.

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 і 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-мамі 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.

Для Сумського державного університету реалізація цього компонента моделі була досить органічною і повністю відповідала його стратегічному курсу на розвиток новітніх технологій та засобів навчання. По-перше, орієнтуючись на новітні технології та інноваційні підходи, університет активно працював і працює над створенням сучасної матеріальної бази та формуванням відповідного кадрового складу. Сьогодні в університеті працюють члени-кореспонденти НАН України, близько 85 докторів наук, професорів, 500

кандидатів наук, доцентів, більшість з яких володіють сучасними технологіями і активно використовують їх у навчальному процесі та науковій діяльності.

На базі університету діють філія кафедри ЮНЕСКО з інформаційних технологій, ресурсний та навчальний центри MICROSOFT, CISCO, PortaOne, DELCAM, NETCRACKER, 1C, SIEMENS, SunMicrosystems та інші.

Сумський державний університет є визнаним лідером у розвитку дистанційного навчання. Саме така форма з використанням комп'ютерних і телекомунікаційних технологій, які забезпечують інтерактивну взаємодію викладачів та студентів на різних етапах навчання і самостійну роботу з матеріалами інформаційної мережі, дозволяє студентам та аспірантам із дітьми працювати вдома, у зручній для них час, поєднуючи, таким чином, навчання і сімейні обов'язки, використовуючи час для спілкування з дитиною.

Розробляючи систему дистанційного навчання, СумДУ орієнтувався не лише на створення умов для студентів дистанційної та заочної форм навчання, але й на надання всього комплексу послуг для студентів денної форми навчання. Адже існуючі технічні ресурси забезпечують студентам можливість цілодобового доступу до навчальних матеріалів, постійну підтримку й консультації викладачів та методистів, online-відеолекції, віртуальні тренажери та інші технологічні рішення для забезпечення ефективного процесу навчання. Отримувати знання можна вдома, на роботі або в одному з 15 університетських локальних центрів дистанційного навчання за місцем проживання.



Створена в університеті online-студія дозволяє забезпечити:

- проведення online-консультацій та занять для студентів;
- двосторонній аудіо- та відеозв'язок викладача і студентів,
- необмежені можливості використання віртуальної сенсорної дошки для презентацій і віртуальних демонстрацій,
- запис і online-трансляцію навчальних відеоматеріалів.

При цьому такі підходи і технології є зручними і для викладачів, які можуть у зручній час підготувати та протестувати навчальні матеріали, тренажери, зробити записи лекцій. У студії одночасно можуть працювати до 4 викладачів. Кожне робоче місце звукоізольоване, обладнане засобами зв'язку з локальними центрами дистанційного навчання.

Сьогодні у спеціалізованій багатоканальній online-студії університету створено сотні навчальних відеоматеріалів, регулярно проводяться навчальні вебінари. Відеоматеріали створюються таким чином, що дозволяють студенту не тільки чути й бачити викладача, а й спостерігати за всіма діями, які він виконує на комп'ютері під час демонстрації дистанційного курсу, роз'яснення щодо роботи з ним, проведення заняття (<http://dl.sumdu.edu.ua/ua/aboutus/online>).

Уперше в Україні Сумський державний університет відкрив доступ до дистанційних курсів. За 10 років їх створено більше 400 і містять вони не лише лекційний матеріал, десятки тисяч тестів, проблемні завдання, а й близько 2,5 тис. розроблених віртуальних тренажерів і віртуальних лабораторних робіт, із яких близько 2000 створено на базі Java-технології та близько 500 реалізовано засобами Flash.

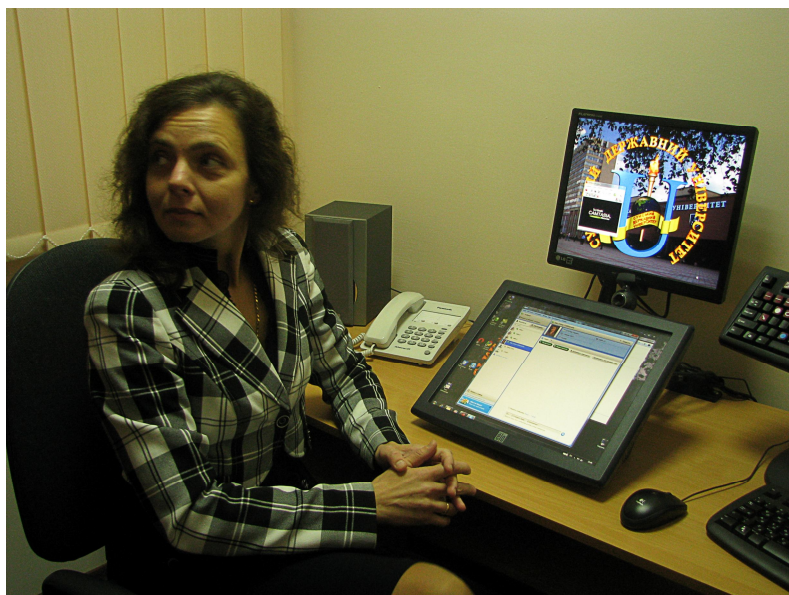
Зазначимо, що у даному контексті ми розглядаємо дистанційне навчання не лише як форму, що, завдяки використанню комп'ютерних та телекомунікаційних технологій, є оптимальною для забезпечення гнучкої організації навчального та робочого процесу. Це ще й самостійна форма (навіть паралельно з денною формою), яка здатна розширити можливості студентів, особливо жінок, які доглядають за маленькими дітьми, для підвищення або отримання додаткових кваліфікацій, і допоміжна – у разі, якщо студентка має дитину і не може відвідувати заняття.

Описана система дистанційного навчання СумДУ є прикладом ефективного і раціонального використання зразу декількох складових: організаційно-функціонального забезпечення – кадрового потенціалу – матеріально-технічного забезпечення. Адже значні інтелектуальні, організаційні та фінансові ресурси, які свого часу були вкладені (і продовжують вкладатися) в розбудову комп'ютерної мережі, створення спеціалізованих комп'ютерних класів, придбання і розроблення програмного забезпечення, створення оригінальних дистанційних курсів і т. д. сьогодні активно використовуються для забезпечення всіх без винятку складових діяльності університету. І це дає можливість створити для студентів, викладачів та співробітників зручні можливості для роботи і навчання, забезпечивши при цьому доступ до всіх можливих ресурсів.

У той самий час наявні ресурси дозволяють:

– залучати та використовувати інтернет-технології для організаційно-методичного забезпечення навчального процесу, що є особливо зручним для студентів та викладачів із сімейними зобов'язаннями.

На спеціальних сторінках сайту університету, бібліотеки, на сторінках кафедр та викладачів, у електронній базі дистанційного навчання розміщуються матеріали лекцій, варіанти завдань, оригінальні розробки інтерактивних посібників, віртуальних лабораторних робіт, тренажери, посилання на корисні ресурси тощо.



Студентам дається можливість виконання завдань через Інтернет, вони отримують консультації, уточнюють проблемні питання, слухають лекції в online-режимі;

– розробляти та впроваджувати у навчальний процес власне програмне забезпечення з метою гарантування його належної якості та візуалізації (віртуальні лабораторні роботи, тренажери, макети), що є необхідним для якісного засвоєння матеріалу та набуття студентами практичних навичок. При цьому досвід СумДУ показує ефективність використання інтелектуального та організаційного потенціалу студентів старших курсів, які залучаються до розроблення таких матеріалів (як практика, курсові та магістерські роботи або ж це може бути додатковою оплачуваною роботою на умовах сумісництва). Їх креативний підхід дозволяє не лише знаходити і впроваджувати оригінальні рішення, але й допомагає самим студентам краще розуміти матеріал, є своєрідною практикою, яка робить їх більш успішними у майбутній професійній діяльності.

Гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті також передбачає індивідуальні графіки навчання. Розроблене і затверджене вченою радою Положення «Про порядок навчання студентів за індивідуальним графіком» описує процедуру переведення та навчання студентів, окреслюючи і відповідальність за виконання всіх передбачених навчальним планом форм роботи та контролю. Така форма

дозволяє вільне відвідування занять, індивідуальний графік виконання завдань, можливість перенесення контрольних заходів та практики, додаткове консультування та ін., що дозволяє студенткам, які чекають або мають дітей, виконувати завдання згідно з навчальним планом у зручний час й у зручному режимі. Така форма роботи є досить затребуваною і у чоловічої половини сімейних студентів, які досить часто поєднують навчання за денною формою з роботою за спеціальністю, оскільки цього вимагає не надто великий сімейний бюджет.

Сумський державний університет гордиться своїм інформаційно-бібліотечним комплексом, який є сьогодні не просто невід'ємною частиною університету, а однією з основних складових, що забезпечують сучасний навчальний процес. Інформаційно-бібліотечний комплекс працює на принципах відкритості, а його ресурси та технології доступні з будь-якого куточка не лише університету, але й усього світу, що створює для студентів дійсно необмежені можливості для навчання і розвитку. Це також і широкі

можливості для викладачів та співробітників, адже ресурси, доступ до яких забезпечує бібліотека, не лише спрощують повсякденну роботу і пошук необхідної інформації, але й відкривають простір для творчих контактів із науковцями всього світу, дають можливість бути в курсі останніх наукових відкриттів. Одночасно – це і можливість раціонально



використовувати і економити час, що є не зайвим для викладачів та співробітників із сімейними зобов'язаннями (<http://library.sumdu.edu.ua/>).

Важливою складовою забезпечення гнучкого графіка роботи та навчання для осіб із сімейними зобов'язаннями є налагоджена у СумДУ система організаційно-методичної підтримки навчального процесу. В реалізації цього компонента системність підходу та організаційне забезпечення є надзвичайно важливими. Зрозуміло, що в основу якісної підготовки фахівців повинні бути покладені не лише високий науковий та педагогічний рівень викладачів, але й відповідне методичне забезпечення, чітка організація та система інформування студентів і викладачів.

Реалізується ця складова через діяльність науково-методичного управління, в рамках якого чітко продумані і розподілені функції між різними підрозділами, що забезпечують всі напрями діяльності: розроблення нормативної бази та контроль за виконанням (підготовка наказів, положень, навчальних планів програм та регламентів тощо), супровід контингенту, підготовка графіків заходів та контролів, розкладу, планування консультацій та індивідуальних занять, чітке й оперативне інформування всіх учасників навчального процесу через університетський сайт та інтернет-радіо тощо).

Це повсякденна і звична робота, що є характерною для будь-якого вишу. Проте за умови її системної і чіткої організації вона дисциплінує не лише викладачів, але й студентів, змушує їх більш відповідально ставитися до навчання і розраховувати свої сили та можливості, ефективно використовувати індивідуальні заняття та консультації. Наявність допоміжної інформації науково-методичного характеру та її доступність є особливо актуальними для сімейних студентів із дітьми, яким частіше за інших доводиться самотійно опрацьовувати курси або ж працювати за індивідуальним

графіком. При цьому важливим є не лише можливість знайти таку інформацію на сайті, але й бути впевненим, що вона «свіжа» й актуальна – від конспекту чи завдання на наступний семінар до останньої зміни у розкладі. Допомагають у вирішенні цього завдання і створені поштові скриньки викладачів та студентів, соціальні мережі тощо.

У контексті аналізу реалізованих в університеті можливостей для поєднання сімейних та навчальних обов'язків зазначимо й інші елементи, які можна розглядати і як допоміжні, і як самостійні. До таких елементів можна віднести діяльність факультету педагогічних інновацій та підвищення кваліфікації і Центру післядипломної освіти зокрема, який не лише забезпечує відповідний напрям роботи з викладачами, але й дозволяє студентам отримати другу вищу освіту, додаткову кваліфікацію або ж додаткові знання з окремих напрямів. Наприклад, ліквідувати відставання чи заборгованість під час поновлення після декретної відпустки або з метою вирівнювання курсів навчання батька чи матері. В університеті працюють центри, які допомагають студентам одержати додаткові знання і набути навички в інших сферах (наприклад, професію водія чи охоронника), що у сучасних умовах є не зайвим, оскільки дозволяє не лише спростити повсякденне життя, але й допоможе у вирішенні питання поповнення сімейного бюджету за рахунок супутнього працевлаштування. На базі Центру післядипломної освіти студенти, викладачі та співробітники можуть пройти короткострокові курси перепідготовки та підвищення кваліфікації і за іншими напрямками («Стандартизація, сертифікація та метрологічне забезпечення», «Професійний користувач програмного забезпечення «1С:Бухгалтерія», «Арбітражний керуючий», «Економіка підприємства», «Менеджмент» та ін.).

Зазначимо, що розгалужена система навчально-наукових центрів СумДУ може бути предметом спеціального аналізу. В рамках цього посібника ми лише акцентуємо увагу на можливостях забезпечення через діяльність таких центрів додаткових підтримувальних кроків та умов, які сприяють отриманню якісної освіти студентами. А гнучкість у роботі таких центрів і доступність їх послуг є додатковими «плюсами», якими можуть скористатися студенти і студентки з сімейними зобов'язаннями.

У цілому ж досвід роботи СумДУ показує, що за умови існування загальної, принципової готовності університету до формування і впровадження дружніх до сім'ї підходів існуюча інфраструктура вишу є достатньою для реалізації такої складової ініціативи як гнучка організація навчального та робочого процесу.

Таким чином, якщо студентка готується стати матір'ю або вже має дитину, вона може скористатися зазначеними можливостями й отримувати якісну освіту, поєднуючи сім'ю і навчання. 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, але й особливості спеціальності, за якою вона навчається (наприклад, журналістики, екології, маркетингу чи інформатики). Єдиним винятком можна вважати спеціальності медичного інституту, де навчання має свої особливості та вимоги, проте університет має позитивні приклади, коли у співпраці дирекції інституту, студентської профспілки та кафедр також вдавалося знайти прийнятні форми роботи для студенток із дітьми, не втрачаючи якості підготовки майбутнього лікаря.

Завершуючи аналіз цієї складової ініціативи, зазначимо, що у реалізації таких підходів до організації навчального процесу, як і всього комплексу підтримувальних умов, важливою є істотна зацікавленість вищого навчального закладу, що проявляється у:

- зростанні привабливості даного університету для студентів та викладачів;
- демонстрації інноваційності, прогресивності вишу, 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.

Системний і визначальний характер цього компонента моделі зумовлює необхідність об'єднання для його реалізації як зусиль керівництва університету, так і зусиль структурних підрозділів нижчого рівня. Так, досвід Сумського державного університету показує важливість закріплення орієнтації на забезпечення якісної освіти у стратегії університету (Концептуальні засади діяльності СумДУ та стратегія розвитку на 2010–2020 роки). Важливо деталізувати стратегічні завдання та закріпити їх відповідною нормативною базою. Так, в університеті відповідно до чинного законодавства та особливостей вишу розроблено низку положень, які стосуються створення та принципів функціонування відповідних підрозділів, центрів, а також можливостей і умов навчання студентів за індивідуальним графіком, переведення та поновлення, упровадження нових принципів роботи інформаційно-бібліотечного комплексу, функціонування підрозділів і служб, що забезпечують дистанційне навчання тощо. Тому більшість питань вирішуються чітко і швидко, а втручання ректорату стає необхідним лише у виняткових випадках.

Показовим є те, що більшість питань, які стосуються навчального процесу – його організації, методичного супроводу, розкладу, індивідуальних графіків тощо, – у Сумському державному університеті вирішуються на рівні факультетів. Такі повноваження передані ректором і проректорами деканам та директорам інститутів, що дозволяє не лише вирішувати питання більш оперативно, але й забезпечує врахування усіх чинників та обставин для впровадження гнучких форм роботи та навчання (або, навпаки, відмови від них). Тим більше, що при вирішенні таких питань обов'язково враховується позиція студентського самоврядування. Саме деканати у співпраці з відповідними службами та відділами ініціюють і організують роботу з упровадження 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.

Жодних додаткових кадрових ресурсів упровадження цього компонента моделі дружнього до сім'ї університету не вимагає. Адже всі зазначені кроки успішно реалізуються наявним кадровим потенціалом. Головними чинниками є вмотивованість і відповідальність співробітників, а також налагоджена система комунікацій. Це саме стосується і матеріально-технічного та фінансового забезпечення, яке створюється і реалізується як таке, що розраховане на забезпечення якісної і сучасної підготовки всіх без винятку студентів та повсякденної педагогічної і наукової діяльності викладачів. Навпаки, вже сьогодні реалізація ініціативи дозволяє зберігати і збільшувати контингент студентів і якісний кадровий потенціал університету, активніше й ефективніше використовувати наявні технології та ресурси, що забезпечує позитивний іміджевий і безпосередній економічний ефект та дозволяє розширювати можливості ВНЗ у втіленні нових технологій, у тому числі й соціально орієнтованих.

Таким чином, Сумський державний університет забезпечує дружність до сім'ї за допомогою ефективної і системної організації своєї основної діяльності – навчального процесу, знімаючи фактично питання про додаткові витрати і ресурси, яких начебто вимагає реалізація ініціативи.

Ми детально проаналізували кроки щодо впровадження гнучкої організації навчального та робочого процесу в університеті, виходячи з особливості і принципової важливості цього структурного елемента, які полягають у його **гендерній незаангажованості й нейтральності**. Саме тому системне його впровадження 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.

Більше того, проведений аналіз дозволяє підтвердити тезу про те, що жоден із кроків ініціативи дружності до сім'ї не суперечить базовим принципам та напрямам

діяльності університету. Навпаки, результатом упровадження гнучкої моделі навчального та робочого процесу в університеті є не лише загальне підвищення якості самого навчального процесу і відповідно інноваційності та відкритості університету до нових технологій, підходів. Це приводить до формування творчої атмосфери в університетському середовищі, а також є додатковим стимулом для розвитку організаційної структури вишу та його менеджменту. Гнучка організація навчального та робочого процесу в університеті через залучення та використання інтернет-технологій, поширення практик індивідуальних графіків навчання та роботи, варіативність завдань сприяють 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, а також викладачі та співробітники із сімейними зобов'язаннями отримують більше часу для самостійної роботи і спілкування з родиною та дитиною зокрема.

5.2. Створення в університеті дружнього до дитини середовища

Одним із найбільш візуалізованих та водночас найбільш вибагливих до пов'язаної із цим відповідальності напрямів у впровадженні ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» є створення дружнього до дитини середовища. Ми акцентуємо увагу саме на дружності до дитини, оскільки концентрація одного з членів сім'ї на роботі або навчанні перш за все порушує контакти з дитиною, а відтак не сприяє зміцненню сім'ї. Ще частіше така концентрація взагалі відтерміновує появу дитини, адже жінка не має достатніх умов для досягнення балансу між сім'ю та роботою/навчанням.

Проведена командою проекту підготовча робота, зокрема вивчення міжнародного, національного досвіду, лише підтвердила важливість цього компонента ініціативи, яким би складним на перший погляд не видавалося його впровадження. Більше того, аналіз нових форм, методів і підходів на прикладі аналогічних центрів дошкільної освіти переконав у тому, що в університеті таку форму роботи можна реалізувати саме з використанням особливостей та переваг вузівського середовища, а існуючі зарубіжні практики можуть набрати в українському університеті нових і яскравих форм.

Під час перебування делегації проекту в Оснабрюці – і в самому місті, і в університеті – добре відчувалась атмосфера дружності до батьків та дітей. Підходи до підтримки сім'ї дозволяють і батькам, і дітям відчувати себе «на своєму місці» скрізь – у навчальних корпусах, студентських гуртожитках, їдальнях, бібліотеках. Комфортні та чутливі до наймолодших умови є звичною для німців річчю, а присутність малюків у студентському середовищі виглядає напрочуд органічно, через те що всюди оснащені дитячі куточки та майданчики. Будівлі університету легко доступні для дитячих візочків. У кожному корпусі передбачені умови для годування та перевдягання дитини (чим, до речі, не нехтують займатись і татусі). В їдальні університету малюкам пропонують спеціальне меню, яке надається безкоштовно, а дитячі стільчики та спеціальний посуд роблять догляд за малюками максимально зручним.

Ультрасучасний дитячий садочок для дітей студентів та співробітників університету, який щойно розпочав свою роботу, просто приголомшив новітніми можливостями для розвитку дітлахів. До речі, останні беруть якнайактивнішу участь у дослідницьких програмах університету, будучи учасниками наукового процесу. Крім того, заклад опікується питаннями батьківської компетентності та міжособистісного спілкування в молодих сім'ях, організовуючи щомісячні засідання батьківських клубів, поширюючи тематичну літературу (в тому числі для дітей), надаючи психологічну підтримку. Серед найближчих планів університету Оснабрюк – організація послуги екстрено необхідного догляду за дитиною вдома, на випадок, якщо вона не може відвідувати громадські місця разом із батьками. Варто зауважити, що так дбайливо німці

опікуються не лише власними дітьми, – всі, хто відвідують конференції в Оснабрюку, можуть приїздити разом із дітьми.

Як виявилось, університет Оснабрюк піклується про дітей не лише з університетських кіл. Уже 15 років тут впроваджуються неформальні підходи до роботи з дітьми початкової школи на рівні всього міста. Так, добре відома в Оснабрюці ініціатива під назвою «Балу і ти» робить вагомий внесок у вирішення проблеми дезадаптації дітей з соціально-уразливих груп. Задля цього студенти-волонтери щотижня присвячують свій особистий час дітям, які перебувають у складних життєвих обставинах. Волонтер Балу та його підопічний школяр – Мауглі разом вчать уроки, відвідують кіно, театри, музеї та просто грають на свіжому повітрі. У такий спосіб діти набувають життєвих навичок – прийняття рішень, відповідальності, концентрації уваги, комунікації. І вчителі, і батьки, і самі діти відмічають позитивні результати цих заходів. Таким чином університет Оснабрюк долучається до довгострокових програм із вирішення соціально важливих питань та демографічних проблем міста і країни в цілому.

3 червня 2008 року сертифікат «сімейного університету» отримав і Вестфальський університет (Мюнстер) – один із найпотужніших європейських університетів, підтвердивши таким чином вагомість і системність зроблених кроків у своїй кадровій політиці і в організації наукових досліджень (<http://www.uni-muenster.de/en/about/family/>).

Першою сходинкою у впровадженні дружніх до сім'ї підходів було створення спеціального порталу сім'ї з метою надання інформації та консультацій для студентів і співробітників із дітьми (Service Bureau). В університеті Мюнстера не лише забезпечена інформаційна підтримка осіб із сімейними зобов'язаннями, працює офіс гендерної рівності, але й створений необхідний простір, умови для догляду за дитиною, включаючи два дитячих садочки. Керівництво університету вважає, що створення підтримувальних умов та наявність хороших дитячих установ є необхідністю, виходячи з особливостей роботи університету, адже досить часто навчання та наукові дослідження зумовлюють бажання чи потребу залишатись в університеті впродовж усього дня (<http://www.uni-muenster.de/familien/en/beschaeftigte/beratung.html>).

Унікальний і цікавий досвід німецьких університетів, зокрема й Оснабрюку, є особливо доречним для СумДУ, який також розпочав реалізацію проекту з підтримки молодих студентських сімей та кроки зі створення дружнього до дитини середовища. Досвід зарубіжних колег підказав і основні позиції, на яких варто перш за все зосередити увагу. Це наявність кімнати по догляду за дітьми, сповивальних місць в університеті, безперешкодного пересування з дитиною територією університету (наявність пандусів, місць паркування дитячих колясок, велосипедів тощо), широкого спектра специфічних дитячих послуг (стілець для годування, дитячі меню/посуд у їдальні університету, допомога в пошуку няні тощо). І окремо – позитивна атмосфера, що ґрунтується на визнанні і підтримці сімейних та родинних цінностей.

У Сумському державному університеті кроки щодо створення дружнього до сім'ї середовища були поступовими і системними. Спочатку це був окремий напрям діяльності відділу позанавчальної роботи, який опікувався питаннями соціальної підтримки сімейних студентів (виділення кімнат у сімейному гуртожитку, оздоровлення дитини, допомога під час оформлення документів, надання матеріальної допомоги, волонтерська підтримка тощо). Усі ці питання, а також питання сімейного виховання, формування родинних цінностей, здорового способу життя та організації змістовного дозвілля фіксувались у функціональних обов'язках фахівців. Окремим напрямком роботи відділу було налагодження співпраці з профспілковими організаціями студентів та викладачів, які допомагали у вирішенні питань щодо оздоровлення сімейних студентів та співробітників, а також їх дітей, в організації дозвілля, створення кращих умов проживання в гуртожитках.

Зі зростанням контингенту студентів та розширенням напрямків роботи у СумДУ починає вибудовуватись і відповідна структура позанавчальної діяльності, в якій певна

частина функцій із забезпечення підтримки сімейних студентів роботи була передана новим структурним підрозділам. Так, в університеті створено відділ соціальної роботи, який опікується питаннями соціального захисту молоді, організацією навчально-методичного забезпечення виховного процесу соціального спрямування, утвердженням здорового способу життя. Питання організації виховної та позанавчальної роботи віднесені до компетенції відділу організаційно-методичного забезпечення позанавчальної діяльності. А весь комплекс питань, які стосуються проживання студентів у гуртожитках, у т. ч. й сімейних, курирують фахівці відділу по роботі зі студентською молоддю в гуртожитках.

Усі названі підрозділи знаходяться у підпорядкуванні проректора з науково-педагогічної роботи та організації позанавчальної діяльності і активно співпрацюють із профспілковими організаціями та студентським самоврядуванням. Повноваження кожного з підрозділів та форми взаємодії виписані у спеціальних положеннях, які є складовою нормативної бази університету (<http://sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base.html>).

У 2011 році в університеті створена Студентська соціальна служба (СтСС), яка покликана надавати цілий комплекс соціальних послуг студентам, школярам і всім, хто звертатиметься за допомогою. Служба за формами і напрямками роботи не дублює жодної зі студентських організацій: студентську раду, студентське самоврядування або студентську профспілку, проте доповнює діяльність цих організацій.

У цьому ж році створений і Центр підтримки сім'ї, урочисте відкриття якого відбулося у День захисту дітей – 1 червня 2011 року. Обладнання Центру здійснювалось університетом за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН у рамках реалізації проекту «Студентський лелека».

Сьогодні Центр підтримки сім'ї функціонує у структурі Координаційного центру гуманітарної політики університету (КЦП). Мета, завдання та рівень відповідальності Центру підтримки сім'ї закріплені спеціальним Положенням (<http://sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base.html?task=getfile&tmpl=component&id=5420a670-aa81-e211-8d7d-001a4be6d04a.pdf>).

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 із 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.

Сфера діяльності Центру виходить за межі підтримки лише студентських сімей. Вона охоплює і викладачів та інших працівників із сімейними зобов'язаннями, включає соціально-педагогічну підтримку та надання психологічної допомоги, співпрацю з громадськими організаціями (у т. ч. і за межами університету), а також наукову складову цього напрямку діяльності. Таким чином, сьогодні в університеті створена необхідна структура, яка охоплює весь спектр напрямів роботи з упровадження ініціативи дружнього до сім'ї університету.

Із самого початку його існування і до сьогодні Центр підтримки сім'ї СумДУ – це розгалужена і мобільна мережа структур та послуг, яка забезпечує необхідну підтримку сім'ям студентів, викладачів і співробітників, а також надає весь комплекс інформаційно-консультативної допомоги (<http://humf.sumdu.edu.ua/uk/kafedra-flosof-poltolog-ta-nnovacijnih-socjalnih-tehnologj/265.html>). Така мережа стала можливою саме в результаті проголошення університетом стратегії дружності до сім'ї. Тому для вирішення окремих завдань і здійснення окремих заходів без зайвих труднощів вдається залучати і навчально-організаційний відділ, і відділ соціальної роботи, і студентське самоврядування, і бібліотеку, і комплекс громадського харчування чи Спортивний клуб університету, й інші підрозділи за потреби.

І все ж своєрідною родзинкою діяльності Центру підтримки сім'ї є стала діяльність Кімнати для батьків із дітьми. Спочатку це була одна кімната, обладнана дитячими меблями з мінімальним набором зручностей та іграшок догляду і занять із дітьми та робочим місцем для фахівця Центру. Зазначимо, приміщення вибиралося з урахуванням зручності та доступності його відвідування студентами та співробітниками з дітьми (перший поверх, зручний центральний корпус, поруч гардероб, де можна залишити одяг та коляску, буфет тощо).

Однак популярність та затребуваність послуг, які надавалися Центром, зумовили



необхідність його територіального розширення і дообладнання. Тому вже на початку 2013 року у Центрі підтримки сім'ї СумДУ було проведено перепланування, ремонт та дообладнання меблями. Зокрема, створено два додаткових приміщення Кімнати для батьків із дітьми (ігрової та санітарно-гігієнічної кімнат). Це не лише дозволило одночасно приймати майже 10 дітей, але й створило умови зонування простору для сну і годування немовлят, для ігор старших і молодших відвідувачів. Як результат, у Кімнаті

для батьків із дітьми оснащено куточок для догляду за немовлям (сповивальний столик, крісло для годування), підведено централізоване водопостачання, встановлено рукомийник та біотуалет.

Придбано оригінальне крісло-трансформер, дитячий стіл для колективних занять, дитячі стільці, манеж, розвивальні іграшки. Таким чином, у Кімнаті для батьків із дітьми створено всі умови для організації дозвілля, розвивальних занять та відпочинку дітей, а також передбачено можливості для забезпечення сну одночасно двом дітям (у тому числі немовляті) <http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-25/46-kimnata-dlya-batkiv-z-ditmi-studentskij-leleka.html>.

Куточок для роботи персоналу Кімнати також укомплектовано офісним столом, офісними стільцями, шафою.

Паралельно відбулися позитивні зміни і у приміщеннях психологічної служби. Була дообладнана кімнати для індивідуальних психологічних консультацій (придбані зручні крісла, організовано простір для релаксації, проведено озеленення). У результаті цього кімната повністю відповідає вимогам проведення індивідуальних форм роботи. Виділена і обладнана офісними меблями кімната для групових занять та тренінгів.

Таким чином, були створені більш комфортні умови для щоденної роботи психологів, підготовки творчих занять та тренінгів, методичної роботи, а також для проведення консультацій і тренінгів. Частина витрат на реконструкцію та переобладнання приміщень служб було здійснено за кошти гранту Європейського Союзу, а лівову частку (у т. ч. всі ремонтні роботи) взяв на себе університет, розуміючи значущість і актуальність цього напрямку діяльності.



У Кімнаті для батьків із дітьми надаються послуги по догляду за дітьми, у тому числі раннього віку. Діти 2 – 3 років частіше перебувають у Кімнаті по 2 – 3 години, старші – впродовж усього дня. Часи найактивнішого відвідування: 9.30 – 12.00, хоча деяких відвідувачів стабільно приводять саме у другій половині дня.

Фахівці Центру мають досвід перебування у кімнаті дітей від 1,5 місяця, у т. ч. самостійно, без мами, яка приходить під час перерв лише годувати дитину. Також є досвід перебування немовляти з родичами (бабусею, сестрою мами, татом). Якщо є необхідність скористатися приміщенням Кімнати у позаробочий час (погодувати дитину, поміняти підгузок, або ж небажання переривати сон дитини), цілком прийнятним є перебування мами з дитиною без працівника Центру, оскільки постійні відвідувачі знають правила і вимоги і можуть отримати дозвіл та ключ самостійно (http://www.youtube.com/watch?v=ybZxYV78tJk&feature=player_embedded).

Як правило, у Кімнаті одночасно перебувають 2 – 3 дитини різного віку. Проте, під час дитячих канікул або сесії у студентів заочної форми збираються групи з 5 – 7 дітей. Остання тенденція доводить нагальну потребу у забезпеченні послуги догляду за дитиною впродовж усього року і навіть розширення її потужностей у канікулярний час (за рахунок

введення додаткових одиниць персоналу, збільшення площі приміщення, організації перебування дітей на відкритому повітрі).

Проте функціонування Кімнати для батьків із дітьми, як і Центру підтримки сім'ї в цілому, не зводиться до матеріально-технічного оснащення. З перших днів свого існування Центр ставить ширші та масштабніші завдання – формування відповідного середовища, розвиток дітей, які перебувають під наглядом, формування у молодих батьків навичок відповідального батьківства, консультативну та просвітницьку роботу. При цьому трирічний досвід роботи показує важливість кожного із зазначених напрямків роботи, а ось наукових та методичних розробок, а також нормативної бази, які допомогли б у вирішенні конкретних завдань, усе ще не вистачає. Адже більшість українських вишів у своїй безпосередній діяльності реалізують лише окремі напрями такої роботи, зосереджуючись в основному на інформаційно-просвітницьких та виховних аспектах. Тому своєрідне лідерство СумДУ у комплексному впровадженні ініціативи дружності до сім'ї приводить до необхідності вперше і по-новому вирішувати нетрадиційні для вищого навчального закладу питання.

Так, внаслідок відсутності специфічної нормативно-правової бази, що регламентує організацію діяльності Кімнат для батьків із дітьми з послугою тимчасового нагляду за дитиною, виникло питання регламентації такої діяльності і відповідальності за здоров'я та безпеку дітей.

Отримані від німецьких партнерів зразки нормативно-правової бази щодо функціонування дитячого простору в університеті Оснабрюк та дитячого садка при університеті вже зараз активно використовуються для розроблення пропозицій щодо відповідного аналогу українських нормативів. Хоча це питання залишається одним із найгостріших. Адже українське законодавство сьогодні не дає достатнього простору для окреслення таких механізмів і форм роботи, за винятком офіційно існуючих відомчих дитячих дошкільних закладів.

Сьогодні фахівцями Центру підтримки сім'ї використовуються дотичні санітарно-гігієнічні вимоги чинного українського законодавства та розроблені фахівцями Центру правила перебування дитини без супроводу у Кімнаті. Продовжується компіляція нормативно-правової бази, що регламентує діяльність аналогічних структур/кімнат із використанням у тому числі зарубіжного досвіду. Розроблені та затверджені функціональні обов'язки соціального педагога Центру, в яких окремим пунктом зазначена безпосередня відповідальність за безпеку дітей, які перебувають під його наглядом, відповідно до вимог Посадової інструкції вихователя групи раннього віку та різновікової (середньо-старшої) групи, затвердженої МОН України.

Стала діяльності Кімнати для батьків із дітьми забезпечується у Сумському державному університеті за рахунок виділення окремої одиниці персоналу – соціального педагога. Фінансування його діяльності здійснюється як за рахунок коштів проектів (у СумДУ – це проекти «Студентський лелека» за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН та зараз – «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ». У періоди відсутності додаткового фінансування ці витрати бере на себе університет.

Саме соціальний педагог забезпечує весь спектр організаційної роботи, необхідної для сталого функціонування кімнати:

- забезпечення соціально-педагогічного супроводу дітей під час перебування;
- ведення необхідної ділової документації щодо кімнати батьків із дітьми;
- підготовка і проведення соціально-педагогічних заходів (навчальних занять, семінарів, тренінгів, ділових ігор, тематичних лекторів) за програмою сімейно-родинного виховання для батьків;
- співпраця з адміністративно-господарськими службами університету у забезпеченні необхідних санітарних норм, дизайну та устаткування кімнати, технічних засобів, їх ремонту та придбання;

- формування волонтерського корпусу, розроблення тренінгових навчальних програм з підготовки волонтерів до роботи з дітьми;
- співпраця з іншими структурними підрозділами університету з питань супроводу та соціального захисту студентів із дітьми тощо.

Важливим є і забезпечення соціально-педагогічної, методичної, консультаційної роботи, зокрема:

- планування освітньо-виховної роботи з дітьми відповідно до вікових та індивідуальних особливостей дітей, підбір матеріалів для проведення занять, організації індивідуальної роботи з дітьми;
- 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;
- 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;
- розроблення та надання рекомендацій батькам або особам, які їх замінюють, вчителям, психологам та іншим працівникам навчального закладу з питань, що входять до компетенції, тощо.

Досвід роботи Сумського державного університету показує значущість комунікаційних функцій соціального педагога який, зокрема, забезпечує контакти батьків-відвідувачів Кімнати з відділами та службами, що забезпечують підтримку та консультування (Юридична клініка, Психологічна служба, Гендерний ресурсний центр), з активістами студентського самоврядування, створює та підтримує групу «Сімейний університет» у соціальній мережі «ВКонтакті», анонсує події та заходи, готує відповідну частину електронного бюлетеня тощо.

Саме цей аспект діяльності соціального педагога, як і вся діяльність щодо налагодження комунікацій (що вже підкреслювалося вище), є чи не найбільш затребуваним під час упровадження ініціативи. Адже одна людина фізично не може виконати такий обсяг роботи, навіть за умови (а це небажано), що в Кімнаті для батьків із дітьми буде не так багато відвідувачів. Оскільки ж завдання полягає якраз у збільшенні кількості відвідувачів, розширенні переліку послуг та розширенні ініціативи через упровадження нових форм і напрямків роботи. Перед соціальним педагогом, як і перед іншими співробітниками центру, стоїть завдання залучити до цієї діяльності якомога більшу кількість мотивованих студентів та співробітників і спільними зусиллями створити в університеті і відповідні умови, і сприятливий соціально-психологічний клімат, дружній до сім'ї.

Тому і вимоги до кваліфікації та морально-психологічних якостей соціального педагога мають бути досить високими. Особливо з урахуванням рівня відповідальності за безпеку та розвиток дітей.

Як ми вже підкреслювали раніше, обов'язковою умовою у формуванні штату цього напрямку роботи є відмова від будь-якої тимчасовості та сумісництва. 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. Обов'язковою є і наявність особової медичної книжки. Ці позиції, які видаються очевидними, знайшли своє підтвердження протягом трирічної практики діяльності «Студентського лелеки». Адже лише відповідальний фахівець зможе забезпечити збереження матеріальних цінностей Кімнати, постійно і відповідально контролювати роботу господарських служб, зокрема з прибирання та дотримання санітарних норм. Знаючи постійних відвідувачів та особливості їх поведінки, зможе

вчасно звернути увагу батьків на ті чи інші проблеми дитини або ж порекомендувати зустріч із психологом. Немаловажним є й уважне ставлення до здоров'я дітей, які відвідують Кімнату для батьків з дітьми. Та й малеча, яку приводять, теж краще реагує на вже знайоме обличчя, звикає й охочіше розлучається з мамою на час заняття.

У випадках, коли у Кімнаті одночасно необхідно забезпечити догляд за кількома дітьми, особливо якщо є немовлята, на допомогу соціальному педагогу приходять інші співробітники Центру підтримки сім'ї та Психологічної служби, які беруть на себе догляд та організацію роботи зі старшими дітьми. Іноді допоміжний персонал залучається для забезпечення окремих напрямків роботи Кімнати (творчі заняття, семінари, індивідуальні тематичні бесіди тощо). Найчастіше – це керівники університетських гуртків та студій. А от заняття з англійської мови з дітьми проводить волонтер Корпусу Миру із США, що дітям дуже подобається, оскільки вчать одночасно обидві сторони.



За ініціативи соціального педагога роботу з окремими дітьми супроводжує практичний психолог. У Кімнаті психолог здійснює психологічний супровід дітей, які в ній перебувають, спостерігає за тим, як діти спілкуються між собою, наскільки вони швидко адаптуються до відмітних 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 педагогові, так і батькам. Мова не йде про проведення консультування – це окремий напрям роботи, що проводиться в іншому приміщенні. А от спостереження за дитиною з метою надання рекомендацій батькам або ж можливої корекції поведінки є дуже корисним.

До роботи з дітьми в Кімнаті для батьків із дітьми залучаються також студенти-волонтери. Зокрема, за домовленістю з адміністрацією Медичного інституту СумДУ налагоджено чергування студентів старших курсів та лікарів-інтернів у рамках проходження ними лікарської практики та інтернатури, за домовленістю із Сумським державним педагогічним університетом ім. А. С. Макаренка залучені студенти за спеціальністю «Дошкільне виховання» (організоване проходження ними педагогічної практики на базі Центру підтримки сім'ї).

Робота з волонтерами є досить складним напрямом діяльності Центру підтримки сім'ї. І проблема не в нестачі бажаючих долучитися до цієї роботи, а швидше в тому, що не всі форми роботи, що практикуються, можуть бути доручені волонтерам. Так, студентам-волонтерам дуже подобається працювати з маленькими дітьми. І працівники центру це розуміють, надаючи їм можливість проводити ігри, організовувати розважальні заходи, читати, проводити «Дитячі п'ятниці». Проте вся ця робота виконується виключно за присутності й під контролем відповідального фахівця Центру, оскільки саме вона несе відповідальність як за зміст роботи, так і за здоров'я та безпеку дітей, які знаходяться під наглядом. Додатковим стримувальним чинником виступає контроль за станом здоров'я самих волонтерів, оскільки досить часто, особливо в осінньо-зимовий період, є потреба обмежити спілкування маленьких дітей, щоб не наражати їх на небезпеку поширення вірусних інфекцій.

У той же час переважна більшість названих труднощів долається самими волонтерами. Наприклад, залучення до роботи студентів старших курсів Медичного інституту дозволяє мати в арсеналі методичних та інформаційних доробок Центру спеціальні пам'ятки, роздаткові інформаційні матеріали, оголошення тощо про особливості роботи з дітьми, основні засоби захисту, профілактики. Вони ж проводять спеціальні інформаційні семінари для батьків та інших волонтерів, а також готують матеріали для сайта проекту та електронної розсилки.

Окремий напрям роботи – це участь волонтерів у підготовці та проведенні дитячих свят, акцій, інформаційних заходів, а також організація збору коштів для придбання іграшок, олівців, паперу тощо для проведення розвивальних занять із дітьми.

Оскільки робота волонтерів несе в собі й вагомий виховний на навчальний компонент, Центром підтримки сім'ї розроблені спеціальні документи, які формалізують звітність про виконану роботу. Ми вважаємо, що необхідність підготувати звіт, узагальнити й осмислити зроблене формує у студентів відповідальність і організованість. Тому, наприклад, майбутні педагоги по завершенні волонтерської практики у Центрі підтримки сім'ї та у Кімнаті тимчасового перебування дітей зокрема, заповнюють спеціальну таблицю, в якій фіксують усі напрями виконаної роботи та свої спостереження, а також висновки щодо навичок та досвіду, яких вони набули за час роботи.



Усього впродовж 2013 року до діяльності Кімнати для батьків з дітьми було залучено 110 волонтерів. З них: 33 – студенти та інтерни Медичного інститут СумДУ, 50 студентів Сумського державного педагогічного університету, 18 студентів інших факультетів СумДУ (юридичного, економіки та менеджменту, факультету іноземної філології та соціальних комунікацій), які допомагали у проведенні спільних семінарів «Дитячі п'ятниці» та у проведенні спортивно-розважальних заходів, а також 6 співробітників університету та 3 волонтери Корпусу Миру.



Соціальним педагогом Центру підтримки сім'ї підготовлена спеціальна пам'ятка волонтера, в якій зазначені як вимоги загального характеру, так і специфічні, які відображають особливості роботи з дітьми.

Для оптимізації педагогічного процесу у Кімнаті розроблено необхідні методичні матеріали (програми) та конспекти для занять з дітьми, які базуються на програмах розвитку, затверджених МОН України – «Я у світі», «Впевнений старт», «Зернятко» та «Малютко». Використовувані виховні методики ґрунтуються на ідеї дитиноцентризму, визнанні пріоритету розвитку дитини як особистості, зокрема її соціально-моральної

складової як основної. Програмно-методичні матеріали, що застосовуються в ході занять із дітьми, доступні на інформаційному настінному стенді Кімнати. Серед батьків та опікунів постійно поширюються матеріали просвітницького характеру.

Практика доводить, що спілкування дітей різного віку має позитивний вплив на розвиток особистості – у такий спосіб дорослішання проходить послідовно і гармонійно. З одного боку, дитина засвоює навички опіки та допомоги молодшим товаришам, з іншого боку – на прикладі старших уявляє себе дорослішою – сильною, розумною, справедливою. Також дитина засвоює наявність у старших дітей своїх «дорослих» обов'язків – допомога педагогові у догляді за малечею. Крім того, старші діти навчають молодших ігор, букв, цифр, можуть заспокоїти та помирити малюків.

Особливої уваги заслуговує практика проведення спільних семінарів для батьків з дітьми «Дитячі п'ятниці». Такі семінари (іноді батьки їх називають «Творчі п'ятниці») проводяться щоп'ятниці у приміщенні Центру підтримки сім'ї (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-25/48-spilni-seminari-dlya-bitkiv-z-ditmi-dityachi-p-yatnitsi.html>).

Тематика їх різна: «Виховання без ляпасів», «Спільна сімейна творчість», «Сонечко для мами» та інші. Плануючи заняття, фахівці Центру виходять з того, що цей вид діяльності сприяє розвитку навичок кооперації батьків з дітьми та формує творчі здібності у дітей. Адже заняття творчістю – важлива частина розумового та емоційного розвитку дитини.

Іноді заняття проходять у формі сімейного майстер-класу. Як наприклад, майстер-клас із виготовлення новорічної листівки або сімейне виготовлення саморобок та малюнків «Зимова казка» (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/21-u-sumdu-vlasnoruchstvoryvali-novorichni-prikrasi.html>). Іноді соціальний педагог готує творче завдання для дітей, а батьки допомагають його виконувати, підказуючи і спрямовуючи творчі зусилля дитини. Іноді це тематичні заняття з малювання, ліплення, оригамі тощо.

Головне у таких заняттях – батьки не поспішають, діти працюють з задоволенням, формується чудова і радісна атмосфера від розуміння «ми це зробили разом!». Такі семінари – це й додаткова можливість краще пізнати власну дитину і себе., що теж не менш цінно.

Вагомим напрямом роботи соціального педагога є робота з батьками, консультування. Іноді ці консультації є плановими, коли батьки записуються завчасно. Іноді таку бесіду-консультацію ініціює сам педагог. Найчастіше це питання, які виникають під час безпосереднього спілкування у Центрі, коли батьки чи інші родичі приводять чи забирають дитину, або ж перебувають з нею у Кімнаті. Теми, які піднімаються під час консультацій, є різними, проте вони відображають весь спектр проблем молодих батьків і є додатковою ілюстрацією важливості й актуальності послуг Центру підтримки сім'ї: «Як навчити дитину прибирати свої іграшки», «До якого віку різностатевим дітям можна жити в одній кімнаті», «Чи можна дитині дивитися сучасні мультфільми», «Як справлятися з дитячими капризами», «Які казки краще читати з дитиною», «Як змусити дитину бути слухняною», «Як навчити дитину спати у своєму ліжку», «Що робити, коли дитина не хоче йти до дитячого садка», «З якого віку краще починати вчити з дитиною літери», «Розвиваючі методики для немовлят», «Як навчити дитину не боятися малознайомих людей», «Як покращити відносини між дитиною і новим татом», «Адаптація дитини до школи» та інші.

Спектр питань, як бачимо, вимагає високого фахового рівня соціального педагога. В той же час такі консультації дозволяють і молодим батькам розвивати здібності та внутрішні ресурси, що сприяють ефективному вирішенню проблем. У відповідь на звернення, крім консультування, соціальним педагогом проекту у співпраці з практичним психологом були підготовлені довідково-просвітницькі матеріали стосовно тематики запитів, які було викладено на сторінці групи «ВКонтакте», у щомісячній розсилці «Сім'я як партнерство» та на сайті проекту.

Сьогодні ми можемо констатувати, що Сумський державний університет має можливість надавати послугу догляду за дітьми в університеті у задовільному обсязі. Це дозволяє мінімізувати перешкоди для відвідування молодими матерями-студентками занять, а для батьків-співробітників - виконувати свої професійні зобов'язання. Свідченням цьому є довіра батьків до фахівців ЦПС і «результати» діяльності Кімнати станом на 10 грудня 2013 року (з врахування ремонтних робіт у січні-лютому та літніх канікул, коли кімната не працювала у звичному режимі).

Наведена таблиця ілюструє відвідуваність Кімнати :

		30.09.13 р.	31.10.13 р.	10.12.13 р.
	Кімната працювала (днів)	115	159	187
	Усього відвідало дітей:	214	248	401
	Хлопчики	110	120	216
	Дівчатка	104	128	185
Вік	До 1 року	3	4	13
	1 - 3 роки	70	81	119
	4 - 5 років	85	93	151
	6 – 8 років	59	67	86
	старше 8 років	2	3	36
Батьки	співробітники ВНЗ	142	168	283
	студенти, аспіранти ВНЗ	52	60	118

Досвід роботи Кімнати для батьків з дітьми та Центру підтримки сім'ї викликає значний інтерес з боку інших ВНЗ та гостей СумДУ. Так, постійно відбуваються ознайомчі екскурсії до Центру українських та іноземних делегацій освітян, науковців, студентів.

Зокрема, до програми підвищення кваліфікації педагогічних працівників, що реалізується факультетом підвищення кваліфікації та педагогічних інновацій Сумського державного університету, як постійний компонент входить така ознайомлювальна екскурсія, яка дозволяє не лише поширити напрацьовані практики, а й залучити згодом до волонтерської та наукової роботи у цьому напрямку нових активістів



екскурсія, яка дозволяє не лише поширити напрацьовані практики, а й залучити згодом до волонтерської та наукової роботи у цьому напрямку нових активістів (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/74-delegatsiya-osvityan-vidvidali-tsentri-pidtrimki-sim-ji.html>).

У той же час маємо констатувати, що існуючі практики не вичерпують сьогодні всіх можливостей для створення дружнього до дитини середовища в університеті. По-перше, через концентрацію поки що діяльності лише на головному майданчику університету та існуючої віддаленості послуг для інших структурних підрозділів. Мова йде про Медичний інститут, студенти та співробітники якого через територіальну віддаленість не можуть повною мірою розраховувати на підтримку Центру. По-друге, не всі приміщення університету сьогодні є дійсно пристосованими для перебування батьків з дітьми. Маємо досить місця для прогулянок на площах біля корпусів, зручні лавочки і простір для катання на роликах, скейтбордах та велосипедах. І навіть відсутність поки-що дитячого спортивного майданчика є менш актуальною, ніж відсутність спеціально

виділених місць для дитячих колясок. Сьогодні можливість безпечно залишити коляску є лише у Центральному корпусі.

Розуміючи, що ні Сумський державний університет, ні інші університети України не мають сьогодні достатніх можливостей для розбудови орієнтованого на дитину простору, так, як це роблять провідні європейські університети. Проте навіть пандуси, місця для колясок, широкі ліфти, дитячі стільці та спеціальне меню в їдальнях могли б покращити ситуацію. І все ж основна частина питання формування дружнього до дитини середовища лежить у площині позитивного ставлення оточуючих до студентки з дитиною і до дитини як маленької особистості, чий розвиток і майбутнє в цілому багато в чому залежать від соціального самопочуття матері. Тому такими важливими є питання забезпечення реальної гендерної рівності на всіх рівнях – від доступу до знань до доступу спеціальних послуг з догляду за дитиною.

5.3. Інформаційно-консультаційна підтримка та розвиток потенціалу як складові формування дружнього до сім'ї простору

Формуванням дружнього до дитини середовища не вичерпується робота з упровадження ініціативи дружності до сім'ї. Адже одного лише комплексу підтримувальних умов буде недостатньо, оскільки найчастіше мова йде про молоді сім'ї, які потребують допомоги і на рівні становлення стосунків, і на рівні особистісного розвитку, і на рівні спілкування з дитиною, не кажучи вже про пошук механізмів поєднання цих складових у ситуації соціально-економічної та професійної невизначеності. Саме тому в структурі моделі дружнього до сім'ї університету необхідним елементом постають інформаційно-консультаційна підтримка та заходи, спрямовані на розвиток особистісного потенціалу студентів та співробітників. Метою діяльності у цьому напрямку є якраз сприяння особистісному розвитку, формування навичок поєднання сімейних та професійних обов'язків, створення толерантної, доброзичливої атмосфери у сім'ї та вирішення конфліктних ситуацій, пошук взаєморозуміння.

І якщо у попередньому розділі ми характеризували інформаційну роботу як частину промоційної, спрямованої «назовні», на інформування про ініціативу, її цілі, цінності та її складові, то інформаційно-консультаційна підтримка спрямована швидше «всередину» колективу і навіть «всередину» особистості. Цей напрям роботи тісно пов'язаний і спирається на наукову складову ініціативи, оскільки планування та проведення інформаційно-консультаційної та тренінгової роботи передбачають урахування як індивідуально-особистісних особливостей її учасників, так і загальних закономірностей сприйняття інформації, а також формування під впливом цієї роботи відповідних навичок та поведінки.

Реалізація цього напрямку роботи в рамках упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» здійснюється насамперед через різноманітні механізми надання інформаційно-консультаційних послуг, спрямованих на руйнування гендерних стереотипів, забезпечення психологічної підтримки сімейних студентів та співробітників, підвищення рівня їхньої поінформованості, зокрема з питань батьківства. Це не лише створює доброзичливе середовище у ВНЗ, а й допомагає жінкам поєднати успішне навчання чи роботу з материнством та досягати необхідного балансу.

Одним із позитивних результатів провадження ініціативи є те, що запропонований командою проекту на початку його реалізації механізм надання інформаційно-консультаційних послуг, спрямований на підтримку сімейних студентів, виявився ефективним й у середовищі викладачів та співробітників, дозволяючи підвищити загальну обізнаність членів колективу з гендерних питань, що, без сумніву, 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/роботи із сімейними обов'язками. Ми вважаємо, що налагоджена інформаційно-консультаційна підтримка та мобільна система тренінгів і семінарів

забезпечують сталу роботу ініціативи в університеті, формуючи як у сімейних студентів із дітьми, так і у широкого студентського та викладацького загалу позитивне ставлення до сім'ї та родинних цінностей. Ця теза підтверджується і значною затребуваністю послуг Центру підтримки сім'ї з боку викладів та співробітників.

Досвід роботи дружніх до сім'ї університетів Німеччини, а також кроків щодо впровадження ініціативи у Сумському державному університеті підводить до висновку про те, що система надання інформаційно-консультативних послуг, спрямованих на підтримку студентів та співробітників із сімейними зобов'язаннями, має містити такі елементи:

1) психологічні консультації з питань, що стосуються особистісного розвитку, синтонічного спілкування (зокрема, розв'язання конфліктів), вікових особливостей поведінки дитини, прийомів виховання тощо. Психологічне консультування є важливою складовою винесеного в заголовок структурного елемента, оскільки сприяє активізації особистісного розвитку, без чого решта підтримувальних механізмів не будуть ефективними;

2) педагогічні консультації, які надає соціальний педагог за запитом одного з батьків чи родичів дитини. Ініціатива може йти також від самого соціального педагога, 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 назвемо: надання порад та рекомендацій з конкретних питань, допомога у розв'язанні певної проблеми шляхом надання інформації, необхідної для прийняття студенткою (чи сім'єю) рішення. У деяких випадках соціальний педагог працює спільно із психологом або спирається на його рекомендації;

3) медичні консультації надаються на базі медичного пункту, який працює при кожному університеті. Додатковим ресурсом для Центру підтримки сім'ї є Медичний інститут СумДУ, з викладачами та співробітниками якого налагоджена тісна співпраця. Варто підкреслити, що організація системи консультування в рамках ініціативи жодним чином не замінює повномасштабні консультації лікарів у поліклініках, а є допоміжною формою роботи, яка досить ефективною і добре зарекомендувала себе у Сумському державному університеті;

4) юридичні консультації, спрямовані на підтримку сім'ї, зазвичай надаються працюючими в університеті юристами (юрисконсультами), викладачами юридичного факультету, які є фахівцями в окремих галузях права, а також Юридичною клінікою, яка є окремим структурним підрозділом і створена як база для практичного навчання та проведення навчальної практики студентів старших курсів спеціальності «Правознавство». Досить часто такі консультації поєднуються з інформаційними зустрічами та семінарами, організованими профспілковим комітетом. Затребуваними у студентів та співробітників є юридичні консультації 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;

5) додаткові спеціальні консультації, які відповідають особливостям та потребам студентів та співробітників вишу. У деяких ВНЗ це можуть бути додаткові консультації 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.

Досвід СумДУ показує, що більшість консультацій, особливо соціально-педагогічного та психологічного спрямування, бажано проводити як індивідуальні. В той же час досить ефективними є і групові консультації, семінари-консультації або просто інформаційні зустрічі. Ефективність останніх забезпечується колективним обговоренням, можливістю знаходження прийняттого виходу з ситуації з урахуванням досвіду колег та

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

Для забезпечення зручності та доступності інформаційно-консультативних послуг деякі матеріали розміщуються на інформаційних стендах університету, у тому числі й контакти фахівців та час і місце проведення консультацій. Додаткова інформація для сімейних студентів, консультування та обговорення проблем можуть зосереджуватися і на сайті університету («Соціальна підтримка») та сайті ініціативи, у соціальних мережах, на форумах.

Крім того, на сайті проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» створено окремий ресурс, де надається детальна інформація та контакти і передбачена послуга он-лайн консультації (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-25/47-nadannya-konsultatsij-fakhivtsyami-psikholog-yurist-medichnij-pratsivnik-sotsialnij-pedagog.html>).

Аналізуючи кроки з налагодження інформаційно-консультативної роботи в рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї», варто зазначити позитивний досвід організації цієї складової саме на базі Центру підтримки сім'ї та Кімнати для батьків з дітьми зокрема.

По-перше, проведення таких консультацій на базі Кімнати тимчасового перебування дитини дозволяє вчасно помітити певні негаразди у догляді за дитиною, чому сприяють невимущена атмосфера Кімнати, індивідуальний підхід, можливість попередньо обговорити і чітко сформулювати предмет запиту чи консультації.

По-друге, спілкування у форматі Кімнати дозволяє побачити проблему там, де раніше вона не помічалась. Наприклад, у зіставленні власного досвіду побудови сімейних стосунків чи спілкування з дитиною з досвідом інших, або ж під час спостереження за поведінкою дитини у невеликому дитячому колективі.

По-третє, можливості університету як науково-навчальної установи дозволяють забезпечити весь комплекс необхідної інформаційно-консультативної підтримки. А за необхідності – і подальшу соціальну підтримку у вигляді додаткових спеціальних консультацій та лікування, матеріальної допомоги, оздоровчих путівок чи послуг університетського санаторію-профілакторію.

Забезпечення цього напрямку діяльності в університеті зазвичай 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);
- студентського самоврядування та студентської соціальної служби;
- волонтерів із студентів та співробітників, які мають відповідну кваліфікацію.

До того ж додаткового матеріально-технічного та фінансового забезпечення цей напрям роботи не передбачає, оскільки надання консультативної допомоги входить до функціональних обов'язків фахівців зазначених структурних підрозділів. Більше того, ефективним додатковим ресурсом можуть бути викладачі та фахівці університету, які можуть надавати разові консультації чи проводити інформаційні зустрічі-семінари за потреби або з окремих напрямків та проблем (економіка, екологія тощо).

У той же час для впровадження ініціативи важливим є не стільки розміщення інформації про консультації та чергування фахівців, скільки забезпечення реальної доступності та якості такої інформаційно-консультативної роботи, формування у студентів та співробітників, які звертаються, відчуття готовності допомогти з боку фахівців і відчуття захищеності, насамперед усвідомлення, що приватні питання не є тягарем і проблемою лише однієї людини. Саме тоді досягається необхідна умова

функціонування ініціативи – існування позитивної атмосфери в колективі, який визнає і підтримує сімейні цінності й допомагає кожному знайти свій варіант балансу між професійними та сімейними зобов'язаннями.

Сумський державний університет має сьогодні значний досвід роботи щодо впровадження цього компонента ініціативи «Університет, дружній до сім'ї». І такий досвід вдалося накопичити перш за все завдяки професійності, зацікавленості та ініціативності співробітників Центру підтримки сім'ї та Психологічної служби, як змогли налагодити необхідні комунікації та розробити теоретичну базу такої роботи.

У рамках цього посібника вважаємо доцільним подати цей досвід через **три основні напрями роботи:**

- надання допомоги фахівцями соціально-психологічної служби;
- функціонування програм зі збереження здоров'я;
- командна робота щодо втілення у ВНЗ ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

1. Надання допомоги фахівцями соціально-психологічної служби

У рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» соціально-психологічна служба університету проводить роботу як із розвитку готовності молоді до сімейного життя, так і з питань, пов'язаних із функціонуванням уже створеної сім'ї. Послуги надаються практичними психологами та соціальними педагогами університету. Тематика звернень стосується безпосередньо стосунків подружньої пари, особливостей виховання та розвитку дітей (питання психології розвитку та педагогіки), а також інших дотичних соціальних питань.

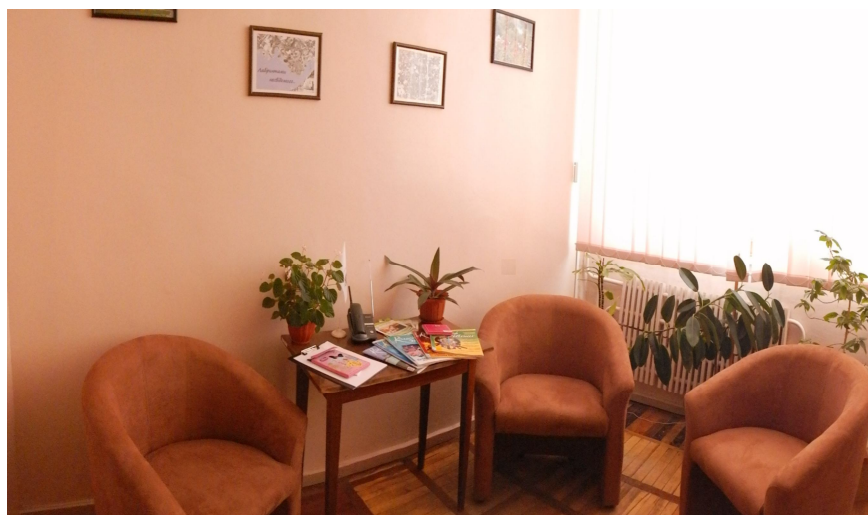
Дослідники цього напрямку роботи та фахівці-практики (зокрема А. О. Денисенко, О. Я. Кляпець), розробили комплекс методичних рекомендацій, у яких характеризують особливості роботи з молоддю. Ця робота передбачає:

- формування психологічної компетентності щодо особливостей взаємин у сім'ї;
- ознайомлення з основами морально-психологічного клімату сім'ї, етапами досягнення подружньої сумісності, умовами гармонізації сімейних стосунків;
- висвітлення питань сімейних функцій та ефективного їх виконання тощо;
- усвідомлення важливості здорового способу життя;
- підвищення відповідальності молоді у шлюбно-сімейних взаєминах;
- розвиток необхідних для гармонійного сімейного життя особистісних властивостей (емпатія, емоційний інтелект, рефлексивність, адаптивність тощо);
- оволодіння прийомами саморегуляції, самоконтролю і самокорекції поведінки та особистісних рис, зняття стресу, розвиток комунікативних навичок і вмінь тощо);
- формування спрямованості на іншу людину, розуміння її психології, зовнішніх проявів її внутрішніх станів;
- розвиток вміння психологічно підтримувати іншу людину;
- осмислення особистісних психологічних відмінностей особистості, вміння їх урахувати у спілкуванні [8,9].

Поставлені завдання реалізуються психологом через індивідуальне консультування, консультування пари, соціально-психологічні тренінги.

Найбільш поширеними формами роботи психолога є: індивідуальне консультування; консультування пари; сімейне консультування; психологічна діагностика; корекційно-розвивальна робота з дітьми. Досить поширеною формою роботи є і on-line консультування. Поставити запитання психологові чи соціальному педагогові та отримати відповідь можна також через електронну пошту. Найбільш актуальні питання загального характеру фахівці можуть розкрити у спеціальних міні-консультаціях інформаційних повідомленнях на сторінках електронного бюлетеня чи на сайті університету (на сторінках відповідних служб).

Індивідуальне психологічне консультування – це вид психологічної допомоги, що передбачає індивідуальну роботу, спрямовану на самопізнання, самоусвідомлення себе як майбутнього сім'янина і розвиток необхідних властивостей та особистісних рис. Психолог також сприяє пошукові внутрішніх ресурсів та їх використанню для саморозвитку. Окрім того, індивідуальне консультування буває дуже корисним у ситуаціях, коли молоді люди переживають труднощі у взаєминах і міжособові конфлікти з особами протилежної статі. Часто конфлікти маскують незадоволені несвідомі потреби, і функцією психолога у такому разі є допомога в усвідомленні цих потреб та знаходженні інших, більш прийнятних, способів їх задоволення. У СумДУ обладнана спеціальна кімната для індивідуального консультування.



Поширеним є консультування майбутньої шлюбної пари. Цей вид психологічної допомоги може застосовуватися для роботи з парою, що збирається одружитися. Під час цієї роботи рекомендовано використовувати різні діагностичні методики з метою прояснення почуттів партнерів один до одного; визначення того, наскільки добре вони встигли пізнати одне одного і як оцінюють свою готовність до сімейного життя. Виявляючи за допомогою діагностичних методик, а також під час бесіди з майбутнім подружжям різні потенційно проблемні, «небезпечні» місця, психолог має можливість актуалізувати і скерувати спільні зусилля партнерів на оптимізацію майбутньої взаємодії між ними. Працюючи з майбутньою шлюбною парою, психолог також сприяє розвитку основних соціальних умінь та навичок, таких як навички уважного ставлення до інших, розуміння потреб людей, що поруч, уміння надавати підтримку та вирішувати конфліктні ситуації, виражати свої почуття і розуміти почуття інших тощо. Важливим також видається прояснення настановлень майбутнього подружжя. Для цього бесіду потрібно побудувати таким чином, щоб партнери на основі уявлень кожного з них про рольову взаємодію в сім'ї прийняли спільне рішення про оптимальний розподіл виконуваних функцій з обов'язковим урахуванням індивідуальних потреб та інтересів кожного.

У СумДУ консультації надаються працівниками Психологічної служби за запитом студента чи будь-якого члена колективу. В окремих випадках ініціатором роботи із психологом може бути соціальний педагог, який працює в Кімнаті тимчасового перебування дітей і, спостерігаючи певні проблеми у спілкуванні дитини з іншими або з батьками, може порадити батькам звернутися до психолога.

Необхідні форми роботи визначаються у кожному випадку окремо. Іноді це разова індивідуальна консультація, яка проводиться зазвичай у спеціально обладнаній кімнаті. 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 із психологом (<http://sumdu.edu.ua/ukr/general/management/103-general/management/structure/psychological/354-psychological.html>). У разі необхідності

допомоги фахівця вузького профілю психолог університету виконує диспетчерську функцію.

Досвід роботи дозволяє виділити найпоширеніші теми у запитах індивідуальних консультацій сімейних студентів. Це передусім питання, що стосуються порозуміння у міжособистісних стосунках пари, а також запити зі сфери психології розвитку та виховання дітей різного віку.

Не менш поширеними є звернення до психолога і з питань покращання роботи пізнавальної сфери – особливостей уваги, пам'яті, сприймання, мислення. Часто звернення стосуються особливостей спілкування з однолітками (зокрема, внутрішньо-групові стосунки), а також викладачами та батьками.

Принципово важливою є організація роботи психолога з дотриманням норм етичного кодексу практичного психолога, що, зокрема, передбачає коректність та конфіденційність.

Затребуваними у студентів, особливо сімейних, з дітьми, є і консультації фахівців відділу соціальної роботи зі студентською молоддю. Ці консультації стосуються не лише стипендіального забезпечення чи матеріальної підтримки, а й питань допомоги у працевлаштуванні, оздоровлення тощо. Для зручності студентів консультування забезпечується і в online-режимі (<http://sumdu.edu.ua/ukr/social/scholarship/stipendialne-zabezpechennya-zvrotni-zvyazok.html>)

Досить популярною й ефективною формою роботи психолога, яку він реалізує у співпраці із соціальним педагогом, є групова робота, або **соціально-психологічний тренінг**. Цей вид психологічної роботи доцільний, коли потрібно сформувані навички спілкування та вирішення конфліктів, розвинути індивідуально-психологічні властивості, прояснити існуючі обмеження й можливості у створенні гармонійного шлюбу, виявити шлюбно-сімейні настановлення і матримоніальні стереотипи тощо.

Так, в університеті широкої популярності набули такі тренінги, як: «Ефективна комунікація – складова успішності особистості», «Тайм-менеджмент – уміле керування часом», «Формування компетентності особистості щодо сімейно-шлюбних стосунків», «Емоційний інтелект – шлях до взаємопорозуміння», «Рівні можливості – рівна відповідальність», «Планування сім'ї та репродуктивне здоров'я» тощо. Завдання та програми цих тренінгів описані у посібнику «Баланс.....».

Базовим із підвищення обізнаності щодо гендерно-чутливих ініціатив є тренінг «Професія – сім'я: можливості для поєднання». Це тренінг з планування діяльності ініціативи «Університет, дружній до сім'ї», для фахівців відділів соціальної, виховної та позанавчальної роботи університету.

На тренінгах також проводиться психологічне тестування, яке є частиною наукового дослідження в рамках проекту.

Робота з молоддю під час консультацій, зустрічей, тренінгів показала, що:

- заявлена тема актуальна для студентів, проте існує велика кількість побоювань обговорювати подібні питання, адже це «не модно» у молодіжному середовищі. Після зняття «табу» учасники завжди проявляли зацікавленість темою;

- у молодіжному середовищі поширеним є гендерне стереотипне мислення. Після занять учасники вже більш критично оцінювали традиційні точки зору та уявлення;

- усупереч поширеній думці про відмінності сучасної молоді від попередніх поколінь, в ієрархії цінностей студентів саме сім'я часто займає перші позиції. Такий висновок дозволило зробити проведене опитування учасників семінарів. У переліку цінностей 38,6 % студентів на перше місце поставили сім'ю, 24,7 % – здоров'я, решта – розподілились між іншими цінностями в незначній кількості;

- існують розбіжності у розумінні студентами та студентками сутності певних понять (як-от, любов, відповідальність, дружба, сім'я, шлюб, влада, незалежність, свобода тощо), що може призводити до непорозуміння і, як наслідок, конфліктів. У ході дискусій учасники ознайомилися з точкою зору один одного, відкриваючи таким чином для

себе альтернативне бачення того чи іншого явища (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/news/52-rivni-mozhливosti-rivna-vidpovidalnist.html>)

Базовою вимогою до роботи практичного психолога в рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» є налагодження співпраці з колегами, як забезпечують інші, дотичні напрями діяльності. Зокрема, постійні комунікації з соціальним педагогом проекту, з кураторами та заступниками деканів з виховної роботи, відділом соціальної роботи. Адже саме ці колеги можуть надати необхідну інформацію про існуючі у групах чи в окремих студентів чи викладачів проблеми. Тоді психолог може доповнити зусилля колег, а інколи – попередити ускладнення чи проблеми.

Як у рамках діяльності Центру підтримки сім'ї, так і в ході повсякденної роботи за його межами психолог спільно із соціальним педагогом має бачити, окреслювати як психологічні, так і медичні та соціальні проблеми, які мають чіткі гендерні ознаки, та акцентувати увагу студенток та викладачів на необхідності їх вирішення, зокрема й у питаннях формування правильних установок та більш дбайливого ставлення до власного здоров'я. Важливим є і надання психологом у співпраці з соціальним педагогом інструкцій та інструментів для розроблення і впровадження просвітницької та тренінгової програми ініціативи «Університет, дружній до сім'ї», у тому числі включаючи й рекомендації та консультування з відповідних питань безпосередніх виконавців програм, тренерів та їхніх помічників.

Саме тому необхідною і важливою складовою діяльності практичного психолога та соціального педагога є постійна робота над собою, підвищенням свого науково-теоретичного, кваліфікаційного та методичного рівня. Як прийнятний шлях забезпечення такого рівня можна назвати не лише індивідуальну, самостійну роботу з сучасною літературою, а й участь у колективних семінарах, тренінгах, фахових конференціях, де є можливим ознайомлення з конкретними практиками і методиками. Це не лише не виключає, а й передбачає як необхідну умову проведення таких семінарів, зустрічей та тренінгів на базі університету, в рамках й у середовищі самих членів команди. Адже це формує і підтримує дух співробітництва, а також забезпечує необхідний рівень внутрішніх комунікацій та обміну думками і досвідом. Така форма роботи є надзвичайно корисною в умовах, коли більшість напрямів і форм роботи реалізується вперше (не лише у СумДУ, а й в Україні).

2. Функціонування програм зі збереження здоров'я.

Як уже було зазначено вище, 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, а й визначається необхідністю та складністю для молодих матерів-студенток процесу знаходження балансу між навчанням та сімейними обов'язками. Адже значне навчальне та домашнє навантаження, яке посилюється і за рахунок укоріненості існуючих сьогодні стереотипів, не сприяє збереженню здоров'я молодої мами та дитини. Тим більше в ситуації, коли не існує не лише умов, а й мотивації та навичок збереження здоров'я. Як свідчать дослідження, «молоді люди навіть не замислюються над збереженням та зміцненням власного здоров'я; не знають факторів ризику, не володіють навичками здорового способу життя [13].

Необхідно визнати, що істотно гальмують досягнення балансу (і навіть спроби його пошуку) й певні особистісні характеристики студенток, відсутність навичок самоорганізації та дисципліни тощо. Все це згодом призводить до значних перевантажень 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.

Розглядаючи програми зі збереження здоров'я у дружньому до сім'ї університеті як необхідний структурний компонент моделі, маємо зазначити, що такі програми мають базуватися 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. Таким чином вдасться досягти бажаної системності й комплексності у їх запровадженні, що забезпечить розвиток особистості кожного члена колективу як цілісності – у єдності її фізичних, психічних та соціальних якостей. Тому і стосовно цієї складової принцип системності також розглядаємо як основоположний.

Ми не ставимо завданням у рамках цього розділу описати всі програми і заходи, спрямовані на збереження здоров'я, оскільки ця складова досить детально висвітлена нами у відповідній частині посібника «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах». Більше того, ознайомлення з діяльністю інших вишів, досвід яких подано у навчальному посібнику «Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)», дозволяє утвердитись у висновку, що практично в кожному вищому навчальному закладі сьогодні реалізуються програми та заходи зі збереження здоров'я [15]. До того ж у кожному ВНЗ існують свої традиції їх проведення з уже ustalеними формами, ритуалами, переліком можливих учасників, гостей і навіть стабільним кошторисом. Тому в подальшому аналізі ми зосередимося на тих формах та підходах, які є інноваційними для ВНЗ, та тих, які характеризують базові засади та принципи ініціативи.

Насамперед зазначимо важливість детального аналізу ситуації в регіоні та окремому університеті для забезпечення врахування реальних прав, потреб та інтересів як кожної цільової групи, так і кожної студентки (студента) зокрема. В основу такого аналізу можуть бути покладені й особливості демографічної, соціально-економічної та екологічної ситуації в регіоні, 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 мають відігравати 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.

Саме на результатах такого аналізу має будуватись (уточнюватися, коригуватись) програма чи її окремі розділи, напрямки.

У цьому випадку ми особливо наголошуємо на важливості такого базового принципу реалізації ініціативи як налагодження співпраці з громадськими об'єднаннями – профспілковими організаціями студентів та співробітників, студентським самоврядуванням, громадськими організаціями, які працюють у сфері підтримки сім'ї чи гендерних відносин, волонтерськими формуваннями тощо. Тому що підтримка програм зі збереження здоров'я в університеті не може бути забезпечена лише просвітницькими та інформаційно-розважальними заходами. Це має бути системна й послідовна робота всього колективу, підкріплена відповідними домовленостями між адміністрацією та профспілками.

Так, у Сумському державному університеті основні моменти такої співпраці закріплені в **колективному договорі** між адміністрацією та профспілковими організаціями СумДУ (<http://profcom.sumdu.edu.ua/>). Тому і робота з формування необхідної бази для запровадження програми збереження здоров'я є системною і ґрунтовною. Як наслідок, лише у 2012 р. здано в експлуатацію новий навчальний Н-корпус, придбано спортивно-оздоровчий заклад «Універ», придбано санаторій-профілакторій. У всіх зазначених комплексах ідуть роботи з дообладнання з урахуванням потреб та максимальної зручності для всіх членів колективу.

До того ж університет має потужну базу для розвитку фізичної культури і спорту, яка налічує сьогодні 22 спортивні споруди: плавальний басейн, стадіон, спеціалізовані зали спортивної хореографії, єдиноборств, настільного тенісу, ігрові та тренажерні зали, стрілецький тир, спортивно-ігрові майданчики зі штучним покриттям, веслувальна та лижна бази, клуб інтелектуальних спортивних ігор та інші. Введена в дію нова спортивно-танцювальна зала у новому корпусі (<http://sumdu.edu.ua/ukr/sport.html>).

Спільні зусилля адміністрації та профспілок забезпечують належний рівень охорони праці та техніки безпеки. Вчена рада приймає рішення щодо систематичного (весною та восени) проведення сумісно з представниками профкому перевірок умов праці, складаються акти, усунення недоліків тримається на постійному контролі. Додатком до колективного договору є «Угода з охорони праці», згідно з якою на заходи, що зафіксовані в ній, виділяється декілька мільйонів гривень на виплати та спецодяг. Проводиться атестація робочих місць, за її результатами встановлюються доплати за роботу в шкідливих умовах, додаткова відпустка, молоко тощо. У кожному корпусі в черговій наявна аптечка з ліками першої необхідності.

Університет здійснює медичне обслуговування своїх працівників та студентів на базі санаторію-профілакторію (терапевтичного профілю). Також надана можливість освітянам м. Сум та Сумської області пройти на цій базі безкоштовне лікування.

Надаються послуги щодо безкоштовного оздоровлення студентів і працівників у спортивно-оздоровчому закладі «Універ», на лижній та водно-веслувальній базі СумДУ, а за потреби – у подібних структурах інших ВНЗ тощо. Гарантується безкоштовне відвідування басейну студентами денної форми навчання та співробітниками університету упродовж навчального року.

Сумський державний університет має потужний комплекс громадського харчування (КГХ), який в 2012 р. поповнився новим залом у новому навчальному корпусі. Піклуючись про здоров'я членів колективу, у 2010 р. наказом ректора створена громадська Рада з питань організації харчування СумДУ та прийнято Положення про Раду. Соціально-побутовою комісією профкому взято на контроль процес ціноутворення та якість надання послуг КГХ, проведено анкетування серед працівників університету, разом зі побутовою комісією студентського профкому здійснено перевірки якості. Результати обговорюються на засіданнях Громадської ради з харчування, вживаються заходи щодо покращання роботи КГХ. При цьому варто зазначити, що якісне харчування у комплексі громадського харчування СумДУ здійснюється за помірними цінами (близько 30 % вартості дотується з коштів університету).

Системною є і робота з оздоровлення. Так, **оздоровлення** працівників університету та членів їхніх сімей здійснюється як за рахунок коштів профспілки, так і за рахунок **відрахувань адміністрації** на профспілковий рахунок (не менше 0,3 % фонду оплати праці) на оздоровчу, культурно-масову та спортивну роботу. Сума відрахувань щороку зростає (2012 р. – 200 тис. грн., на 2013 р. заплановано 400 тис. грн.). Завдяки такому підходу члени колективу не мають жодних проблем у пошуку місця для оздоровлення чи у нестачі путівки. Працівникам університету та членам їхніх сімей надаються пільгові путівки на відпочинок, та компенсація за придбані самими співробітниками путівки (500 грн. працівникові СумДУ та 400 грн. дитині). Також усі, хто бажає, отримують пільгові путівки на санаторно-курортне лікування.

Профспілка СумДУ бере активну участь у реалізації ініціативи «Університет дружній до сім'ї», надає організаційну, інформаційну, фінансову допомогу, в тому числі по проектах «Студентський лелека» та «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками».

Ми наводимо ці приклади не лише для того, щоб показати реальну спроможність СумДУ реалізувати вагомі соціально орієнтовані проекти, у тому числі й ініціативу «Університет, дружній до сім'ї», а й для того, щоб зацентувати увагу на ефективності спільних зусиль колективу. Адже існуючі в університеті організаційні та фінансові можливості – це заслуга насамперед злагодженого і згуртованого колективу, об'єднаного

спільними цінностями і мотивацією. У свою чергу, спираючись на потужну матеріальну базу та підтримку адміністрації, і структури іншого рівня, окремі викладачі фахівці активно залучаються до роботи з формування та підтримки у студентів навичок здорового способу життя.

Реалізація комплексу заходів у рамках програм зі збереження здоров'я як компонента ініціативи дозволяє:

– формувати у всіх членів колективу університету (а згодом й у дітей) потреби у здоров'ї як життєво важливій цінності;

– цілеспрямовано компенсувати згубний вплив подвійного навантаження на студенток, які мають дітей:

– 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;

– сформувати здорове середовище навчання та спілкування як частину культури особистості та загальної культури.

Спробуємо проаналізувати декілька можливих напрямків роботи. Прикладами оздоровчо-рекреативних заходів у ВНЗ (з досвіду Сумського державного університету) можуть бути різного рівня спортивно-масові та спортивно-розважальні заходи з нагоди календарних свят, спартакиади, Кубки ректора, спортивні багатоборства. Їх особливістю є поєднання активних форм – оздоровчо-рекреативні (масові) заходи і пасивних – споживання інформації про здоров'я. Змагання, як правило, проводяться між студентами, студентами та викладачами/співробітниками, між сімейними командами. У цьому контексті вважаємо доцільним назвати комплекс заходів, який є традиційним для університету і яким колектив пишається – щорічна спартакиада викладачів та співробітників. Окрім змагань із різних видів спорту, до участі в яких залучається значна частина викладачів та співробітників, проводиться й урочисте підведення підсумків.

Підсумкові «Веселі старты» – це візитівка університету і його профспілкової організації, прекрасне спортивно-розважальне свято не лише для учасників спартакиади, але й для їх родин і всього колективу (<http://profcom.sumdu.edu.ua/index.php/ua/photo/category/2-spartakiada-zdorov-ya-2013-2014-rr>).

Не менш важливою складовою збереження здоров'я у ВНЗ, дружньому до сім'ї, є наявність клубів та занять із різних видів фізичної активності, долучитись до яких можуть



студенти та співробітників (у тому числі – члени їхніх родин). Усе це дозволяє створити умови, за яких відповідальне ставлення до власного здоров'я позитивно позначається на його стані.

І все ж більш детально у рамках даного розділу ми проаналізуємо досвід широкомасштабної роботи щодо підтримки репродуктивного здоров'я молоді.

Реалізуючи цей напрям, ми виходимо з актуальності питання через загострення демографічної ситуації в регіоні, а також через загрозливі тенденції у підлітковому та молодіжному середовищі, які проявились останніми роками. Додамо також і те, що програми саме з



репродуктивного здоров'я є складовими ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї» у більшості університетів, чії практики ми вивчали. Така актуальність, з нашої точки зору, також визначається:

- по-перше, важливістю опіки здоров'ям людини (працівника установи, дружньої до сім'ї) у кожному колективі. Університет і студентство, зокрема, не є винятком;

- по-друге, очевидним є прямий зв'язок цієї складової здоров'я із плануванням сім'ї, що є актуальним для студентського віку і середовища;

- по-третє (і це, можливо, для нашого проекту є першочерговим), питання репродуктивного здоров'я тісно пов'язане із репродуктивними правами жінок (як категорія прав людини) та викликає пильну увагу з боку адвокатів гендерної рівності.

Питання репродуктивного здоров'я, репродуктивних прав, планування сім'ї обов'язково згадуються в усіх документах міжнародного рівня, спрямованих на досягнення рівності. Тож інформування та відпрацювання навичок безпечної репродуктивної поведінки є органічним цілим з гендерно-чутливою ініціативою «Університет, дружній до сім'ї». Через впровадження цього компонента студентам та співробітникам забезпечується право поінформованості та певною мірою доступ до безпечних, ефективних, доступних і прийнятних методів планування сім'ї своїх студентів та співробітників, а створюються умови для збереження здоров'я студентами/співробітниками закладу (через підвищення рівня безпеки статевого життя) та народження ними в подальшому здорових дітей.

Команда проекту пропонує реалізувати цей напрям роботи через проведення **інформаційних семінарів з елементами тренінгу «Планування сім'ї та репродуктивне здоров'я»**, спрямовуючи зусилля як на інформування учасників, так і на відпрацювання навичок, пов'язаних з поведінкою навколо дітонародження. Базовими елементами для конструювання інформації та формування навичок є такі положення:

- вільне (без будь-якого тиску зовні) вирішення питання про те, чи мати статеве життя, коли його починати, і те, наскільки активним воно має бути;
- можливість уникнення непланованої вагітності;
- регулювання інтервалу між народженням бажаних дітей;
- контроль вибору часу народження дітей;
- визначення кількості дітей у сім'ї тощо.

Тренінгова частина з означеної тематики формує такі риси характеру чи навички поведінки, як:

- свідомий підхід до статевого життя – усвідомлення його наслідків, планування свого життя (пов'язаного з відтворенням себе у нащадках) та усвідомлення відповідальності батьківства;
- вільного прийняття рішень;
- розуміння того, що безпека репродуктивного здоров'я найбільшою мірою визначається самою людиною (на 50 % стан нашого здоров'я залежить від способу життя);
- відповідальне ставлення до власного здоров'я та здоров'я партнера/партнерки, життєвих планів одне одного;
- визначення «індивідуальної норми» статевого життя – те, що є прийнятним для самих партнерів, є нормою для них (за умови, якщо гідність кожного з них при цьому не принижується, не застосовується насилля);

Як показує досвід, така форма роботи, як інформаційний семінар з елементами тренінгу, є додатковою корисною складовою ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї», оскільки мотивує учасників до усвідомлення важливості рівної відповідальності партнерів у міжособистісних стосунках, навчає навичок прийняття життєво важливих рішень, формує особистісні якості відповідального ставлення до особистого здоров'я та здоров'я партнера/партнерки, сприяє покращанню стану репродуктивного здоров'я тощо. А високий фаховий рівень тренерів забезпечує розуміння і базових принципів, що лежать в основі гендерної рівності.



Зазначені базові положення знайшли своє відображення у розробленій фахівцем Центру підтримки сім'ї Ю.Савельєвою авторській методиці «Репродуктивний лік без» [10, 48-53].

У той самий час проблематика є досить цікавою і затребуваною у молодіжному середовищі. Тому сьогодні фахівці ЦПС спільно з громадською організацією «Інтелект Сумщини» активно працюють з молоддю не лише у СумДУ, але в інших університетах міста та області, коледжах, училищах, таборах відпочинку тощо, проводять семінари, акції, форуми. Цей напрям роботи реалізується також і за підтримки програми «Здоров'я жінок України». Особливо варто зазначити активність самих студентів-волонтерів, участь яких у підготовці та проведенні заходів забезпечує їх високу ефективність.

За півроку учасниками десяти інформаційних семінарів з елементами тренінгу «Планування сім'ї та відповідальна репродуктивна поведінка» стали більше 180 осіб. Юнаки і дівчата мали змогу покращити існуючі та набути нових навичок на основі власного досвіду щодо



відповідальної репродуктивної поведінки, питань планування сім'ї, репродуктивного здоров'я, змінити ставлення та поведінку щодо планування сім'ї, методів контрацепції, ризиків для здоров'я від незахищеного сексу та абортів.

Окремо варто зазначити, що здоров'язбережні програми як напрям роботи (мова не йде лише про підтримку репродуктивного здоров'я) активно працює саме на розширений формат ініціативи. Адже заходи і акції давно вже вийшли за межі університету і навіть міста. До цієї роботи залучені школи, коледжі, університети та підприємства міста і області, а спортивно-розважальні змагання на Кубок ректора СумДУ давно вже мають міжнародний статус і постійних учасників з Росії, Азербайджану, Молдови. Та й у акціях за програмою репродуктивного здоров'я чи не найактивнішими волонтерами є іноземні студенти університету.

Ще одним напрямом роботи, орієнтованим на збереження здоров'я молоді, в рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» є підтримка **грудного вигодовування**. Фахівці ЦПС вважають, що грудне вигодовування, окрім того, що відіграє важливу роль у збереженні здоров'я малюків, створює умови для додаткового близького спілкування мами з малюком, що в майбутньому позитивно впливає і на психічне здоров'я дитини й мами. До того ж грудне вигодовування захищає самих матерів, стримуючи можливість останніх завагітніти, запобігаючи післяпологовим кровотечам та знижуючи ризик виникнення раку грудей і яєчників. Саме тому активісти Всесвітнього руху на підтримку грудного вигодовування (WABA) розглядають його як частину жіночого права на репродуктивне здоров'я.

На базі Центру підтримки сім'ї молодим мамам надаються консультації та необхідна інформація з цього питання. Форми роботи – індивідуальне очне консультування, телефонне консультування, групові заняття у Школі відповідального батьківства комунальної установи «Сумський пологовий будинок № 1».

Практика показує затребуваність таких послуг, оскільки більшість студенток не мають ні достатніх знань, ні досвіду. До того ж у ситуації постійної нестачі часу і бажанні не відстати у навчанні досить рано відлучають дитину від грудей, переходячи на штучне вигодовування. Іноді просто скаржаться на відсутність молока, не знаючи, що цьому можна зарадити. Головне розуміти, що це важливо для здоров'я дитини. Тематика звернень молодих мам підказує і найбільш актуальні питання: підготовка, ведення та завершення грудного вигодовування, а також пов'язаний з грудним вигодовуванням гармонійний розвиток дитини (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-25/141-grupa-pidtrimki-grudnogo-vigodovuvannya.html>).

Послуги надає громадський консультант із грудного вигодовування Савельєва Юлія Михайлівна - член Комітету радників Міжнародної мережі дій у сфері дитячого харчування (<http://www.ibfan.org/>) з 2006 року, спеціаліст з фізичної реабілітації (з медичною освітою). Досвід роботи у педіатрії – 6 років. Мама з 3-річним досвідом грудного вигодовування власної доньки.

3. Командна робота із втілення ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» у ВНЗ

Підвищення обізнаності щодо гендерно-чутливих ініціатив, зокрема сімейно орієнтованих, здійснюється групою фахівців університету: менеджером проекту, гендерним експертом, практичним психологом, соціальним педагогом тощо. Формою вирішення поставлених завдань, яка, з одного боку, передбачає роботу команди тренерів, з іншого – групи учасників, є *тренінг*.

Фахівці, які досліджують ефективність різних форм освітньої та навчальної діяльності, досить часто наводять слова Конфуція: «Скажіть мені, і я забуду. Покажіть, і я запам'ятаю. Дайте можливість обговорити з іншими, і я зрозумію. Дайте можливість навчити інших, це приведе мене до досконалості».

Погодьмося – мудро і лаконічно. І саме тренінг як форма навчання у групі, що базується на активній участі кожного учасника та взаємодії між усіма членами

групи, забезпечує необхідний рівень розуміння. З-поміж інших видів роботи тренінг відрізняється тим, що дозволяє перевести рівень поінформованості і знання на рівень усвідомлення і формування навичок [16, 167].

За умови правильної організації (а тренінг є складною технологічною структурою) ця форма роботи надає можливість певною мірою впливати на світогляд людини, на її бачення певних моментів, питань, явищ, проблем тощо. Коли людина виконує вправи тренінгу, вона це проживає в реальному часі, а отже, здобуває досвід, який ніколи вже не забуде (на відміну, наприклад, від прочитаної чи почутої інформації). Це частинка її життя, яка підштовхнула до певних висновків. Технологія впливу у тренінгу така, що вони – висновки - йдуть ніби з середини (народжуються в собі), а тому сприймаються без критики і згодом впливають на певні рішення, бачення, ставлення людини тощо.

Перевагами тренінгу перед іншими формами роботи є також можливість:

- створити умови для багаторівневої комунікації між усіма учасниками;
- задіяти досвід всіх учасників;
- використовувати різнопланові за формою активності вправи (що дозволяє завдяки переключенню підтримувати увагу);
- працювати з емоціями учасників;
- реагувати на зворотний зв'язок одразу тощо.

Проте названі переваги будуть досягнуті лише за умови чіткої фахової роботи тренера, який повинен забезпечити позитивну психологічну атмосферу та повагу до думки кожного, а також відсутність тиску і директивності, що дозволить кожному учаснику самостійно визначитися з корисною для нього порцією матеріалу (у кожного вона буде своя, та, яка актуальна саме йому).

Власне ці потенційні можливості і були аргументом на користь використання командою проекту саме тренінгової роботи для досягнення цілей просування ініціативи. Більше того, нам здається, що саму ідею дружності до сім'ї найкраще поширювати і закріплювати через «дружні» за своєю суттю технології. Адже дружній, позитивний мікроклімат під час тренінгу дозволить групі не лише під час тренінгу ефективно працювати, а й буде фундаментом для подальшої дружньої атмосфери у колективі, яка транслюватиметься на всіх оточуючих. Навіть на цьому рівні вже можна «виходити» на дружність як на базову цінність – для роботи і для спілкування. Саме тренінги забезпечують можливості виробляти навички дружності, вчать бути уважним до потреб іншої людини (зокрема, її приватних, сімейних потреб).

Виходячи з того, що тренінги дозволяють одночасно вирішувати як завдання просвітницького характеру (знайомити з суттю ініціативи, її цінностями та принципами), так і практичного (закріплювати знання, формувати певні навички), ця форма роботи активно використовується командою проекту. Тим більше, що як у складі команди, так і серед партнерів (викладачів, представників громадських організацій) є досвідчені тренери, які здатні забезпечити максимальну ефективність роботи.

У рамках реалізації ініціативи командою розроблені і проводяться низка тренінгів, кожен з яких орієнтований на свою цільову групу і повинен забезпечити вирішення окремих завдань у рамках впровадження ініціативи. Це вже вищеописані тренінги для широкого загалу студентів, що орієнтовані на формування навичок, які є необхідними для пошуку та дотримання балансу між навчанням та сімейними зобов'язаннями, а також навичок гендерно-відповідальної поведінки; розвиток самосвідомості, особливості міжособистісної взаємодії, підтримання здорового способу життя тощо.

Виходячи з того, що тренінги дозволяють одночасно вирішувати як завдання просвітницького характеру (знайомити з суттю ініціативи, її цінностями та принципами), так і практичного (закріплювати знання, виробляти/формувати певні навички), ця форма роботи активно використовується командою проекту. Тим більше, що як у складі

команди, так і серед партнерів (викладачів, представників громадських організацій) є досвідчені тренери, які здатні забезпечити максимальну ефективність роботи.

У рамках реалізації ініціативи командою розроблені і проводяться декілька тренінгів, кожен з яких орієнтований на свою цільову групу і має забезпечити окремий напрям роботи, передбачений моделлю впровадження. Такий підхід був обраний командою проекту, враховуючи системний характер роботи з впровадження ініціативи і важливість поширення її цінностей як у студентському, так і у викладацькому середовищі. Таким чином, були розроблені і реалізовані **три види тренінгів**:

1) адресовані для широкого загалу студентів і орієнтовані на формування навичок ефективної комунікації, навичок, що є необхідними для пошуку та дотримання балансу між навчанням та сімейними зобов'язаннями, а також навичок гендерно-відповідальної поведінки. Це:

– **тренінг «Ефективна комунікація – складова успішності особистості»**, спрямований на засвоєння і вдосконалення методів ефективної комунікації, підвищення ефективності особистісного впливу у комунікативній взаємодії;

– **тренінг «Тайм-менеджмент – уміле керування часом»**, метою якого є навчити студентів ефективно використовувати час, свідомо вкладати його в значущі справи та сприяти засвоєнню технік планування часу та боротьби з поглиначами часу;

– **тренінг «Формування компетентності особистості щодо сімейно-шлюбних стосунків»**, участь у якому допоможе студентам підвищити правову обізнаність та відпрацювати моделі гендерно-чутливої просімейної поведінки, усвідомити власну відповідальність за сімейно-шлюбний сценарій життя.

Завдання та програми цих тренінгів описані у посібнику «Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах»;

2) друга група тренінгів також орієнтована на студентів, проте вже включає більш детальне ознайомлення з ініціативою. А основні акценти робляться саме на партнерське спілкування. Це:

– **тренінг «Рівні можливості – рівна відповідальність»** – тренінг для студентів, метою якого є ознайомлення з ініціативою «Університет, дружній до сім'ї», аналіз власних переконань стосовно «правильних» партнерських стосунків, формування мотивації на створення гармонійної сім'ї і підвищення психолого-педагогічної грамотності, відпрацювання навичок ефективного партнерського спілкування, емпатійного слухання.

Тренінг сприяє визначенню студентами власної позиції щодо цінності сім'ї, типу взаємовідносин між членами сім'ї та можливостей поєднання сімейних обов'язків з професійними. На тренінгах також проводиться психологічне тестування, яке є частиною наукового дослідження у рамках проекту;

– **тренінг «Планування сім'ї та відповідальна репродуктивна поведінка»**: тренінг для молодих матерів-студенток та решти студентів СумДУ, інших ВНЗ Сум та Сумської області.



Особливістю цього тренінгу є його позиціонування як додаткового до базового тренінгу на тему «Рівні можливості – рівна відповідальність» з метою закріплення знань та навичок, а також як своєрідна реакція на потреби молоді (<http://sumdu.edu.ua/ukr/news/3430-tsentr-pidtrimki-simji-sumdu-na-zakhisti-zdorovya-zhinok-sumshchini.html>).

Контингент та географію учасників цих тренінгів було розширено за рахунок учнів ВНЗ I-II рівнів акредитації (училища та коледжі) та молоді, що відпочивала у літніх таборах (більшість серед них – абітурієнти).

Окремо було організовано тренінгові заняття з інтерактивними елементами на тему «Готовність студентської молоді до створення сім'ї: міфи та реальність» зі студентами Української академії банківської справи (м. Суми). До розроблення програми був залучений практичний психолог УАБС, знайомий з особливостями цільової аудиторії. Метою заняття було ознайомлення студентської молоді з головними етапами розвитку дошлюбних стосунків та висвітлення важливості усвідомленої готовності до створення сім'ї та народження бажаних дітей. Учасники проявили зацікавленість темою та висловили побажання участі у подібних заходах у подальшому.



3) **Базовий тренінг із планування діяльності ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».** Особливістю цього тренінгу, розробленого з урахуванням кращих практик Міжнародної організації праці, є його орієнтація на фахівців відділів соціальної, виховної та позанавчальної роботи університету, а метою є не лише підвищення обізнаності щодо гендерно-чутливих ініціатив та пошуку можливостей для поєднання сімейних та навчальних/виробничих обов'язків, але й відпрацювання навичок, необхідних для розроблення та втілення різних форм ініціативи «Заклад, дружній до сім'ї».

Такий тренінг був уперше проведений 5-6 грудня 2013 року для співробітників Сумського державного університету. Фактично було відкрито нову сторінку у реалізації розширеної ініціативи. Зокрема, тренінг включав:

- презентації досвіду та кращих міжнародних практик із втілення дружніх до сім'ї ініціатив;

- інтерактивні сесії, які демонструють актуальність та значущість проблематики, дозволяють усвідомити вплив бездіяльності у подоланні конфлікту між навчанням та сімейними обов'язками;

- розвіювання поширених міфів і помилок стосовно поєднання навчання і сімейних обов'язків

- розвиток розуміння політики дружності до сім'ї;

- розроблення плану дій із втілення конкретних підходів дружності до сім'ї в умовах свого закладу.

Учасники першого тренінгу в СумДУ мали змогу пересвідчитись у численних



перевагах та актуальності дружніх до сім'ї підходів, проаналізувати наявні можливості університету для поєднання професійних інтересів із сімейними. За родом своєї діяльності, щоденно працюючи зі студентством, фахівці відділів соціальної та позанавчальної роботи з власного досвіду знають, що унікальна життєва ситуація кожного багато в чому визначає наші можливості. Тож створення підтримуючих умов в університеті має сприяти рівності. І хоча навколо цієї теми в Україні ще існує достатньо багато стереотипів та скептицизму, учасники тренінгу погодилися, що зрушення повинні починатися вже зараз і особисто з кожного.

Тренінг підтвердив затребуваність такої роботи та ще раз засвідчив, що необхідний потенціал та ресурси для створення дружніх до сім'ї умов завжди можна знайти завдяки поєднанню зусиль. Однією з головних перешкод на шляху поширення ініціативи дружності до сім'ї є відсутність необхідного чутливого ставлення до молодих матерів зокрема та сімей у цілому. А це означає потребу у формуванні престижу сім'ї, а також урахування важливості для людини професійної та сімейної ролей. Учасники дійшли згоди, що професійні інтереси людини неминуче впливають на сімейне життя і навпаки. Збалансоване їх поєднання надає переваги як працівникам університету, так і керівництву.

Уже в ході тренінгу учасники мали змогу застосувати отримані знання на практиці – розробити ідею для втілення, що демонструватиме політику дружності в університеті. А детальне опрацювання змісту ідеї, цільової групи, шляхів та методів втілення, прогнозованих результатів, можливих ризиків та шляхів їх подолання дозволило переконатись у власній здатності залучати вже існуючі ресурси та досвід інших.

Тренінг, який є візитною карткою проекту, вже з початку 2014 року буде запропонований адміністраціям університетів по всій Україні.

Таким чином, зазначені види тренінгів не лише дозволяють охопити різні групи студентів та співробітників (у тому числі й тих, хто безпосередньо працює на рівні прийняття та реалізації рішень), але й дозволяє відпрацювати різного рівня навички. Орієнтуючись на різні цільові групи, тренінгова робота дозволяє поширювати інформацію у доступній та «дружній» формі, що є додатковим позитивним чинником для поширення цінностей ініціативи. А охоплення згодом такими формами роботи студентів та співробітників інших вишів України буде дієвим каналом поширення інформації та додатковим кроком у налагодженні дієвих комунікацій та промоції ініціативи.

Більше того, ми вважаємо, що система тренінгів для фахівців відділів соціальної, виховної та позанавчальної роботи в університетах різних областей дозволить не лише поширити таку важливу інформацію, але й сформувати з часом в Україні експертне середовище з питань дружності до сім'ї, що буде одним із найбільш суттєвих результатів впровадження ініціативи і проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ».

6. Моніторинг ініціативи: оцінка очима користувачів послуг

Аналіз кроків із впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» у Сумському державному університеті був би неповним без урахування оцінок тих, на кого ініціатива перш за все розрахована – студентів та співробітників із сімейними зобов'язаннями, а також тих, хто планує створювати сім'ї, розраховуючи, сподіваємось, на послуги Центру підтримки сім'ї.

У рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» передбачено опитування студентів та співробітників у два етапи – на першому та третьому році реалізації проекту. Таким чином, можна буде відслідковувати як кінцеві показники, так і проміжні результати роботи. Оцінка кінцевих показників дозволить зробити висновки про досягнення поставлених цілей. А проміжні показники дозволять оцінити стан справ на даному конкретному етапі та підкажуть можливі корективи і шляхи підвищення ефективності роботи.

У той самий час ми розглядаємо результати опитування на першому році реалізації проекту як проміжні, а не як початкові, входячи з того, що проект «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» є логічним продовженням проекту «Студентський лелека», у ході реалізації якого було проведене аналогічне дослідження. І хоча масштаби та завдання проектів збігаються неповністю, все ж за деякими важливими показниками можна провести порівняння, яке дозволить відстежити суттєві для напряму діяльності тенденції.

Отже, у рамках даного розділу ми представимо результати соціологічного дослідження, метою якого було вивчення оцінок студентами та співробітниками можливостей поєднання навчальних/виробничих та сімейних обов'язків, а також підтримуючих можливостей, які створюються в університеті, та їх впливу на рішення про народження дитини.

Дослідження проводилося проблемною лабораторією «Центр соціально-гуманітарних аспектів регіональних досліджень» Сумського державного університету упродовж вересня-жовтня 2013 року серед студентів, аспірантів та співробітників, викладачів Сумського державного університету за пропорційною вибіркою. Опитувались як сімейні, так і не одружені, оскільки одним із завдань дослідження було вивчення загальної атмосфери в університеті, сприйняття колективом осіб із сімейними зобов'язаннями та готовності надавати підтримку. У процесі опитування практично не було зафіксовано відмов відповідати на питання. Всього було опитано 182 особи. Теоретична похибка становить 3%.

Як інструментарій використовувалася закрита анкета. Інтерв'юерами були співробітники лабораторії.

Дослідження проводилось у три етапи. На першому етапі були розроблені програма та інструментарій, сформовані вибірки, на другому етапі – проведене опитування, перевірка роботи інтерв'юерів та введення даних для обробки. На третьому етапі була проведена комп'ютерна обробка даних, сформовані таблиці та діаграми і підготовлено аналітичний звіт. Обробка анкет велася співробітниками лабораторії з допомогою програми «ОСА».

Отримані результати будуть порівнюватися з результатами аналогічного опитування у вересні 2011 року, проте лише у частині студентства (два дослідження, у ході яких було опитано 300 осіб за пропорційною вибіркою та окремо – 54 сімейних студенти), оскільки інші групи не були представлені.

Робочою гіпотезою дослідження була теза щодо важливості формування в університеті комплексу підтримуючих умов для осіб із сімейними зобов'язаннями, які впливатимуть на рішення щодо народження дитини та сприятимуть досягненню балансу між навчанням та сім'єю. Ми виходили з того, що стан дотримання гендерного балансу у поєднанні професійного (пов'язаного із навчанням) та сімейного життя в Україні залишається незадовільним. Відсутні спеціальні умови для суміщення цих двох сфер

життя. Так, лише 3,5% установ/організацій/закладів мають кімнати для батьків із дітьми. Вищі навчальні заклади не є винятком та займають переважно відсторонену позицію щодо сімейного статусу студентів.

У ході розроблення програми дослідження ми також враховували власні попередні дослідження, які свідчать, що одруження для студентів є досить серйозним кроком. З одного боку, впливають студентський вік, почуття, сподівання і спільні плани, з іншого – побоювання, невпевненість і надії на моральну і матеріальну підтримку батьків.

За даними Державного інституту розвитку сім'ї та молоді, переважна більшість сучасної студентської молоді в Україні є неодруженими/незаміжними (91,9 %). Це зайвий раз підтверджує вищенаведені припущення про бажання і необхідність одержання освіти до моменту реєстрації шлюбно-сімейних стосунків. Лише 4,8 % опитаних перебувають у зареєстрованому шлюбі, ще 2,9 % не зареєстрували свої шлюбно-сімейні відносини офіційно і перебувають у так званому консенсуальному, громадянському, шлюбі. Лише 2,2 % студентів мають дітей, а 1,3 % чекають на дитину. При цьому одну дитину мають 1,9 % респондентів, двоє дітей – 0,2 %. Студентів, які мають троє дітей, ще менше (0,1%).

Кожен з наведених показників має, з нашої точки зору, і гендерні особливості. Народження дитини та її виховання в Україні є традиційно «жіночою» справою та позначаються на соціальному статусі матерів-студенток – близько половини з них беруть академічну відпустку, частина змінює форму навчання на заочну, решта (приблизно кожна п'ята молода матір-студентка) – вважають за потрібне взагалі залишити університет. У першому випадку жінка мінімум на 1 рік віддаляється від перспективи отримання професії та потенційної економічної незалежності. У другому випадку, у разі, якщо студентка вчилася на бюджетній, безкоштовній, основі, зміна форми навчання на заочну стає додатковим фінансовим тягарем через практичну обов'язковість оплати заочної форми здобуття освіти. Для деякого з матерів-студенток вибором стає передача дитини на державні форми виховання, або взагалі відмова від неї. Таким чином, «сімейні обставини» – третя за значущістю причина відсіву студентів, а материнство нерідко стає перешкодою для плідного продовження навчання, здобуття професії, перспективи подальшої економічної незалежності.

Отже, близько 8% українських студентів мають сім'ю. Студентство СумДУ не є винятком, демонструючи такі ж відсотки (8,32 %), хоча навіть цей офіційний показник є рухомим через рухомість контингенту. До того ж можна припустити, що реальний показник є вищим, оскільки значна частина молодих людей не фіксує свої відносини офіційно, проте сповна відчуває на собі усі проблеми. У п'ятій частині студентських сімей уже є діти, ще 18 відсотків молодих родин планують мати дітей найближчим часом. А більшість опитаних відкладають народження дитини на невизначений термін — очевидно, до того часу, коли закінчать навчання, «стануть на ноги», знайдуть власне житло чи стабільну роботу.

Власне, ці показники та спостереження, зроблені у ході дослідження, дозволяють зробити висновок про типовість ситуації для всього українського студентства (можливі, щоправда, деякі винятки для мегаполісів), проте їх підтвердження виходить за межі завдань даного посібника.

На основі обробки та аналізу отриманої інформації можна зробити такі висновки.

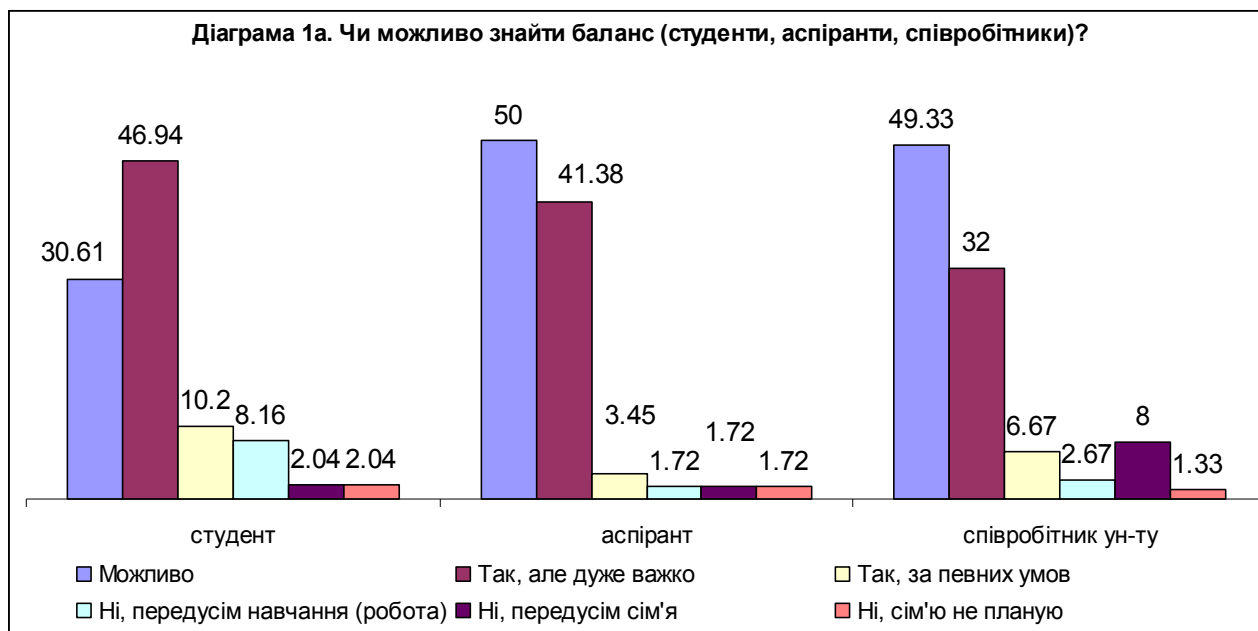
Під час опитування 52 % респондентів (студентів, аспірантів та співробітників, викладачів) зафіксували свій стан як сімейний, включаючи і громадянський шлюб. В основному цей показник сформувався за рахунок викладачів та співробітників та аспірантів. Аналіз отриманих результатів показує, що у 42 % опитаних сімейних студентів немає дітей, ще 28 % планують народження. Кожна третя студентська сім'я сьогодні має дітей. 53 % опитаних одружені до року, ще 42 % – 2-3 роки. І лише 4,65 % мають сімейний стаж більше 3 років. Це свідчить, що більшість шлюбів укладається студентами упродовж другого та третього років навчання.

Відповідаючи на запитання: **«Як Ви вважаєте, чи можливо поєднати навчання/роботу та сімейні зобов'язання?»** переважна більшість респондентів відповіла позитивно: 83,52 % переконані, що поєднувати навчання та сім'ю можливо (див. Діаграму 1). У той самий час 39,01 % респондентів зазначили, що це дуже важко.

Досить цікавими, з точки зору готовності знаходити баланс, є близькі позиції тих, хто віддає перевагу або навчанню/роботі (3,85%) або ж сім'ї (4,4%). Таким чином, можемо говорити про 8,25 % тих, хто не готовий до пошуку балансу.

Про певні «проблеми» у студентському середовищі і особливості оцінок цієї групи респондентів свідчить Діаграма 1а. Як бачимо, аспіранти та співробітники університету більше впевнені у тому, що можна поєднувати навчання та сім'ю (50 % аспірантів та 49,33 % співробітників), тоді як серед опитаних студентів цей показник становить лише 30,61 %. І майже половина опитаних студентів вважають, що це можливо, проте дуже важко (46,94 %).

До того ж на необхідність створення спеціальних умов для поєднання сімейних і професійних зобов'язань частіше вказують саме студенти (10,2 % студентів проти 6,67 % співробітників та 3,45 % аспірантів). При цьому 8,16 % студентів чітко зазначають, що на першому місці повинне бути навчання.

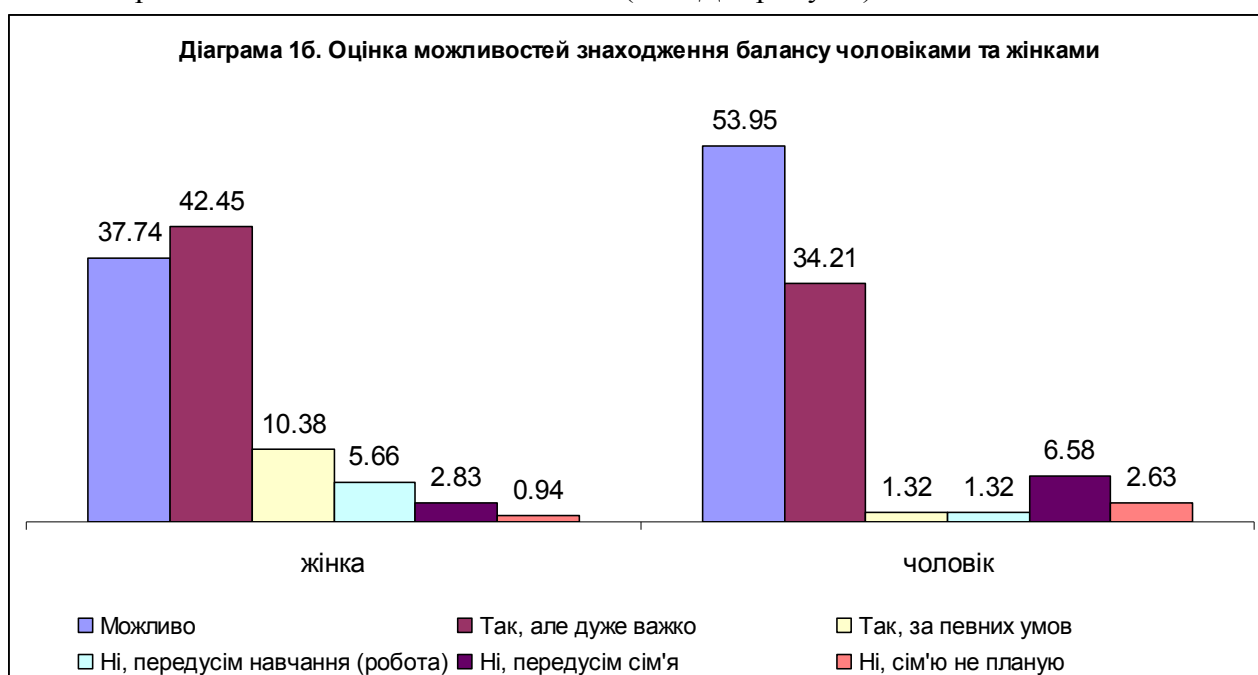


А от аналіз відповідей опитаних чоловіків та жінок повністю підтверджує попередні зауваження стосовно більшого навантаження на жіночу половину при створенні сім'ї та народженні дитини. При цьому такі тенденції спостерігаються в усіх групах – студентів, аспірантів, співробітників, що дозволяє стверджувати і про усталеність стереотипів, а не лише наявність досвіду, який впливає на оцінки.

Розподіл голосів відповідно до статі респондентів відображено у Діаграмі 16. Як бачимо, серед опитаних чоловіків частіше фіксується впевненість у можливості поєднання сімейних та виробничих/навчальних обов'язків (53,95 % чоловіків проти 37,74 % жінок). Жінки ж частіше фіксують позицію «Так, можливо, але дуже важко» (42,45 % проти 34,21 % чоловіків). У свою чергу жінки частіше говорять про необхідність створення умов дружніх до сім'ї (10,38 % жінок проти 1,32 % чоловіків).

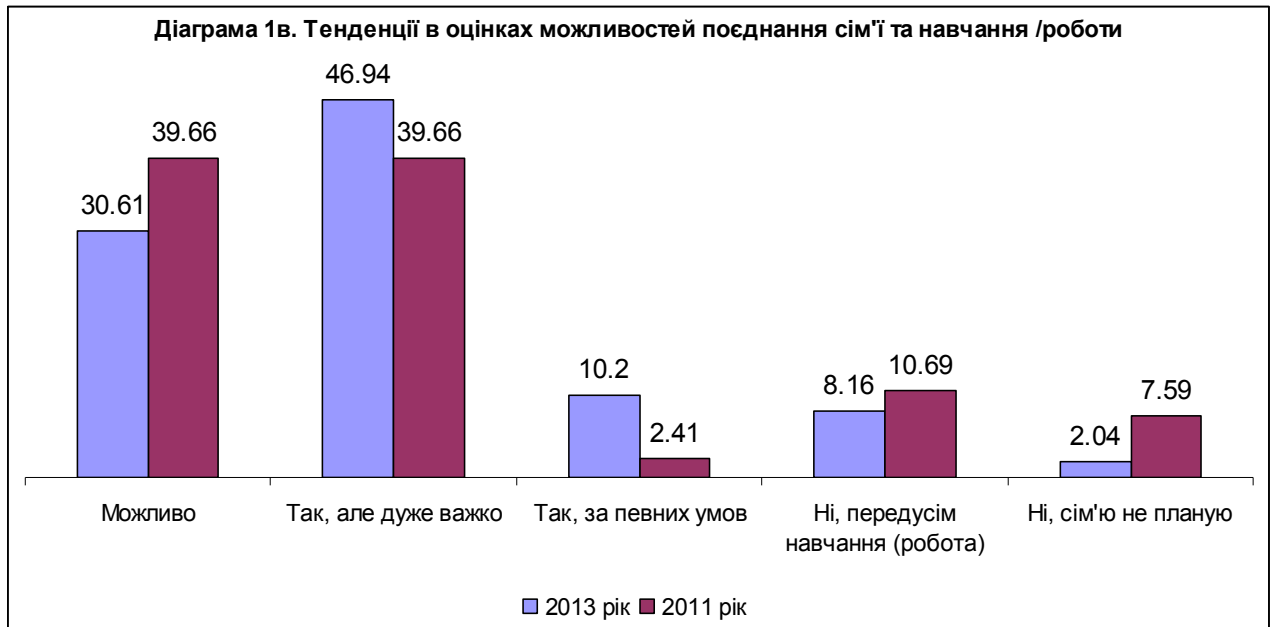
Цікаво, що саме чоловіки переважають серед тих респондентів, хто вважає, що сім'я є головною цінністю (6,58 % чоловіків проти 2,83 % жінок), а жінки частіше не готові поєднувати навчання/роботу і сім'ю, оскільки навчання/робота для них важливіша (5,66 % жінок проти 1,32 % чоловіків).

Такі показники дещо не збігаються з традиційними уявленнями та очікуваннями, проте є досить важливими з точки зору завдань даного дослідження, оскільки підкреслюють важливість для жіночої половини професійного, кар'єрного зростання, а не лише зосередженості на сімейних обов'язках (див. Діаграму 16).



Для порівняння наведемо дані опитування 2011 року, коли майже 83 % опитаних вважали можливим створення сім'ї під час навчання, проте майже 40 % з них вважали, що це буде дуже складно, а 2,41 % згодні, що це можливо за певних умов. При цьому 7,59 % взагалі не планували створювати сім'ї у період навчання, а 10,69 % зазначали, що передусім повинно бути навчання.

Наведена Діаграма 1в ілюструє результати такого порівняння (лише у частині студентів). Зазначимо, що результати відображають лише тенденцію, тому що була опитана різні кількість студентів. У той самий час ця тенденція є досить чіткою, фіксуючи готовність студентів до пошуку балансу між сім'єю і навчанням, проте визнаючи складність такого варіанта.

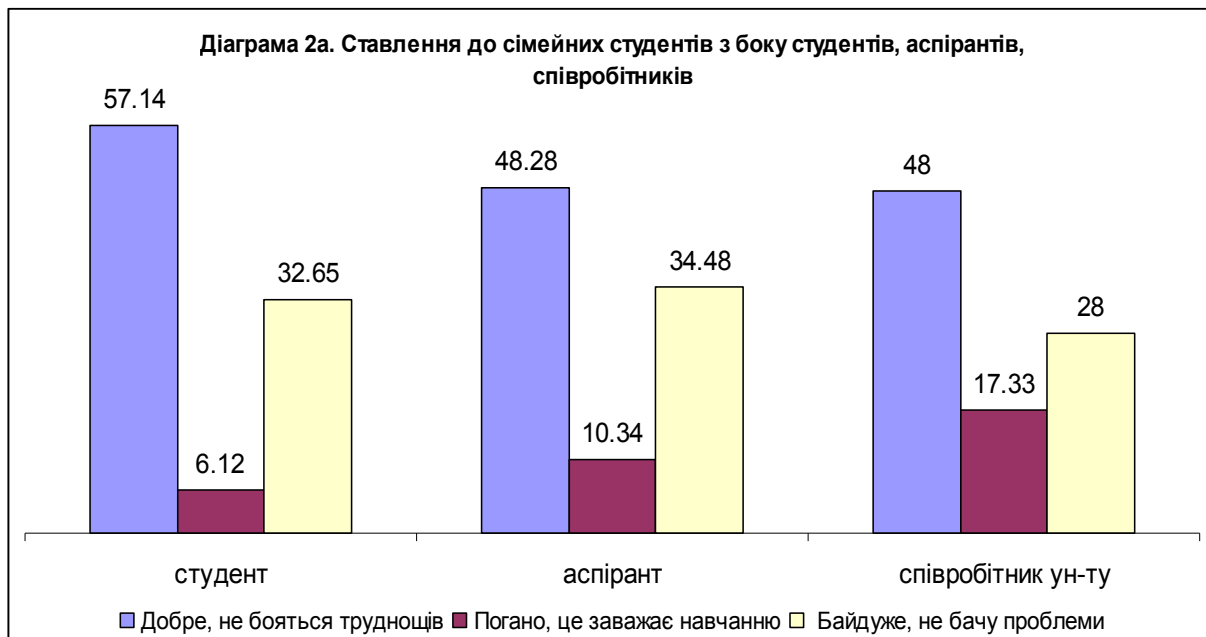


Ставлення респондентів до сімейних студентів можна вважати цілком позитивним. Так, відповідаючи на запитання анкети «**Як Ви особисто ставитесь до тих студентів, які створили сім'ю?**», кожен другий опитуваний фіксує позитивне відношення, мотивуючи тим, що вони не бояться труднощів (50,55 %). Ще 31,32 % відносяться байдуже і взагалі не бачать проблеми, а 12,09% вважають, що сім'я заважає навчанню (див. Діаграму 2).

При цьому чоловіки значно частіше фіксують позицію «Байдуже, не бачу проблеми» (40,79 % проти 24,53 % жінок). А жінки частіше висловлюють більш емоційне ставлення, переважаючи серед тих, хто ставиться позитивно (51,89 % проти 48,68 % чоловіків), а також серед тих, хто вважає що сім'я заважає навчанню, тому відношення є негативним (16,98 % проти 5,26 % чоловіків).

Цікаво, що саме у студентському середовищі виявлено найбільш позитивне ставлення до сімейних студентів. 57,14 % опитаних цієї групи зазначили, що такі студенти «молодці», не бояться труднощів. В той час як у викладацькому середовищі позитивне ставлення підтвердили лише 48 % опитаних. Відповідно в аспірантському та викладацькому середовищі виявлено більше тих, хто не схвалює створення сім'ї студентами, оскільки це заважає навчанню (див. діаграму 2а).





Такі показники заслуговують за увагу з точки зору завдань упровадження ініціативи, оскільки свідчать про певну настороженість у колективі, насамперед з боку старших, викладачів та співробітників. А це вимагає і корекції роботи щодо роз'яснення цілей та переваг від її реалізації.

Відповіді респондентів на запитання: **«Чи потрібно для сімейних студентів/співробітників створювати особливі умови під час навчання/роботи?»**

показують істотну підтримку цієї складової ініціативи. Так, більшість опитаних (57,14 %) вважають, що потрібно створювати особливі умови для сімейних студентів під час навчання, 35,16 % не визначилися і лише 7,69 % проти створення спеціальних умов (Діаграма 3).

При цьому найактивніше створення сприятливих умов для сімейних студентів підтримують самі студенти (73,47 % проти 39,66 % аспірантів та 60 % викладачів-співробітників). Аспіранти ж частіше висловлюють невпевненість (51,72 % проти 22,45 % студентів та 30,67 % співробітників). Зазначимо, що лише 4,08 % опитаних студентів зазначили, що особливі умови для сімейних студентів створювати не потрібно.



Досить несподіваними виявилися результати порівняння оцінок чоловіків та жінок з цього питання. Так, жінки частіше вказують на бажаність створення сприятливих умов для сімейних студентів (59,43 % проти 53,95 % чоловіків). При цьому серед тих хто вважає зайвим створення особливих умов, також переважають жінки, і істотно (10,38 % проти 3,95 % чоловіків).

Активно висловлюючись за створення сприятливих умов для сімейних студентів, респонденти при цьому (неодружені студенти та аспіранти) не вважають створення таких умов визначальним чинником при прийнятті власного рішення щодо одруження. Лише третина респондентів (35,71 %) зазначають, що створення більш сприятливих умов в

університеті вплине на їх рішення про одруження (див. Діаграму 4). А 64,29 %, очевидно, буде керуватися виключно іншими мотивами.

При цьому жіноча половина респондентів частіше фіксує позицію стосовно того, що створення сприятливих умов для сімейних студентів в університеті вплинуло б на рішення щодо одруження. Так, серед жінок цю позицію зазначили 38,68 %, а серед чоловіків – 31,58 %.

Результати дослідження свідчать про поширеність в університетському середовищі стереотипу щодо розподілу соціальних ролей після народження дитини. Так на запитання «Уявіть ситуацію, що в студентській сім'ї народилася дитина. Хто з подружжя, на Вашу думку, повинен поступитися (перевестися на заочне відділення, взяти академічну відпустку, кинути навчання)?» були отримані такі відповіді: 39,56 % опитаних вважають, що саме дружина повинна пожертвувати навчанням заради новонародженої дитини, тоді як таку роль для чоловіка відводять лише 9,34 % опитаних.

До рішення про можливість рівного поділу обов'язків та пошук необхідного балансу схиляються лише кожен четвертий з опитаних.

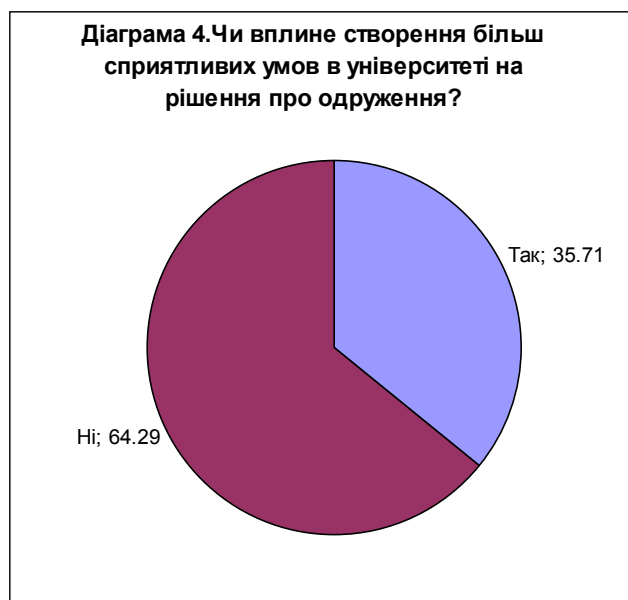
Так, 26,37 % вважає, що ніхто не повинен жертвувати навчанням, а обоє у парі можуть поєднувати як навчання, так і виховання дитини.

Поряд із цим можемо говорити і про визнання респондентами досить високих ризиків для студентських сімей, пов'язаних із народженням дитини під час навчання: 13,74 % вважають, що взагалі не потрібно народжувати, доки не закінчиш навчання, а 10,99 % - що заради дитини доведеться обом відмовлятися від навчання.

При цьому вік та досвід частіше схиляють респондентів до твердження, що саме дружина повинна взяти на себе основний тягар та пожертвувати навчанням заради дитини. Так, аспіранти та співробітники значно частіше зазначають, таку позицію (43,1 і 44 % відповідно проти 28,57 % студентів).

До речі, саме у викладацькому середовищі (а це найстарша за віком категорія) виявлено найменше тих, хто вважає, що народжувати взагалі не потрібні (12 %). І це при тому, що ці респонденти частіше вважають, що сімейні обов'язки та народження дитини заважають навчанню.

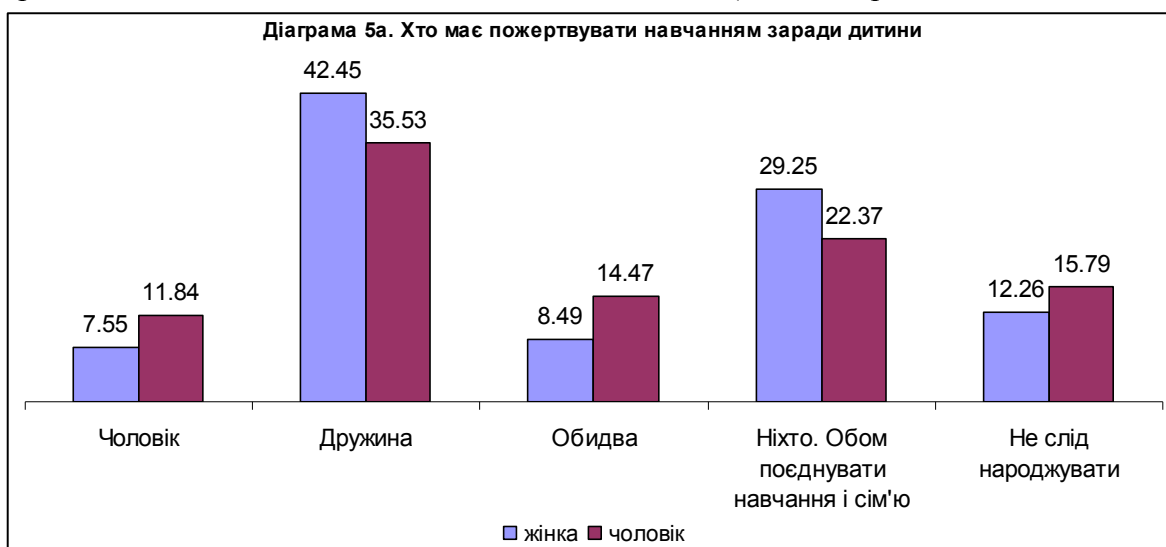
Студентське середовище є менш стереотипизованим. У цій групі чоловіки майже вдвічі частіше зазначають, що пожертвувати навчанням повинен чоловік (14,29 % проти 8,62 % аспірантів та 6,67 % викладачів і співробітників). Можливо, така позиція



пояснюється і відсутністю реального досвіду (Діаграма 5а). Адже така сама кількість студентів (14,29 %) дотримується і більш радикальної точки зору, вважаючи, що після народження дитини обом студентам доведеться перевестися на заочне відділення, взяти академічну відпустку чи кинути навчання. У групах опитаних аспірантів та співробітників ці показники становлять 13,79 % та 6,67 % відповідно.

Стосовно можливості пошуку балансу між навчанням та доглядом за дитиною, то до цього варіанта частіше схиляються викладачі та співробітники (30,67 %). Друга позиція у студентів (28,57 %), що можна вважати досить позитивним з точки зору завдань та ризиків проекту. А от аспіранти досить скептичні у цьому питанні – лише 18,97 % зазначили необхідність і можливість пошуку балансу та поділу обов'язків по догляду за дитиною між обома батьками.

Досить цікавими з точки зору вкоріненості гендерних стереотипів є і результати відповідей опитаних чоловіків та жінок. Адже саме жіноча половина респондентів більш активно схиляється до позиції, що при народженні дитини поступитися (перевестися на заочне відділення, взяти академічну відпустку, кинути навчання) повинна саме дружина (42,45 % проти 35,53 % чоловіків). У той самий час жіноча частина частіше схиляється і до компромісного варіанту, зазначаючи, що ніхто не повинен приносити жертви, а потрібно поєднати навчання із сімейними обов'язками (29,25 % проти 22,37 % чоловіків).



У той самий час, наведені у Діаграмі 5а показники не дають підстав для однозначних висновків, а скоріше демонструють не лише вкоріненість стереотипів, але й певну строкатість позицій, особливо чоловічої частини респондентів. Оскільки вони частіше висловлюються і за необхідність саме їм поступитись навчанням, і переважають серед тих, хто вважає, що взагалі не потрібно народжувати дитину, доки не закінчиш навчання або ж обирає найбільш песимістичний варіант, що обоє батьків повинні поступитися після народження дитини (перевестися на заочне відділення, взяти академічну відпустку, кинути навчання).

Відповіді на запитання: **«Чи виникали у Вас проблеми, пов'язані з можливістю навчатися/працювати після створення сім'ї/народження дитини?»**, дозволяють простежити загальні оцінки студентами та співробітниками як створених умов, так і готовності колективу та адміністрації до сприйняття цієї категорії студентів та співробітників.

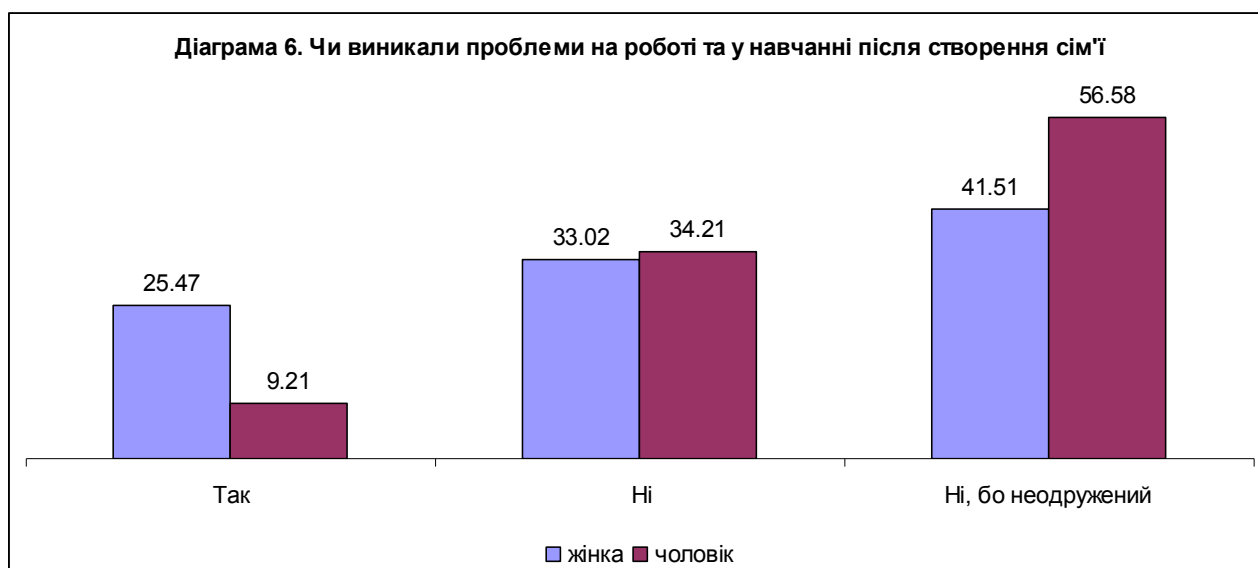
У цілому ситуацію можна оцінити як позитивну. У 18,68 % виникали проблеми у навчанні або роботі після створення сім'ї (народження дитини), 33,52 % взагалі не відчували таких труднощів. А 47,8 % опитаних зазначили, що вони не одружені, тому у них також не виникало жодних проблем у навчанні/роботі, пов'язаних з сім'єю.

Таким чином, якщо ми подивимося на показники лише сімейних респондентів, то вони будуть більш критичними, адже близько половини одружених відчували труднощі. При цьому співробітники частіше зіштовхуються із труднощами на роботі/навчанні після

створення сім'ї (народження дитини) – 26,67 % співробітників проти 16,33 % студентів та 10,33 % аспірантів. Можливо тому, що їм самим доводиться нести цей тягар і вирішувати проблеми, не покладаючись на батьків, як це роблять студенти чи аспіранти.

Щоправда, як показує подальший аналіз, не завжди ці труднощі і проблеми мали безпосередній зв'язок з організацією навчання/роботи та створенням додаткових умов в університеті.

У будь-якому випадку результати опитування (див. Діаграму 6) з цього питання свідчать про ознаки гендерної нерівності, адже жінки втричі частіше зазначають, що мали проблеми, пов'язанні з можливістю навчатися/працювати після створення сім'ї / народження дитини (25,47% проти 9,21% чоловіків).



Як бачимо з Діаграми 7, ті, хто зіштовхувалися з певними труднощами під час навчання/роботи після створення сім'ї зазначили найбільш поширені труднощі: браку часу (18,68%), браку грошей (10,44%), нестача допомоги у догляді за дитиною (6,59%).

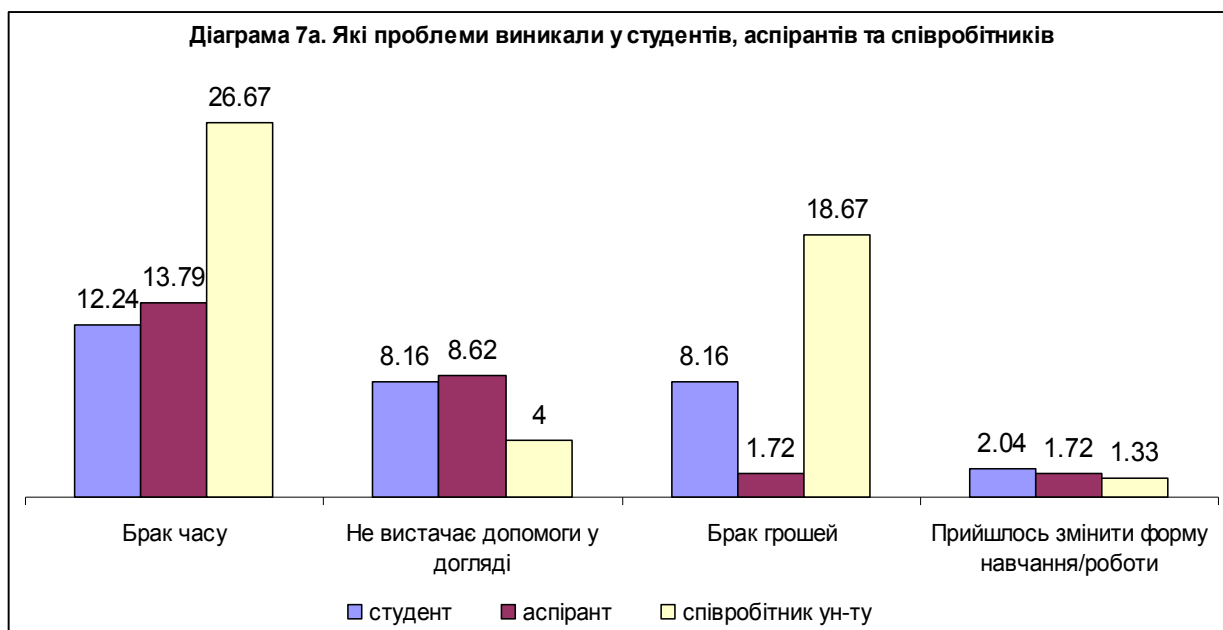
Зазначимо, у категорії «Не було проблем» зафіксовані і відповіді тих, хто ще не одружений і не має сімейних зобов'язань.

Для порівняння – у 2011 році сімейні студенти також виділяли як найбільш актуальні питання часу та грошей, правда, у дещо іншому співвідношенні (69,77 % - фінансові проблеми і 39,71 % - брак часу).



На Діаграмі 7а відображено перелік проблем, які найчастіше виникали у представників різних груп опитаних та співвідношення гостроти цих проблем. Як бачимо, викладачі та співробітники найгострішою проблемою, пов'язаною з можливістю

навчатися/працювати після створення сім'ї/народження дитини називають брак часу (26,67 %) та нестачу грошей (18,67 %). У той час як для інших категорій (студентів та аспірантів) ці проблеми мають менший рівень гостроти. Можна допустити, що певну частину цієї «гостроти» студенти та аспіранти перекладають на батьків та родичів.



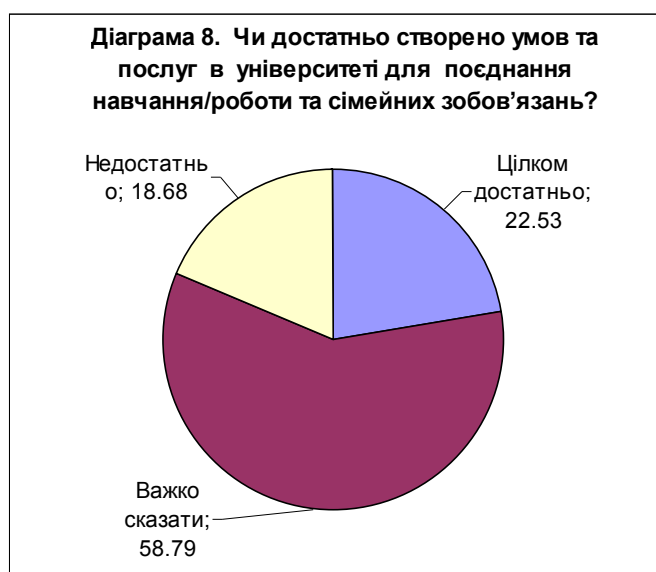
Досить цікавими є і результати аналізу гендерної складової цього питання. Так, опитані жінки частіше зазначають, що основною проблемою, пов'язаною з можливістю навчатися/працювати після створення сім'ї/народження дитини для них був брак часу (25,47 % проти 9,21 % чоловіків). Саме тому 2,83 % жінок (і жодному з чоловіків) довелося змінити форму навчання чи роботи. Жінки також удвічі частіше називають проблемою нестачу грошей (13,21 % проти 6,58 % чоловіків). Натомість чоловіки (загалом по масиву) частіше зазначають, що жодних проблем не було (78,95 % проти 52,26 % жінок).

Результати дослідження дають можливість простежити оцінки студентами, аспірантами та викладачами і співробітниками створених в університеті умов, додаткових послуг та заходів для успішного поєднання

навчання/роботи та сімейних зобов'язань. Діаграма 8 свідчить, що більшість опитаних не змогли дати однозначної оцінки. Можна допустити, що ці умови та послуги поки що не набули актуальності для більшості опитаних через їх теперішній статус. В той самий час така інформація є корисною для команди проекту, оскільки дозволить коригувати роботу як у бік більш активної промоції ініціативи, так і у бік розширення спектра послуг.

22,53 % опитаних стверджують, що у СумДУ створені цілком достатні умови для такого поєднання, 18,68 % – недостатньо, а 58,79 % – не визначилися.

Проте ще більш показовими можна вважати результати відповідей на це питання респондентів, які мають дітей: 31,08 % опитаних цієї групи вважають, що в університеті



створено достатньо умов та послуг для успішного поєднання навчання/роботи та сімейних зобов'язань.

При цьому співробітники та викладачі частіше зазначають, що додаткових умов, послуг та заходів для успішного поєднання навчання/роботи та сімейних зобов'язань в університеті створено достатньо (33 %), тоді як студенти та аспіранти оцінюють стан справ більш стримано (22,45 % та 8,62 % відповідно). Серед аспірантів зафіксовано найбільший показник тих, хто не зміг визначитися з цього питання (72,41 %).

Істотних розбіжностей у позиціях опитаних чоловіків та жінок з цього питання дослідження не виявило.

Відповіді респондентів на питання анкети «Які умови могли б сприяти тому, щоб

Ви успішно поєднували навчання/роботу та сімейні зобов'язання?», свідчать швидше про їх готовність самостійно справитись з існуючими проблемами за умови надання більшої свободи в організації власної роботи чи навчання (Діаграма 9):

Так, на думку опитаних успішному поєднанню навчання/роботи та сімейних зобов'язань сприяли б вільний графік роботи чи навчання (48,35%), наявність дитячого садочка (25,27 %), індивідуальні завдання (23,08 %), допомога по догляду за дитиною та краще ставлення викладачів (по 21,43 % відповідно), підтримка профкому (19,23 %), кращі умови в гуртожитку (17,58 %).

У таблиці 1 наведені особливості оцінок різних груп опитаних. Зокрема, відображено перелік умов, які могли б сприяти тому, щоб успішно поєднувати навчання/роботу та сімейні зобов'язання відповідно до контингенту.

Таблиця 1. Які умови могли б сприяти тому, щоб Ви успішно поєднували навчання/роботу та сімейні зобов'язання?

	Вільний графік	Індивід. завдання	Краще ставлення викладачів	Допомога у догляді	Дитячий садочок	Кращі умови в гуртож.	Конс. пункти	Підтр. проф-кому	Сімейні свята	Інше
Студенти	61.22	26.53	26.53	22.45	14.29	22.45	2.04	16.33	2.04	8.16
Аспіранти	51.72	27.59	20.69	15.52	24.14	20.69	6.9	20.69	1.72	6.9
Співроб., викладачі	37.33	17.33	18.67	25.33	33.33	12	6.67	20	8	5.33

Як бачимо, студенти та аспіранти частіше вважають, що успішному балансу сприяли б вільний графік навчання та індивідуальні завдання, а викладачі та співробітники, серед яких більше тих, хто вже має дітей, частіше наголошують на необхідності дитячого садочка, допомоги у догляді та консультаційної підтримки. Цікаво, що саме співробітники та викладачі набагато частіше вказують на значущість сімейних свят, очевидно маючи нестачу спілкування.

Варто зазначити, що отримані результати серед опитаних студентів повністю відображають тенденцію, яка була зафіксована у цій групі і у 2011 році. Так, серед умов, які сприяють поєднанню навчання із смейними обов'язками, студенти виділяли перш за все вільний графік відвідування занять (44,19 %), краще ставлення викладачів (19 %), виконання індивідуальних завдань (13,95 %).



Оскільки наявність у співробітників чи студентів дитини істотно змінює структуру їх потреб та проблем, наведемо результати за цією групою респондентів окремо. Як бачимо з Діаграми 9а, з точки зору респондентів із дітьми успішно поєднувати навчання/роботу та сімейні зобов'язання їм дозволить перш за все вільний графік, садочок та допомога у догляді за дитиною. При цьому значущість двох останніх позицій виросла порівняно з оцінками по масиву в цілому.

Отже, можемо зробити попередній висновок про правильність курсу університету на створення підтримувальних умов. Перш за все у частині забезпечення індивідуальних графіків та дистанційної форми навчання, а також створення Кімнати для батьків з дітьми. Адже тенденції такі, що затребуваність цих послуг зростатиме.

На думку респондентів, у СумДУ необхідно обладнати такі елементи дружньої до сімей інфраструктури, як: 46,41 % – Кімната по догляду за дитиною; 34,81 % – аніматори, няня; 32,04 % – простір для дитячого дозвілля; 29,83 % – дитячий майданчик; 15,47 % – пандус для дитячих візочків; 14,92 % - дитяче меню у їдальні (Діаграма 10). Зазначимо, опитані могли фіксувати декілька варіантів, тому загальний показник перевищує 100 %.

Для порівняння наведемо показники 2011 року. Серед змін, які варто здійснити в університеті для підтримки студентських сімей, найбільш актуальними опитані студенти вважали більш дієву підтримку з боку студентського профкому університету (52,94 %), покращання умов проживання сімей у гуртожитку (29,41 %) та створення дитячого садочка при університеті (29,41 %). Серед менш актуальних завдань студенти зазначають забезпечення консультативної підтримки, створення спеціальних структур у студентському самоврядуванні та організацію сімейних свят для покращання сприйняття сімейних студентів. Опитані також могли фіксувати декілька варіантів, тому загальний показник перевищує 100 %.

Як бачимо, за два роки значно знизилися показники очікувань стосовно студентського профкому, вимоги щодо умов проживання у гуртожитках, проте залишились актуальними питання дитячого садочка.

Відповідаючи на запитання **«Якими елементами дружньої до сімей інфраструктури необхідно оснастити університет?»**, респонденти також акцентують увагу перш за все на допоміжних у догляді за дитиною елементах. Так, незважаючи на те, що більшість елементів інфраструктури наявні в СумДУ, студенти, аспіранти та співробітники університету зазначають необхідність розбудови дружньої до сім'ї інфраструктури.

Це можна пояснити перш за все територіальною розсосередженістю корпусів університету, яка сьогодні не практично виключає можливість користуватися послугами Кімнати для батьків з дітьми студентам та співробітникам Медичного інституту.

При цьому жінки частіше підкреслюють наявність у такій інфраструктурі простору для дитячого дозвілля, спеціального дитячого меню у їдальні та дитячого майданчика для ігор на свіжому повітрі. А чоловіки частіше вказують на важливість Кімнати по догляду за дитиною, місць для паркування дитячих візочків.





Досить цікавим і важливим для формування відповідної атмосфери та позитивного сприйняття ідеї дружності до сім'ї є аналіз результатів опитування з цього питання у групах респондентів, які мають дітей, та тих, хто їх не має взагалі або ж планує народження. Цікавим є якраз практично повна збіжність точок зору і рівня актуальності окремих елементів у всіх групах опитаних.

Попередній аналіз результатів (див. Діаграма 9) підтверджує актуальність питання щодо необхідності впровадження системи гнучкого графіка для осіб із сімейними зобов'язаннями. Зображені на Діаграмі 11 результати відповідей на запитання: **«Чи маєте/мали Ви бажання продовжувати навчатися/працювати вдома кілька годин на день під час відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами та для догляду за дитиною?»**, також свідчать, що кожен другий респондент хотів би продовжувати навчання (або працювати вдома) кілька годин на день під час відпустки у зв'язку з вагітністю та по догляду за дитиною. Це значний показник, який за наявності (створенні) підтримувальних умов дозволяє університету зберігати контингент як студентів, так і співробітників.

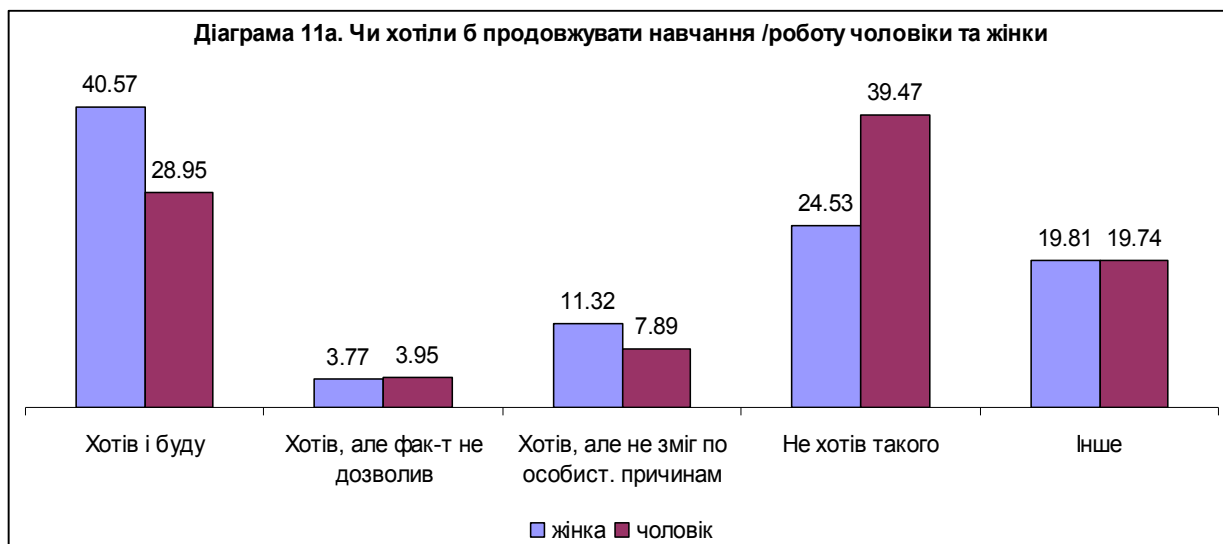


При цьому отримані результати відображають як готовність самих респондентів, так і певні організаційні проблеми, які стримують сьогодні готовність і спроби досягти балансу між сімейними та виробничими обов'язками.

Так, кожен третій опитаний (35,71 %) має бажання поєднати сім'ю і роботу/навчання і впевнені, що вони це зможуть. Ще 3,85 % хотіли б поєднати, але фактично не матимуть такої змоги (мали таке бажання, але керівництво факультету не давало (не дає) згоди на це), а 9,89 % хотіли б досягти такого балансу, але не матимуть такої змоги з особистих причин.

Таким чином, лише 30,77 % опитаних не хочуть поєднати навчання/роботу із сім'єю і під час відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами та по догляду за дитиною схильні повністю присвятити себе сімейним справам.

З точки зору забезпечення гендерної рівності і готовності до кроків у цьому напрямку цікавими є результати відповідей чоловіків та жінок на це питання.



Так, жінки набагато частіше фіксують бажання і готовність досягти балансу між сімейними та виробничими обов'язками. 40,57 % опитаних жінок зазначили, що вони мали і мають таке бажання і продовжують (продовжували) навчання або роботу вдома кілька годин на добу під час відпустки у зв'язку з вагітністю та по догляду за дитиною. Цікаво що і чоловіки при загальних нижчих показниках також досить активно підтримують таку позицію. Хоча саме чоловіки істотно переважають серед тих, хто взагалі не має такого бажання (за інформацією інтерв'юєрів значна частина коментарів за цим пунктом стосувалася саме неготовності чоловічої частини брати зобов'язання на себе та йти у декретну відпустку).



Зазначимо, що аспіранти та співробітники впевненіші у своїх можливостях поєднати навчання та сімейні зобов'язання (41,38 % аспірантів, 37,33 % співробітників проти 26,53 % студентів), у той час як студенти часто стверджують, що мають таке

бажання, проте вони не мають такої можливості, оскільки керівництво факультету не давало (не дає) згоди на це.

Наведена Діаграма 12 ілюструє відповіді респондентів на запитання «**Вкажіть, якими послугами Центру підтримки сім'ї СумДУ Ви користувалися?**».

Маємо досить високий показник тих, хто у тій чи іншій формі користувався послугами – близько 21 %. Це високий показник для багатотисячної університетської спільноти. Тим більше, що, як зазначалося вище, робота центру є різносторонньою, а корпуси знаходяться далеко один від одного, і не всі послуги доступні кожному члену колективу в однаковому обсязі.

У той самий час такий показник є свідченнями популярності послуг Центру підтримки сім'ї Сумського державного університету і правильності їх орієнтації не лише на сімейних студентів (тобто обмеженої цільової групи), але й на більш широкий контингент користувачів (як сімейних, так і неодружених).

Близько 11 % опитаних користувалися послугами Кімнати для батьків з дітьми, по 3,3 % відповідно – брали участь у конкурсах та користуються сайтом і отримують електронну тематичну розсилку. Ще 2,75 % користувалися консультаційними послугами, а 0,55 % – відвідують гуртки та творчі заняття при Центрі.

52,75 % опитаних взагалі не користувалися послугами Центру, проте зазначають, що він потрібний в університеті.

На особливу увагу заслуговує показник 18,13 % тих респондентів, які зазначили, що нічого не знають про Центр підтримки сім'ї. Таким чином, це є свідченням не лише незацікавленості даної групи респондентів, але й певною прогалиною в інформаційній та промоційній роботі Центру і команди проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ».

Більш детальний аналіз отриманих результатів дозволяє простежити рівень затребуваності послуг у цільовій аудиторії: серед студентів, аспірантів та співробітників, які мають дітей. Як бачимо з Діаграми 12а, відсотки тих, хто не знає про Центр підтримки сім'ї у цій групі на 10 % нижчі і становлять лише 10,81 %. А послугами Кімнати для батьків із дітьми користується майже кожен четвертий з опитаних (22,97 %).

Проте студенти та співробітники з дітьми рідше беруть участь у різноманітних конкурсах та заходах.



Можна простежити й особливості відповідей окремо у групах студентів, аспірантів та викладачів і співробітників. Так, студенти частіше зазначають, що користуються послугами кімнати для догляду за дитиною та отримують консультації, беруть участь у тренінгах. Аспіранти, як правило, беруть участь у конкурсах та користуються інформацією із сайта Центру підтримки сім'ї. Співробітники рівною мірою користуються усіма можливими послугами Центру.

Таким чином, маємо не лише підтвердження затребуваності послуг, але й інформацію щодо бажаної активізації роботи за окремими напрямками. Зокрема, варто посилити інформаційну роботу з популяризації послуг Центру та вивчити питання розширення його послуг для ширшої аудиторії.

Окремий блок питань анкети стосувався існуючих сьогодні у сім'ях респондентів підходів до розподілу сімейних обов'язків та рівня вкоріненості стереотипів.

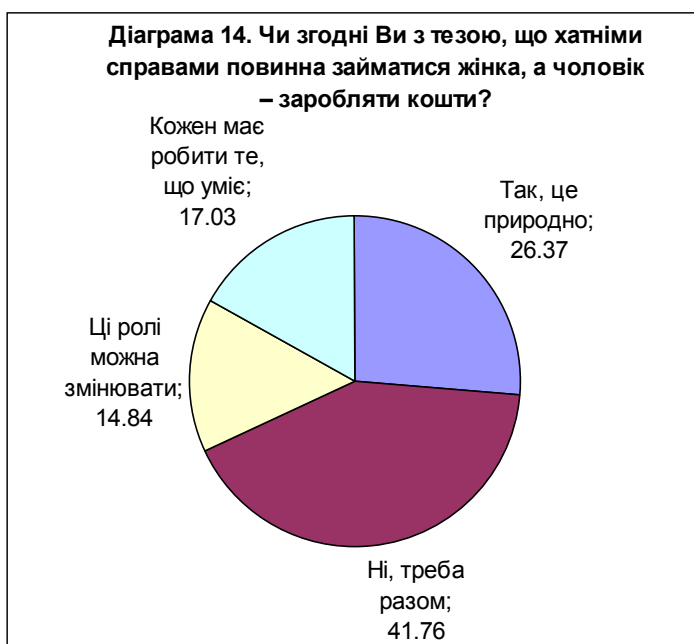
Пропонуючи респондентам відповісти на запитання анкети «**Хто виконує основне побутове навантаження у вашій сім'ї?**», ми закладали можливість фіксації не лише дружини та чоловіка, але ще й батька чи матері, оскільки для частини неодружених студентів саме такий варіант буде найбільш поширеним, фіксуючи одночасно і певні стереотипи з великою ймовірністю повторення сценарію у майбутній власній сім'ї студента.

Результати дослідження свідчать про значне навантаження жінок у сімейній сфері (Діаграма 13). Так, 30,77 % опитаних зазначили, що дружина виконує основне побутове навантаження у сім'ї, ще 21,98 % зізнаються, що їх мама виконує таке навантаження. Чоловіки виконують побутове навантаження у 20,88 % випадках, а батько – 4,4 %. Таким чином, маємо 52,75 % проти 25,28% на «користь» жіночої половини. Якщо ж додати ще близько 20 % жінок, які насправді «сховані» у категорії «Інше» (а це варіанти: «я сама», «бабуся», «домашня робітниця», «тітка»), то маємо цілком традиційну картину подвійного навантаження жінок, яке жодним чином не сприяє активній реалізації на роботі чи у процесі навчання і виключає можливість знаходження успішного балансу.

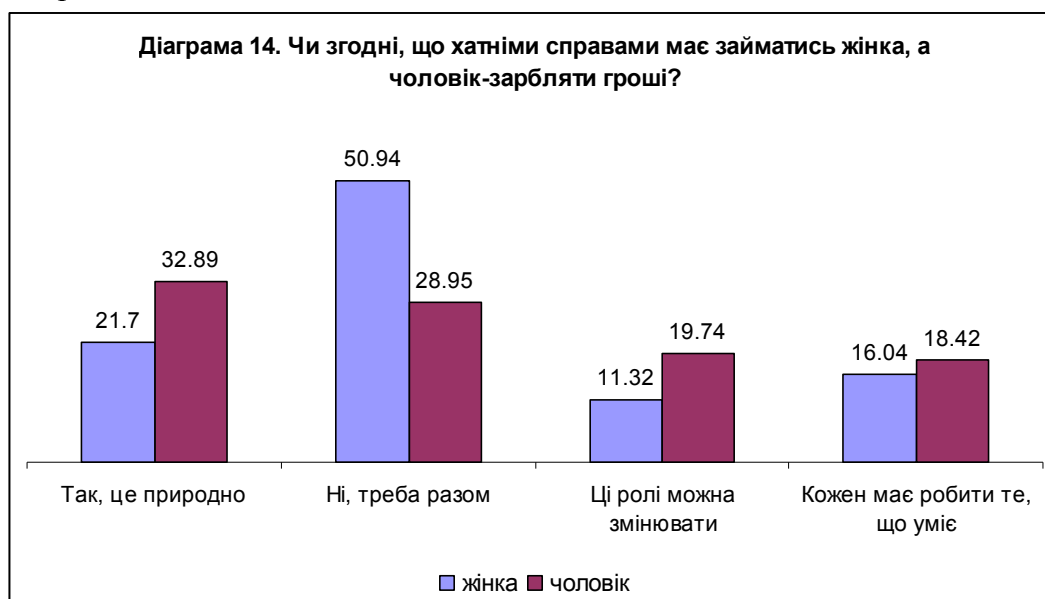
Співробітники зазначають, що основне побутове навантаження у їх сім'ї виконує дружина, а студенти й аспіранти – мама (Діаграма 13а).

Діаграма 14 свідчить про поширеність в університетському середовищі гендерних стереотипів щодо розподілу сімейних зобов'язань між чоловіком та жінкою. На запитання «**Чи згодні Ви з тезою, що хатніми справами повинна займатися жінка, а чоловік – заробляти кошти?**», 26,37 % опитаних погодилися із цією тезою, вважаючи, що це цілком природно. Ще 17,04 % зазначили, що кожен повинен робити те, що уміє. Цю відповідь ми також впевнено можемо відносити до таких, що підтверджують стереотип, оскільки такі аргументи часто є виправданням власної поведінки під виглядом того, що чоловіки не вміють справлятися із дитиною чи на кухні.

У той самий час можна бачити і позитивні моменти. Адже 41,76 % опитаних зазначили, що хатніми справами потрібно займатися разом, а 14,84 % – ці ролі можна змінювати.



Більш детальний аналіз результатів дослідження дозволяє простежити і особливості оцінок опитаних чоловіків та жінок. Як бачимо з Діаграми 14а, саме чоловіки частіше вважають природним, що вони повинні заробляти гроші, а жінки – займатися хатніми справами.



У той самий час жінки істотно переважають серед тих респондентів, хто вважає, що всі сімейні обов'язки необхідно виконувати разом (50,94 % проти 28,95 % чоловіків). Чоловіки також частіше схиляються до позиції, що домашні ролі можна змінювати (19,74 % проти 11,32 % жінок).

Звичайно, отримані результати не дають підстав для однозначного висновку, все-таки можна простежити певне тяжіння чоловічої частини респондентів до чіткого закріплення домашніх ролей (хоч і при певній ротації), а жінки хотіли б виконувати домашню роботу разом, що, з нашої точки зору є більш прийнятним для формування позитивного клімату, взаєморозуміння і подолання гендерних стереотипів.

Підсумовуючи, зазначимо, що проведене опитування студентів, аспірантів та співробітників підтверджує висунуту на початку реалізації проекту гіпотезу стосовно можливості поєднання роботи/навчання та сімейних обов'язків.

Відповіді респондентів на запитання анкети **«Які умови могли б сприяти тому, щоб Ви успішно поєднували навчання/роботу та сімейні зобов'язання?»**, свідчать швидше про їх готовність самостійно впоратися з існуючими проблемами за умови надання більшої свободи в організації власної роботи чи навчання. Саме тому порівняно з даними опитування 2011 року значно зменшуються очікування щодо допомоги профкому та більш поблажливого відношення з боку викладачів і зростає готовність працювати самим при існуванні певної підтримувальної інфраструктури в університеті.

При цьому отримані результати відображають як готовність самих респондентів до пошуку балансу, так і певні організаційні проблеми, які стримують сьогодні готовність і спроби досягти балансу між сімейними та виробничими обов'язками.

Після створення сім'ї або народження дитини опитувані найчастіше стикалися із труднощами, пов'язаними із плануванням часу, можливостями гнучкого графіка та потребами у допомозі по догляду за дитиною. Варто наголосити, що вирішення зазначених труднощів не пов'язане із необхідністю залучення значних фінансових коштів університетом. Для цього необхідним є оптимальний перерозподіл функціональних обов'язків та створення системи механізмів для надання гнучкого графіка особам із сімейними зобов'язаннями.

Більшість опитаних студентів не готова жертвувати власними інтересами і навчанням у випадку народження дитини, сподіваючись, що це зробить партнер. І лише біля третини опитаних вважають доцільним і можливим поєднання навчання і батьківства

або ж готові ділити ці клопоти порівну. При цьому лише 30,77 % опитаних не хочуть поєднувати навчання/роботу із сім'єю під час відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, але жінки активніше висловлюються за готовність поєднувати відпустку по догляду за дитиною з роботою чи навчанням.

Поєднання навчання в університеті та виконання сімейних обов'язків є проблемою перш за все для жінок, особливо для молодих мам, які несуть на собі основний тягар і частіше жертвують навчанням – переводяться на заочне відділення чи беруть академічну відпустку.

Найгострішими проблемами для студентських сімей є низький матеріальний рівень, дефіцит вільного часу. Тоді як для сімей з дітьми найгострішим є питання догляду та виховання дитини.

Опитані студенти, аспіранти, викладачі також вважають необхідним створення додаткових умов для осіб з дітьми у ВНЗ та вважають доцільним більш позитивне ставлення до сімейних студентів з боку викладачів. З метою підтримки студентських сімей в університетах варто створити додаткові сприятливі умови, дитячі садочки та ігрові майданчики та розширити при університетах сферу послуг для сімей.

Навіть при існуванні сьогодні у СумДУ відповідної підтримуючої інфраструктури, опитані не вважають її достатньою. Не всі знають про існування Центру підтримки сім'ї та не всі мають можливість користуватися його послугами. Таким чином, існує необхідність, з одного боку, посилити інформаційну кампанію з популяризації послуг Центру, а з іншого – розширення перелік послуг та зробити їх доступними для ширшої аудиторії.

При позитивному в цілому ставленні респондентів, у тому числі студентства, до створення сім'ї, більшість з них перебуває у полоні стереотипів стосовно розподілу ролей та відповідальності, особливо у випадках, коли молода сім'я має дитину. Тому подальша робота та над створенням гендерно-чутливого середовища та руйнуванням стереотипів є актуальною.

Висновки: від першого досвіду до дорожньої карти

Сумський державний університет є сьогодні в Україні першим і єдиним університетом, який позиціонує себе як Family-Friendly University. Ця позиція підтверджується як на рівні принципової позиції керівництва і її закріплення у нормативній базі, зокрема, у Концептуальних засадах діяльності, стратегії розвитку на 2010-2020 роки та Кодексі корпоративної культури, так і на рівні формування необхідної організаційної та кадрової структури, а також безпосередньої повсякденної діяльності.

У той самий час упровадження ініціативи, як і будь-яка справа, що реалізується вперше, вимагає багато уваги та супроводжується організаційними труднощами, проблемами в налагодженні комунікацій, у подоланні песимізму і упередженості. Можливо саме цього рівня перешкоди і зумовили ситуацію, коли сьогодні лише поодинокі компанії в Україні декларують і забезпечують практики балансу між роботою і навчанням. Ми вважаємо, що однією з причин цього є недостатня поінформованість щодо таких практик і неготовність керівництва до впровадження соціально орієнтованих підходів.

Саме тому у посібнику так багато уваги приділялось питанням інформаційно-просвітницької роботи та промоції ініціативи.

Вважаємо доцільним зазначити, що впровадження ініціативи у повсякденну діяльність університету поєднує в собі одночасно як наукову, так і практичну складові. Розроблена нами модель «Університет, дружній до сім'ї», яка окреслює шляхи і можливості адаптації структури університету до потреб сучасної сім'ї, жінки (студентки, академічної чи неакадемічної співробітниці), інших осіб, які мають сімейні зобов'язання, а також умов забезпечення довгострокового функціонування цієї моделі у вищому навчальному закладі, розроблялась якраз на основі практичних кроків по досягненню такої адаптації. Оскільки багаторічний досвід провідних європейських та американських університетів показує шлях і перспективи, проте не може бути використаний у повному обсязі із-за обмежених на сьогодні матеріально-технічних та фінансових ресурсів більшості українських університетів, а також із-за певної психологічної неготовності керівництва ВНЗ до рішучих і системних кроків у цьому напрямку.

Таким чином, досвід, у тому числі і власний, виступав основою для формування моделі, а модель дозволяла краще систематизувати і побудувати повсякденну роботу. А у поєднанні практичної та наукової складової, що є природним для університетського середовища, сформувались команда, відповідна соціально-психологічна підтримка і організаційно-комунікаційна структура.

Сьогодні команда Сумського державного університету вважає своїм основним досягненням саме об'єднання зусиль всього колективу над вирішенням соціально-орієнтованих завдань. Адже лише у такому колективі можливим є створення умов для творчості і наукового пошуку, професійного зростання і впевненості у завтрашньому дні. А впровадження принципів дружності до сім'ї додає у скарбничку університету додаткову позитивну складову.

Досвід впровадження ініціативи у СумДУ показав принципову неможливість «втримати» її виключно в межах університету. З самого початку її ідеї та цінності, будучи універсальними за своєю природою, тяжіли до виходу за межі університетської спільноти – у школи, коледжі, на міські площі і вулиці, у владні кабінети та сесійні зали, де цінності та принципи ініціативи реалізувались і поширювались у вигляді конкретних практик і заходів – від подарованої мамі листівки до наукової розробки і експертного висновку до обласної цільової програми. Власне, саме тому ми сьогодні говоримо про розширену ініціативу «Університет, дружній до сім'ї».

Розширена ініціатива демонструє не лише ті принципи та підходи, які має реалізувати і реалізує конкретний університет, створюючи сприятливі умови для поєднання сімейних та виробничих/навчальних обов'язків та забезпечуючи гендерну рівність. Розширена ініціатива це:

- нові перспективи розвитку університету у напрямку поширення європейських цінностей та співпраці з громадою у вирішенні соціально орієнтованих завдань;
- розробка моделі та принципів, які можуть бути застосовані у інших ВНЗ та на підприємствах, установах і забезпечать практичну реалізацію гендерної рівності;
- створення мережі університетів, які визнають декларовані ініціативою цілі та цінності і роблять кроки по впровадженню їх у навчальну та позанавчальну діяльність;
- формування гендерно-чутливого інформаційного та навчального простору, який сприятиме гендерній рівності та професійній самореалізації жінок, плідному поєднанню професійних/навчальних та сімейних обов'язків;
- можливість застосування розроблених на основі досвіду провідних університетів та власного досвіду СумДУ практик та підходів для координації діяльності вишів по формуванню гендерно-відповідальної поведінки молоді;
- формування в процесі взаємодії та обміну досвідом на базі університетів України мережі експертів з питань впровадження дружніх до сім'ї підходів, що з часом приведе до розробки та впровадження відповідних стандартів та формування системи незалежного гендерного аудиту;
- формування в перспективі нового виміру соціальної політики, заснованої саме на принципах дружності до сім'ї та корпоративної соціальної відповідальності.

Зазначаючи ці позиції, ми виходимо не з далекої перспективи, а з узагальнення досвіду багатьох університетів України, які у своїй повсякденній практиці вже реалізують деякі складові ініціативи, висловлюючи потенційну готовність до розширення такої діяльності. Про це свідчить і значний інтерес до досвіду Сумського державного університету, який представники ВНЗ більшості областей демонстрували під час конференції у вересні 2013 року. Про це свідчить і готовність більше ніж 50 університетів долучитись до проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями студентками у ВНЗ» та працювати над впровадженням його підходів.

Сьогодні ми з впевненістю можемо говорити про створену мережу проекту та ініціативи. На офіційному сайті проекту ця мережа існує у вигляді інтерактивної карти, на якій зазначені ВНЗ, котрі висловили бажання і готовність співпрацювати, їх координати та адреси для спілкування (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/info.html?id=10:partneri-proektu-ta-benefitsiari&catid=13>). Така карта не лише демонструє тенденцію ініціативи до поширення, а й виступає додатковим механізмом налагодження комунікацій між однодумцями, що ніколи не буває зайвим при реалізації нової справи.

Варто зазначити, що кроки по розширенню ініціативи були б неможливими без активної підтримки громадських організацій та ЗМІ. Ми окремо наголошуємо на необхідності налагодження такої співпраці як необхідної умови впровадження ініціативи як на рівні окремого університету, так і на рівні поширення ідей та цінностей ініціативи за його межі. У Сумському державному університеті – це перш за все підтримка з боку профспілкового комітету та студентського самоврядування. Окремий напрям роботи – це налагодження комунікацій з організаціями та структурами за межами університету. Мова йде не про інші ВНЗ, а про органи влади та самоврядування.

Так, відносини між СумДУ та органами державної влади в рамках цілей та завдань ініціативи можна розцінити як організовану плідну співпрацю. З боку бенефіціарів проекту – Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України отримано підтримку ще на етапі підготовки проектної пропозиції. Ці інституції сприяли виконанню СумДУ вимоги щодо реєстрації проекту в Міністерстві економічного розвитку і торгівлі України, а також поширюють інформацію про проект через власні інформаційні джерела, надають матеріали для підготовки посібників допомагають у налагодженні контактів з іншими університетами. З боку Сумської обласної державної та міської адміністрації отримано схвальну оцінку та підтримку проекту. А заступник голови ОДА та представники Управління освіти і науки, Управління молоді та спорту Сумської ОДА неодноразово брали участь у засіданнях «круглого

столу», конференціях, семінарах в рамках проекту, наголошуючи на важливості впровадження його складових для покращення соціально-економічної та соціально-демографічної ситуації в регіоні та в Україні. Органи державної влади сприяють поширенню ідей проекту і через безпосередню підтримку заходів обласного та міського масштабу, які реалізуються в рамках ініціативи дружності до сім'ї.

Знайдено підтримку проекту з боку місцевої громади. Так, інформація про послуги Центру підтримки сім'ї та розсилка бюлетеню «Сім'я як партнерство» поширюються через Сумські веб-портали, таку інформацію завжди з готовністю розміщують місцеві друковані ЗМІ, а журналісти (до речі, багато з них є випускниками Сумського державного університету) готують спеціальні сюжети, репортажі, інтерв'ю. Таким чином, кроки університету по впровадженню ініціативи мають необхідну інформаційну та організаційну підтримку з боку влади, а ЗМІ допомагають поширювати інформацію та формувати позитивне сприйняття ініціативи з боку широкої громадськості.

Університети, які долучились до мережі, також демонструють сьогодні зацікавлену участь у заходах, які проводяться Сумським державним університетом, ініціюють власні заходи та акції, готують спільні публікації та роблять кроки організаційного характеру, спрямовані на імплементацію окремих елементів ініціативи. Зрозуміло, що така робота супроводжується і певними проблемами та ризиками, до яких можна віднести плинність ВНЗ-партнерів, які погодившись у відповідь на запрошення до співпраці, через деякий час втрачають інтерес та перестають підтримувати партнерські стосунки, у тому числі і через труднощі у реалізації деяких кроків ініціативи. Якраз на цьому етапі і спрацьовує зазначена нами оманлива «простота» ініціативи, яка насправді передбачає комплексність і багатогранність та вимагає системного характеру роботи. У тому числі і серед керівництва та викладачів, і серед широкої громадськості.

Саме тому команда проекту активно працює з університетами, які вже підтвердили наміри працювати і закріпили це відповідними угодами, а також веде у областях постійний пошук нових ВНЗ-партнерів, вмотивованих до співпраці та втілення ініціативи «Університет, дружній до сім'ї». Проводиться інформування партнерів щодо поточних заходів проекту із заохоченням до дистанційної участі у заходах, надаються консультації, ведеться обмін розробками та пропозиціями по формуванню нормативної бази. Проект презентовано академічній громадськості на освітянських конференціях та семінарах: на X регіональному науково-методичному семінарі «Впровадження гендерного підходу у викладання дисциплін соціально-гуманітарного циклу у ВНЗ м. Суми та регіону» (Сумський державний педагогічний університет ім. А.С.Макаренка); на III Міжнародній науково-практичній конференції «Гендерна політика міст: історія та сучасність» (Харківський національний університет міського господарства ім. А. Н. Бекетова); на Всеукраїнському науково-практичному семінарі «Інновації та найкращі практики гендерної освіти», організаторами якого виступили НТУУ «Київський політехнічний університет», Всеукраїнська мережа центрів гендерної освіти при ВНЗ, Фонд імені Фрідріха Еберта, представництво в Україні.

З метою поширення інформації про проект розміщено банери проекту, інформаційні повідомлення та посилання на проект на сайтах ВНЗ-партнерів. І ми висловлюємо щиру вдячність за підтримку у цьому процесі нашим партнерам – Всеукраїнській мережі центрів гендерної освіти при ВНЗ та представництву фонду ім. Фрідріха Еберта.

На допомогу нашим партнерам і всім зацікавленим готуються і наші посібники, які покликані полегшити перші кроки та уникнути труднощів та ризиків на шляху впровадження ініціативи або її окремих елементів. Сподіваємось, корисними для формування команди та реалізації конкретних кроків в напрямку впровадження ініціатив будуть і спеціальні тренінги, які в рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями студентками у ВНЗ» за підтримки Європейського Союзу вже заплановані і будуть проведені у всіх областях України впродовж 2014-2015 років.

В цілому ж команда проекту сподівається на широку підтримку цілей та цінностей ініціативи в усіх областях – як у науковому та освітньому середовищі, так і на рівні місцевої влади. Адже у її розширеному форматі ініціатива «Заклад, дружній до сім'ї» передбачає, окрім створення дружніх до сім'ї умов безпосередньо у своєму університеті, проведення організаційних та просвітницьких заходів з метою поширення та контролю ефективності впровадження ініціативи в інших установах та організаціях. Тому в перспективі доцільним буде створення регіонального чи всеукраїнського організаційно-методичного центру, який об'єднуватиме експертів (тренерів) з планування та діяльності ініціативи. З поширенням ініціативи серед інших закладів експерти (тренери) зможуть розробити та забезпечити цілісну систему навчання, проведення оцінки та переоцінки закладів на відповідність статуту «Заклад, дружній до сім'ї». Це дозволить дотримуватись у проведенні даної роботи науково-обґрунтованих гендерно-чутливих підходів. І без активної і зацікавленої участі університетів ця робота в принципі не видається можливою.

Таким чином, проведений аналіз досвіду Сумського державного університету з упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» дозволяє ствердитись у висновку, що така діяльність не лише не суперечить місії сучасного університету, а навпаки – виступає яскравим свідченням соціальної відповідальності вищого навчального закладу, який має демонструвати всьому суспільству кращі зразки для наслідування.

Література

1. Авдеева Л. Н. Психолого-педагогическое сопровождение студенческой семьи [Электронный ресурс] / Л. Н. Авдеева: автореф. дис. ... канд. пед. наук... 13.00.08. : Астрахань, 2009. – Режим доступа: www.aspu.ru/images/File/autorefs/2009/Avdeyeva.doc
2. Баланс між навчанням і сім'єю: можливості забезпечення у вищих навчальних закладах : навчальний посібник [Електронний ресурс]/ за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : РА «Хорошие люди», 2013. – Режим доступу до джерела: http://leleka.sumdu.edu.ua/images/docs/_new%203.pdf
3. Баланс між роботою та сім'єю в Україні: нова конкурентна перевага для компаній та працівників» [Електронний ресурс] – Режим доступу до джерела: http://csr-ukraine.org/userfiles/file/5_Work-life%20balance.pdf.
4. Барнетт Р. Осмысление университета (По материалам инаугурационной профессорской лекции, прочитанной в Институте образования Лондонского университета 25 октября 1997 года) [Електронний ресурс] – Режим доступу до джерела: <http://charko.narod.ru/tekst/alm1/barnet.htm>
5. Влияние социальных коммуникаций на престиж регионального вуза [Електронний ресурс]/ под ред. О. В. Шиняевой. – Ульяновск : УЛГТУ, 2009. – 128 с. – Режим доступу: venec.ulstu.ru/lib/go.php?id=2147
6. Дистанційне навчання у СумДУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://dl.sumdu.edu.ua/ua/aboutus/online>.
7. Корпоративна соціальна відповідальність 2005–2010: стан та перспектива розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу до джерела: <http://csr-ukraine.org/doslidjennya.html>
8. Кляпець О. Я. Ларіна Т.О. Підготовка молоді до подружнього життя: Методичні рекомендації. – К.: Міленіум, 2009. – 104 с.
9. Кляпець О. Я. Шлюбно-сімейні настановлення молоді як чинник вибору здорового способу життя / О. Кляпець // Соціальна психологія. – 2005. – № 6 (14). – С. 151–157.
10. Назустріч сім'ї. Збірник кращих практик дружніх до сім'ї ініціатив [Електронний ресурс] / За заг. ред. Н. Світайло, А. Костенко, Ю. Савельєвої. – Суми: Видавництво СумДУ, 2011. – 57 с. – Режим доступу до джерела: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/20390>
11. Сумський державний університет. Офіційний сайт: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://sumdu.edu.ua/ukr/news/>
12. Студентський лелека. Соціальний портрет студентської сім'ї: Аналітичне дослідження [Електронний ресурс] / За заг. ред. Н. Світайло, А. Костенко, Ю. Савельєвої – Суми: Видавництво СумДУ, 2011. – 79 с. – Режим доступу до джерела: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/21709>
13. Сходинки до здоров'я / авт.-упоряд. : В. С. Петрович, О. Ю. Закусило, Н. В. Зимівець та ін. – [3-тє вид., допов. та перероб.] – К. : Наук. світ, 2006. – 109 с.
14. Університет, дружній до сім'ї. Офіційний сайт: [Електронний ресурс] – Режим доступу до джерела: <http://leleka.sumdu.edu.ua/uk>
15. Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навчальний посібник [Електронний ресурс] / за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2013. – 209 с. Режим доступу до джерела: <http://leleka.sumdu.edu.ua/uk/2013-02-26-19-54-47/2-uncategorised/35-nashi-publikatsiji.html>
16. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності / Т. П. Цюман // Проблеми педагогічних технологій. – Луцьк : [б. в.], 2004 . – № 3–4. – С. 166–170.
17. Ярская-Смирнова Е. Р. Одежда для Адама и Евы: очерки гендерных исследований / Е. Р. Ярская-Смирнова – М., 2001.

18. America's Most Child-Friendly Universities [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: <http://momaboard.com/general-travel-tips/lifestyle/results-americas-most-child-friendly-universities/>
19. Audit berufundfamilie [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: <http://www.beruf-und-familie.de>
20. Münster University advice centre for staff with children [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: <http://www.uni-muenster.de/en/about/family/>, <http://www.uni-muenster.de/familien/en/beschaefigte/beratung.html>
21. Family Friendly University of Michigan [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: <http://www.provost.umich.edu/faculty/family/mission/index.html>, <http://iha.umich.edu/university-center-child-family>
22. Gender, Diversity and Equality. Training Package on Work and Family [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2>
[w.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm#2)
23. Goban-Klas T. Media i komunikowanie masowe. Teorie i analizy prasy, radia, telewizji i Internetu/ T. Goban-Klas –Warszawa–Kraków: Wydawnictwo naukowe PWN, 1999. – 336 s.
24. Start of the competition "Familie in der Hochschule" [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: <http://www.bosch-stiftung.de/content/language2/html/13856.asp>
25. The Family-Friendly University Audit Scheme <http://www.mh-hannover.de/index.php?id=6382&L=1>
26. Family-Friendly University [Электронный ресурс] – Режим доступа до джерела: http://www.familienservice.uni-freiburg.de/ffu-en/index_html?se
27. Family-Friendly University: Certification <http://www.uni-heidelberg.de/university/family-friendly/>