



Проект фінансується  
Європейським Союзом



Міністерство освіти і науки  
України, Міністерство  
соціальної політики України



Проект виконується  
Сумським державним  
університетом

# Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів

## Навчальний посібник



**Результати ініціативи  
«Університет, дружній до сім'ї»  
та досвід реалізації гендерної  
політики українських  
університетів**

Навчальний посібник

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

ББК : 74.580 (4Укр–4Сум)я73

Р65

**Р65 Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів: навчальний посібник / за заг. ред. Н. Світайло. — Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2015. — 129 с.**

У посібнику «Результати ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та досвід реалізації гендерної політики українських університетів» описано досвід реалізації Сумським державним університетом Всеукраїнського проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах» та впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

На основі узагальнення результатів роботи команди проекту в областях по проведенню семінарів-тренінгів для різних цільових груп та вивчення досвіду діяльності осередків гендерної освіти виокремлюються компоненти гендерної політики університетів та аналізуються шляхи їх впровадження.

Особлива увага приділяється комунікаційній складовій у реалізації гендерної політики університетів та детально аналізується досвід проведення семінарів-тренінгів в областях як з точки зору вивчення досвіду та налагодження комунікацій, так і з точки зору виявлення існуючих проблем та можливих нових напрямків співпраці університетів.

Окремо узагальнено досвід роботи Центру підтримки сім'ї Сумського державного університету по впровадженню дружніх до сім'ї підходів як один з напрямів реалізації гендерної політики в українській вищій школі. Крім того, посібник містить матеріали, які висвітлюють споріднений досвід інших українських та зарубіжних університетів.

Цей посібник адресований керівництву вищих навчальних закладів, науковцям, представникам державної влади та місцевого самоврядування, 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**

**© 2015**

**© Видавництво РА «Хорошие люди», 2015**

# 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
Розділ 1. Проект «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах»: завдання, рівні та етапи реалізації.....	7
Розділ 2. Комунікаційний компонент у реалізації гендерної політики університетів	
2.1. Організаційна складова реалізації проекту в областях .....	12
2.2. Семінари-тренінги в областях: комунікаційний та моніторинговий компоненти .....	16
2.3. Студентське самоврядування: зацікавлена сторона, ресурс чи важіль впливу? ...	22
2.4. Психологічна та соціально-педагогічна підтримка молодих мам-студенток як засіб реалізації гендерної політики .....	25
2.5. Центр підтримки сім'ї СумДУ «Студентський лелека»: досвід, який прагнемо поширити .....	28
Розділ 3. Гендерна політика українських університетів: напрямки та досвід	
3.1. Компоненти гендерної політики університетів: підходи до аналізу .....	35
3.2. Комплекс інформаційних та підтримувальних заходів як складова гендерної політики .....	39
3.3. Гендерний аудит діяльності ВНЗ як новий напрям реалізації гендерної політики...	44
Розділ 4. Моніторинг ініціативи: динаміка оцінок очима користувачів послуг .....	48
Розділ 5. Досвід роботи університетів щодо реалізації гендерної політики.....	69
Висновки .....	120
Література .....	124
Додатки .....	125

## ВСТУП

Розроблення та реалізація ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» є відповіддю на реальні проблеми й потреби, що існують сьогодні в українському суспільстві та в системі вищої школи зокрема. По-перше, модель «Університет, дружній до сім'ї» відповідає стратегічним напрямкам діяльності всього прогресивного людства у сфері гендерної рівності. Принципи такої 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. По-друге, це є свідченням усвідомлення виняткового значення гендерної складової не лише для успішного функціонування системи вищої освіти та кожного університету зокрема, а й у цілому для суспільства, що потребує сьогодні освічених фахівців із чіткими гендерними компетентностями, вмінням аналізувати соціальні процеси, мати навички гендерного аналізу та розуміння важливості впровадження результатів такого аналізу в конкретну професійну діяльність – наукову, управлінську чи бізнесову. По-третє, впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» дозволяє вже сьогодні створити підтримувальні умови для розвитку як студентів, так і викладачів у знаходженні балансу між професійним та сімейним життям, що не видається можливим реалізувати на державному рівні в умовах суспільно-політичної кризи та поширеності гендерних стереотипів.

Основна проблема полягає у нестачі гендерних знань як серед студентів, так і серед викладачів і співробітників університетів, а також у поширеності стереотипів про те, що батьківство заважає успішному навчанню та професійній самореалізації. Внаслідок цього існує недостатній рівень упровадження принципів гендерної справедливості в університетське середовище, а саме необхідним є пошук балансу, який дозволив би студентам, викладачам, співробітникам – чоловікам і жінкам – плідно поєднувати різні сфери соціалізації: навчання чи роботу, створення сім'ї (батьківство), приватне життя, збереження здоров'я. Цей стереотип підсилюється відсутністю умов підтримки сім'ї. Зокрема, не завжди толерантне ставлення викладачів до сімейних студентів, відсутність консультативних пунктів для молодих сімей, сталої системи й традицій соціальної та психологічної підтримки, кімнат тимчасового перебування батьків із дитиною тощо.

«Університет, дружній до сім'ї» – це вищий навчальний заклад, що піклується про потреби всієї університетської спільноти та молоді студентські сім'ї, зокрема, сприяючи досягненню ними життєвої рівноваги між виконанням сімейних та студентських обов'язків. Такий баланс дає можливість людині бути однаково задоволеною своєю участю та роллю у роботі/навчанні й у сім'ї.

Цілями цього навчального посібника є:

– узагальнення досвіду, накопиченого в ході реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» та досвіду впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» у Сумському державному університеті як одного з напрямків реалізації гендерної політики українських університетів;

– надання інформації про останні тенденції, досвід, передові практики й про те, як різні структурні підрозділи університетів можуть сприяти формуванню гендерночутливого середовища у вищому навчальному закладі та сприяти досягненню балансу між професійним і сімейним життям для всіх членів університетської спільноти;

– акцентування уваги адміністрації університетів, науковців, профспілкового активу та студентського самоврядування навколо дієвих та актуальних комунікаційних механізмів і ресурсів, включаючи розроблені в процесі реалізації проекту моделі та практики;

– підвищення рівня поінформованості адміністрації університетів, науковців, профспілок та студентського самоврядування щодо переваг запровадження дружніх до сім'ї підходів, а також допомога основним зацікавленим сторонам у консолідації зусиль, пошуках партнерів щодо вирішення конкретних завдань як на рівні окремих університетів, так і на рівні областей, регіонів;

– розроблення підходів та критеріїв, що дозволяють оцінити умови й перспективи запровадження дружніх до сім'ї підходів окремого університету, оскільки більшість українських ВНЗ помилково вважає власні можливості для запровадження гендерної складової та дружніх до сім'ї підходів досить обмеженими.

В основу навчального посібника, підготовленого авторським колективом у складі Світайло Н. Д. (керівник), Колісник Л. О., Костенко А. М., Павленко А. В., Савельєвої Ю. М., покладено досвід реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ», що реалізується СумДУ за фінансової підтримки Європейського Союзу, зокрема досвід спілкування з колегами із 22 областей України в ході проведення виїзних семінарів-тренінгів на базі провідних українських університетів.

Проведене узагальнення досвіду роботи багатьох ВНЗ у напрямку запровадження елементів дружності до сім'ї дозволяє ствердитися у висновку, що через налагодження системи внутрішніх комунікацій, активне залучення жіночого потенціалу, співпрацю з профспілковими організаціями та студентським самоврядуванням, ініціювання та проведення різноманітних заходів, зокрема просвітницьких, університетська спільнота і адміністрація ВНЗ мають можливість вирішити низку досить складних на перший погляд завдань, а також позбутися хибних стереотипів, пов'язаних із гендерними відносинами. При цьому через імплементацію дружніх до сім'ї підходів у діяльність ВНЗ адміністрація закладів зможе вирішити проблему збереження кадрового, навчального (а надалі – професійного) потенціалу та сформуванню сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, що є актуальним у сучасних умовах.

Автори посібника впевнені, що досвід роботи з запровадження компонентів розробленої моделі дружності до сім'ї може бути корисним не лише для українських університетів під час планування та реалізації заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для поєднання материнства і навчання, а й для органів влади та самоврядування, для бізнесу. Адже реалізація дружньої до сім'ї політики повністю відповідає сучасним тенденціям і є яскравим свідченням соціальної відповідальності будь-якого закладу, зокрема й університету, який повинен демонструвати всьому суспільству кращі зразки для наслідування.

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

## Розділ 1

### Проект «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах»: завдання, рівні та етапи реалізації

Проект «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах» був розроблений і реалізований Сумським державним університетом у рамках тематичної програми Європейської комісії «Інвестуючи в людей». За базові цілі команда проекту ставила поширення практики створення у вищих навчальних закладах України рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками, а відтак – сприяння гендерній рівності. Адже впровадження нових підходів та ініціатив в університетське життя, навчання і виховання студентів на основі високих цінностей та принципів гендерної рівності є реальним кроком до їх імплементації у майбутню професійну діяльність випускників, а отже, і в суспільне життя країни.

Реалізація таких масштабних цілей – забезпечення рівних можливостей для молодих жінок і чоловіків – студенток і студентів, щодо дотримання їх права на навчання, самореалізацію, сімейне життя, здоров'я – передбачалася шляхом упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

Команда проекту ставила низку завдань, серед яких:

- дослідити соціальний портрет студентської сім'ї та чинники, що впливають на прийняття студентами рішення щодо створення сім'ї;
- розробити модель збалансованої поведінки, орієнтованої на досягнення балансу між сім'єю та навчанням/роботою, а також адаптовану до реалій системи вищої освіти модель дружнього до сім'ї університету;
- організувати діяльність студентського самоврядування навколо ініціативи доброзичливості до студентських сімей (створити організаційний комітет);
- культивувати практику звернень студентства до юридичного, психологічного, медичного та пов'язаного з організацією навчання консультування в разі потреби;
- формувати у студентській молоді традиції відповідального ставлення до батьківства;
- формувати та поширювати в університеті організаційні, інформаційні та соціальні механізми, спрямовані на підтримку плідного поєднання студентством навчання з виконанням сімейних обов'язків;
- провести інформаційну кампанію з популяризації практик дружніх до сім'ї ініціатив у ВНЗ.

На жаль, сьогодні в Україні на державному рівні відсутня політика збалансованого поєднання батьками навчальних/професійних обов'язків із сімейними. В Україні діє система соціальних гарантій та захисту материнства, що зводиться, переважно, до матеріального заохочення народжуваності. Але, на думку спеціалістів, це, швидше, створює негативні стимули й не сприяє економічно ефективній поведінці жінок. Державна система підтримки материнства спрямована, швидше, на виключення жінки-молодої матері з економічного, соціального, громадського життя, оскільки передбачається надання їй тривалої відпустки для догляду за дитиною (до 3 років) із мінімальним фінансовим забезпеченням. За період зазначеної відпустки жінка багато втрачає у своїй професійній та соціальній компетентності. Народження дитини нерідко стає причиною соціальної ізоляції та економічної залежності жінки, бо обов'язки щодо догляду за дитиною прокладаються переважно на її плечі, а можливості спілкування значно звужуються. До того ж у країні практично відсутні традиції активного залучення батька до догляду за дитиною, виховання, не говорячи вже про практику виходу чоловіків у відпустку для догляду за дитиною. Ініціатив від регіонів та громад



стосовно підтримки матерів майже не існує, за винятком епізодичних разових відзнак видатних матерів.

Актуальними проблемами, що спонукали до розроблення проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах», також були:

– існуючі депресивні тенденції у сфері народжуваності, батьківства та здоров'я, зокрема на Сумщині. Так, природний приріст населення впродовж останніх 20 років у Сумській області є одним із найгірших в Україні. Окрім того, збільшується народжуваність дітей поза шлюбом. Факт народження дитини під час навчання у ВНЗ нерідко перешкоджає подальшому ефективному навчанню, особливо стосовно матері-студентки. І хоча в Україні, за даними Інституту демографії і соціальних досліджень, народжують порівняно з європейськими країнами рано – у 22–24 роки – медики вважають таку репродуктивну активність дещо запізнілою. А в умовах, коли більшість молоді прагне здобути вищу освіту, перспектива створення сім'ї та народження дітей відкладається у часі [6].

– гендерні аспекти міжособистісних відносин та поведінки молоді. Так, стабільно високою зберігається кількість розлучень в області. Зростає кількість громадянських шлюбів серед студентства, що також не сприяє народженню дітей. З іншого боку, основне навантаження щодо виконання сімейних обов'язків традиційно покладається на жінок.

– усталеність стереотипу щодо неможливості плідно суміщати навчання, сім'ю та батьківство, завдяки чому в суспільстві зберігаються й транслуються спотворені уявлення про соціальні ролі чоловіка та дружини.

Усе вищенаведене спонукає до пошуку гендерночутливих механізмів впливу на існуючі негативні тенденції та виносить проблему створення сприятливих умов для формування й розвитку студентської сім'ї на рівень обласного та загальнодержавного значення. Проектом передбачена діяльність саме на рівні університетів, оскільки переважна більшість українських жінок репродуктивно активного віку навчаються у ВНЗ.

Більше того, проведений попередній аналіз ситуації підтверджує, що існуючі в Україні форми захисту та підтримки материнства з боку держави не дозволяють жінці самій себе забезпечувати, а швидше формують інші установки – залежності, соціальної ізоляції, самопожертви на користь сім'ї та дитини, відмови від професійного зростання й самореалізації. Тому реалізація цього проекту, з нашої точки зору, є істотним внеском у розширення соціальних та економічних прав і можливостей жінок, оскільки він пропонує послуги із забезпечення можливостей для продовження здобуття професії молодими матерями-студентками. Реалізація проекту створює умови для збереження соціального статусу жінки-студентки, дозволяючи їй продовжувати відвідувати навчання, пропонуючи можливості для поєднання материнських обов'язків зі студентськими (пов'язаними з навчанням). Тим самим забезпечується подальша перспектива економічної незалежності, бо материнство не заважає студентці продовжувати здобувати професію.

Водночас проект не концентрується лише на підтримці студентських сімей, а поширюється на всю університетську спільноту, формуючи гендерночутливе середовище в університеті й транслуючи цінності та принципи гендерної рівності на все суспільство [2, 54-55].

Фокусує увагу на жінці, яка перебуває в процесі здобуття професії в особливо уразливому періоді її життя – материнстві, реалізація проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у вищих навчальних закладах» шляхом упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» дозволила вирішити низку завдань на різних рівнях:

– започаткувати в університеті систему надання інноваційних соціальних послуг, сприяння доступному догляду за дітьми, доступу до навчання, що стало реальним кроком у напрямку безконфліктного поєднання навчання/роботи із сімейними зобов'язаннями та подолання нерівності, яка перешкоджає жінкам на шляху до повноцінної участі в економіці та громадському житті;

– реалізувати інноваційні за своїм характером та формою заходи з подолання стереотипів щодо сприйняття гендерної складової як виключно «жіночої проблеми» та щодо поведінки чоловіків у суспільстві, яка погіршує соціально-економічне становище жінок, зокрема випускниць університетів;

– сформулювати на основі власного досвіду і напрацювань Сумського державного університету та інших університетів України пакет пропозицій до розроблення державної політики з дотримання гендерно-справедливого балансу між навчанням/роботою та сімейними обов'язками в організаціях, установах, закладах.

Реалізація таких амбітних завдань стала можливою завдяки підтримці Європейським Союзом цього проекту як загальноукраїнського. За три роки його реалізації команда проекту не лише зосередила зусилля на розробленні моделі ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та відпрацьованні кращих практик збалансованого поєднання молодими матерями-студентками навчання із сімейними обов'язками на базі дослідницького майданчика Сумського державного університету. За цей період було розроблено оригінальні програми та методики проведення семінарів-тренінгів для різних груп представників ВНЗ усіх областей України і проведені такі заходи у 22 областях та м. Києві. З відомих причин неможливим стало проведення семінарів-тренінгів у Донецькій та Луганській областях та в Криму.

У кожному з регіонів команда проекту працювала з трьома цільовими групами:

1) представниками адміністрації вищих навчальних закладів, які працюють на таких рівнях:

– на рівні прийняття рішень (ректори та проректори, помічники ректора із соціальних питань, декани факультетів, директори інститутів, голови профспілкових комітетів тощо);

– на рівні роботи з молодими матерями-студентками (фахівці з виховної роботи (заступники деканів, керівники відділів позанавчальної та соціальної роботи), психологічних та соціальних служб університетів, викладачі та куратори груп);

– на рівні роботи зі студентською молоддю (студентське самоврядування університетського і факультетського рівнів та студентські профспілки);

2) молодими матерями-студентками, які здобувають професію у ВНЗ, студентством у цілому.

Таким чином, у процесі реалізації проекту були проведені різнопланові заходи з підвищення обізнаності керівництва, фахівців, профспілкового активу, студентського самоврядування та студентства у цілому вищих навчальних закладів щодо переваг створення спеціальних умов, послуг для подальшого (після народження дитини) плідного навчання молодих матерів-студенток. Керівництву університетів були продемонстровані недоліки відсторонення від вирішення проблеми поєднання сімейних обов'язків із навчальними, а також презентований позитивний досвід та запропоновані відпрацьовані кращі практики збалансованого поєднання навчальних/сімейних обов'язків.

Сумський державний університет став дослідницьким майданчиком для відпрацювання кращих практик дружніх до сім'ї ініціатив [4], оскільки в університеті вже декілька років поспіль втілювалися підходи до збалансованого поєднання материнства зі здобуттям професії.

Зокрема, за підтримки Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні ПРООН на базі Сумського державного університету було реалізовано пілотний проект «Студентський лелека. Впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» з

метою забезпечення рівних можливостей для студентів щодо дотримання їх права на навчання, самореалізацію, сімейне життя, здоров'я». У ході проекту в університеті було відкрито Центр підтримки сім'ї, фахівцями якого надавалися послуги догляду за дитиною на час, поки батьки задіяні в навчальному процесі, послуги консультування з питань, що стосуються сім'ї, тощо. Були зроблені перші кроки щодо розроблення та втілення механізмів, спрямованих на збалансоване поєднання материнства з навчанням (поширення практики індивідуальних графіків навчання та гнучких графіків роботи для співробітників). Одночасно розширювався спектр напрямків, за якими надавалися консультації (педагогічні, юридичні, медичні, педагогічні), налагоджувалася система психологічних та сімейно-орієнтованих тренінгів і семінарів, проводилася пропаганда відповідального ставлення до батьківства обома батьками.

Після закінчення проекту «Студентський лелека» налагоджену роботу Центру підтримки сім'ї в університеті було збережено й розширено. При цьому університет проводив активну роботу щодо поширення набутого досвіду серед інших університетів регіону та зацікавлених структур обласного та міського рівнів. На базі Гендерного ресурсного центру було продовжено дослідження соціального портрету студентської сім'ї, аналіз існуючих світових практик збалансованого поєднання професійного та сімейного життя, зокрема й досвіду роботи інших університетів у цьому напрямку.

Саме вивчення досвіду інших університетів і власний позитивний досвід роботи щодо створення дружніх до сім'ї умов ствердили команду проекту та керівництво університету не лише у важливості таких кроків для молодих мам-студенток, а й у значущості їх для формування гендерночутливого середовища на рівні університету в цілому.

Результати наукової та практичної роботи команди проекту відобразилися у підготовлених посібниках, наданих учасникам тренінгів в областях.

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

У навчальному посібнику «Розширена ініціатива «Університет, дружній до сім'ї»: досвід та результати впровадження у Сумському державному університеті» детально проаналізовані кроки із втілення дружніх до сім'ї підходів щодо поєднання їх наукової та практичної складових, а також базові принципи впровадження ініціативи. Особлива увага приділена розробленню комунікаційної структури ініціативи, налагодженню постійних зв'язків, комунікаційних каналів між зацікавленими сторонами, механізмів передачі інформації та зворотного зв'язку, зняття комунікаційних бар'єрів, що створюють труднощі у сприйнятті та розумінні завдань, принципів ініціативи та переваг від її впровадження. На прикладі діяльності Центру підтримки сім'ї СумДУ проаналізовані



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.

У посібнику акцентується увага на важливості формування в університеті позитивної атмосфери, поширення дружніх до сім'ї принципів на всі рівні менеджменту й 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.

Навчальний посібник «Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ)» об'єднав матеріали, що висвітлюють підходи до визначення гендерно-відповідальної поведінки та особливостей її прояву у сучасному ВНЗ. Окрема увага приділяється аналізу можливостей та напрямів роботи ВНЗ з формування гендерно-чутливого середовища та гендерно-відповідальної поведінки. Цей посібник став важливим кроком у налагодженні контактів між гендерними осередками університетів, обміні досвідом, окресленні спільної наукової тематики, зокрема в узагальненні досвіду роботи окремих ВНЗ України у напрямку гендерної просвіти та формування гендерно-відповідальної поведінки студентської молоді.

На завершальній стадії проекту його команда може впевнено констатувати відчутні позитивні зрушення як у сприйнятті університетською спільнотою цілей та принципів, покладених в його основу, так і у формуванні команди однодумців та ентузіастів по всій Україні, готових упроваджувати ці принципи і підходи у своїх університетах.

Результатом спільної роботи команди проекту та партнерів у областях сьогодні є:

- проведене навчання адміністрації ВНЗ України з питань забезпечення рівних можливостей для здобуття професії молодими матерями-студентками, чим на даному етапі знімається проблема наявності підготовлених кадрів з адміністрації ВНЗ, що працюють у галузі захисту прав та створення можливостей для молодих матерів-студенток;

- розроблені, апробовані та надані для використання широким загалом принципи та підходи зі створення можливостей щодо збалансованого поєднання молодими матерями-студентками навчання зі здобуттям професії;

- розроблені елементи нормативної бази університетського рівня, що регламентує діяльність із упровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» та окремих її компонентів;

- створені та презентовані інформаційні й комунікаційні ресурси, що дозволяють об'єднувати зусилля університетів на рівні регіону та держави в цілому для ефективного впровадження гендерночутливих підходів у систему освіти;

- напрацьовані пропозиції до розроблення державної політики з дотримання гендерно-справедливого балансу між навчанням/роботою та сімейними обов'язками в університетах, а також в інших організаціях, установах, закладах.

У рамках проекту вдалося налагодити партнерство не лише з багатьма університетами України (див. додаток А), а й із різного роду представництвами – державними установами (з повноваженнями прийняття рішень), місцевими лідерами та приватними закладами, міжнародними фондами.

Команда проекту впевнена, що апробовані підходи, зібрані кращі практики щодо балансу навчальних/робочих та сімейних обов'язків, залучення нових акторів до процесу з урахуванням українських реалій будуть утілені серед учасників проекту – ВНЗ кожного регіону України.

## Розділ 2

### Комунікаційний компонент у реалізації гендерної політики університетів

#### 2.1. Організаційна складова реалізації проекту в областях

Реалізація заходів у рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» стала вагомим кроком щодо впровадження гендерночутливих підходів у діяльність університетів, і, як наслідок, новим напрямком реалізації гендерної політики українських вишів.

Так, сформовані у процесі виконання проекту комунікації забезпечили більш тісні контакти між університетами та їх гендерними осередками. Істотно активізувалася діяльність Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти, яка згуртувалася навколо виконання спільного проекту. Стали можливими більш тісне й безпосереднє спілкування колег-однодумців по всій Україні, обговорення актуальних питань, тренінгові заняття тощо. Тренінги в областях дозволили привернути увагу до ініціативи дружності до сім'ї та діяльності гендерних осередків університетів із боку місцевих ЗМІ, що сприяло поширенню гендерних знань і підвищенню статусу й іміджу осередків та університетів.

Виходячи з класичного розуміння комунікації, викладеного польським науковцем Т. Гобан-Класом (T. Goban-Klas) у підручнику «Засоби масової комунікації і масова комунікація», існує сім типових визначень комунікації, які, на нашу думку, характеризують її основні напрямки діяльності щодо забезпечення сталої діяльності будь-якої організації [14, 42–43]:

- комунікація як 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 (створення 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.

У цьому розділі ми спробуємо проаналізувати комунікаційну діяльність у рамках проекту за зазначеними напрямками, розглядаючи її як необхідний і важливий компонент формування гендерної політики українських університетів та виведення її на системний рівень.

Так, упродовж 2012–2015 років було підписано низку угод між Сумським державним університетом та іншими університетами, академіями, коледжами з різних регіонів України, в яких зафіксовані принципи й наміри співпраці у напрямку створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, а також формування умов для досягнення балансу між навчанням/роботою та сім'єю. Угоди підписали СумДУ та Глухівський національний педагогічний університет ім. О. Довженка, Донбаський державний педагогічний університет, Запорізький національний університет, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, Класичний приватний університет (м. Запоріжжя), Криворізький педагогічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет», Луцький національний технічний університет, Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського, Одеська державна академія будівництва та архітектури, Одеська національна юридична академія, Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Тернопільський національний педагогічний університет імені В. Гнатюка,

Тернопільський національний технічний університет імені І. Пулюя, Українська академія банківської справи НБУ (м. Суми), Харківський національний педагогічний університет імені Г. Сковороди, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія, Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького.

Крім того, підписані угоди між Сумським державним університетом та представництвом фонду ім. Ф. Еберта в Україні, Всеукраїнською громадською організацією «Ліга соціальних працівників України», Всеукраїнською благодійною організацією «Український фонд «Благополуччя дітей», Сумською обласною громадською організацією «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини».

При цьому укладені угоди не залишилися на папері. Вони стали основою для налагодження контактів не лише між зазначеними університетами та Сумським державним університетом, а й між окремими ВНЗ у кожному регіоні. Адже передбачені угодою кроки з організації на базі університетів-партнерів семінарів-тренінгів стали додатковим мотивувальним чинником.

Як уже зазначалось у попередньому розділі, проектом передбачалось охопити семінарами та тренінгами близько 60 ВНЗ України (тобто, не менше двох з кожного із 27 регіонів). У кожній області на базі ВНЗ-партнера формувалися цільові групи, які включали представників:

- 1) адміністрації вищих навчальних закладів, яка працює на таких рівнях:
  - ухвалення рішень (проректори з виховної роботи, соціальних та гуманітарних питань, декани тощо). Було заплановано охопити близько 100 осіб – представників цієї групи (тобто по 3–4 представники з кожного із 27 регіонів);
  - роботи з молодими матерями-студентками (фахівці відділів позанавчальної діяльності, психологічних та соціальних служб університетів, заступники деканів, викладачі, куратори груп). Було заплановано залучити близько 400 осіб – представників цієї групи (по 10-15 представників з кожного із 27 регіонів);
  - роботи зі студентською молоддю (представники органів студентського самоврядування). Було заплановано залучити близько 400 осіб – представників цієї групи (по 10-15 представники з кожного із 27 регіонів);

2) молодих матерів-студенток, які здобувають професію у ВНЗ. Було заплановано залучити близько 400 осіб (по 15 з кожного із 27 регіонів).

По завершенні проекту ми можемо констатувати, що заплановані показники перевиконані. Всього ж у заходах проекту – конференціях, семінарах, тренінгах, робочих зустрічах в областях – взяли участь представники більше ніж 120 ВНЗ. У семінарах-тренінгах загалом взяли участь 1106 осіб (218 осіб у групі № 1, 354 особи у групі № 2, 369 осіб у групі № 3 та 185 осіб у групі № 4).

Сьогодні ми можемо говорити і про чинники, що сприяли такій активності. До них ми віднесемо й актуальність тематики проекту, й активну інформаційну та організаційну роботу команди проекту щодо налагодження контактів, і відповідальну роботу наших партнерів в областях, і, без сумніву, позитивне сприйняття тематики проекту, самої ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

Маємо підкреслити, що розроблена і презентована командою проекту модель дружності до сім'ї позитивно сприймалась учасниками всіх цільових груп.

Команда проекту в ході семінарів-тренінгів акцентувала увагу на універсальності та гнучкості розробленої



моделі. Саме ця гнучкість та можливість поетапної реалізації окремих елементів дозволяють:

– не чекати, коли всі умови та можливості будуть створені й забезпечені фінансово;

– позитивно оцінити вже існуючу ситуацію у кожному конкретному університеті, що забезпечило певний рівень оптимізму та впевненості у досяжності цілей ініціативи;

– спільними зусиллями визначити ту сферу або сектор, які можна реалізувати, «розгорнути» більш повно вже сьогодні, забезпечивши ту ланку ланцюжка, що дозволить у майбутньому значно покращити ситуацію, забезпечити поступальний рух у бік дружності до сім'ї, людяності, створення гідних умов роботи і навчання «без жертв»;

– подолати хоча б частину існуючих гендерних стереотипів, оскільки «знімається» питання орієнтації тих чи інших елементів моделі як орієнтованих начебто лише на жінок. Адже створення гнучких умов роботи та навчання, консультування та широка інформаційна робота, розширення переліку соціальних послуг та підтримки створюють додаткові можливості й зручності для всього університетського колективу, а не лише для молодих мам та дівчат-студенток.



Окремо необхідно зазначити й позитивну атмосферу, що супроводжувала проведення тренінгів. На цю атмосферу «працювали» і тематика заходів, й активні форми роботи, і професійність тренерів, і безсумнівна відкритість та готовність вчитися з боку колег та студентів у всіх без винятку областях.

Формуванню позитивного настрою та позитивного сприйняття сприяли й особливості підходів, що застосовувалися командою тренерів, а саме:

– аналіз моделі дружності до сім'ї з акцентом на різноманітність напрямків (модулів) і можливості роботи конкретного університету за кожним з обраних напрямків;

– допомога у детальному і неупередженому аналізі ситуації у своєму університеті та «підштовхування» учасників до висновку про наявність у кожному університеті позитивного досвіду і напрацювань за цим напрямком;

– спільний пошук і демонстрація можливостей університетів, наявних (а також прихованих, не актуалізованих) ресурсів, які вже сьогодні можуть бути використані, задіяні для реалізації ініціативи дружності до сім'ї або її окремих складових;

– аналіз наявної нормативної бази та існуючих в університетах структур, служб, сервісів з точки зору їх можливостей та готовності працювати в напрямку реалізації дружніх до сім'ї підходів та принципів гендерної рівності;

– намагання підвести представників університетського менеджменту та активістів студентського самоврядування до висновку про реальність і досяжність цілей дружності, про вигідність упровадження таких підходів з точки зору збереження контингенту, покращання клімату в колективі, іміджу університету серед абітурієнтів, а також замовників і споживачів освітніх та наукових послуг;

– налагодження комунікацій та залучення до обговорення питань представників різних груп – менеджменту, студентства, різноманітних служб, профспілок, молодих мам-студенток тощо – з мотивацією учасників до створення ініціативних груп і спільної роботи.

Головний висновок, якого дійшли і тренери, й учасники в областях: 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 й системною характеру роботи, ефективне використання наявних ресурсів і досягнення бажаного кінцевого результату.





## 2.2. Семінари-тренінги в областях: комунікаційний та моніторинговий компоненти

Передбачені проектом семінари-тренінги проводилися з урахуванням особливостей різних цільових груп та акцентували увагу не лише на можливостях, а й на конкретних механізмах, ресурсах та ризиках упровадження ініціативи, що вже напрацьовані командою проекту в ході втілення дружніх до сім'ї підходів у Сумському державному університеті.

Усі учасники тренінгів отримали необхідний для роботи та подальшого втілення ініціативи комплект наукових та методичних матеріалів. Це посібники, розроблені в рамках проекту, презентації та буклети, що описують принципи та механізми впровадження як ініціативи дружності до сім'ї, так і окремих її компонентів. Потрібно зазначити, що ці посібники та буклети активно використовувались учасниками вже в ході групової роботи, а також стали (паралельно із презентаціями) додатковим ілюстративним матеріалом для висвітлення окремих сегментів роботи чи просто акцентування уваги на певних складових ініціативи.

В організації роботи не минули й труднощі. Особливо – з комплектацією 1-ї групи – представників адміністрації вищих навчальних закладів, які працюють на рівні прийняття рішень (проректори з виховної роботи, соціальних та гуманітарних питань, помічники ректора, директори інститутів та коледжів, декани факультетів тощо).

По-перше, такі особливості цього контингенту зумовлені їх безпосередніми обов'язками як менеджерів вищої ланки, яким не завжди вдавалося виділяти час для роботи впродовж тривалого періоду. Особливо – у великих містах, де ще додався значний час на прибуття до місця проведення заходу.

По-друге, спрацювало стереотипне сприйняття тематики тренінгів як такої, яка або не є пріоритетною для університету, або ж не була віднесена проректорами та деканами до сфери їх безпосередніх посадових обов'язків.



По-третє, тематика тренінгів зарані не сприймалася серйозно чоловічою частиною цільових груп (а саме чоловіки переважають серед вищого менеджменту університетів), оскільки була віднесена ними до «жіночих», що зумовило і низьку явку учасників чоловічої статі, і їх меншу активність у ході тренінгів, а також певне протистояння і відсутність конструктивної співпраці в ході самих тренінгів. Можливо, спрацювало і стереотипне сприйняття команди тренерів: 4 жінки і жодного чоловіка в офіційному костюмі з краваткою.

Власне, ми одержали ще одне підтвердження як щодо стереотипності сприйняття ініціативи, так і стереотипності віднесення цієї ініціативи до менш важливих, оскільки у представників ректорату завжди знаходилися «більш важливі справи». Натомість, додатковим позитивним чинником стало залучення (з ініціативи голови об'єднаної профспілки СумДУ) до роботи у цій групі голів профспілкових організацій співробітників та студентів. І саме участь в обговоренні ініціативи університетських профспілок та їх активна позиція дозволили вивести це питання на новий рівень актуальності, продемонструвати реальні переваги від упровадження гендерночутливих підходів для формування сприятливого соціально-психологічного

клімату в колективі. А відтак – і знаходження спільників та прихованих резервів створення додаткових підтримувальних умов для сімейних студентів / студенток та співробітників / співробітниць.

Лише у 40 % ВНЗ, залучених до проведення тренінгів, керівництво було представлено на рівні проректорів або помічників ректора (Запорізький національний університет, Глухівський педагогічний університет ім. О. Довженка, Українська академія банківської справи НБУ (м. Суми), Дніпропетровський університет залізничного транспорту, Рівненський гуманітарний університет, Національний університет водного господарства та природокористування (м. Рівне), Миколаївський національний університет ім. В. Сухомлинського, Вінницький національний технічний університет, Івано-Франківський національний університет нафти і газу, Ужгородський державний університет, Харківський національний університет радіоелектроніки, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка, Полтавська аграрна академія, Українська медична стоматологічна академія (м. Полтава) та деякі інші ВНЗ).

Цікавими є і спостереження щодо гендерних особливостей тренінгових груп. На рівні менеджменту (перша група) близько 80 % були представлені жінки. Чоловіки активно були задіяні лише в Івано-Франківську, Ужгороді, Чернівцях, Полтаві, Рівному та Харкові.

З врахуванням особливостей контингенту цієї групи досить часто робота була «розосереджена» у часі та просторі. Спочатку проводився плановий тренінг за участі 80–90% учасників. Оскільки ж деякі представники ВНЗ не могли бути присутніми впродовж всього заняття (дехто взагалі не міг підійти у визначений час, але висловлював зацікавленість і бажання долучитися до роботи), у робочому режимі керівник проекту проводила додаткові зустрічі та консультації (іноді – навіть міні-тренінги), інформуючи про ініціативу, ділячись досвідом, напрацюваннями.



У такому режимі було забезпечено охоплення більшості керівництва ВНЗ в областях, включаючи і ректорів та перших проректорів університетів. І обговорення питання на такому рівні ми вважаємо досить корисним з точки зору привернення уваги до проблем молодих матерів-студенток. Адже саме на цьому рівні вирішуються такі важливі для них питання, як гнучкість підходів в організації навчального процесу, переходу на індивідуальний графік навчання, створення в університеті додаткових підтримувальних умов. Такі зустрічі проведені в Івано-Франківську, Чернівцях, Ужгороді, Запоріжжі, Миколаєві, Тернополі, Вінниці та Рівному.

Зазначимо також цікаву особливість: чим менше місто (обласний центр, тим більш відкритими й активними були учасники, демонструючи більшу готовність прийняти нові ідеї та вчитись. А от представники ВНЗ великих міст (за винятком Дніпропетровська та Харкова) демонстрували значно нижчий рівень зацікавленості до проблематики тренінгів. Це стосується насамперед Києва, Одеси, Львова.

В Ужгороді та Львові у семінарах-тренінгах брали участь і представники духовенства. Зокрема, представники керівництва та викладачі Карпатського університету ім. А. Волошина та Українського католицького університету дозволили всім учасникам заходів і тренерам відкрити в ході обговорення нові аспекти проблеми, по-новому підійти до вирішення вже відомих питань, а іноді – навіть до їх постановки.

Але головним і визначальним ми вважаємо не це, а фактичне об'єднання учасників навколо значущості проблем студентської сім'ї, пошуку балансу між навчанням/роботою та сім'єю, а також об'єднання зусиль університетів, громади і церкви у вибудові конструктивної сімейної політики, створення сприятливих умов для народження та виховання дітей.

Важливим з точки зору налагодження комунікацій на рівні міста та області можна вважати й участь у роботі семінарів керівників обласних та міських управлінь (департаментів), які опікуються питаннями сім'ї та молоді, рідше – освіти та науки. У тих областях, де таке представництво було забезпечене (Запоріжжя, Харків, Дніпропетровськ, Тернопіль, Ужгород, Суми), а іноді, як у Харкові, виступило навіть співорганізатором заходів, обговорення було більш конструктивним. І частина питань, що стосувалися налагодження комунікацій, пошуку механізмів впровадження окремих елементів ініціативи чи навіть об'єднання зусиль для конкретних кроків, вирішувалися швидко або ж «знімалися» відразу.

А от групи № 2 у всіх областях були переповненими. До участі в роботі цих груп запрошувалися представники менеджменту вищих навчальних закладів факультетського рівня, які працюють з молодими матерями-студентками (фахівці відділів позанавчальної діяльності, психологічних та соціальних служб університетів, викладачі, заступники деканів з виховної та соціальної роботи, куратори академічних груп тощо). До цієї групи активно долучалися (з власної ініціативи) завідувачі та викладачі кафедр педагогіки та психології, гендерної педагогіки, соціальної педагогіки та соціальної роботи, журналістики, фахівці юридичних клінік університетів.

При цьому 95 % контингенту цих груп становили жінки, що зайвий раз підтверджує віднесення сфери соціальної, гуманітарної та виховної роботи (і гендерних питань зокрема) до сфери «жіночих». До речі, й реалізується вона переважно жінками.

Учасники груп № 2 – найбільш мотивовані, активні й зацікавлені учасники. Це та частина університетської спільноти, яка вже сьогодні активно працює, реалізуючи той чи інший напрям роботи. Більше того, високий рівень активності – це значний потенціал для реалізації дружніх до сім'ї підходів і запорука того, що значна частина запропонованих учасниками та обговорених питань знайдуть своє вирішення.



Додатковим мотивувальним чинником є той факт, що переважна більшість представлених на тренінгу фахівців і викладачів самі або мали сім'ю та дітей у студентські роки, або зараз мають значний обсяг сімейних обов'язків – маленьких дітей, онуків, старших родичів, що спонукає їх шукати баланс між активною професійною діяльністю і сім'єю. А це означає, що вони розуміють важливість формування в університеті дружнього до сім'ї середовища й активно працюватимуть у цьому напрямку, зокрема, залучаючи студентів.

У цілому можемо зробити висновок, що сьогодні у більшості університетів (ми говоримо про ті, що відгукнулися на запрошення, взяли участь у тренінгах) є потенціал – кадровий, менеджерський, науковий – для реалізації ініціативи та впровадження гендерночутливих підходів. І є значний рівень зацікавленості. До того ж учасники 2-ї групи продемонстрували достатній рівень володіння активними формами роботи, навичками комунікацій, що стверджує у наявності також і необхідного тренерського та комунікаційного потенціалу, який може бути використаний у процесі впровадження ініціативи дружності до сім'ї чи її окремих компонентів.

Це не означає, що жодних проблем чи складнощів у ході тренінгової роботи ми не зазнали. Навпаки, під час обговорення питань, роботи в мікрогрупах тренерам доводилося працювати над подоланням стереотипів та упередженості. Такі прояви спостерігались у спілкуванні: між чоловічою та жіночою частинами групи (особливо коли чоловіки становили меншість); між представниками студентського самоврядування різного рівня (коли голови студентської профспілки намагалися звинуватити студентів у тому, що ті не знають, як багато вони (профспілки) для них роблять); це й стереотипні підходи до сприйняття «жіночої статистики» та спрощеного розуміння сімейних обов'язків та необхідності пошуку балансу.



Робота в групах показала необхідність подальшої активної роботи щодо подолання гендерних стереотипів, необхідність навчання як викладачів та співробітників, так і студентського активу. Більше того, необхідними є також нові тактичні підходи, активна і зацікавлена позиція керівництва університету – аж до власного прикладу, зокрема участі у тренінгах.

Тренери проекту активно працювали й працюють у цьому напрямку, пропонуючи різноманітні пакети завдань, оригінальні вправи, орієнтовані на врахування особливостей, рівня підготовленості й навіть настроїв учасників. Водночас робота з різними групами учасників у різних областях збагатила і самих тренерів оригінальними ідеями, практиками, ініціативами, проектами. І це стосувалося не лише безпосередньої роботи в групах, а й продемонстрованих у ході виконання вправ методів роботи



учасників щодо просування гендерних знань, цікавих практик залучення чоловічої частини студентства до заходів гендерного спрямування, шляхів поширення інформації, цікавинок у роботі кураторів тощо.

Команда проекту демонструвала дружні до сім'ї підходи і в процесі безпосередньої тренінгової роботи, зокрема коли учасниці приходили з дітьми. Це дійсно були своєрідні майстер-класи – в Ужгороді, Вінниці, Житомирі, Чернігові, Сумах. Адже діти були у незвичній для себе ситуації – інше приміщення, нове оточення, нові звуки. Однак тренерки справилися, показали не лише педагогічний хист і такт, а й поділилися власним досвідом з учасниками тренінгів.



Більше того, спілкування з молодими мамами-студентками, аспірантками, співробітницями ще більше ствердило команду проекту у важливості роботи у напрямку просування дружних до сім'ї підходів, у необхідності дієвої підтримки з боку університетів – від створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі до спрощення системи надання індивідуальних графіків, доступу до необхідних навчальних ресурсів.

Іноді молодим мамам просто не вистачає спілкування з одногрупниками, немає можливості відвідати університетські заходи, знайти необхідні книги, конспекти, одержати консультацію чи допомогу з вирішення конкретного завдання. Адже не всі питання можна вирішити через Інтернет та соціальні мережі.



У цьому контексті проведені в областях зустрічі, на які були запрошені й молоді мами, виявилися досить корисними і з точки зору налагодження контактів між ними, формування нової спільноти – як віртуальної (через сайт проекту, інтернет-розсилання та групи в мережі), так і безпосередньо в межах конкретного університету чи міста. Адже раніше у молодих мам не було такої зручної нагоди зібратися разом, обговорити важливі для них питання.

Так, у Чернігові для маленької Кіри це був перший візит до університету. А для її мами-студентки – новий досвід і додаткові години спілкування з дитиною й такими самими мамами-студентками.

Як виявилось, питання створення в університеті підтримувальних умов для сім'ї є не менш актуальним і для викладачів/викладачок та співробітників/співробітниць. Та частина цієї категорії університетської спільноти,



яка сьогодні має маленьких дітей або опікується хворими чи старенькими родичами, в ході тренінгів висловлювала щире здивування тими можливостями, що вже створені у Сумському державному університеті. Особливо ж – після усвідомлення того, що жоден із реалізованих у СумДУ кроків не вимагає ні значних фінансових, ні радикальних структурно-організаційних кроків та затрат., Команда тренерів як приклад наводила положення колективного договору, де фіксуються певні преференції для батьків дітей, які тільки-но йдуть до школи: адже 1-го вересня дитина не піде вперше до школи без мами чи тата. Це і можливості корекції розкладу, щоб мами чи тата, у яких є маленькі діти, могли спокійно відвести їх до садочка чи школи. Й інші позиції, такі як санаторій-профілакторій, дитячий оздоровчий табір, соціальні виплати, стали можливими внаслідок порозуміння та консолідації зусиль адміністрації та профспілок.

Ще один цікавий приклад. Одна з учасниць заходів від групи молодих мам, студентка 4-го курсу Вінницького торговельно-економічного інституту Олеся Алексеєнко, на власному досвіді пересвідчилася, що маючи бажання, навички самоорганізації та відчуваючи підтримку з боку сім'ї, можна встигати і вчитись, і дітей виховувати. Олеся – мама двох дівчаток-близнючок, разом із чоловіком закінчила Льотне училище і зараз здобуває другу вищу освіту. Дякуючи батькам, особливих проблем із поєднанням навчання та батьківства не відчуває. Але вільного часу, звичайно ж, не вистачає. Тож актуальною була б підтримка матерів-студенток і з боку університетів, і з боку громади.



Підсумовуючи, зазначимо, що тренінги в областях забезпечили важливу моніторингову функцію. Для команди проекту цікавими й корисними стали ідеї та пропозиції, висловлені керівництвом та викладачами ВНЗ, представниками студентського самоврядування та молодими батьками-студентами. А також слухні побажання та зауваження, одержані в ході запропонованого тренерами сеансу зворотного зв'язку у вигляді «конвертів цільового призначення». Так, більшість позитивних відгуків стосувалася саме інтерактивних форм роботи та наданої можливості знайомства і налагодження контактів із колегами в областях. Як виявилось, працюючи в одному місті й над однією проблемою, викладачі та співробітники навіть не здогадувалися про це.

Водночас зазначені у відгуках недоліки (відповіді на запитання «Чого не вистачило в ході проведення тренінгу?») підштовхують до висновку про необхідність продовження такої роботи. Адже лейтмотивом звучало: «відсутність готового алгоритма впровадження ініціативи». Таким чином, команда тренерів наголошувала на гнучкості й створенні ініціативних груп, пошуку резервів і власних варіантів, а учасники хотіли готових рішень, шаблонів, вказівок, аж до очікування наказів від міністерства.

Значущість семінарів-тренінгів в областях (сподіваємося, не лише для команди проекту) можна оцінювати і з точки зору аналізу питань, що піднімаються учасниками.

Зокрема, дуже часто тренерам доводилося відповідати на питання щодо фінансування роботи кімнати, співробітників, які опікуються дітьми в кімнаті чи здійснюють супровід студентів соціальних категорій та студентських сімей, зокрема, фахівців психологічної служби тощо. З нашої точки зору, стереотипне віднесення цієї проблематики до менш важливих зарані налаштовує і підштовхує представників

адміністрації до висновку про те, що лише «багаті», потужні університети можуть собі дозволити вкладати кошти у такі проекти, програми та напрями роботи.

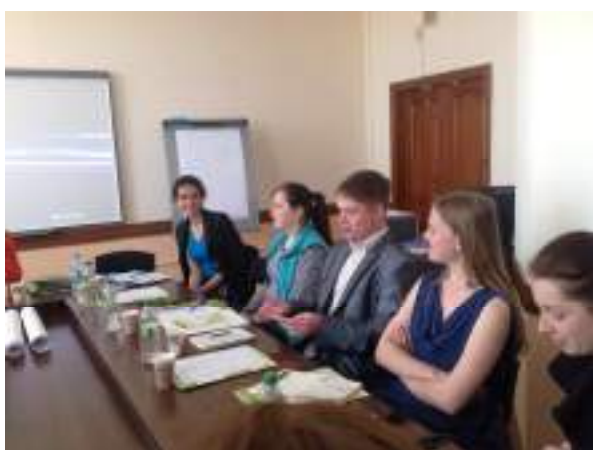
У той же час у ході семінарів та робочих зустрічей із представниками університетського менеджменту команда проекту на прикладі Сумського державного університету демонструвала механізми та ресурси, що дозволяють уже сьогодні реалізувати весь комплекс заходів, не говорячи вже про можливість поетапного втілення складових ініціативи дружності до сім'ї. Водночас приверталась увага і до тих переваг та «бонусів», які одержує кожен університет унаслідок здійснення кроків у цьому напрямку – від підвищення привабливості університету для абітурієнтів та покращання соціально-психологічного клімату до більш комфортних умов для роботи та навчання, можливості залучення кращого викладацького потенціалу й досягнення лідерських позицій у світових рейтингах.

### **2.3. Студентське самоврядування: зацікавлена сторона, ресурс чи важіль впливу?**

Організація діяльності студентського самоврядування навколо ініціативи доброзичливості до студентських сімей – аж до створення спеціальних організаційних комітетів на рівні університету чи декількох університетів в області – ставилася нами як одне із завдань проекту. Ми виходили з того, що саме студентське самоврядування як активна й зацікавлена сторона володіє ситуацією, знає потреби студентів, має необхідні ресурси та важелі впливу й може запропонувати ефективні форми роботи, що відповідають студентським потребам і студентському сприйняттю ситуації.

У той же час робота над проектом і проведення тренінгів в областях зокрема показали деяку невідповідність нашої гіпотези реальному стану справ. З одного боку, студентське самоврядування дійсно виявилось найбільш активною і зацікавленою частиною учасників. З іншого боку, ця активність не завжди трансформувалася в готовність розробляти та реалізовувати конкретні кроки, спрямовані на створення в університетах дружніх до сім'ї умов. І однією з гальмівних причин були власні уявлення студентського активу: «Я(ми) й основна частина студентів поки сімей та дітей не маємо, тому ця проблема не є найбільш актуальною. Хоча, звісно, добре було б, якби...».

Зазначимо, що і в процесі формування груп, і в ході роботи – з точки зору активності, залученості – переважали жінки, особливо у педагогічних ВНЗ. Для проекту це досить позитивний момент, адже маємо додатковий рівень зацікавленості та мотивації. Це найактивніша частина студенток, багато з яких мають і високі амбіції, і добре навчаються, а дехто вже має і власну сім'ю. І питання досягнення балансу для них є досить актуальним.



Проте в ході проведення тренінгів і на рівні студентського самоврядування доводилося долати певні стереотипи та упередження. У цих групах, зокрема, були певні особливості:

- активне обговорення проблеми та її констатація як актуальної;
- позитивне сприйняття не лише матеріалу тренінгу, а й самої форми роботи, що дозволяє «пережити» ситуацію, відчути її особливості та складнощі, краще зрозуміти інших студентів;
- певне відторгнення проблеми з боку лідерів студентської профспілки, яка саме і мала б опікуватися питаннями допомоги молодим мамам-студенткам;
- тренінги демонструють відсутність активних й ефективних комунікацій як усередині університетів, так і між представниками органів студентського самоврядування інших університетів у сфері, що охоплюється тематикою тренінгів (соціальне забезпечення, допомога, робота зі студентськими сім'ями тощо);
- у чоловічої частини учасників завжди наявне певне здивування і спроба зрозуміти не лише важливість проблематики в цілому, а й її актуальність у співвіднесенні зі своїм нинішнім статусом.

Особливу тривогу і занепокоєння викликає деяке (неприховане) протистояння лідерів студентського самоврядування, студентських профспілок і пересічних студентів. Це спроби трактувати позиції студентів щодо наявності дружніх до сім'ї умов в університетах як критику і невдоволення діяльністю профспілок та ОСС. Питання про те, що якщо студенти не знають про послуги і умови, які створюються і надаються, вимагають, як мінімум, посилення інформаційної роботи, – часто «зависало в повітрі». І це було чинником, який ще більше актуалізує завдання налагодження комунікацій та активного залучення органів студентського самоврядування до вирішення проблем повсякденного життя студентів і відходу від зайвого формалізму у формуванні та діяльності ОСС та студентської профспілки. Коли студентська профспілка «кидається» на захист адміністрації, забуваючи про свої завдання захисту інтересів студентства, – це однозначно не дає користі.

Досить показовим і цікавим є те, що в ході проведення тренінгових вправ студенти демонстрували високий рівень зацікавленості та конструктивності, вміння бачити проблеми й шукати шляхи їх вирішення. В цьому контексті можна говорити про певну недалекоглядність адміністрації університетів, яка не використовує сьогодні сповна цей ресурс – для одержання об'єктивної й оперативної інформації про стан справ у студентському середовищі та розроблення інноваційних соціальних проектів, включаючи додаткові можливості та ресурси для їх реалізації. Адже активне студентство – це дійсно потужний інтелектуальний та волонтерський потенціал.

При цьому студенти кожного з університетів-учасників демонстрували





не лише кращі практики свого університету, а й значно більший (порівняно із представниками інших цільових груп) рівень відкритості до сприйняття позитивного досвіду інших. Водночас й особливості університетів також накладали свій відбиток на формат обговорення та участі, проблематику, рівень активності тощо. Так, студенти педагогічних ВНЗ активно долучалися до обговорення питань соціально-педагогічного характеру, медичних ВНЗ – питань репродуктивного здоров'я, забезпечення соціально-гігієнічних норм функціонування Кімнати тимчасового перебування дітей, ВНЗ інженерного профілю – питань технічного забезпечення діяльності Кімнати тимчасового перебування дітей. Всіх без винятку об'єднувало визнання актуальності проблеми підтримки студентських сімей та забезпечення вільного доступу студентів до навчальних ресурсів, гнучкого графіка роботи та навчання.



Загалом проведені в областях тренінги дозволили активізувати комунікації між студентським самоврядуванням і профспілками не лише на рівні окремого університету, а й на рівні міста та області. Особливо актуальним цей крок є на рівні невеликих міст, де масштаби міста й ВНЗ дозволяють об'єднати зусилля і сформувати дружні до сім'ї умови на основі матеріальних та кадрових ресурсів декількох університетів (один надає приміщення, інший – фахівців чи волонтерський ресурс, третій допомагає обладнанням та інформаційною підтримкою).

У деяких містах, де до участі у тренінгах (не лише у складі 1-ї групи) залучалися представники міських та обласних управлінь, центрів, департаментів (соціального захисту, сім'ї, дітей та молоді, міських кризових центрів та центрів соціальних служб для сім'ї та молоді тощо), обговорення проблеми набувало нового рівня конструктивності: були презентовані і запропоновані можливості цих структур для підтримання програм дружності до сім'ї. А це – додатковий ресурс, що може вже сьогодні використовуватися за умови активної й конструктивної позиції університетів і студентського самоврядування зокрема.



Проведені тренінги в областях стали також додатковою можливістю інформувати студентів про ті структурні підрозділи, служби, сервіси, що працюють в університетах і вже сьогодні надають послуги студентам, до функціональних обов'язків співробітників яких входить супровід сімейних студентів, які мають дітей.

Таким чином, з'явилася додаткова можливість для інформування студентів, до того ж працівники деяких служб, які працювали в інших групах (заступники деканів із виховної роботи, служби, що опікуються студентськими гуртожитками, фахівці відділів позанавчальної та соціальної роботи, психологічної служби тощо) внаслідок проведення тренінгів зможуть краще усвідомити перелік проблем, що дійсно турбують студентів, і їх рівень гостроти.

## 2.4. Психологічна та соціально-педагогічна підтримка молодих мам-студенток як засіб реалізації гендерної політики

Сьогодні не існує досліджень, які б аналізували роль психологічної служби ВНЗ у реалізації принципів гендерної рівності. А насправді, це питання «лежить на поверхні». Адже за консультацією до психолога (чи соціального педагога) звертаються не якісь «безликі» особи, а конкретні студенти і студентки, чоловіки та жінки. У характері їх звернень чітко простежується гендерна складова. А іноді важливішим є не саме звернення, а, навпаки – «не звернення».

У рамках цього посібника ми не ставимо завдання розкрити всі можливі шляхи та рівні організації соціально-педагогічної та психологічної підтримки студентства взагалі та молодих мам-студенток зокрема. Зупинимось лише на тих аспектах, які викристалізувалися в результаті досвіду роботи над проектом. І це стосується перш за все досвіду і проблем, які піднімалися у ході проведення семінарів-тренінгів в областях та форм і напрямів соціальної та психологічної підтримки, що надається батькам та дітям – відвідувачам Кімнати тимчасового перебування дітей «Студентський лелека».

Досвід спілкування та результати проведеного експертного опитування студентів, викладачів та співробітників ВНЗ України в ході реалізації тренінгової програми «Університет, дружній до сім'ї» свідчать про існування великого попиту на послуги практичних психологів у ВНЗ. Важливою є саме робота окремих спеціалістів (практичних психологів із відповідною освітою та досвідом роботи) у психологічних службах/центрах ВНЗ, діяльність яких пов'язана суто з наданням послуг у галузі практичної психології (консультування, діагностика, реабілітація тощо) та за можливості короткострокової немедичної психотерапевтичної допомоги. Такий підхід до організації роботи психологічної служби ВНЗ забезпечить необхідний рівень фаховості у наданні допомоги, а також дотримання вимог етичного кодексу практичного психолога (зокрема, конфіденційності та анонімності).

Психологічну допомогу викладачам, студентам та співробітникам ВНЗ необхідно надавати через індивідуальні консультації, бесіди, тренінги, семінари та інші форми психотерапевтичної роботи. Як зазначає В. Г. Панок, основною метою тут є сприяння особистісній інтеграції студентів і викладачів, узгодження їх особистісних, соціальних та економічних інтересів



[5,25]. Важливою передумовою цього є ефективне реагування на конкретні психологічні проблеми, з якими зіштовхується людина у своїй навчальній, професійній діяльності, в особистому житті. Труднощі в навчанні чи професійній діяльності завжди так чи інакше пов'язані з психологічними проблемами в особистому житті, встановленні та підтримці стосунків, спілкуванні тощо. Таким чином, психологічна служба покликана не лише сприяти психологічній підтримці навчально-виховного процесу у ВНЗ, а й допомагати студентам, викладачам та співробітникам у вирішенні різноманітних особистих проблем, які мають психологічне підґрунтя.

Окрема увага приділяється принципам та організації роботи Психологічної служби ВНЗ і її ролі у реалізації дружніх до сім'ї підходів та підтримки молодих мам-студенток. Навіть з боку представників педагогічних ВНЗ звучала, на жаль, досить

скептична позиція стосовно важливості психологічної служби і доцільності роботи з цією категорією студенток. Звучали навіть фрази на кшталт «ну, треба буде – ми будь якого викладача кафедри (психології) направимо проконсультувати».

Таким чином, навіть фахівці кафедр, які готують майбутніх психологів для системи освіти, не завжди уявляють важливість і специфіку роботи саме практичного психолога. Зокрема спектр можливих питань, які може вирішувати психологічна служба – від консультування з питань міжособистісної взаємодії та роботи з власними індивідуально-психологічними особливостями до тренінгів із тайм-менеджменту і врахування власних гендерних особливостей.

Окремо варто наголосити на необхідності роботи практичних психологів ВНЗ не лише з контингентом студентів, а й з викладачами та співробітниками університетів, інститутів тощо. Можливість отримання ними безоплатної фахової психологічної консультації з питань як особистого характеру, так і пов'язаних із навчально-виховним процесом є свідченням забезпечення у ВНЗ соціально-психологічної підтримки своїх працівників. Окрім індивідуального консультування, тут варто також застосовувати й групові активні форми роботи (тренінги, семінари), що мають свої переваги. Так, наприклад, дієвим є підвищення професійної компетентності викладачів через роботу з їх власними індивідуально-психологічними особливостями, що реалізується у формі соціально-психологічного тренінгу.

Досвід роботи дозволяє зробити висновок про те, що виникаючі психологічні проблеми часто великою мірою залежать від низької психологічної культури особистості. Тож психологічна допомога обов'язково повинна поєднуватися з психологічною просвітою. Тематика психологічної просвіти повинна вмещувати широкий спектр питань, пов'язаних з особистісним розвитком студентів, викладачів та співробітників ВНЗ. Таким чином, на нашу думку, психологічна служба покликана, зокрема, заповнити ту прогалину у навчально-виховному процесі, що пов'язана з формуванням та розвитком компетенцій соціального інтелекту. Йдеться про вміння будувати та підтримувати стосунки (професійні, партнерські, особисті тощо), демонструвати конгруентну поведінку. Одним із напрямків такої діяльності є саме «сімейне виховання», що передбачає зосередження як на партнерських стосунках, так і на дитячо-батьківських, а також формування батьківської компетентності. Така психологічна просвіта може проводитись у формі семінарів-тренінгів, лекторіїв, поширення пам'яток, а також як складова індивідуального/сімейного психологічного консультування.

Отже, функціонування психологічної служби у стінах ВНЗ є необхідністю, пов'язаною із задоволенням існуючого у суспільстві запиту на отримання фахової психологічної допомоги. Діяльність практичних психологів ВНЗ, спрямована на



забезпечення нормального, гармонійного психічного розвитку та успішної життєдіяльності студентів, викладачів та співробітників ВНЗ, є невід'ємною складовою реалізації політики дружності ВНЗ до сім'ї.

Тому перед Психологічною службою університету стоять важливі завдання: шукати прийнятні форми роботи; активно працювати над подоланням гендерних стереотипів і гендерної упередженості; через просвітницьку роботу, тренінги, групові консультації формувати у всіх членів університетської спільноти вміння бачити і приймати гендерні відмінності, вміння будувати та підтримувати стосунки (професійні, партнерські, особисті тощо). І ще багато інших завдань, які далеко виходять за межі навчального та наукового процесу, проте істотно впливають на його якість та на загальний соціально-психологічний клімат в університеті.



Для Сумського державного університету актуальною сьогодні є і робота психолога з дітьми, батьками чи бабусями та дідусями на базі Центру підтримки сім'ї. А також зі студентським контингентом як майбутніми батьками. У багатьох випадках практичний психолог працює спільно з педагогом Кімнати тимчасового перебування дітей. Хоча у кожного є свої завдання і свої методи роботи.

Тематика консультацій із батьками є досить різноманітною, адже доводиться і реагувати на їх запити, і проводити роботу у тих напрямках, які вбачаються актуальними для фахівців: Адаптація до нового дитячого колективу; Коли і як говорити дитині «Ні». Вседозволеність і заборона: їх наслідки; Як розкріпачити дитину. Ігри. Спілкування; Сварки і конкуренція між братами-сестрами; Як привчати дитину до горщика; Розвиваємо пам'ять. Вправи та ігри. Запам'ятовувалки; Чи користуватися пропозицією відвідувати вчителя-логопеда. Корекція мови. У якому віці звернути на це увагу?; Дитяча жадібність і конфлікти на цьому ґрунті; Прийоми спілкування з дітьми. Говоріть, розповідайте, слухайте, запитуйте; Допомога дорослих у вирішенні конфліктів між однолітками; Розбіжність у родині щодо питань виховання. Виховний запал бабусь ...

Зазначимо, що більшість наведених тем-питань мають як педагогічну, так і психологічну складову. І жодна з них не може бути вирішена одноразовим коментарем чи вказівкою, а вимагає систематичності, довіри та фаховості у виборі методів, часу, форми роботи. І зазначене стосується не лише роботи у Кімнаті «Студентський лелека», а в цілому роботи Психологічної служби та інших служб і структур, що забезпечують соціально-психологічну підтримку членів університетського колективу.

У цьому контексті нового рівня актуальності набуває проблема підготовки кадрів. Адже сьогодні переважну більшість психологів готують у системі педагогічних університетів і орієнтують випускників переважно на роботу у цій сфері – викладачами та психологами у школах, училищах, коледжах. А переважна більшість проблем студентів, викладачів, співробітників лежить поза межами цієї сфери або ж на перетині з нею. Тому підготовка практичних психологів, здатних надавати фахову психологічну підтримку (спираючись на аналіз, зокрема, і гендерних чинників) різним категоріям населення, особливо тим, що перебувають у кризовому стані, є сьогодні надзвичайно актуальною.

## **2.5. Центр підтримки сім'ї СумДУ «Студентський лелека»: досвід, який прагнемо поширити**

Власний досвід роботи Сумського державного університету над впровадженням дружніх до сім'ї підходів та досвід роботи з колегами в областях у режимі семінарів-тренінгів дозволяє ствердитися стосовно висновку, що створення дружнього до дитини середовища є одним із найбільш візуалізованих та водночас найбільш вибагливих до пов'язаної із цим відповідальності напрямів у впровадженні ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

Проведена командою проекту наукова та практична робота, зокрема вивчення міжнародного, національного досвіду, лише підтвердила важливість цього компонента ініціативи, яким би складним на перший погляд не здавалося 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.

Сумський державний університет обрав для себе шлях створення Центру підтримки сім'ї (далі – Центр). Формат Центру дозволив об'єднати і наукову, і проектну, і просвітницьку, і комунікаційну складові, а також забезпечити стале функціонування Кімнати тимчасового перебування дітей «Студентський лелека».

Принципи функціонування Центру (досвід, організаційно-технічне забезпечення, нормативна база тощо) викладені у посібнику «Розширена ініціатива «Університет, дружній до сім'ї: досвід та результати впровадження у Сумському державному університеті» [9]. А в рамках даного посібника ми хотіли б додатково підкреслити затребуваність послуг Центру та означити акценти, які не були предметом аналізу у попередньому виданні.

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 (зокрема і за межами університету), а також наукову складову цього напрямку діяльності. Таким чином, сьогодні в університеті створена необхідна структура, що охоплює весь спектр напрямів роботи з упровадження ініціативи дружнього до сім'ї університету, а Центр підтримки сім'ї працює як ресурсний.

Із самого початку його існування і до сьогодні Центр підтримки сім'ї СумДУ – це також і розгалужена та мобільна мережа структур та послуг, що забезпечує необхідну підтримку сім'ям студентів, викладачів і співробітників, а також надає весь комплекс інформаційно-консультативної допомоги. 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 Культурно-мистецький центр, і комплекс громадського харчування чи Спортивний клуб університету, й інші підрозділи за потреби.

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

Саме цей аспект діяльності соціального педагога, як і вся діяльність щодо налагодження комунікацій, є чи не найбільш затребуваним під час упровадження ініціативи. Але діяльність педагога кімнати – це ще й безпосереднє спілкування з дітьми, забезпечення їх безпечного, цікавого та корисного перебування у кімнаті «Студентський лелека». І свідченням того, що команді проекту вдалося залучити до роботи дійсно кращих фахівців, є як зростання кількості відвідувань, так і «якісні» зрушення всередині дитячого контингенту: за цей час у «Лелеці» виростили троє дітей студентів, починаючи з півторамісячного віку. Тому це і висока відповідальність, і високий рівень довіри батьків одночасно.

Принципи підбору кадрів – відомі. Це відповідна освіта, дисциплінованість та відповідальність, а головне – любов до дітей.

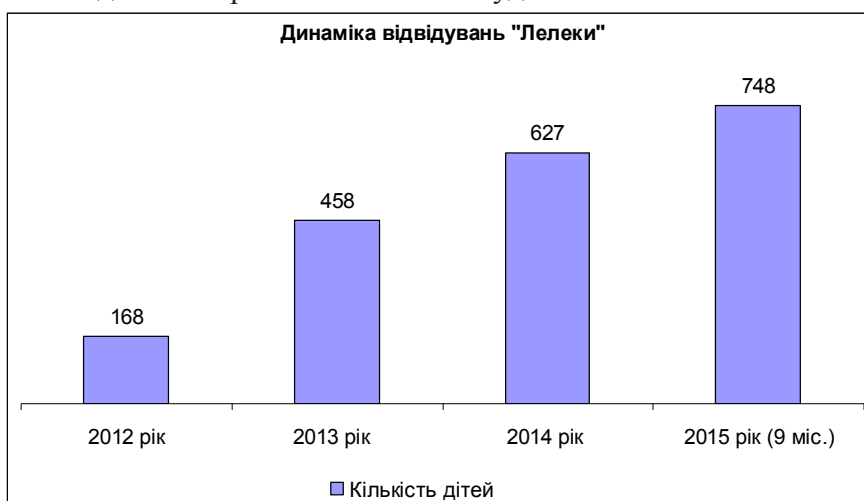
Далі трохи статистики і відгуки самих працівників та відвідувачів Центру.

**Інна Пороскун**, фахівець Центру підтримки сім'ї, має 10-річний досвід вихователки дитсадка, мама двох дітей.

Ми постійно спілкуємося з батьками (дідусями, бабусями) та вивчаємо їх потреби, реагуємо на зауваження. Без перебільшення, 100 % опитаних відвідувачів відповідають, що такі центри потрібні, необхідні. Чому? Зручно, близько, комфортно, надійно... Переваги – дитина поруч, дитина зайнята, під наглядом. Наші відвідувачі та гості повністю задоволені умовами перебування, ніхто не називає жодних проблем, мінусів, а, навпаки, залишають позитивні відгуки і найкращі побажання. Хоча нам би хотілося чути і зауваження та побажання, що сприяло б нашому розвитку і вдосконаленню.



Можна сміливо говорити, що популярність Кімнати тимчасового перебування дітей зростає. Для порівняння: у вересні 2014 року кімнату відвідало 50 дітей, а у вересні 2015 року – 85. Збільшилася кількість дітей віком від 1 до 3 років, що свідчить про довіру до наших послуг. Що ще помітила: якщо торік користувалися кімнатою 80 % дітей співробітників і 20 % – студентів, то на сьогодні – це 50 на 50 %. А у вересні навіть більше – 39 дітей співробітників і 41 – студентів.



Переваги нашої Кімнати «Студентський лелека»:

– зручне розміщення Кімнати. Її легко знайти і вона обов'язково потрапить у поле зору тих, хто про неї не знає.

– діти не лише гають час відсутності батьків серед різноманітних ігор та іграшок, а й мають можливість для розвитку, взаємодії з однолітками, навчитися турбуватися про молодших (за рахунок наданої дітям свободи, незалежності, більшого «поля» для самостійних дій, спілкування «на рівних»);

– здатність педагогів відволікти дітей від електронних видів розваг та прищепити їм навички самостійної гри, що є дуже актуальним сьогодні. На жаль, більшість дітей, починаючи з 3-х років, болісно прив'язані до комп'ютерів, телефонів тощо, і це негативно впливає на вміння спілкуватися не лише з однолітками, але й взагалі з людьми;

– відвідування Кімнати тимчасового перебування дітьми різного віку забезпечує їх ранньою соціалізацією, а молодших дошкільнят - швидкою адаптацією до дитсадка;

– одним із завдань педагога, який працює у Кімнаті, є формування партнерських відносин сім'ї та дитячих освітніх установ у питаннях виховання та розвитку дітей. Дуже часто батьки висловлюють невдоволення і навіть обурення вихователями та вчителями (часто у присутності дітей), називаючи причини, що вимагають аналізу, як мінімум, із боку самих батьків. Наприклад: «Яка вона після цього вихователь?» – скарга на вихователя дитсадка (у групі 35 дітей), яка одягла навиворіт маечку дитині. Тому педагог повинен працювати з молодими батьками, говорити про те, що потрібно одночасно привчати дитину самостійно вдягатись, а також уважніше придивлятися до того, як саме працює педагог із дітьми, як ставляться діти до нього, що «беруть» від нього діти. І саме це визначатиме його педагогічну майстерність. Партнерські відносини між батьками та дитячими освітніми установами сприятливо позначаються на дитині, на її розвитку і вихованні;



– У Кімнаті «Студентський лелека» вдається реалізувати можливість індивідуального підходу до дітей, що забезпечує розвиток закладеного в дитині індивідуального потенціалу, можливість виявити таланти, здібності і дати рекомендації батькам, що стосуються творчих студій, гурткової роботи, організації дозвілля дітей;



– забезпечується підвищення педагогічної компетентності батьків у питаннях виховання дітей (особливо молодих батьків-студентів). Батьки отримують знання про вікові особливості дітей, про розвиваючі ігри, про способи спілкування та подолання конфліктів. Ці питання завжди перебувають у полі зору та уваги, оскільки батьки стикаються з такими проблемами, як: знижена пізнавальна активність, порушення у спілкуванні, замкнутість, підвищена сором'язливість, агресивність,

гіперактивність тощо. І перед педагогами стоїть завдання спільними зусиллями знайти вихід, скоригувати поведінку. У багатьох випадках робота ведеться спільно з психологом.

**Ольга Скрипка**, фахівець Центру підтримки сім'ї, має педагогічну та режисерську освіту, досвід роботи в університетському Культурно-мистецькому центрі.

Якщо говорити про різновікові групи дітей, то для Кімнати тимчасового перебування досвід дитячих садочків не завжди є прийнятним. У дитсадку існує кілька видів різновікових груп – це ясельні та садові. У ясельному віці навіть півроку вважається великою віковою різницею. Тому ясельна група є різновіковою аж до 3 років. До «Лелеки» ж ми одночасно приймаємо дітей від півторамісячного віку і до 10–12 років.

Із нашої точки зору формат «Лелеки» правильніше було б назвати групою сімейного типу, де вихователь ставить для себе завдання: побудувати з перших хвилин гуманні відносини між дітьми, викликати взаємну симпатію, доброзичливість, бажання допомогти один одному, брати приклад із більш вмілого, звертати увагу на позитивні якості і старших, і молодших, і найменших. Ми вчимо дітей грати в ігри-жарти, ігри зі зміною ролей, які зближують їх, вчимо виконувати колективні творчі роботи, прикрашати приміщення, робити його більш «своїм». Кожна дитина повинна відчувати – це кімната для мене, це місце, де можна реалізувати свої задуми, це місце, де можна експериментувати.

Ігри вибираються з урахуванням розумових і психологічних особливостей, а не віку. Причому педагог лише ненав'язливо «підштовхує» до того чи іншого варіанта гри, пропонуючи дітям вибір зробити самостійно. «На молодших дітей впливаю через старших - це набагато ефективніше, ніж мій прямий вплив», - зазначає Оля.

Позитивні чинники такої організації роботи:

– молодші наслідують старших, швидше і правильніше розвивається мова у малюків під час спілкування зі старшими, вони набувають ігрового і навчального досвіду, розвивають самостійність, самоорганізацію;

– старші діти вдосконалюють вже набуті навички, уміння, розвивають уяву. А також позитивні якості: доброту, турботу, відповідальність, співробітництво.

Коли збирається багато дітей (більше 8), серед яких більше маленьких, щоб не обмежувати інтереси і кругозір старших дітей, їм можна давати доручення, які вони з великим задоволенням виконують: контролюють молодших, відчують себе дорослими, самостійними, дуже потрібними вихователю. Але є одне «але» – іноді відносини між дітьми різного віку спричиняють небезпеку формування небажаних





особистісних якостей – старші діти використовують свою перевагу (фізичну силу, побутові та ігрові звички, знання), вони владно керують молодшими. Тому ще одне дуже важливе завдання – не пропустити саме цього моменту, вчасно його усунути і відкоригувати поняття старшої дитини про відповідальність за молодших і співпрацю.

### ***Відгуки наших відвідувачів***

**Третяченко Анна** навчалася в бакалавратурі та магістратурі на факультеті технічних систем та енергоефективних технологій (спеціальність «Інструментальне виробництво»), закінчила університет у 2015 році.

Почала користуватися послугами кімнати, коли доньці Маші було майже 2 роки, а синові Льоші – 1 місяць. Зараз дітям 3 і 2 роки. Успішно закінчила університет і влаштувалася працювати менеджером у приватну компанію. Діти ходять у дитячий садок. У майбутньому планує вступити до аспірантури СумДУ. «Якби не «Студентський лелека», я б не змогла закінчити навчання, тим більше – на стаціонарі. Навчання на нашому факультеті складне, багато практичних, лабораторних занять. А за підтримки «Лелеки» я мала можливість не лише відвідувати заняття, але й зберегти та продовжити грудне вигодовування, що, без сумніву, стало корисним для Льоші».



**Щербакова Олена**, 23 роки, навчається на 3-му курсі, факультет іноземної філології та соціальних комунікацій, спеціальність «Журналістика».

Відвідала 2 курси і пішла в академічну відпустку з дочкою Веронікою. Відпустка затягнулась, оскільки з'явився ще й синочок. Зараз відновила і користується послугами Кімнати. У неї двоє діток: донька Вероніка – 3 роки і син Лев – 1 рік. Чоловік навчається в аспірантурі Сумського державного педагогічного університету ім. А. С. Макаренка.

На запитання «Як Вам вдається поєднувати материнство з навчанням?» Альона відповідає: «Мені доводиться поєднувати материнство не лише з навчанням, а й з роботою. На цей час я вважаю, що нічого складного в цьому немає. Потрібна лише віра в себе, сила волі та цілеспрямованість. А ще люди, які можуть допомогти з доглядом за дітьми. Саме таке розуміння я знайшла у Центрі підтримки сім'ї «Студентський лелека».



Коли Альона була вагітною другою дитиною, то від однокурсників дізналася про дитячу кімнату в університеті. Настав час, коли довелося скористатися цими послугами. «У моєї сім'ї всі працюють: і чоловік, і бабусі, і сестра. Тому залишати дітей ні на кого. Водночас мені потрібно відлучатися, хоч і не надовго. Тому й стали в нагоді послуги Центру підтримки сім'ї СумДУ. Одразу скажу – не жалкую ні на мить», – зізнається молода мама

Альона говорить, що її дітям дуже подобається відвідувати «Студентського лелеку»: «Мені здається, що мій син Лев почав зрозуміліше розмовляти, у лексиці з'явилися нові слова, нарешті став проситися на горщик. Просто скопіював дії старших дітей – всі ходять до туалету і він повинен поводитися так само. Як наслідок, у мене зникла проблема з використанням підгузків (для студентського бюджету це дуже важливо). А дочці Вероніці у «Лелеці» настільки подобається, що вона відмовляється ходити до садочка, каже: «Навіщо мені ходити до садочка, а потім до школи, якщо я вже ходжу до університету. Я вже досить доросла».

Перебування моїх дітей у Кімнаті «Студентський лелека» дуже позитивно на них впливає. Вони стають більш самостійними, краще відчують свої потреби і виражають їх. Така кімната – це і не садочок, де весь час чітко організований, але вже і не домівка, і тому діти почуваються самостійними, але захищеними, дорослими, але під наглядом. Вони проводять час за своїми інтересами та потребами.

Дуже зручно, що в нашому університеті є такий Центр. Вважаю, що мені, як і багатьом іншим студентам, пощастило, що діти можуть відвідувати кімнату «Студентський лелека», в той час, коли батьки отримують освіту. Для мене ця кімната стала своєрідною «паличкою-виручалочкою».

**Ельвіра Аллаярова**, мама одного з наймолодших відвідувачів Кімнати для батьків із дітьми «Студентський лелека» – однорічного Таміра.

Ельвіра Аллаярова та Іслам Мамедов приїхали навчатися в СумДУ із Туркменістану чотири роки тому. Ельвіра здобуває освіту на факультеті електроніки та інформаційних технологій, а Іслам – на факультеті технічних систем та енергоефективних технологій. Виховують сина Таміра, якому тільки-но виповнився 1 рік.



«Мы приехали из Туркменистана, и все наши близкие, которые могли бы помочь по уходу за ребенком, далеко. Благодаря тому, что в университете поддерживают такие молодые семьи, как наша, я взяла индивидуальный график и узнала в деканате о существовании в СумГУ комнаты «Студентський лелека». Раньше ребенок ни с кем не оставался, кроме меня. Мы с ним были вместе все время, и я боялась, что привыкать оставаться без меня он будет долго, а то и вовсе не привыкнет.

И, как оказалось, была не права. Педагог комнаты «Студентський лелека» смогла вызвать доверие у моего ребенка, и он буквально за пару недель освоился, и уже может оставаться без меня до 2 часов. Мы пришли к этому, предприняв свой подход – каждый день посещения увеличивали время пребывания на 15 минут. Именно таким образом сформировали у ребенка веру в то, что мама не бросит, а воспитатель не обманет, если скажет, что мама скоро придет.



Я считаю, что такие центры – это просто находка, помощь и поддержка. Безусловно, они нужны. И то, что в СумГУ Центр поддержки семьи работает

бесплатно, для нас, студентов, очень важно. Везет тем студентам и сотрудникам учебных заведений, где открываются такие же центры. Я спокойно учусь, зная, что ребенок рядом, за ним присматривают, он общается с детьми, он привыкает к тому, что вокруг него много людей: детей и взрослых, с которыми бывает интересно.

В Центре поддержки семьи СумГУ есть все необходимое для игр и развития нашего сына. И если поначалу он плакал, когда я закрывала дверь, то сейчас - машет мне «пока» и занимается игрушками. Я думаю, ему очень нравится бывать в «Лелеке», а я довольна тем, что моему ребенку хорошо, комфортно и спокойно. Это говорит о большом профессионализме людей, которые организовали и занимаются этим. Мы с мужем очень довольны и хотели бы выразить свою благодарность».



## Розділ 3

### Гендерна політика українських університетів: напрямки та досвід

#### 3.1. Компоненти гендерної політики університетів: підходи до аналізу

Досвід СумДУ щодо реалізації проекту «Університет, дружній до сім'ї» демонструє широкі можливості ВНЗ у впровадженні гендерної політики та просуванні в напрямку підвищення гендерної чутливості. Розроблена командою проекту модель дружності до сім'ї та досягнення балансу між навчанням/роботою та сімейними обов'язками спирається на досвід кращих університетів світу і формується з узагальнення досвіду багатьох університетів України, які у своїй повсякденній практиці вже реалізують деякі складові ініціативи.

Із нашої точки зору, впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» [1; 11] повністю відповідає сучасним європейським стандартам і засвідчує відповідальність університету перед студентським та викладацьким колами та демонструє розуміння і повагу до їх сімейних обов'язків. Більше того, ця робота дозволяє об'єднати зусилля викладачів, науковців, студентів та представників громадських організацій, створюючи в університеті сприятливу атмосферу і дійсно гендерночутливий освітній та соціальний простір. На сьогодні більше ніж 120 університетів України у різних формах долучаються до ініціативи, що є додатковим механізмом налагодження комунікацій та важливою умовою становлення гендерночутливого національного освітнього простору.

Реалізація проекту як всеукраїнського дозволила по-новому оцінити реальний стан та проблеми впровадження гендерних підходів в освітнє середовище, зокрема у діяльність вищих навчальних закладів. Як мінімум, у частині, що стосується діяльності осередків гендерної освіти та впровадження дружніх до сім'ї підходів. Вивчаючи досвід багатьох ВНЗ України [12], можна зробити очевидний висновок про те, що задекларовані напрями державної гендерної політики України ще не мають конкретних механізмів реалізації, зокрема й у сфері вищої освіти, а модель гендерної політики потребує більш ретельного розроблення із врахуванням не лише національних особливостей розвитку економіки, політики і демократичної сталості держави та свідомості її громадян, а й особливостей системи освіти.

Не викликає сумніву, що саме система освіти, університети зокрема, повинні взяти на себе основний тягар у впровадженні гендерних підходів, у реалізації гендерної політики держави. Адже саме тут підрастає нове покоління, формується нова еліта держави, готують фахівців, які повинні пропагувати принципи гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя. А гендерна політика університетів сьогодні реалізується швидше за все як епізодична, несистемна і нецілеспрямована, з масою недоліків і дискримінаційними стереотипами, тоді як саме у системі освіти зосереджений сьогодні величезний науковий, методичний, експертний, організаційний та волонтерський потенціал.

Жодним чином не претендуючи на повноту висвітлення проблеми і на беззаперечність позиції, все-таки спробуємо надати певні пропозиції щодо основних напрямків реалізації гендерної політики університетів, що впливають із узагальнення власного досвіду та досвіду університетів-партнерів щодо реалізації проекту. На нашу думку, для системного підходу вважаємо необхідним реалізувати такі **компоненти гендерної політики**:

**Ідеологічний.** Це стратегія, бачення на рівні держави, міністерства, а також керівництва ВНЗ важливості й актуальності гендерних перетворень, базових напрямків та принципів їх реалізації. На жаль, сьогодні стратегія і базові параметри впровадження гендерних підходів у систему вищої освіти на державному рівні не розроблені і не затверджені. Проте позитивні зрушення є, і вони вселяють надію й оптимізм. Перш за все мова йде про налагодження діяльності робочої групи при МОН України з питань

політики гендерної рівності та боротьби з дискримінацією у сфері освіти. Сьогодні робоча група активно працює над розробленням Стратегії впровадження гендерної рівності та недискримінації у сфері освіти «Освіта: гендерний вимір – 2020» та методів упровадження в освітній процес принципів гендерної рівності. Так, 23 липня 2015 року під головуванням першої заступниці Міністра освіти і науки України Інни Совсун було проведено першу зустріч членів робочої групи – представниць Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти з представництвом МОНУ. У ході спілкування обговорено низку питань, які є стратегічно важливими для ефективного втілення державної гендерної політики.

**Організаційний** компонент, до якого ми вважаємо доцільним внести як нормативну частину, вдосконалення нормативної бази (як на рівні міністерства, так і внутрішньоуніверситетської нормативної бази), так і створення або реформування організаційної структури закріплення відповідних повноважень за тими особами, які дійсно можуть впливати на прийняття рішень. Із нашої точки зору особливо актуальним є формування нормативної бази, що супроводжувала б впровадження гендерної складової та окреслювала функції, повноваження та міру відповідальності осередків гендерної освіти чи інших споріднених структур, фіксацію принципів гендерної рівності у базових документах ВНЗ (Статуті, Колективному договорі чи Кодексі корпоративної культури).

У рамках реалізації цього компонента зазначимо вже зроблені кроки:

- проведення засідання круглого столу у червні 2014 року на базі МОН за підтримки представництва Фонду ім. Ф. Еберта в Україні з визначення напрямів роботи та інституціалізації осередків гендерної освіти;

- введення інституту радника міністра освіти і науки з гендерних питань;

- створення робочої групи з питань політики гендерної рівності та боротьби з дискримінацією у сфері освіти (Наказ Міністерства освіти і науки України № 713 від 3 липня 2015 року). Основна мета діяльності робочої групи – аналітичне та організаційне забезпечення розроблення та впровадження політики гендерної рівності та сприяння Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року в межах компетенцій Міністерства;

- інституціалізація гендерної складової у системі вищої освіти України через створення осередків гендерної освіти (центрів, кафедр, лабораторій тощо) та формування експертного середовища, створення та функціонування Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти (ОГО) як крок до розроблення та впровадження відповідних стандартів та формування системи незалежного гендерного аудиту як основи для нових кроків і проектів.

**Структурний** – це створення відповідної організаційної структури в університетах, орієнтованої на досягнення гендерної рівності, імплементацію принципів і підходів, поширення та закріплення кращих практик. У цьому випадку мова не йде про «роздування» організаційної структури, створення додаткових підрозділів, груп, відділів тощо. Сьогодні в університетах вже існують досить розгалужені структури, які опікуються навчальною, виховною, соціальною роботою. Проте за жодною з них не закріплюються безпосередньо завдання реалізації гендерної політики. Та це й неможливо. Адже надто масштабною і багатогранною є ця роботи.

А от функції координації їх діяльності і розроблення та реалізації заходів у межах визначеної стратегії на рівні університету, вирішення безпосередніх організаційних завдань повинні б бути чітко закріплені. У цьому контексті можна говорити і про надання певного статусу осередкам гендерної освіти – гендерним центрам, кафедрам, лабораторіям, які могли б взяти на себе таку координаційну роль за умови прийняття необхідних організаційних рішень на рівні університету. Сьогодні діяльність ОГО є досить різноманітною і відображає всі сторони діяльності сучасного університету: освітню, наукову, інформаційну, соціально-культурну, виховну. Тому

кроки в бік визнання таких центрів, закріплення за ними координаційних функцій могли б сьогодні бути досить значущими для активізації роботи у напрямку реалізації гендерної політики, як мінімум, на рівні університету.

Можливим і бажаним варіантом є створення Центру підтримки сім'ї або аналогічних структур, які курирували б окремі напрямки роботи.

**Комунікаційний.** Про значення цього компонента вже йшла мова у попередньому розділі посібника. До того ж без налагодження комунікацій як усередині університету, так між університетами на рівні регіону і держави в цілому, між університетами і міністерством, між університетами і владою на регіональному рівні, між університетами та громадськими організаціями та міжнародними фундаціями, що працюють у сфері гендерної просвіти та забезпечення гендерної рівності – реалізація такого масштабного завдання, як впровадження принципів гендерної рівності в систему освіти, не вважається можливим.

Тому сьогодні важливо задіяти всі доступні форми роботи, щоб налагодити конструктивний обмін інформацією і взаємодію всередині університету. Профспілки, бібліотека, ОГО, факультетські структури, юридична клініка, психологічна служба, відділ інформаційно-рекламної діяльності, виховний відділ, студентське самоврядування, кафедри – кожен із цих підрозділів насправді може включитись у реалізацію спільного завдання. Головне, щоб було розуміння важливості цього завдання як спільного, важливого як для університету, так і для кожного члена колективу.

Важливим напрямком роботи залишається і вдосконалення механізмів та каналів обміну інформацією між зацікавленими учасниками для своєчасного інформування та мобілізації колективу щодо вирішення актуальних питань. Серед таких каналів і механізмів можна виокремити і сайти університетів, і офіційний сайт Всеукраїнської мережі ОГО, і створення та підтримання соціальних мереж, налагодження контактів із ВНЗ-партнерами і громадськими організаціями, електронну розсилку тощо.

**Інформаційно-просвітницький.** Сьогодні чи не найбільш поширений і доступний компонент, що жодним чином не применшує його значущість. По-перше, враховуючи зростаючу актуальність формування в університеті гендерночутливого інформаційного середовища через поширення гендерних знань у ході безпосередньої освітньої діяльності викладачів, а також через створення спеціальних сайтів, соціальних мереж, інших інформаційних матеріалів, орієнтованих на окремі цільові групи. По-друге, враховуючи традиційну консервативність освітньої системи і схильність працювати в межах звичних форматів (проведення семінарів, конференцій, круглих столів, диспутів та інших науково-організаційних і просвітницьких заходів) та інколи обмежуватися розробленням, виробництвом та розповсюдженням буклетів, листівок, пам'яток, плакатів з гендерної тематики, в той час як сьогодні існують і більш затребувані, ефективні та поширені у молодіжному середовищі форми роботи і практики (квести, фестивалі, тренінги, конкурси тощо), спрямовані на підвищення рівня поінформованості різних груп із гендерних питань та реалізацію в практиці освітніх установ кращих гендерних практик.

Ми вважаємо, що цей напрям повинен розвиватися, враховуючи те, що гендерні знання та стереотипи транслюються не лише в аудиторіях через безпосередній зміст повідомлень викладача, але й через всю атмосферу, що супроводжує навчальний процес. Тому вартими уваги є і форми поведінки викладачів та студентів, і внутрішній візуальний простір університету, і його сайт, і бібліотека, і зміст та спрямованість позанавчальних заходів, і університетське інтернет-радіо чи студентські стіннівки.

**Дослідницький** – це дослідження реального стану справ із впровадженням гендерної рівності у системі освіти – від теоретичних розвідок до моніторингу ситуації. Сьогодні можна говорити і про ґрунтовні розробки у галузі гендерної теорії та

гендерної педагогіки, і про розробки у напрямку стандартизації впровадження гендерних підходів у систему вищої освіти, і про Концепцію гендерночутливого ВНЗ, і про значний пласт науково-методичної та організаційно-методичної роботи, спрямованої на розроблення методик, підходів, посібників, підручників, словників, а також на забезпечення їх імплементації у навчальний процес.

У рамках цього посібника ми не намагаємося аналізувати усі напрямки науково-дослідної роботи у цій сфері. І все ж, жодним чином не заперечуючи та не зменшуючи значущості гендерних досліджень та включення гендерного компонента до змісту та методів викладання дисциплін, команда проекту наголошує на супроводі його практичною складовою та на важливості включення гендерного підходу до розгалуженого комплексу позанавчальної роботи і підвищення кваліфікації викладацького складу.

Сьогодні вкрай важливими є і глибокі гендерні знання та компетенції самих викладачів, відсутність трансляції стереотипів у їх поведінці, що дозволяє передати ці знання студентству. Тому дослідження повинні бути спрямованими і на вивчення шляхів формування у ВНЗ атмосфери повсякденного спілкування, вільної від гендерних упереджень та стереотипів, та досягнення високого рівня вимогливості щодо гендерної культури студентів як майбутніх фахівців. Таким чином, мова йде про розвиток наукових досліджень у їх тісному зв'язку з аналізом повсякденних практик університетів.

Як ми вже зазначали у попередніх публікаціях [3], лише на основі поєднання теоретичних підходів і практики можливими будуть формування методологічної культури науковців-дослідників, які займаються вивченням та дослідженням гендерних проблем, підвищення теоретико-методологічного рівня і результативності гендерних досліджень, зокрема міждисциплінарних, підготовка науково обґрунтованих концепцій і технологічних розробок у сфері гендерних відносин, сприяння ефективному управлінню інноваційними процесами у сфері гендерної освіти, консультативний супровід і підтримка цих процесів.

**Методичний.** Коли ми говоримо, в даному контексті, про методіку, ми використовуємо цей термін у його широкому значенні – як правило, якийсь готовий «рецепт», алгоритм, процедуру для проведення будь-яких націлених дій, у значенні, близькому до поняття «технологія», що, з нашої точки зору, не виключає розуміння методіки в освіті – як опису конкретних прийомів, способів, технік педагогічної діяльності в окремих освітніх процесах, виховній діяльності.

І все ж у рамках цього посібника ми хотіли б зосередити увагу саме на технологічній складовій впровадження гендерних знань і підходів. Сьогодні вже багато зроблено, й багато цікавого і корисного планується зробити. Так, у ході зустрічі робочої групи при МОНУ з питань політики гендерної рівності та боротьби з дискримінацією у сфері освіти І. Совсун повідомила, що наразі МОН працює над положенням про науково-методичну раду, відповідно до якого на конкурсних засадах будуть сформовані науково-методичні комісії з різних галузей знань. До роботи в науково-методичних комісіях можуть бути залучені експерти та експерти з гендерної рівності для розроблення стандартів, які включатимуть гендерні компетенції випускників та випускниць вищих навчальних закладів. Будуть підготовлені нові навчально-методичні посібники і підручники, узагальнення передового досвіду тощо.

Але не менш актуальним і корисним є відкритість керівництва університетів, викладачів та студентів до нових знань і практик. Найактуальнішою сьогодні є здатність вчитися, використовувати досвід інших, адаптувати його до потреб і можливостей свого університету і себе особисто. Саме таку мету переслідує і цей посібник: ми маємо чудовий досвід і щедро ділимося ним, сподіваючись, що він стане у пригоді нашим колегам. І спільними зусиллями ми будемо рухатись у напрямку впровадження дружніх до сім'ї підходів і до гендерної рівності.

### **3.2. Комплекс інформаційних та підтримувальних заходів як складова гендерної політики**

Коли ми говоримо у даному контексті про складові гендерної політики, ми виділяємо їх лише з позицій підкреслення, акцентів на складність і багатогранність цієї роботи. У той самий час важливо підкреслити взаємодоповнення і єдність усіх компонентів. Оскільки, з нашої точки зору, одного визнання, навіть на найвищому рівні, значущості питань гендерної рівності без конкретних кроків, видимих і відчутних для конкретних студентів і студенток чи співробітників/співробітниць, недостатньо.

Саме тому важливою є робота у декількох напрямках, серед яких реалізація конкретних організаційно-комунікаційних та підтримувальних заходів є на сьогодні чи не визначальною, у будь-якому разі такою, яка не може бути відтермінованою, віднесеною «на потім», до тих часів, коли у суспільстві чи в освітянському середовищі, зокрема, буде сформоване позитивне ставлення, насичене гендерними знаннями і вільне від стереотипів. А інколи – що є однією із суттєвих проблем і перешкод – переважає очікування рішень «зверху» наказів, розпоряджень з боку МОН чи інших структур.

Оскільки досвід показує поширеність такої «очікувальної» позиції саме з боку керівництва ВНЗ, можна говорити і про істотні стримувальні чинники в реалізації гендерної політики. І мова йде не лише про дружні до сім'ї підходи, а й про ставлення до створення та підтримки діяльності осередків гендерної освіти, організацію заходів гендерного спрямування тощо, аж до питань дотримання гендерного паритету у формуванні кадрового резерву та інші кроки. Саме тому ті кроки й інновації, які сьогодні стали можливими завдяки реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ», можна розцінювати і як суттєвий вклад у реалізацію окремих складових гендерної політики, і як крок у бік усвідомлення та прийняття окремих напрямків, і як крок у бік формування більш детального уявлення, бачення складності та актуальності впровадження гендерної політики в діяльність університету.

Ми розуміємо, наскільки велику роль відіграє рівень усвідомлення даної проблематики, власної відповідальності за формування цієї складової керівництвом та викладацьким складом ВНЗ. Тому цілком зрозумілою є ситуація, коли сьогодні університет реалізує лише один або декілька напрямів роботи, які вважає на даному етапі найбільш актуальними, а частіше – мінімально необхідними та досяжними.

Насправді ж форм і напрямків роботи є багато, як і доступних ресурсів у кожного університету. Головне, з нашої точки зору, готовність їх шукати, бачити, створювати, розуміючи важливість питання.

Зі свого боку команда Сумського державного університету робить усе можливе для поширення власного позитивного досвіду та одержання підтримки вже реалізованих кроків з боку органів влади різного рівня та широкої громадськості. Так, проект «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» має офіційну підтримку Міністерства освіти і науки України та Міністерства соціальної політики України.

Кімнату тимчасового перебування дітей «Студентський лелека» свого часу відвідували міністр освіти та науки, заступники міністра, міністр соціальної політики, народні депутати і ректори провідних університетів України, зарубіжні делегації. Досвід діяльності Центру підтримки сім'ї був презентований на багатьох конференціях та форумах в Україні та за кордоном, отримуючи схвалення і підтримку.

Усе це сприяє формуванню у суспільстві та в освітянському середовищі позитивного сприйняття ініціативи та принципів гендерної рівності зокрема і дозволяє зробити подальші кроки, у тому числі й у напрямку формування необхідної



нормативної бази, на відсутність якої часто нарікають керівники відповідних університетських підрозділів.

У цьому контексті ми вважаємо широку і різноманітну просвітницьку та інформаційну діяльність, спрямовану на поширення гендерних знань та інформування про кращі практики, успіхи (а також ризики і втрати внаслідок гендерно нечутливої політики) дієвим засобом просування і реалізації гендерної політики. У той самий час, як уже було зазначено, така діяльність обов'язково повинна супроводжуватись і реальними підтримувальними кроками, спрямованими на покращання умов навчання та роботи всіх членів університетської спільноти та її жіночої частини зокрема.

Сумський державний університет використовує та успішно поєднує ці дві складові, використовуючи кожен можливість для поширення позитивного досвіду та інформування про діяльність із просування ініціативи дружності до сім'ї.

Так, у 2015 році СумДУ здобув друге місце в конкурсі «Кращий роботодавець з питань сприяння реінтеграції батьків на ринок праці», проведеному Лігою соціальних працівників України та Міністерством соціальної політики України в рамках проекту «Знову до роботи: реінтеграція матерів та батьків до професійного життя після відпустки для догляду за дитиною» за підтримки Представництва ЄС в Україні. Всього у Конкурсі взяли участь 32 підприємства, серед яких роботодавці – представники великого, середнього та малого бізнесу, установ і організацій усіх форм власності, зокрема підприємства з іноземними інвестиціями.



Підприємства оцінювались за такими напрямками: фінансування об'єктів соціально-культурного призначення; механізми професійної реінтеграції матерів та батьків після відпустки для догляду за дитиною, впроваджені на підприємстві.

Сумський державний університет був відзначений (II місце серед великих підприємств України) за послідовну політику підтримки співробітників та студентів із сімейними обов'язками. Відзначені функціонування в університеті Центру підтримки сім'ї «Студентський лелека», діяльність профспілки, студентської соціальної служби тощо.

19–20 травня 2015 року у Києві відбулася виставка–презентація ресурсів організацій, що надають технічну та аналітичну допомогу Верховній Раді України – «Інформаційний ярмарок – 2015». Урочисте відкриття ярмарку відбулося за участі керівництва Верховної Ради України та міжнародних представництв в Україні. Від Сумського державного університету на ярмарку була представлена команда проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ», запропонувавши власні напрацювання та рекомендації щодо удосконалення державних програм, спрямованих на підтримку молоді, жінок, сімей з дітьми. Представлена ініціатива «Університет, дружній до



сім'ї» викликала інтерес із боку гостей виставки, а представництво кількох політичних сил та міжнародних фондів висловило бажання співпрацювати з університетськими фахівцями-експертками з гендерних питань щодо розроблення та реалізації проектів у цьому напрямку.

Усім зацікавленим розповідали про напрямки діяльності дружнього до сім'ї університету, а також було запропоновано роздавальні матеріали проекту, що, з нашої точки зору, сприятиме поширенню інформації серед зацікавленого кола осіб, які готують та приймають рішення.

Кінець вересня 2015 року для команди проекту був знаковим і ще з однієї точки зору: голова Верховної Ради України В. Гройсман заявив, спілкуючись із журналістами під час ознайомлення зі змінами, що відбуваються в роботі апарату Верховної Ради України на офіційному сайті, про те, що у парламенті 26 жовтня планують відкрити дитячу кімнату, яка буде розрахована на перебування 10–15 дітей одночасно.

За словами спікера, «будь-які відвідувачі Верховної Ради України, а також депутати і працівники парламенту зможуть за необхідності залишити свою дитину з фаховим працівником зі спеціальною освітою на дві години, щоб батьки мали можливість вирішити свої питання. Такі кімнати працюють у Вінницькій міській раді уже багато років у кожній адміністративній будівлі, і вони користуються дуже серйозним попитом. У кімнаті буде он-лайн трансляція з відеокамери, і батьки через екран телефона зможуть бачити свою дитину. У моєму розумінні немає дітей своїх і чужих, немає дітей депутатських і не депутатських. Зробимо першу кімнату. Якщо побачимо потребу, будемо робити більше» [10].

Нагадаємо, що у червні цього року у стінах Верховної Ради України відбулися парламентські слухання на тему «Сімейна політика України – цілі та завдання», до програми яких було включено досвід реалізації Сумським державним університетом ініціативи «Університет, дружній до сім'ї».

У цьому випадку ми не намагаємось стверджувати, що плани відкрити у парламенті дитячу кімнату є результатом саме нашої активності та промоційної роботи. Більше того, навіть власний досвід нинішнього голови ВРУ вже включає певні кроки у напрямку формування дружнього до сім'ї та дитини середовища. Адже саме за часів перебування В. Гройсмана на посаді міського голови Вінниці у приміщенні міської ради була відкрита дитяча кімната.

До речі, команда проекту під час проведення семінарів-тренінгів у Вінниці знайомила з роботою дитячої кімнати «Смайлик» у прозорому офісі Вінницької міської ради, яка успішно працює і поки що залишається єдиною у такому форматі в Україні.

В той же час рішення про відкриття дитячої кімнати у ВРУ є дійсно визначальним кроком, що буде прикладом створення гендерночутливого середовища,



нових можливостей для жінок (депутатів, працівниць апарату ВР, журналістів, відвідувачів), для поєднання ними сімейних та професійних обов'язків.

Можливо, це буде першим кроком у розробленні майбутньої державної програми дружності до сім'ї.

Команда проекту активно співпрацює із засобами масової інформації регіонального рівня, намагаючись донести інформацію всім зацікавленим цільовим групам – від широкого загалу до окремих категорій – студентів, молодих мам, педагогічних працівників, журналістів, громадських активістів тощо. Так, за період реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» така інформація не лише розміщувалася на його сайті, але й на сайті МОН України, на обласному радіо та телебаченні (зокрема і в областях, де проводилися семінари-тренінги) – у спеціальних ефірах, новинних випусках про відкриття Центру підтримки сім'ї та проекту, про проведення конференцій, тренінгів, семінарів, дебатів. Відбулися численні виступи на радіо та телебаченні (міському, обласному) команди проекту на тему «Університет, дружній до сім'ї», в яких піднімалися і питання напри яких та досвіду реалізації гендерної політики українських та європейських університетів. Спеціальні рубрики, огляди, новини були розміщені у друкованих та електронних ЗМІ (міських, регіональних, всеукраїнських). Інформація постійно розміщується і в університетських ЗМІ - на моніторах, сайті, радіо та в газеті «Резонанс». Більш детально ця інформація розміщена на офіційному сайті проекту у рубриці «ЗМІ про нас» [11].

Розроблення та підтримання офіційного сайта проекту також може розглядатись як дієвий підтримувальний та інформаційний механізм для наших цільових груп.

Сайт проекту (<http://leleka.sumdu.edu.ua/uk>) розпочав свою роботу 1 березня 2013 року. А розроблені для сайта кольори та логотип стали визначальними для всього проекту. Сайт двомовний (підтримуються українська та англійська версії) і дає можливість кожному, хто його відвідує, одержати необхідну інформацію та знайти контакти не лише виконавців проекту, а й партнерів в областях.

На головній сторінці сайта розміщується стрічка новин та банери партнерів, а також навігація і такі сторінки: інформація про проект, архів новин, оголошення, ЗМІ про нас, послуги для сімей, бібліотека, контактна інформація. «Родзинкою» сайта можна вважати й інтерактивну карту партнерів проекту, і фотогалерею «В гостях у «Лелеки» були», яку так люблять відвідувати батьки та діти, і рубрику «Бібліотека», де розміщені електронні бюлетені з питань репродуктивного здоров'я та «Сім'я як партнерство».

За зазначений період веб-сайт «Лелека» відвідали 21 524 користувачі, переглянувши 62 650 сторінок. Всього було здійснено 29 290 сеансів. Більшість відвідувань було здійснено з України – 79,82 %, із США – 4,36 %, із Кенії – 1,75 %, із Росії – 1,46 % та із Великобританії – 1,11 %. Серед українських міст лідерами користування сайтом є: Суми –



21,01 %, Київ – 18,78 %, Львів - 7,94 %, Тернопіль – 3,39 %.

За період функціонування сайту на його сторінках було розміщено: понад 250 новин, 55 оголошень, 35 відеоматеріалів, 41 випуск електронного бюлетеня «Сім'я як партнерство», 10 випусків електронного бюлетеня з питань репродуктивного здоров'я, 13 посібників та наукових публікацій.

Також було створено сторінки у соціальних мережах Facebook (<https://www.facebook.com/groups/friendly.university/>) та ВКонтакті ([http://vk.com/family\\_university](http://vk.com/family_university)) з кількістю зареєстрованих 232 та 178 відповідно. У мережі Facebook опубліковано 260 матеріалів, у середньому із кожним матеріалом ознайомилися 52 зареєстрованих. «ВКонтакті» опубліковано 469 матеріалів та обговорено 5 дискусійних тем.

Із нашої точки зору, функціонування сайту разом із соціальними мережами дало можливість оперативно, інформативно та доступно передати основну мету діяльності ініціативи широкому загалу. Новини про діяльність команди проекту, світові тенденції розуміння проблематики гендерної рівності, електронні бюлетені та відеоматеріали допомагають комплексно передати основні ідеї ініціативи «Університет дружній до сім'ї» та важливість впровадження принципів гендерної рівності в освітнє середовище.

Аналізуючи діяльність сайту «Лелека» не лише як одного з інструментів реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ», а й з точки зору його функціональності як важливого комунікаційного інструменту поширення гендерних знань та обміну досвідом, Сумський державний університет готовий і надалі надавати свої інтелектуальні й технічні ресурси для його підтримання і наповнення, тим більше, що поряд із сайтом Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти (координатором якої на цей час також є СумДУ) це єдиний сайт такої спрямованості, що об'єднує вищі навчальні заклади України.

Можна також запропонувати цей сайт як пілотний для всієї України. Перш за все – з точки зору раціонального використання ресурсів та досвіду: на сайті вже створена достатня інформаційна база, яку можна буде доповнювати, а не починати з чистого аркуша. До того ж технічно сайт можна модифікувати відповідно до нових потреб: розширити, доповнити, змістити акценти тощо.



### 3.3. Гендерний аудит діяльності ВНЗ як новий напрям реалізації гендерної політики

Підкреслюючи у попередніх розділах посібника значущість налагодження дієвих комунікацій між університетами й осередками гендерної освіти зокрема, ми констатуємо принципово новий рівень усвідомлення важливості таких контактів не лише для професійного спілкування і зростання фахівців, а й для створення і наповнення спільними зусиллями інформаційного простору. Фактично, мова йде і про конструктивний обмін досвідом, і про отримання в ході таких комунікацій об'єктивної й повної інформації про стан справ із впровадженням гендерної рівності в систему вищої освіти. І з цієї точки зору значущість реалізованого проекту постає у новій площині: реалізація проекту дозволила розширити контакти з іншими ВНЗ, вивчити позитивний та негативний досвід, звернути увагу на різноманітні прояви нерівності і різні форми роботи. Спілкування у рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» і паралельно – в рамках Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти, що створена і діє за підтримки Представництва фонду ім. Ф. Еберта в Україні, логічно наблизило до ідеї моніторингу, порівняння, аналізу і гендерного аудиту.



Таким чином, команда проекту разом з колегами зі всієї України вийшли на новий рівень співпраці, комунікацій, ініціювавши процедуру гендерного аудиту діяльності вищих навчальних закладів, який є ще одним кроком щодо реалізації гендерної політики.

Ми виходимо з того, що сьогодні жоден сучасний ВНЗ не може повністю дистанціюватися від реалізації кроків у напрямку впровадження принципів гендерної рівності та підвищення гендерної чутливості. Це і об'єктивна потреба, і вимога державної політики. А відтак повинні вдосконалюватися внутрішня нормативна база, формуватися відповідна організаційна структура, включаючи створення гендерного осередку, реалізуватися кроки, спрямовані на досягнення гендерного паритету у кадровій політиці, проводитись активна наукова, просвітницька, виховна робота, створюватись додаткові підтримувальні умови.

В той самий час жоден з цих кроків не може бути реалізований одразу, одним лише наказом по університету. Повинне сформуватися відповідне середовище, розуміння, підтримка і прийняття таких кроків усередині колективу, формуватися колектив, здатний реалізувати у всіх сферах і напрямках політику рівності і транслювати ці принципи і знання своїм студентам.

Із цієї точки зору саме проведення гендерного аудиту діяльності ВНЗ є і дієвим інструментом, і важливим кроком на цьому шляху. Гендерний аудит ВНЗ є унікальною методикою, спрямованою не лише на з'ясування стану дотримання гендерної рівності в університетському середовищі, а й на підвищення гендерної обізнаності всієї університетської спільноти та створення рівних можливостей для самореалізації жінок та чоловіків як серед студентства, так і серед викладачів/викладачок та співробітників/співробітниць. Ми виходимо з того, що гендерна поінформованість і гендерна чутливість повинні стати обов'язковими складовими професійної компетентності викладача, а проведення в ході гендерного

аудиту обов'язкових семінарів-навчань дійсно перетворює його у соціальний за своєю природою аудит, не обмежуючись лише функцією контролю. До того ж можливість із часом охоплення аудитом всіх без винятку складових університетського життя і всіх представників університетської спільноти дозволить перетворити університет на заклад, який буде транслювати принципи гендерної рівності усьому суспільству.

Унікальність гендерного аудиту як інструменту полягає в тому, що, з одного боку, гендерний аудит дозволить отримати об'єктивну оцінку існуючого стану справ із впровадженням гендерної рівності в усіх сферах діяльності вишу, з іншого – дозволить суттєво підвищити рівень обізнаності членів колективу та керівництва з цих питань. Така комплексність закладена у самій суті гендерного аудиту як партисипативного. Акценти бажано робити саме на проведенні інформаційної, просвітницької роботи, залученні якомога більшої кількості учасників.

Це і дослідницька робота, і аналіз ситуації в конкретному університеті, і навчання в ході проведення аудиту. Через проведення аудиту і активісти гендерних осередків, і всі члени колективу можуть навчитися бачити гендерні аспекти процесів університетського життя, помічати різноманітні прояви нерівності і працювати над тим, щоб їх було якомога менше. Однак головним, виявляється, є не те, щоб прийти до керівництва і ставити якісь вимоги. Найчастіше проблема «прихована» всередині самих учасників – у нашій зашореності і недалекоглядності, незнанні нормативної бази, байдужості до себе і оточуючих. А такого не повинно траплятися, адже ми педагоги, менеджери, організатори. І гендерний аудит дає нам цілу низку додаткових соціальних механізмів, які можуть працювати на благо і університету, і конкретної людини – студента, викладача, співробітника.

У процесі розроблення методики проведення гендерного аудиту ВНЗ ми спиралися перш за все на вимоги методології Міжнародної організації праці, яка передбачає:

- обов'язкову участь, включеність членів колективу у проведення аудиту;
- обов'язкове навчання, підвищення рівня обізнаності персоналу через систему семінарів, шкіл та тренінгів;
- застосування гендерночутливого інструментарію та гендерночутливих методів у формуванні груп і в процедурах.

Починаючи з 2014 року, Сумський державний університет та інші ВНЗ-члени Всеукраїнської мережі ОГО працюють над вивченням та освоєнням методики проведення гендерного аудиту і роблять перші кроки щодо його проведення.

Так, 18–20 лютого 2015 року на базі СумДУ відбувся семінар «Гендерний аудит ВНЗ як інструмент реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освітній сфері». Експертна зустріч зібрала представниць та представників 16 ВНЗ України, в яких функціонують осередки гендерної освіти. На семінарі було обговорено актуальні питання включення гендерного компонента до процесу реформування вищої освіти в Україні, а також було опрацьовано методологію гендерного аудиту ВНЗ як інструменту вдосконалення політики рівних можливостей у вищій школі. Семінар відбувся за партнерства з Представництвом фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. Між представництвом фонду та СумДУ як координаційним центром Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти було підписано угоду про співпрацю.

У липні 2015 року на базі



Сумського державного університету було проведено міжнародний семінар-школу «Гендерний аудит в університетах як інструмент просування політики рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у сфері освіти». Захід також відбувся у рамках партнерства з Представництвом фонду ім.Фрідріха Еберта в Україні. Семінар зібрав близько 60 учасниць/учасників, які представляли 23 українських університети із 13 міст України та делегацію з Білорусі у складі 15 гендерних експерток/експертів. Досвідом проведення гендерного аудиту ділилась експертка із Німеччини Сілке Стейнхільбер.

Цікаво, що експертка приділила значну увагу саме ініціативам «Баланс між роботою і життям» та «Заклад, дружній до сім'ї». Як з'ясувалося, на сьогодні подібні ініціативи є в усіх університетах Німеччини і є об'єктами гендерного аудиту й такими, що визначають соціальне обличчя будь-якого закладу.

Сьогодні ми можемо впевнено констатувати, що навіть перший досвід роботи у проведенні гендерного аудиту дозволяє оцінити його як ефективний **напрямок реалізації гендерної політики**.

По-перше, процедура гендерного аудиту передбачає можливість використання різноманітних форм роботи:

- аналіз документів («кабінетний» аналіз існуючої документації, в тому числі нормативних документів і матеріалів, навчальних планів, програм, а також «віртуальний» – аналіз документів нормативної бази, яка розміщена на офіційному сайті університету чи підрозділів;

- спостереження та обстеження – як у ході особистої бесіди, так і шляхом роздавання особам, що навчаються, та співробітникам анонімних анкет;

- опитування та фокус-групи, які можна проводити у формі окремих зборів для чоловіків і жінок, або для співробітників/співробітниць різного рівня та сфери діяльності (викладачі, працівники бібліотеки чи адміністративно-господарських служб);

- індивідуальні співбесіди та глибинні інтерв'ю;

- проведення семінарів, тренінгів, лекторіїв тощо.

Такі різноманітні форми роботи можуть відкрити можливості для подальшого дослідження динаміки процесів, тенденцій, вивчення оцінок, а також для виявлення можливих стереотипів та інших перешкод на шляху систематичного просування гендерних підходів. А робота над підготовкою звіту та рекомендацій дозволяє зробити необхідні узагальнення та визначити шляхи коригування гендерної політики.

По-друге, особливість (та цінність) гендерного аудиту як інструменту впровадження гендерної політики полягає у тому, що він не зосереджується лише на контролювальній діяльності, не обмежується нею. Особливість і значущість гендерного аудиту полягає у його комунікаційній та просвітницькій складовій. Саме тому аудит є як додатковим ресурсом формування у студентів і викладачів навичок гендерного аналізу, ресурсом ефективної



профорієнтаційної та кадрової роботи, дозволяє виявити додаткові механізми для вдосконалення менеджменту ВНЗ, активного залучення жіночого потенціалу. До того ж гендерний аудит є важливим кроком у виведенні «гендерних питань» за традиційні межі лише навчального процесу.

Прикладом цього може бути проведення гендерного аудиту у Сумському державному університеті, де активним партнером і учасником стала профспілкова організація. Процедура аудиту включала і традиційні навчальні семінари, де профспілкових активістів вчили виявляти гендерні особливості у повсякденному житті університету, і вікторини та конкурси, і виїзні заходи у формі гендерного спортивного орієнтування на базі спортивно-оздоровчого табору.



Таким чином, було дотримано вимог методики – активну участь, включеність членів колективу у проведення аудиту, навчання, підвищення рівня обізнаності, а також застосування гендерночутливого інструментарію та гендерночутливих методів – у формуванні груп і в процедурах. І були досягнуті основні цілі – одержання необхідної інформації для ухвалення виважених рішень і формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі на основі принципів гендерної рівності та чутливості.

Сьогодні Сумський державний університет продовжує роботу в цьому напрямку, реалізуючи Всеукраїнський проект за підтримки Посольства Фінляндії в Україні «Гендерний мейнстрімінг в українських ВНЗ», що передбачає проведення гендерного аудиту у 15 провідних університетах України.

Ураховуючи дослідницький та просвітницький потенціал гендерного аудиту, сьогодні його можна вважати актуальним і дієвим інструментом реалізації гендерної політики у системі вищої освіти. Тому актуальною була б підтримка цього починання з боку МОН України.



## Розділ 4

### 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, ми можемо відстежити як проміжні результати роботи, так і кінцеві показники. Оцінка кінцевих показників дозволяє зробити висновки про досягнення поставлених цілей. А проміжні показники були відображені у посібнику «Розширена ініціатива «Університет, дружній до сім'ї: досвід та результати впровадження у Сумському державному університеті» (с. 81-98) і дозволили позитивно оцінити стан справ зі створенням підтримуючих умов та зробити висновок про зацікавленість членів університетської спільноти у їх розширенні. Одночасно було виявлено і значну поширеність гендерних стереотипів та недостатню поінформованість щодо існуючих університеті можливостей.

Отже, у рамках даного розділу ми представимо результати соціологічного дослідження, метою якого було вивчення оцінок студентами, аспірантами, викладачами 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 2015 року серед студентів, аспірантів, викладачів та співробітників 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.

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. До того ж суттєвим чинником, що визначає поведінку та очікування, є і поширеність гендерних стереотипів як у студентському, так і у викладацькому середовищі.

В якості інструментарію використовувалась закрита анкета.

Дослідження проводилось у три етапи. На першому етапі були розроблені програма та інструментарій, сформовані вибірки, на другому етапі - проведене опитування, перевірка роботи інтерв'юєрів та введення даних для обробки. На

третьому етапі проведена комп'ютерна обробка даних, сформовані таблиці та діаграми, і підготовлено аналітичний звіт.

Всього по університету було опитано 328 осіб. В процесі опитування практично не було зафіксовано відмов відповідати на питання: за усною інформацією інтерв'юерів – біля 2%. Теоретична похибка складає 3%. Обробка анкет велась з допомогою програми «ОСА».

Отримані результати будуть порівнюватися з результатами аналогічного опитування у вересні-жовтні 2013 року.

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

Під час опитування лише 31% 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.

Відповідаючи на запитання: **«Як Ви вважаєте, чи можливо поєднати навчання/роботу та сімейні зобов'язання?»** переважна більшість респондентів відповіла позитивно: 84,15 % переконані, що поєднувати навчання та сім'ю можливо (див. Діаграму 1). При цьому 42,38% переконані, що поєднувати навчання/роботу та сім'ю можливо і ще 41,77% зазначили, що це можливо, проте дуже важко.

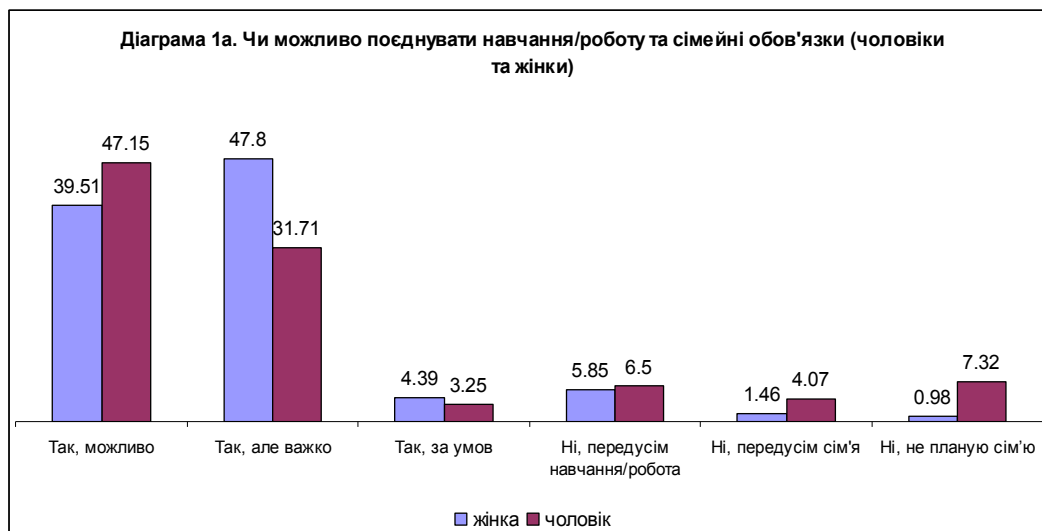


Досить цікавими, з точки зору готовності/неготовності знаходити баланс, є співставлення позицій тих, хто віддає перевагу або навчанню/роботі (6,1%) або ж сім'ї (2,4%). Таким чином, можемо говорити загалом про 8,54 % тих, хто не готовий до пошуку балансу з перевагою в бік роботи, а не сім'ї.

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 1б. Як бачимо, серед опитаних чоловіків частіше фіксується впевненість у можливості поєднання сімейних та виробничих/навчальних зобов'язків (47,15% чоловіків проти 39,51% жінок). Жінки ж частіше фіксують позицію «Так, можливо, але дуже важко» (47,8% проти 31,71% чоловіків). У свою чергу жінки частіше говорять про необхідність створення умов дружніх до сім'ї.

Цікаво, що саме чоловіки переважають серед невеликої загальної кількості тих респондентів, хто вважає, що сім'я є головною цінністю (4,07% чоловіків проти 1,46% жінок). При цьому маємо майже рівні показники в обох групах опитаних тих, хто не готовий поєднувати навчання/роботу і сім'ю, оскільки навчання/робота для них важливіша (5,85 % жінок та 6,5% 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 1а).



Про певні «проблеми» у студентському середовищі і особливості оцінок цієї групи респондентів свідчить Таблиця 1. Аспіранти та співробітники університету частіше висловлюють впевненість у тому, що можна поєднати навчання та сім'ю (44% аспірантів та 48,39% співробітників), тоді як серед опитаних студентів цей показник становить лише 40,73 %. І ще 43,55% опитаних студентів вважають, що це можливо, проте дуже важко.

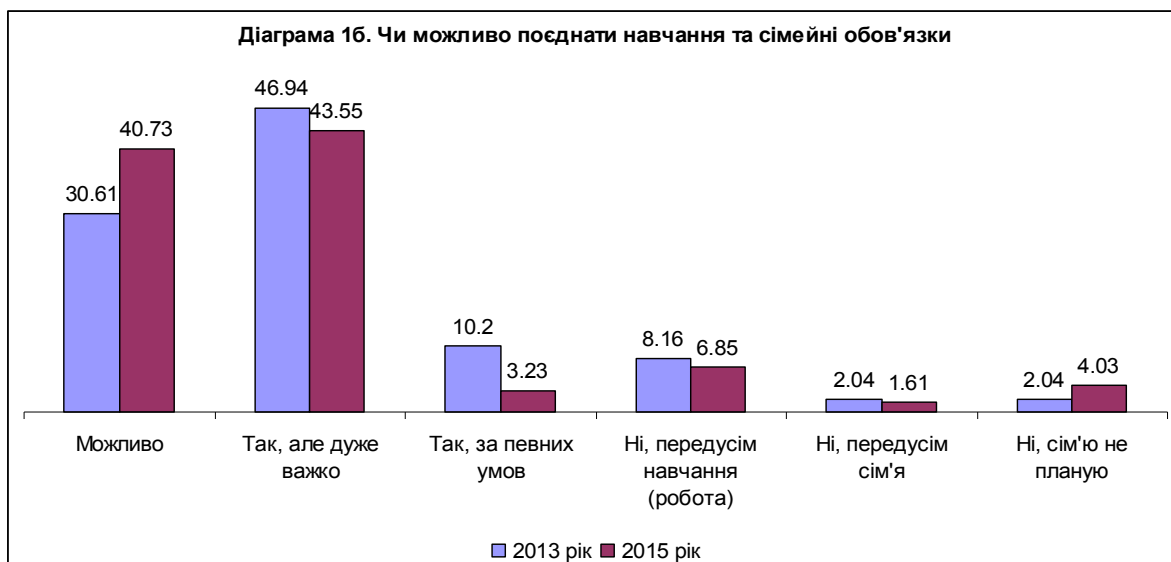
Про необхідність створення спеціальних умов для поєднання сімейних і професійних зобов'язань частіше зазначають аспіранти, викладачі та співробітники.

**Таблиця 1. Чи можливо поєднати навчання/роботу та сімейні зобов'язання?**

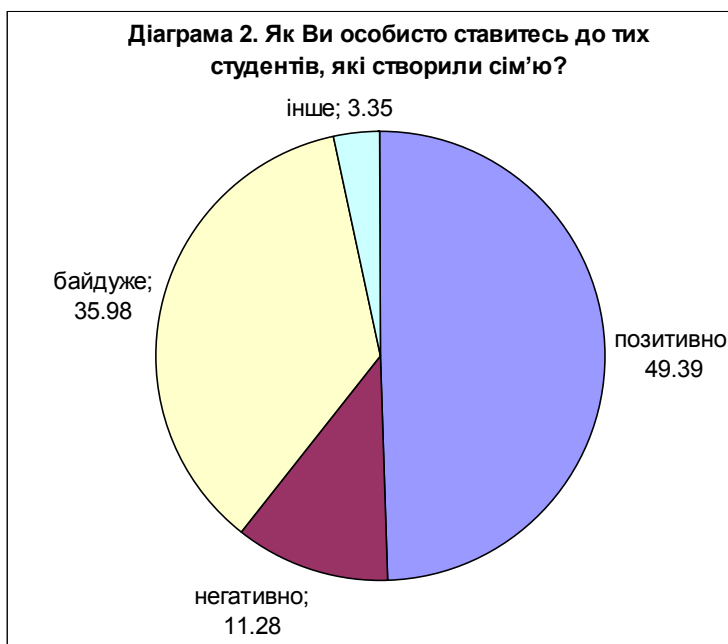
	Так, можливо	Так, але важко	Так, за умов	Ні, передусім навчання/робота	Ні, передусім сім'я	Ні, не планую сім'ю
студент(ка)	40,73	<b>43,55</b>	3,23	<b>6,85</b>	1,61	<b>4,03</b>
аспірант(ка)	<b>44,44</b>	38,88	5,56	5,56	5,56	0
співробітник(ця)	<b>48,39</b>	35,48	<b>6,45</b>	3,23	4,84	1,61

Проте з точки зору аналізу тенденцій саме у студентському середовищі та впливу реалізованих в університеті підтримувальних заходів, зокрема, створення Центру підтримки сім'ї, цікавим є порівняння результатів з попередніми. Діаграма 1б ілюструє ситуацію.

Зазначимо зростання відсотків тих студентів, які вважають можливим поєднання сімейних та навчальних обов'язків, а також деяке зменшення відсотків тих, хто зафіксував позицію «Так, можливо, але дуже важко». Дещо знизились і показники тих, хто не готовий до пошуку балансу, зазначаючи, що передусім повинно бути навчання. І це можна було б вважати позитивним зрушенням. Проте і відсотки тих студентів, хто взагалі поки не планує створювати сім'ю, також виросли (див. Діаграму 1б).



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 (40,39%). Ще біля 36% відносяться байдуже і взагалі не бачать проблеми, а 11,28% вважають, що сім'я заважає навчанню (див. Діаграму 2).



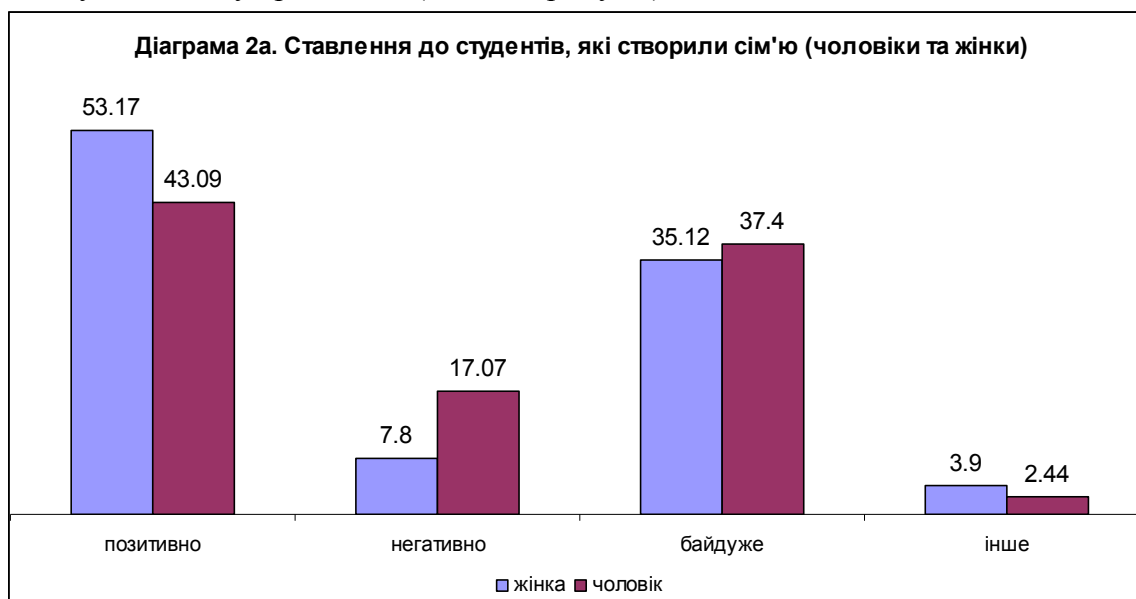
Цікаво, що саме у студентському середовищі виявлено найбільше «байдужих» (39,52%). В той час як викладачі та співробітники значно частіше висловлюють позитивне ставлення до сімейних студентів. 66,13% опитаних цієї групи зазначили, що такі студенти «молодці», не бояться труднощів. В той час як у студентському середовищі позитивне ставлення підтвердили лише 45% опитаних. Відповідно, у студентському та аспірантському середовищі виявлено більше тих, хто не схвалює створення сім'ї студентами, оскільки це заважає навчанню (див. Таблицю 2).

**Таблиця 2. Ставлення різних груп опитаних до тих студентів, які створили сім'ю**

	позитивно	негативно	байдуже	інше
студент(ка)	45.16	11.69	<b>39.52</b>	3.63
аспірант(ка)	50	16.67	33.33	0
співробітник(ця)	<b>66.13</b>	8.06	22.58	3.23

При цьому чоловіки суттєво переважають серед тих, хто вважає що сім'я заважає навчанню, тому відношення є негативним (17,07% проти 7,8% жінок).

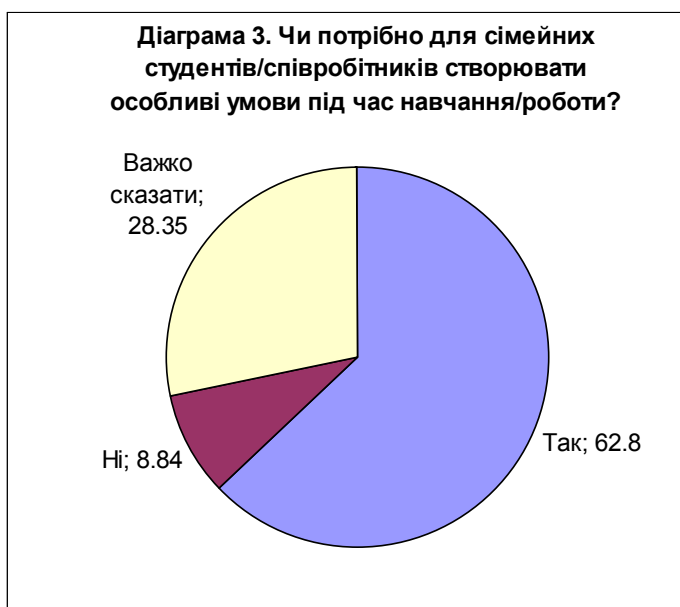
А жінки частіше висловлюють більш емоційне ставлення, переважаючи серед тих, хто ставиться позитивно (53,17% проти 43,09% чоловіків). При цьому дослідження виявило в обох групах і досить близькі позиції тих, хто фіксує позицію «Байдуже, не бачу проблеми» (див. Діаграму 2а).



Такі показники заслуговують за увагу з точки зору завдань упровадження ініціативи, оскільки свідчать про певну настороженість у колективі, насамперед з боку самих студентів, а також чоловічої частини колективу. А це вимагає і корекції роботи щодо роз'яснення цілей дружності до сім'ї та переваг від реалізації ініціативи.

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 (62,8%) вважають, що потрібно створювати особливі умови для сімейних студентів чи співробітників під час навчання/роботи, 28,35 % не визначилися і лише 8,84% проти створення спеціальних умов (Діаграма 3).



При цьому висловлене раніше «обережне» і байдуже ставлення самих студентів до тих, хто має сімейні зобов'язання, простежується і в цьому питанні. Зазначимо, що саме студенти найчастіше висловлюють

невпевненість (30,24%). І лише 60,89% опитаних студентів зазначили, що особливі умови для сімейних студентів чи співробітників створювати потрібно.

А найактивніше, як виявилось, створення сприятливих умов для «сімейних» підтримують викладачі та співробітники (69,35%). При цьому і тих, хто проти таких кроків, у цій групі опитаних виявлено найбільше (див. Таблицю 3).

**Таблиця 3. Чи потрібно для сімейних студентів/співробітників створювати особливі умови під час навчання/роботи?**

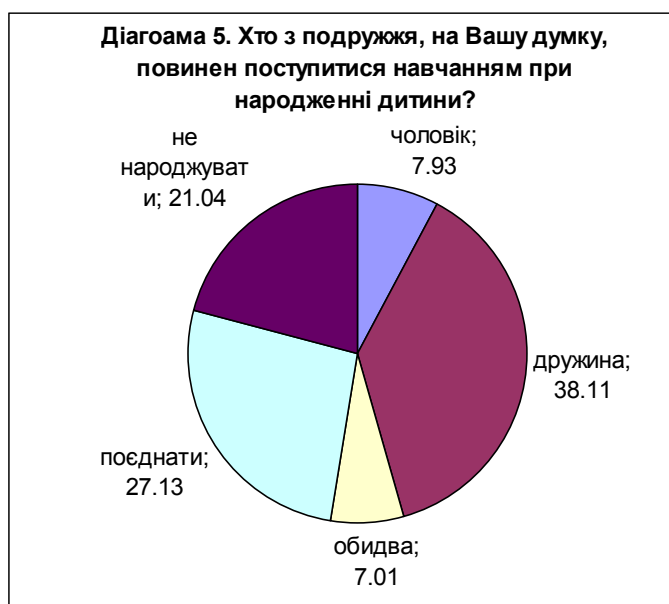
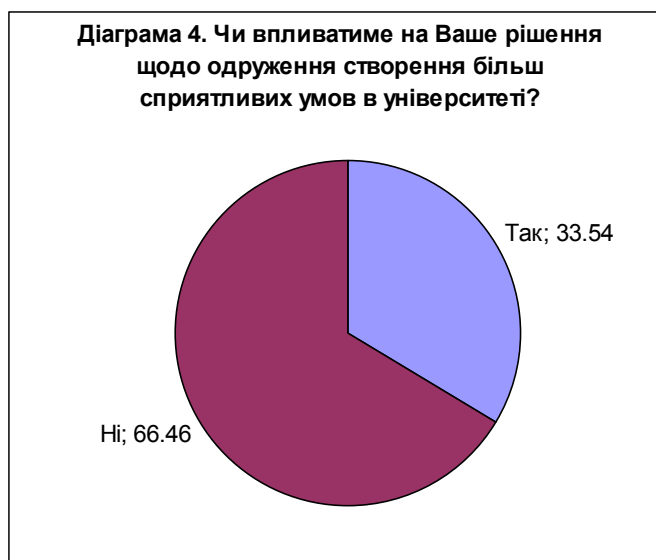
	Так	Ні	Важко сказати
студент(ка)	<b>60.89</b>	8.87	<b>30.24</b>
аспірант(ка)	66.67	5.56	27.78
співробітник(ця)	69.35	9.68	20.97

Зазначимо, що суттєвих розходжень у позиціях опитаних чоловіків та жінок по цьому питанню дослідження не виявило.

Активно висловлюючись за створення сприятливих умов для сімейних студентів, респонденти (неодружені студенти та аспіранти) не вважають створення таких умов визначальним чинником при прийнятті власного рішення щодо одруження. Лише третина опитаних (33,54%) зазначають, що створення більш сприятливих умов в університеті вплине на їх рішення про одруження (див. Діаграму 4). А 66,46 %, очевидно, буде керуватися виключно іншими мотивами.

При цьому саме чоловіча половина респондентів частіше фіксує позицію стосовно того, що створення сприятливих умов для «сімейних» в університеті вплинуло б на рішення щодо одруження. Так, серед жінок цю позицію зазначили 32,2%, а серед чоловіків – 35,77 %.

Результати дослідження свідчать про поширеність в університетському середовищі стереотипу щодо розподілу соціальних ролей після народження дитини. Так, відповідаючи на запитання **«Уявіть ситуацію, що в студентській сім'ї народилася дитина. Хто з подружжя, на Вашу думку, повинен поступитися навчанням при народженні дитини? (перевестися на заочне відділення, взяти академічну відпустку, кинути навчання)?»**, 38,11% опитаних зазначили, що саме дружина повинна пожертвувати навчанням заради новонародженої дитини. Тоді як таку роль для чоловіка відводить лише біля 8% опитаних.



Поряд з цим можемо говорити і про визнання респондентами досить високих ризиків для студентських сімей, пов'язаних із народженням дитини під час навчання - 21% опитаних вважають, що взагалі не слід народжувати, а 7% опитаних вважають, що заради дитини доведеться обом відмовлятися від навчання або ж обоє у парі можуть поєднувати як навчання, так і виховання дитини.

При цьому вік та досвід частіше схиляють респондентів до твердження, що саме дружина повинна взяти на себе основний тягар та пожертвувати навчанням заради дитини (див. Таблицю 5). Так, аспіранти та співробітники значно частіше зазначають, таку позицію (44,44% і 51,61 % відповідно проти 34,27 % студентів).

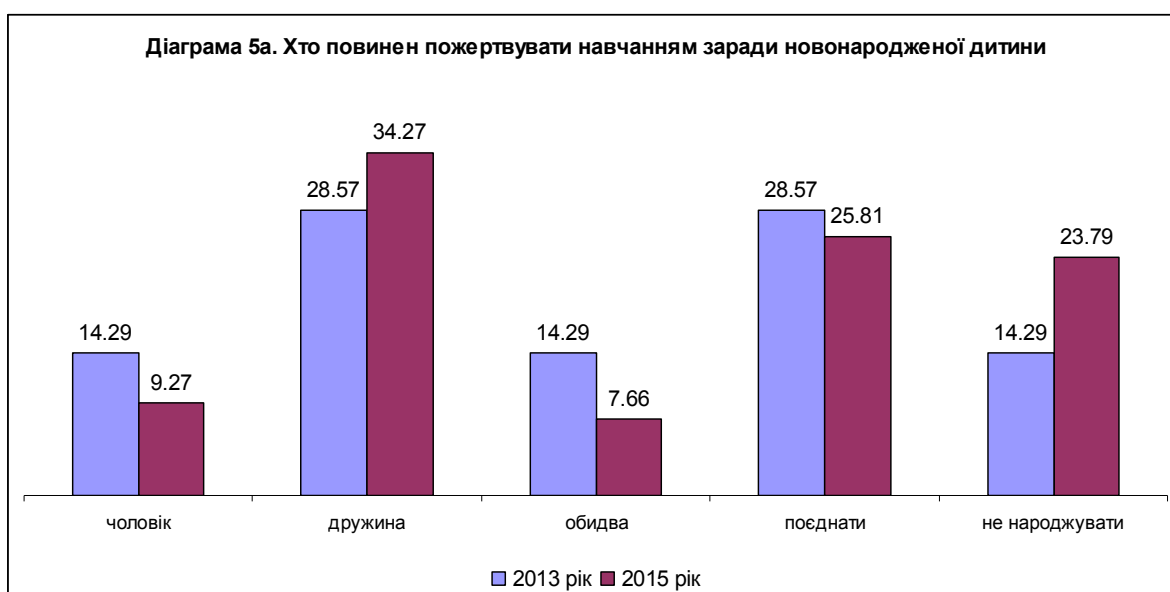
**Таблиця 5. Хто у студентському подружжі має поступитися навчанням при народженні дитини?**

	чоловік	дружина	обидва	поєднати	не народжувати
студент(ка)	<b>9.27</b>	34.27	7.66	25.81	<b>23.79</b>
аспірант(ка)	5.56	<b>44.44</b>	11.11	22.22	16.67
співробітник(ця)	3.23	<b>51.61</b>	3.23	<b>33.87</b>	11.29

Стосовно можливості пошуку балансу між навчанням та доглядом за дитиною, то до цього варіанту частіше схиляються викладачі та співробітники (33,87%). Друга позиція у студентів (25,81 %), що можна вважати досить позитивним з точки зору завдань та ризиків проекту. А от аспіранти досить скептичні у цьому питанні – лише 22,22% зазначили необхідність і можливість пошуку балансу та поділу обов'язків по догляді за дитиною між обома батьками.

До речі, саме у групі опитаних викладачів та співробітників (а це найстарша за віком категорія) виявлено найменше тих, хто вважає, що народжувати взагалі не потрібні (11,29 %). І це повністю відповідає зазначеному вище більш позитивному їх ставленню до сімейних студентів.

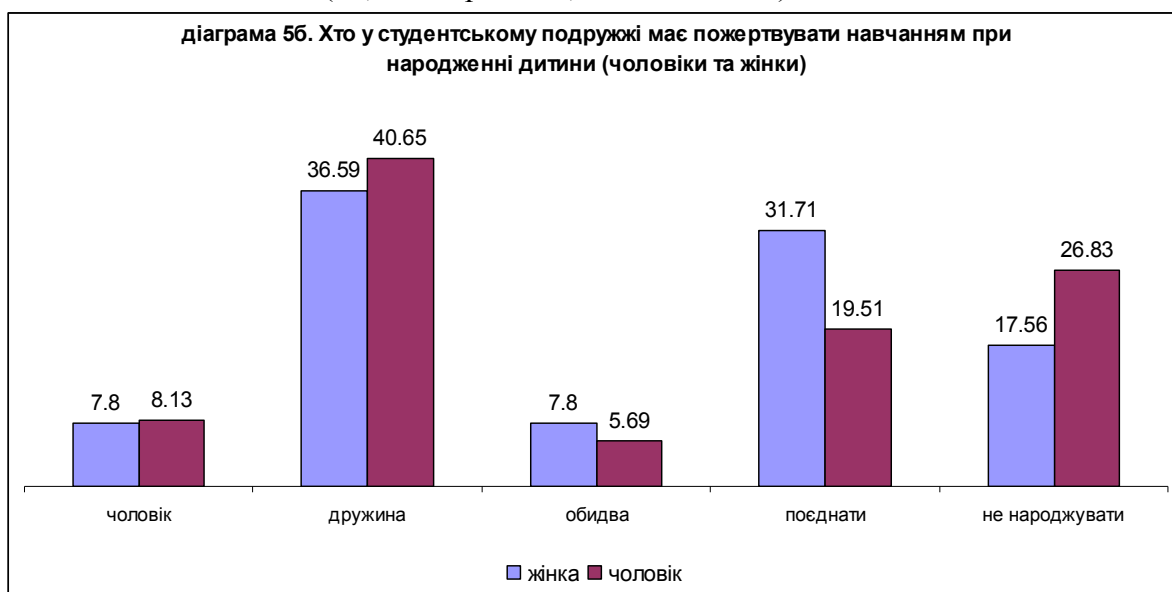
Наведена нижче діаграма 5а ілюструє порівняння позицій саме студентства (2013 та 2015 роки) і дозволяє простежити тенденції у студентському середовищі. Як бачимо з Діаграми, ці тенденції не можна вважати однозначними. По-перше, знизилась позиція тих студентів, хто вважає, що «пожертвувати» має чоловік, і одночасно зросли позиції тих, хто відводить цю роль жінці.



Зазначимо, що і на можливість знаходження балансу, поєднання навчання та догляду за дитиною погляди стали більш скептичними. Цілком можливо, що «спрацювали» не лише стереотипи чи внутрішньо університетські, «навчальні» складнощі, але й значне погіршення економічної ситуації. Адже за цей період майже вдвічі зросли показники тих студентів, хто вважає, що під час навчання взагалі не варто народжувати дитину (див. Діаграму 5а).

Досить цікавими з точки зору готовності відмовитись від вкоріненних гендерних стереотипів є і результати відповідей опитаних жінок.

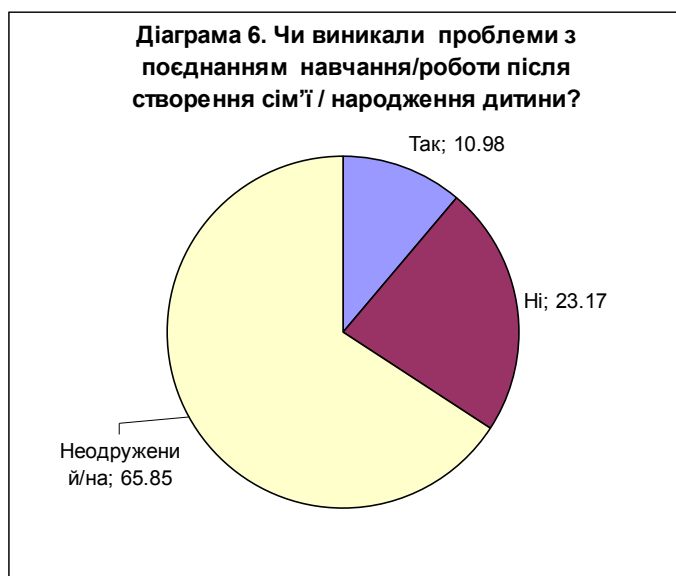
Адже саме жіноча половина респондентів більш активно схиляється до позиції, що при народженні дитини поступитися (перевестися на заочне відділення, взяти академічну відпустку, кинути навчання) мають обоє з подружжя. При цьому жіноча частина опитаних значно частіше схиляється і до компромісного варіанту, зазначаючи, що ніхто не повинен приносити жертви, а потрібно поєднати навчання із сімейними обов'язками (31,71 % проти 19,51 % чоловіків).



А от чоловіки значно частіше зазначають, що «пожертвувати» повинна саме дружина (40,65 % проти 36,59 % жінок). Більше того, вони суттєво переважають серед тих респондентів, хто вважає, що під час навчання взагалі не варто народжувати дитину (див. Діаграму 5б).

Відповіді респондентів 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.

В цілому по університету ситуацію можна оцінити як позитивну. Лише біля 11% опитаних зазначили, що у них виникали проблеми у навчанні або роботі після створення сім'ї (народження дитини), а 23,17% не





відчували таких труднощів (Діаграма 6). А 65,85% опитаних зазначили, що вони не одружені, тому у них також не виникало жодних проблем у навчанні/роботі, пов'язаних з сім'єю.

Якщо ж ми проаналізуємо показники лише сімейних респондентів, то вони будуть більш критичними, адже близько половини одружених відчували труднощі (і навіть 50% тих, хто перебуває у громадянському шлюбі).

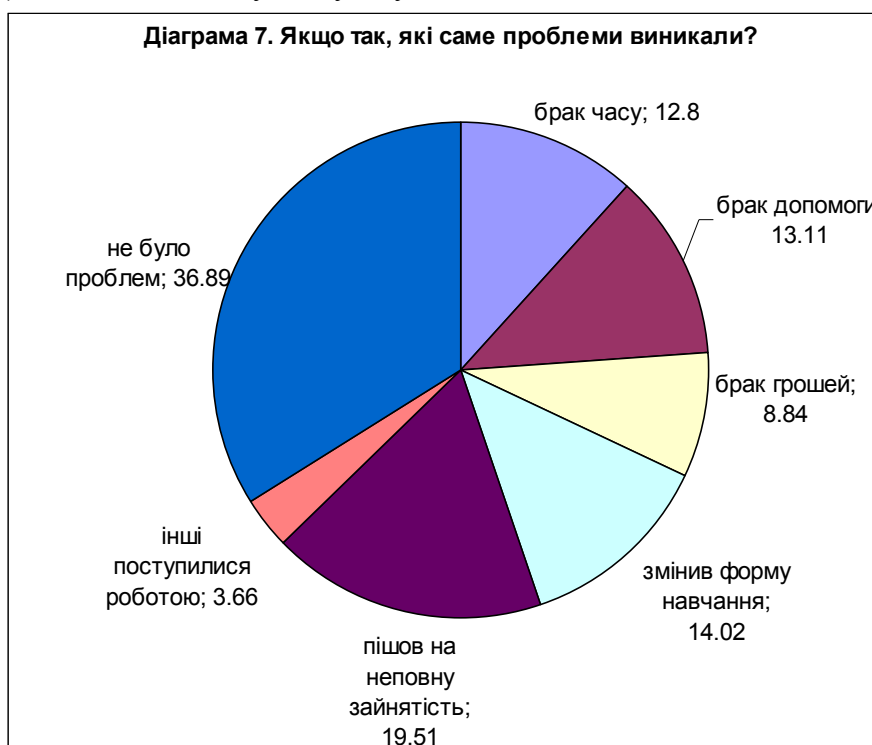
При цьому співробітники частіше зіштовхуються із труднощами на роботі/навчанні після створення сім'ї (народження дитини) – 32,26% співробітників проти 6% студентів та 5,56% аспірантів (див. Таблицю 2). І, можливо не лише тому, що серед них суттєво більше одружених, а й тому, що їм самим доводиться нести цей тягар і вирішувати проблеми, не покладаючись на батьків, як це роблять студенти чи аспіранти.

**Таблиця 2. Чи виникали у Вас проблеми, пов'язанні з можливістю навчатися/працювати після створення сім'ї/ народження дитини?**

	Так	Ні	Неодружений/на
студент(ка)	6,05	13,71	80,24
аспірант(ка)	5,56	44,44	50
співробітник(ця)	<b>32,26</b>	54,84	12,9

Зазначимо, що суттєвих розбіжностей у позиціях опитаних чоловіків та жінок по цьому питанню дослідження не виявило.

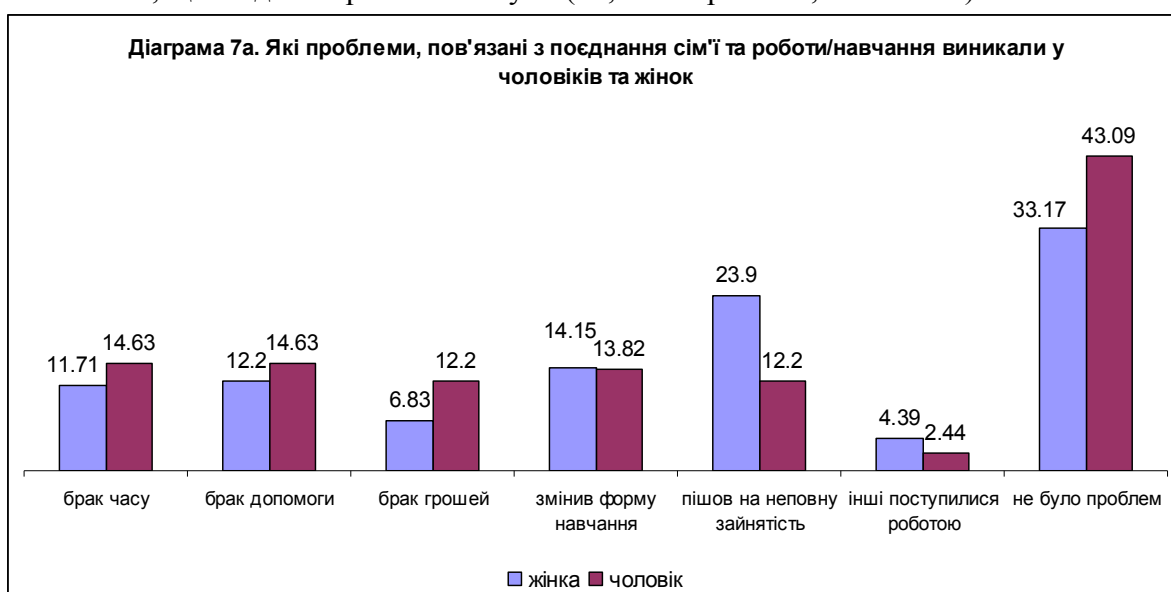
Як бачимо з Діаграми 7, ті, хто зіштовхувалися з певними труднощами під час навчання/роботи після створення сім'ї зазначили найбільш поширені труднощі: нестача допомоги у догляді за дитиною (13%), браку часу (12%), браку грошей (8%). При цьому кожен п'ятий з опитаних (19,51%) зазначає, що були змушені перейти з повної ставки на неповну робочу зайнятість, а 14,02% (студентів) - змінити форму навчання (перейти на заочну), взяти академічну відпустку.



Зазначимо, у що категорії «Не було проблем» зафіксовані і відповіді тих, хто дійсно не стикався з проблемами. І тих, хто ще не одружений і не має сімейних зобов'язань.

Більш детальний аналіз переліку проблем, які найчастіше виникали у представників різних груп опитаних, показує різне співвідношення та різний рівень гостроти цих проблем. Так, викладачі та співробітники найгострішою проблемою, пов'язаною з можливістю навчатися/працювати після створення сім'ї/народження дитини називають брак часу та нестачу грошей, а студенти концентруються саме на відсутності грошей. Можна допустити, що певну частину «гостроти» питання вільного часу студенти аспіранти перекладають на батьків та родичів.

Досить цікавими є і результати аналізу гендерної складової цього питання. На Діаграмі 7а відображені особливості оцінок опитаних чоловіків та жінок. Зазначимо переважання жінок серед тих, кому довелося пожертвувати кар'єрою, перейти на неповну занятість, а також переважання чоловіків у групах тих, кому почало не вистачати часу, зовнішньої допомоги та грошей. Цікаво, що чоловіки загалом частіше зазначають, що жодних проблем не було (43,09 % проти 33,17% жінок).



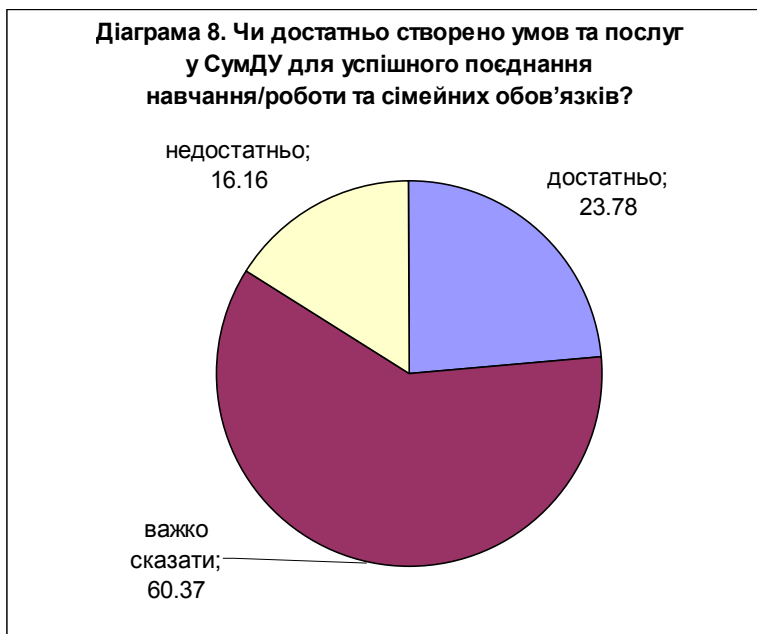
Діаграма 7б ілюструє зміни в оцінках студентів у порівнянні 2013-2015 років. Вважаємо доцільним провести таке порівняння, хоча, зрозуміло, що опитувались інші студенти і в інших умовах. Все ж загальну картину і тенденції простежити можемо.

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. Результати, які відображає Діаграма 8, свідчать, 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.

При цьому 23,78% опитаних стверджують, що у СумДУ створені цілком достатні умови для успішного поєднання навчання/роботи та сімейних зобов'язань, а 16% вважає, що таких умов недостатньо.

Проте ще більш показовими можна вважати результати відповідей на це

питання респондентів, які мають дітей: 34,78 % опитаних цієї групи та 33,33% тих, хто вже очікує появу дитини, вважають, що в університеті створено достатньо умов та послуг для успішного поєднання навчання/роботи та сімейних зобов'язань. При цьому додаткового аналізу потребує показник 50% тих, хто очікує дитину і вважає, що підтримувальних умов та послуг сьогодні в університеті недостатньо (див. Таблицю 8).



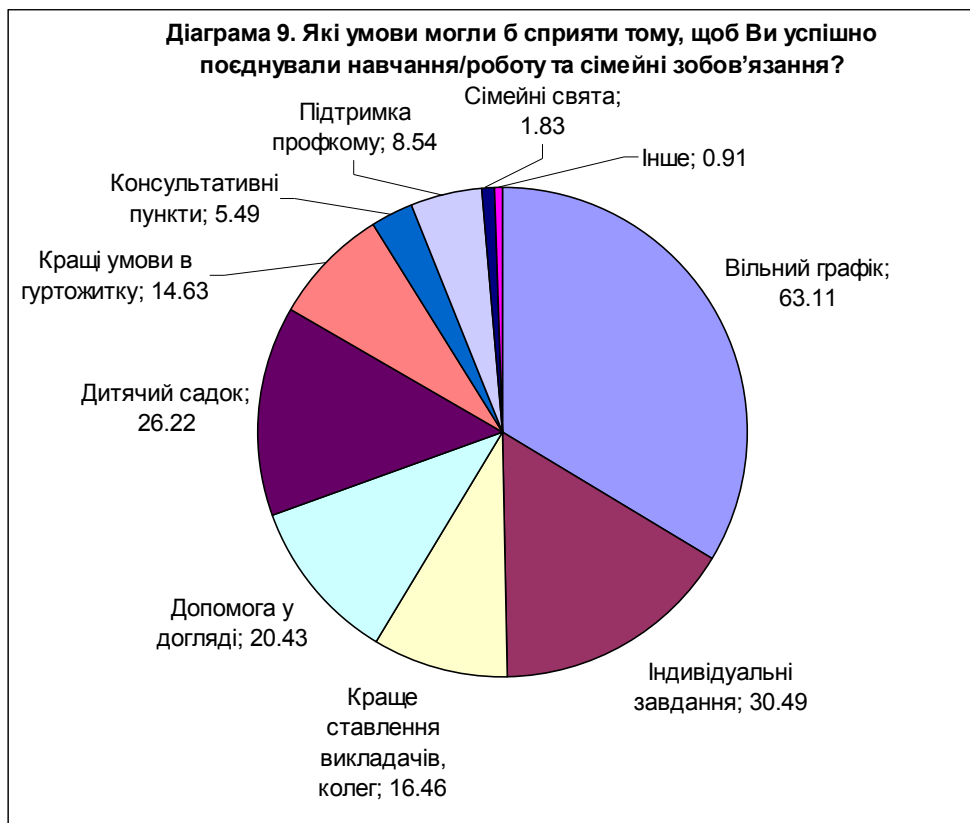
**Таблиця 8. Чи достатньо створено умов, впроваджено додаткових послуг та заходів у СумДУ для успішного поєднання навчання/роботи та сімейних зобов'язань?.**

Наявність дітей	достатньо	Важко сказати	недостатньо
так	<b>34.78</b>	47.83	17.39
немає	20.17	<b>64.71</b>	15.55
очікуємо	<b>33.33</b>	16.67	<b>50</b>
плануємо	26.67	66.67	6.67

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 (38,71%), тоді як студенти та аспіранти оцінюють стан справ більш стримано (20,16 % та 22,22% відповідно). При цьому серед аспірантів зафіксовано найбільший показник тих, хто не зміг визначитися з цього питання (72,22 %).

Істотних розбіжностей у позиціях опитаних чоловіків та жінок з цього питання дослідження не виявило, окрім незначного переважання жінок серед тих, хто вважає, що в університеті створено достатньо підтримувальних умов для сімейних.

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 (63,11%), індивідуальні завдання (30,49%). На другий рівень актуальності опитані поставили дитячий садок (26,22%), допомогу по догляді за дитиною (20,43%), краще ставлення викладачів та колег (16,46%), кращі умови в гуртожитку (14,63%).

Ще менше значення опитані надають таким допоміжним умовам як підтримка профкому (8%) та наявність консультаційних пунктів (5,49%).

Зазначимо, що у цьому питанні респонденти могли зазначити декілька варіантів, тому загальний показник перевищує 100%.

У Таблиці 9 відображено перелік умов, які могли б сприяти тому, щоб успішно поєднувати навчання/роботу та сімейні зобов'язання відповідно до контингенту.

**Таблиця 9. Які умови могли б сприяти тому, щоб Ви успішно поєднували навчання/роботу та сімейні зобов'язання?**

	Вільний графік	Індивідуальні завдання	Краще ставлення викладачів колег	Допомога у догляді	Дитячий садок	Кращі умови в гурто-житку	Консультативні пункти	Підтримка профкому	Сімейні свята
студент(ка)	68,95	33,87	17,74	19,35	27,42	15,73	4,44	7,26	2,42
аспірант(ка)	27,78	22,22	16,67	5,56	27,78	27,78	11,11	16,67	0
співробітник(ця)	50	19,35	11,29	29,03	20,97	6,45	8,06	11,29	0

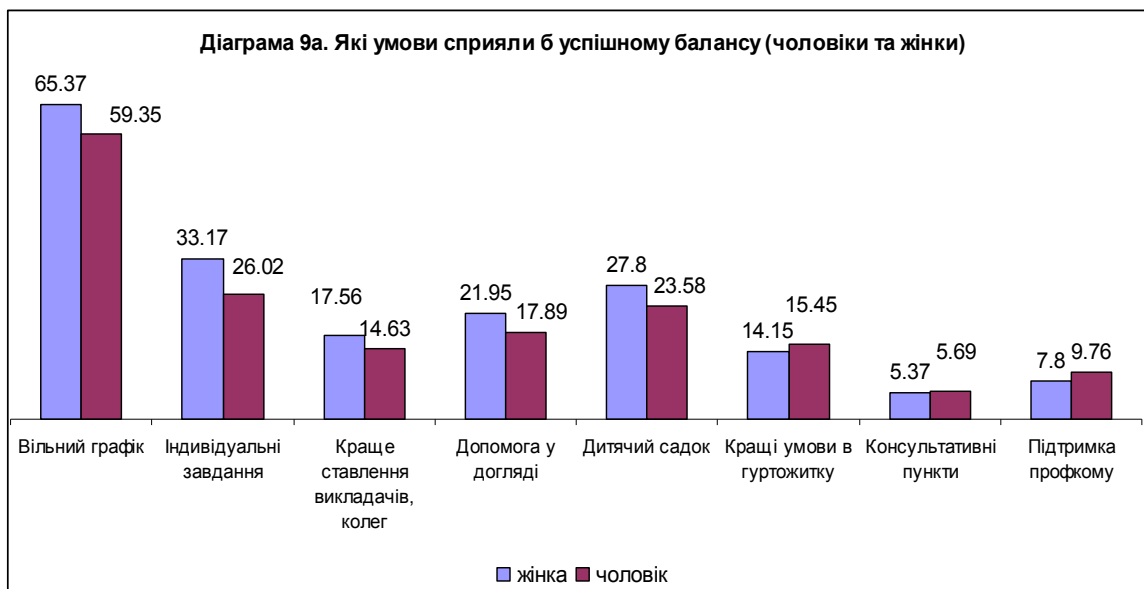
Як бачимо, студенти частіше вважають, що успішному балансу сприяли б вільний графік навчання та індивідуальні завдання, а аспіранти, викладачі та співробітники, серед яких більше тих, хто вже має дітей, частіше наголошують на

необхідності кращих умов у гуртожитку, дитячого садочка, допомоги у догляді та консультаційної підтримки.

Отже, найчастіше після створення сім'ї або народження дитини опитувані найчастіше стикалися із труднощами пов'язаними із плануванням часу, можливостями гнучкого графіку та потребами у допомозі по догляду за дитиною.

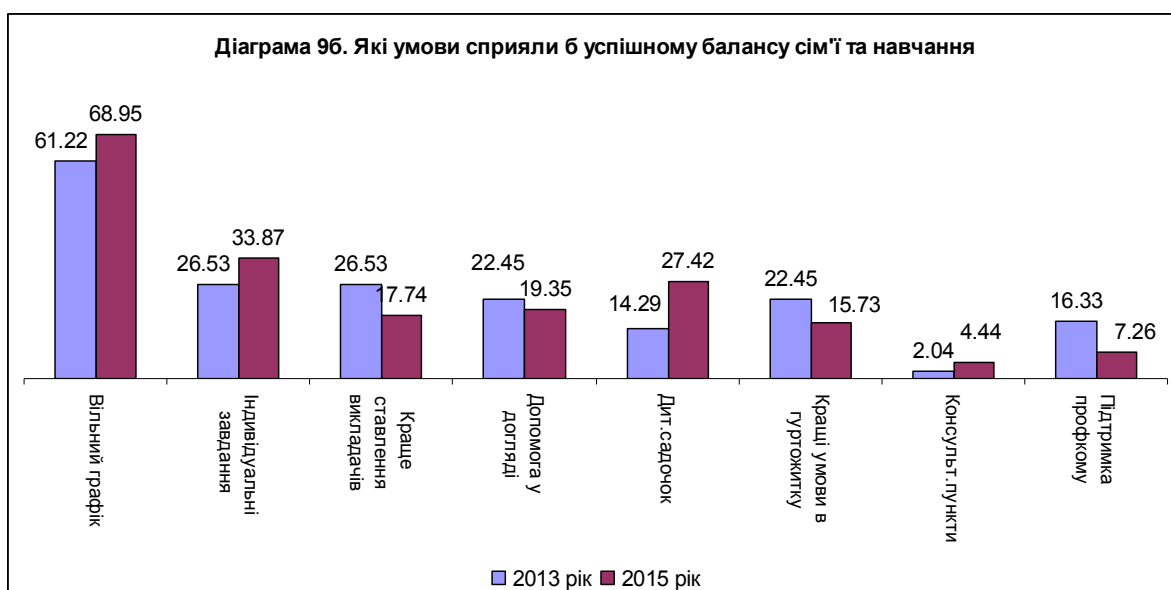
Варто наголосити, що вирішення зазначених труднощів не пов'язане із необхідністю залучення значних фінансових коштів університетом. Для цього необхідним є оптимальний перерозподіл функціональних обов'язків та створення системи механізмів для надання гнучкого графіку особам із сімейними зобов'язаннями.

Діаграма 9а відображає особливості оцінок опитаних чоловіків та жінок.



Зазначимо, що жінки (маючи можливість обрати декілька позицій) акцентують увагу на необхідності більшості з них, надаючи більше ваги вільному графіку, виконанню індивідуальних завдань, допомозі у догляді. А чоловіки переважають серед тих, хто хотів би кращих умов в гуртожитку та більшої допомоги профкому.

Діаграма 9б ілюструє порівняння результатів опитування 2013 та 2015 років серед студентів.



Варто зазначити, що отримані результати серед опитаних студентів повністю відображають тенденцію, яка була зафіксована у цій групі і у 2013 році. Так, серед умов, які сприяють поєднанню навчання із сімейними обов'язками, студенти також виділяли перш за все вільний графік відвідування занять, краще ставлення викладачів та можливість виконання індивідуальних завдань. При цьому протягом двох років зросла значимість саме вільного графіку відвідування занять та можливості виконання індивідуальних завдань. І значно частіше студенти почали називати наявність дитячого садка.

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 зростає.

Оскільки наявність у співробітників чи студентів дитини істотно змінює структуру їх потреб та проблем, наведемо результати по цих групах респондентів окремо. Як бачимо з Таблиці 9а, з точки зору респондентів із дітьми успішно поєднувати навчання/роботу та сімейні зобов'язання їм дозволить перш за все садочок та допомога у догляді за дитиною.

Наявність дітей	Вільний графік	Індивідуальні завдання	Краще ставлення викладачів, колег	Допомога у догляді	Дитячий садок	Кращі умови в гуртожитку	Консультативні пункти
так	52.17	24.64	13.04	<b>18.84</b>	<b>24.64</b>	14.49	<b>11.59</b>
немає	65.97	31.51	16.81	21.85	27.73	15.55	3.78
очікуємо	33.33	<b>50</b>	33.33	16.67	16.67	16.67	0
плануємо	<b>80</b>	33.33	20	6.67	13.33	0	6.67

В ході опитування респондентам також було запропоновано відповісти на питання: **Якими елементами дружньої до сімей інфраструктури необхідно оснастити університет?** Наведена Діаграма 10 ілюструє отримані результати.



Так, на думку респондентів в СумДУ необхідно обладнати наступні елементи дружньої до сімей інфраструктури: 40,24% вважають необхідною кімнату по догляду за дитиною; 23,48% - дитяче меню у їдальні; 22,56% - наявність аніматорів, няні; 22,87% - дитячого майданчика; Ще 18% вважають, що університет варто оснастити простором для дитячого дозвілля; 17% - пандусом для дитячих візочків; 16% - місцем паркування дитячих візочків (Діаграма 10).

Незважаючи на те, що більшість елементів інфраструктури присутні в СумДУ, студенти, аспіранти та співробітники університету зазначають про необхідність розбудови системи інфраструктури дружньої до сім'ї в усіх будівлях університету. Тим більше, що опитувались і студенти та співробітники Медичного інституту, який територіально віддалений, і на території якого поки немає Кімнати тимчасового перебування дітей та деяких інших елементів підтримувальної інфраструктури.

Попередній аналіз результатів (див. Діаграма 9) підтверджує актуальність питання щодо необхідності впровадження системи гнучкого графіку для осіб із сімейними зобов'язаннями. Також результати зображені на Діаграмі 11 свідчать, що кожен другий респондент/ка хотіли б продовжувати навчання (або працювати вдома) кілька годин на день під час відпустки по вагітності та догляду за дитиною. Це значний показник, який дозволяє університету зберігати контингент як студентів так і співробітників.

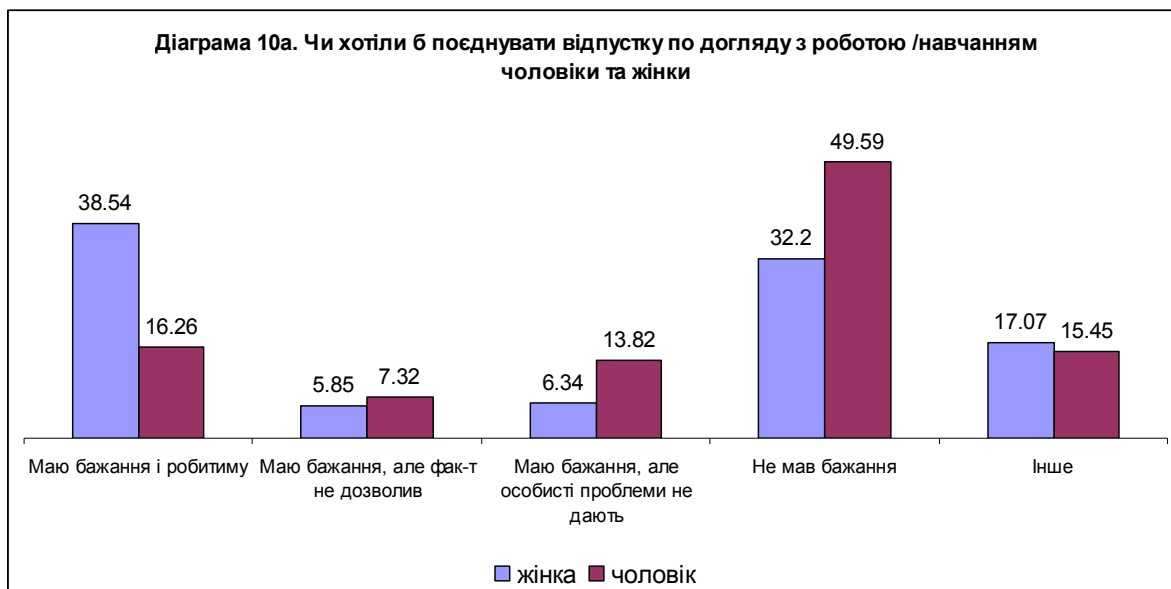


Майже кожен третій з опитаних (30,18%) хочуть поєднувати і впевнені, що вони це зможуть; ще 6% - хотіли б поєднувати, але фактично не мали такої змоги; а ще 9% - хотіли б, але не матимуть такої змоги з особистих причин. І лише 38,72% опитаних зазначили, що не хочуть поєднувати навчання/роботу під час відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами та для догляду за дитиною.

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.

Суттєвих відмінностей у оцінках студентів, аспірантів та викладачів-співробітників по цьому питанню дослідження не виявило. Однак з точки зору завдань

даного дослідження і проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями студентками у ВНЗ» досить цікавими є результати аналізу оцінок опитаних чоловіків та жінок. Діаграма 10а ілюструє ці результати.



Як бачимо, жінки вдвічі частіше зазначають позицію «Мала (маю) таке бажання і робила (буду робити) так» (38,54% проти 16,26% чоловіків). А чоловіки ж частіше схильні знаходити причини, які їм не дозволяють це робити, і переважають серед тих, хто не хоче поєднувати навчання/роботу під час відпустки по для догляду за дитиною.

За інформацією інтерв'юєрів значна частина коментарів у пункті «Інше» стосувалася саме неготовності чоловічої частини брати зобов'язання на себе та йти у декретну відпустку.

Окрема група питань анкети стосувалась оцінки респондентами послуг Центру підтримки сім'ї СумДУ. 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 – 25,38%. Для порівняння – у 2013 році було близько 21%. Це високий показник для багатотисячної університетської спільноти. Тим більше, що, як



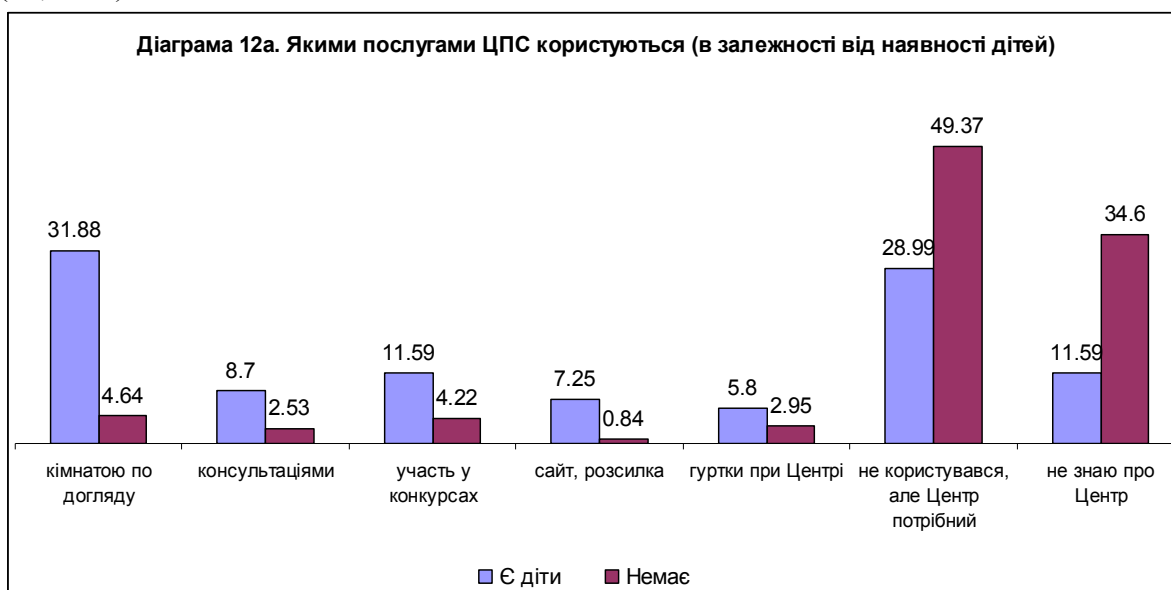
зазначалося вище, робота центру є різносторонньою, а корпуси знаходяться далеко один від одного, і не всі послуги доступні кожному члену колективу в однаковому обсязі. У той самий час такий показник є свідченнями популярності послуг Центру підтримки сім'ї Сумського державного університету і правильності їх орієнтації не лише на сімейних студентів (тобто обмеженої цільової групи), але й на більш широкий контингент користувачів (як сімейних, так і неодружених).

Близько 10% опитаних користувалися послугами Кімнати для батьків з дітьми, 5,81% - брали участь у конкурсах, 3,67% - користувалися консультаційними послугами, 3,36% – відвідують гуртки та творчі заняття при Центрі, 2,45% - користуються сайтом і отримують електронну тематичну розсилку.

Зазначимо, що 44,95 % опитаних взагалі не користувалися послугами Центру, проте зазначають, що він потрібний в університеті. На особливу увагу заслуговує показник 29,66 % 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».

Отже, є необхідність з одного боку посилити інформаційну кампанію з популяризації послуг Центру, а з іншого розширення його послуг для ширшої аудиторії.

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 втричі нижчі і становлять лише 11,59 %. А послугами Кімнати для батьків із дітьми користується майже кожен третій з опитаних (31,88 %).



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

**Таблиця 11а. Якими послугами Центру користуються різні групи опитаних**

	кімнатою по догляду	Консультаціями	участь у конкурсах	сайт, розсилка	гуртки при Центрі	не користувався, але Центр потрібний	не знаю про Центр	інше
студент(ка)	6.07	2.83	4.45	1.62	<b>3.64</b>	<b>46.15</b>	<b>35.63</b>	2.43
аспірант(ка)	11.11	<b>5.56</b>	<b>16.67</b>	0	<b>5.56</b>	<b>50</b>	5.56	5.56
співробітник(ця)	<b>25.81</b>	<b>6.45</b>	8.06	6.45	1.61	38.71	12.9	3.23

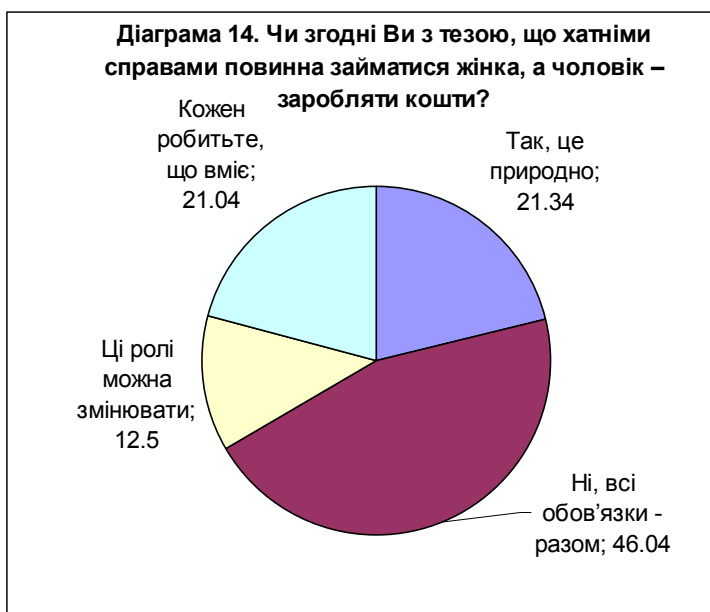
Таким чином, маємо не лише підтвердження затребуваності послуг, але й інформацію щодо бажаної активізації роботи за окремими напрямками. Зокрема, варто посилити інформаційну роботу з популяризації послуг Центру та вивчити питання розширення його послуг для ширшої аудиторії. Низьким є і попит на електронну розсилку, тому варто вивчати питання глибше.

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 заклали 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.

Діаграма 13 ілюструє отримані результати, які свідчать про переважання гендерних стереотипів щодо розподілу сімейних зобов'язань між чоловіком та жінкою: 27,44% опитаних зазначили, що хатніми справами займається мати, ще 21,34% - дружина. Чоловіки виконують побутове навантаження у 21,34% випадках, а батько – 9,76 %. Таким чином, маємо 48,78 % проти 31,1% на «користь» жіночої половини.

Якщо ж додати ще близько 23% жінок, які



насправді «сховані» у категорії «Інше» (а це варіанти: «я сама», «бабуся», «моя дівчина», «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.

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?**», 21,34 % опитаних погодилися із цією тезою, вважаючи, що це цілком природно. Ще 21,04 % 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 46,04% опитаних зазначили, що хатніми справами потрібно займатися разом, а 12,5 % – що 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. Жінки ж набагато частіше висловлюють думку, що всі сімейні обов'язки слід виконувати разом (51,22% проти 37,4% чоловіків).

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.



Цікаво, що серед студентів та аспірантів також є досить усталеною позиція, що жінки – займатися хатніми справами, а чоловік – заробляти кошти, і це є природним. Таким чином, молодші за віком респонденти висловлюють цю позицію частіше, ніж старші за віком викладачі та співробітники. І «пом'якшує» цю стереотипну ситуацію лише переважання студентів та аспірантів серед тих, хто вважає, що всі сімейні обов'язки слід виконувати разом (див. Таблицю 14).

**Таблиця 14. Чи згодні з тезою, що хатніми справами повинна займатися жінка, а чоловік – заробляти кошти**

	Так, це природно	Ні, всі обов'язки - разом	Ці ролі можна змінювати	Кожен робить те, що вміє
студент(ка)	<b>23.39</b>	<b>47.18</b>	10.08	20.56
аспірант(ка)	<b>22.22</b>	<b>50</b>	16.67	11.11
співробітник(ця)	12.9	40.32	<b>20.97</b>	25.81

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 2013 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 актуальним залишається оптимальний перерозподіл функціональних обов'язків у сім'ї та створення підтримувальної інфраструктури в університеті, включаючи систему 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 жінки активніше висловлюються за готовність поєднувати відпустку по догляду за дитиною з роботою чи навчанням, що актуалізує роботу Кімнат тимчасового перебування з дитиною.

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. А 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.

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 не перестає бути актуальною.

## Розділ 5

### Досвід роботи університетів щодо реалізації гендерної політики

#### Візуальна концепція Університету, дружнього до родини (з досвіду створення Дитячого центру ХНУМГ ім. О. Бекетова)

*Фесенко Г.Г., к.філос.н., доц.*

*ХНУМГ ім. О. Бекетова*

Проект створення Дитячого центру Харківського національного університету міського господарства ім. О. Бекетова розгортався у дискусіях викладачів, студентства, навчально-допоміжного персоналу про те, яким має виглядати «дитячий простір» в Університеті. Серед актуальних були й питання територіального розміщення центру. За дорученням Ректора, д.т.н., проф. Бабаєва В.М., був організований та проведений аудит архітектурного комплексу ХНУМГ на предмет виявлення місць/ приміщень, придатних для створення «простору, дружнього до дитини».

Для проведення гендерно-чутливого аудиту університетських приміщень та територій були залучені волонтери, зацікавлені у проекті, та викладачка кафедри основ архітектурного проектування та рисунку Швець Л.М. Логіка виконання аудиту вимагала здійснення трьох процесів: розробка гендерно-чутливих критеріїв для оцінки території й приміщення – просторове обстеження – вибір простору.

Беручи до уваги увесь комплекс вимог до дизайну дитячих приміщень, до розробки візуальної концепції Дитячого центру були залучені архітектори-дизайнери Університету. Директорка Гендерного центру к.е.н., доц. Бібік Н.В. підтримувала роботу інтерактивного міждисциплінарного «творчого майданчика», у якому напрацьовувалися рішення. Були визначені базові вимоги до дизайну:

- безпека: використання в обладнанні та оформленні Дитячого центру безпечних конструкцій (надійність, міцність, стійкість, функціональність), екологічних матеріалів (натуральних і штучних), застосування ергономічного підходу в облаштуванні простору й окремих елементів;

- виховання: облаштування декількох зон для активних ігор (батут, гойдалки, гірка, театр, рольові ігри (тематичні куточки – магазин, ресторан, майстерня, лікарня, піцерія тощо) та тихих ігор (малювання, пісочна анімація, конструювання, інтерактивні ігри, відео уроки, майстер-класи, арт-терапія, аудіо казки тощо).

Наступним кроком стала робота над дизайн-проектами Дитячого центру, в рамках курсового проекту студентів-архітекторів з дисципліни «Архітектурне проектування» (науковий керівник – Швець Л.М.). На початку роботи був проведений огляд основних дизайн-тенденцій у створенні подібних центрів. У запропонованому для студентів завданні на проектування були визначені основні рекомендації щодо функціонального зонування простору:

- вхідна зона;
- зона для матері і дитини (від народження до 1 року);
- для дітей молодшого ясельного віку (1–3 роки);
- для дітей від 4– 6 років і старше;
- санвузол.

Також було рекомендовано виділяти зони для «тихих» та «активних» ігор.

Студентство з розвиненим художньо-естетичним смаком та архітектурно-творчим мисленням, володіючи основами дизайну та навичками в сфері проектування, з ентузіазмом взялося конструювати «дитячий світ». Й у підсумку, були виконані дизайн-проекти, у яких яскраво виявилася, як творча індивідуальність їх авторів, так і розуміння емоційного світу дітей. У створених проектах містяться цікаві світові,

кольорові рішення, просторові форми ігрових модулів. Візуальні рішення архітекторів-дизайнерів були публічно презентовані, у тому числі і гендерним експертам, в рамках ІХ Регіонального конкурсу молодих вчених «Гендерна політика очима української молоді» (27 квітня 2015 року).

Презентація дизайн-проектів Дитячої кімнати викликала широкий резонанс не тільки в Університеті, а й серед інших ВНЗ Харкова. Тому для проектів була організована спеціальна університетська виставка, на якій можна було всім зацікавленим не тільки побачити розширені версії дизайнів, а й поспілкуватися з їх авторами. Для визначення найкращого, з точки зору глядачів, дизайн-проекту було організоване он-лайн голосування.

Подальша робота над створенням Дитячого центру продовжується у інших напрямках: розробляється бізнес-план проекту, формуються необхідні людські ресурси тощо. Важливо, що проект об'єднав університетську спільноту для напрацювання рішень зі створення Університету, дружнього до сім'ї, й тим самим стає ближчим до гендерних потреб тих, хто навчається і працює.



## Формування відповідального ставлення до материнства у студентської молоді (з досвіду дослідження в ТНПУ ім. Володимира Гнатюка)

*Сіткар В.І., канд. психол. наук, доцент,  
Поважна І.С., студентка,  
ТНПУ імені Володимира Гнатюка*

**Актуальність дослідження.** Материнство – одна з фундаментальних цінностей людини, і тому зрозуміло, чому ця тематика все частіше привертає увагу дослідників із різних наукових сфер. Материнство вивчається в руслі різних наук: історії, культурології, медицини, фізіології, біології поведінки, соціології, психології. Зарубіжні дослідження в психології материнства і суміжних проблем, на противагу вітчизняним, відрізняються надзвичайною обширністю, різноспрямованістю концепцій і підходів [4]. Сьогодні спостерігається зростання феноменів порушеного материнства: відмова від вагітності та вигодовування, відмова від дитини, аборти, жорстоке поводження з дитиною тощо, які є складовими різних виявів інфантициду. Саме тому вивчення чинників та механізмів формування психологічної готовності до материнства є досить важливою й невирішеною проблемою в сучасній психології. Соматичне та психічне здоров'я людини значною мірою залежить від правильно пройдених ранніх етапів розвитку особистості.

Актуальність теми зумовила **мету** дослідження, а саме: дослідити особливості ставлення до материнства у дівчат-студенток. Відповідно до мети роботи поставлені наступні **завдання**: 1) на основі аналізу наукових джерел вивчити стан дослідження проблеми материнства у психологічній науці; 2) проаналізувати особливості психологічної готовності до материнства у дівчат юнацького віку; 3) підібрати та обґрунтувати комплекс адекватних методик, спрямованих на вивчення ставлення до материнства; 4) експериментально дослідити особливості ставлення до материнства та рівень особистісної зрілості у студентської молоді; 5) здійснити кореляційний аналіз двох змінних – батьківських установок та особистісної зрілості;

**Висвітлення проблеми.** Феномен материнства вивчають як складне біопсихосоціальне явище, тобто результат взаємодії багатьох факторів: генетичних, біологічних, впливу родинного та соціального середовищ. Материнство – це складний психосоціальний феномен, який має фізіологічні механізми, еволюційну історію, культурні та індивідуальні особливості. Воно не забезпечується повністю вродженими механізмами: материнське ставлення містить у собі біологічне прагнення до материнства, перетворене інтеріоризованими соціальними нормами [2].

Аналіз теоретичних джерел з проблеми дослідження показав, що інтерес до становлення материнської сфери проявляли багато дослідників, зокрема, І. Братусь, Т. Говорун, О. Ісеніна, О.Кізь, О.Кікінежді, В. Кравець, Р. Овчарова, Ю. Шмурак, Г. Філіппова, О.Тіунова, С.Мещерякова та ін. На сьогодні єдиного визначення поняття «материнства» немає. В сексологічному словнику материнство визначається як функція жіночого організму, спрямована на продовження людського роду, яка включає біологічні (виношування, народження і вигодовування немовляти) і соціальні (виховання дитини) аспекти [3].

Сенситивним періодом для формування латентного материнства (установка з'являється до народження дитини) є юнацький вік. Цей період характеризується становленням ціннісної сфери, зорієнтованістю особистості на майбутнє, прагненням до життєвого самовизначення, встановленням інтимно-особистісних стосунків із протилежною статтю. Слід наголосити, що перехід від юності до ранньої дорослості супроводжується віковою кризою [1]. Стан психологічної нестабільності розгортається на фоні знецінення навчання, а особливо в гострих випадках – втратою сенсу життя. Саме у цей період особистість схильна до краху ідеалів, загострення нігілізму, апатії,



зміни системи цінностей. У такій ситуації важливо спрямувати зусилля молодих дівчат на утворення узгодженої установки щодо майбутнього реального материнства. Усвідомлення її робить студенток-юнок здатними впливати на своє майбутнє, ефективно розвиватись та позитивно переживати майбутню материнську роль.

Формування готовності до материнства в юнацькому віці – це проблема, яка на сьогодні є ще мало дослідженою як у вітчизняному, так і зарубіжному наукових просторах. Проте, завдяки особливій актуальності цієї проблеми, дослідження у цій сфері проводять фахівці різних напрямків.

Аналіз сучасних наукових джерел дозволяє констатувати, що багатьма дослідниками (Ю. Прокопенко, І. Катковою, Л. Камсюк, І. Альоновою, О. Лебединською, Г. Філіповою та ін.) розглядаються соціальні фактори, що впливають на материнство в юнацькому віці. Деякими науковцями, серед яких Г. Філіпова, Ю. Прокопенко, І. Каткова, відмічається скорочення віку початку статевого дозрівання, прискорення темпів росту та фізичного розвитку. Але при цьому дівчина ще ні психологічно, ні соціально не є готовою до статевого життя. Такі наслідки не можуть не позначитися негативно на подальшому розвитку материнської сфери. Ранній початок статевого життя шкідливо впливає на зростаючий організм.

Крім того, огляд психологічної літератури показав, що для діагностики ставлення до материнства та особистісної зрілості у дівчат застосовуються різні методики. Здійснивши їх аналіз, для нашого дослідження обрано наступні: опитувальник батьківського ставлення (ОРО) В. Століна та А. Варги, методика PARI Е.С.Шеффера і Р.К.Белла, тест-опитувальник особистісної зрілості Ю. Гільбуха та розроблено анкету для збору інформації, про особливості та зміст уявлень студенток про материнство, визначення емоційно-ціннісного ставлення дівчат до материнства тощо.

Дослідження проводилось на базі ТНПУ імені Володимира Гнатюка з студентами I-го та V-го курсів денної і заочної форми навчання інституту педагогіки та психології. Всього у дослідженні брали участь 86 дівчат, віком 17-22 років.

За результатами анкетування значна кількість студенток, 57 респондентів (66%), задумувалися над тим, що скоро можуть стати матір'ю. Думки про материнство у 63 опитуваних (73%) були позитивні, у 19 (22%) – нейтральні, у 4 (5%) – негативні. При цьому діти у досліджуваних викликають такі почуття як любов (37%), страх (2%), любов і бажання захистити (51%), а також роздратування, страх, любов, бажання захистити - 10% дівчат. 69 дівчат (80%) вважають, що материнство дає можливість реалізуватися жінці у професійній сфері, 14 (16%) - так не вважають, і 3 респондентки (4%) ще не визначилися. До того ж виявлено, що 99% досліджуваних вважають материнство життєвою цінністю. Якщо вести мову про те, звідки студентки отримують інформацію про материнство, то за результатами анкети виявлено наступне: сім'я – 22%, ЗМІ – 24%, спеціальна література – 22%, друзі – 6%, декілька джерел – 20%, а також інше (психолог, сестра, Інтернет) – 6%. В запитанні «З ким же ж обговорюють опитувані тему материнства?» виявлено, що (43%) – із друзями; 22% - з коханою людиною; 8% - із мамою, 6% - іншими (сестра, подруга тощо) Аналіз результатів дослідження ставлення до материнства за опитувальником батьківського ставлення (ОРО) В. Століна і А. Варги показав, що за шкалою «**Емоційне прийняття**» - 93% першокурсників та 100% п'ятикурсників мають високий рівень і лише 7% дівчат першого курсу - середній рівень. За шкалою «**Кооперація**», виявлено такі результати: *високий рівень* - 72% (I курс), 77% (V курс), *середній рівень* - 28% (I курс), 33% (V курс), що свідчить про те, що студентки як I-го, так і V-го курсу орієнтовані на дружні стосунки із своєю дитиною, приймаючи її такою, якою вона є. Крім того, вони прагнуть проводити багато часу із дитиною та схвалюють її інтереси та плани. *Низького рівня* - не виявлено.

Аналіз шкали «Симбіоз», дозволяє констатувати, що дівчата I-го курсу (30%) більше орієнтовані на те, щоб задовольняти всі потреби дитини, захистити від неприємностей та заохочувати не самотійність ніж студентки V-го курсу, яких виявлено лише (14%). Решта респонденток обох курсів відповідно 70% (I курс) та 86% (V курс) спрямовані на те, щоб задовольняти потреби дитини, але з розумінням, що дитині потрібно надавати самотійність та автономність.

За шкалою «Контроль» - 12% дівчат I-го курсу і 5% - V-го курсу орієнтовані на авторитарний стиль спілкування, контроль за поведінкою дитини, та повний послух її. Проте, 88% студенток I-го курсу та 53% V-го схильні контролювати дитину, але і при цьому враховувати її інтереси, індивідуальні особливості, звички, думки. До того ж, 42% дівчат V-го курсу налаштовані надавати дитині повну самотійність, враховувати почуття і думки дитини.

У всіх студенток обох курсів за шкалою «Маленький невдаха» виявлено низький рівень. Це означає, що вони підтримують здібності, інтереси, думки дитини і вірять у її майбутнє.

За іншою методикою PARI Е.С.Шеффера і Р.К.Белла (табл. 1) отримано такі результати: шкала «Оптимальний емоційний контакт» дівчата як I-го так і V-го курсу орієнтовані на оптимальний емоційний контакт, дружні стосунки та позитивне ставлення до дитини. За шкалою «Надлишкова емоційна дистанція з дитиною» виявлено, що у студенток I-го курсу - 100% і V-го курсу - 95% спрямованість на помірні емоційні стосунки з майбутньою дитиною, проте лише 5% дівчат V-го курсу налаштовані на низький емоційний контакт. Аналізуючи шкалу «Надлишкова концентрація на дитині», виявлено, що 100% студенток обох курсів орієнтовані на часткову авторитарність, прагнення прискорити розвиток дитини, надмірне втручання у її світ.

*Таблиця 1*

**Порівняльний аналіз показників ставлення до материнства досліджуваних I-го і V-го курсів за методикою PARI Е. Шеффера і Р. Белла**

рівень	Оптимальний емоційний контакт (%)			Надлишкова емоційна дистанція з дитиною (%)			Надлишкова концентрація на дитині (%)		
	високий	середній	низький	високий	середній	низький	високий	середній	низький
I-й курс	19	81	0	0	100	0	0	100	0
V-й курс	28	72	0	0	95	5	0	100	0

Нижче висвітливо також результати, щодо дослідження особистісної зрілості студенток за тестом-опитувальником особистісної зрілості Ю.Гільбуха. Порівняльна характеристика респонденток I і V курсів свідчить, що у цілому зростає кількість досліджуваних із високим рівнем особистісної зрілості (9%) на V-му курсі ніж на I-му. Проте, на V-му курсі у 47% дівчат виявлено задовільний рівень, що на 23% менше ніж на I-му (70%). До того ж, незадовільний рівень на I-му курсі виявлено у 30% студенток, а на V-му курсі – цей показник на 14% більший і становить 44%. Таку цифрову відмінність між рівнями особистісної зрілості серед I-го і V-го курсів можна пояснити тим, що особистісна зрілість залежить не тільки від віку досліджуваних, але й від умов в яких вони росли та виховувались.

Здійснивши кореляційний аналіз даних за методикою PARI Е. Шеффера і Р. Белла та тестом-опитувальником особистісної зрілості Ю. Гільбуха, виявлено наявні зв'язки між показниками батьківських установок та рівнем особистісної зрілості студентів (див табл. 2).

**Таблиця кореляційного зв'язку між показниками батьківських установок та рівнем особистісної зрілості**

	<i>Оптимальний емоційний контакт</i>	<i>Надлишкова емоційна дистанція з дитиною</i>	<i>Надлишкова концентрація на дитині</i>	<i>Особистісна зрілість</i>
Оптимальний емоційний контакт	1			
Надлишкова емоційна дистанція з дитиною	-0,05732	1		
Надлишкова концентрація на дитині	0,287766	0,363686	1	
Особистісна зрілість	0,517883	-0,42237	-0,04753	1

Згідно з отриманими даними, виявлено, що існує позитивний зв'язок між шкалою оптимальний емоційний контакт та особистісною зрілістю, він становить приблизно 0,52 і свідчить про те, що чим вищий рівень особистісної зрілості, тим більший емоційний контакт із дитиною. Також простежується негативний зв'язок між особистісною зрілістю та надлишковою емоційною дистанцією з дитиною (-0,42). Це вказує на те, що чим вища особистісна зрілість, тим менша емоційна дистанція з дитиною.

Отримані дані можна пояснити тим, що коли людина особистісно зріла, тоді вона відповідально і позитивно ставиться до виконання материнських функцій, прагне до партнерських, дружніх стосунків із дитиною, зорієнтована на повне прийняття, зацікавлена у її особистісному розвитку та заохочує активність і самостійність дитини.

Для усвідомленого і відповідального ставлення до майбутньої ролі матері у студенток юнацького віку створено просвітницький тренінг «Відповідальне материнство», який складається з 12 невеликих занять. Цей тренінг зможе допомогти студентам у пізнанні свого внутрішнього світу, характеру, своїх цінностей, розуміння соціальних ролей, свого місця у міжособистісному просторі, поступово здійснювати цілеспрямоване проектування себе як майбутньої матері (таблиця 3).

При складанні тренінгу використовувались підходи таких авторів, як: Тіунова О., Адамська З., Амеліна Н., Сатанівська О. та інші.

**Мета тренінгової програми:** формування відповідального ставлення до материнства у студентської молоді.

Досягнення мети забезпечується виконанням наступних завдань:

1. Розвивати навички самоаналізу, самопізнання та почуття власної самоцінності.
2. Ознайомлення із сутністю материнства та відповідального материнства.
3. Формування сексуальної культури поведінки та спілкування між юнаками та дівчатами.
4. Усвідомлення та осмислення повноцінних умов для розвитку дитини
5. Формування відповідального та позитивного ставлення до майбутнього материнства.

**Особливості організації занять:**

Форма роботи: групова

Кількість учасників тренінгу: 10-15 осіб.

Вік учасників: 17-21 рік.

Кількість занять: 12.

Орієнтовна тривалість заняття: 1.20 год.

**Методи:** інтерактивні: інформаційне повідомлення, мозковий штурм, робота з текстом, перегляд відеофільму, притчі, історії, робота в парах, малих групах,

обговорення вправ, вправи на активізацію; арт терапевтичні: індивідуальне малювання, колаж, читання, візуалізація.

Спілкування в умовах тренінгу будується на наступних принципах:

- *«Тут і тепер»*. Учасники працюють в ситуації «тут і тепер».
- *«Відвертості»*. Орієнтація учасників на щирість висловлювань та почуттів.
- *Принцип «Я»*. Кожен учасник говорить лише від свого імені.
- *Правило «Стоп»*. Учасники мають право відмовитись від виконання завдання, якщо воно викликає у них надто неприємні відчуття.
- *Конфіденційності*. Учасники не виносять особисту інформацію про інших за межі групи

**Таблиця 3**

**Структура тренінгу**

<b>№ заняття</b>	<b>Теми тренінгових занять</b>	<b>Тривалість заняття</b>
<b>1-2</b>	<b>«Знайомство. Самопізнання.»</b>	<b>2 год.35хв.</b>
	1. Вправа «Візитка» 2. Притча «Дерево» 3. Вправа «Правила роботи у групі» 4. Вправа «Сад очікувань» 5. Вправа «Сімейний фотоальбом» 6. Вправа «Мій господар» 7. Вправа на активізацію «Комплімент» 8. Вправа «Відгадай, хто це» 9. Вправа «Чарівна рука» 10. Вправа «Асоціації» Вправа «Рефлексія» 11. Вправа «По секрету... пошепки»	10 хв. 5 хв. 15 хв. 10 хв. 20 хв. 20 хв. 10 хв. 20 хв. 15 хв. 20 хв. 5 хв.
<b>3</b>	<b>«Хто я?»</b>	<b>1 год.22 хв.</b>
	1. Вправа «Привіт, а я сьогодні ось такий... » 2. Вправа «Рефлексія» 3. Вправа «Правила роботи у групі» 4. Притча «Три «Я»» 5. Вправа «Сад очікувань» 6. Вправа «Я-реальне, Я-ідеальне» 7. Вправа на активізацію «Пересідалки» 8. Вправа «Або-або» 9. Колаж «Хто я?» 10. Вправа «Рефлексія» 11. Вправа «Годинник»	7хв. 3хв. 7хв. 5хв. 5хв. 20хв. 7хв. 10хв. 10хв. 3хв. 5хв.
<b>4</b>	<b>«Мої цінності»</b>	<b>1год.20хв.</b>
	1. Вправа «Привітання» 2. Вправа «Рефлексія» 3. Східна притча «Віслюк» 4. Вправа «Сад очікувань» 5. Вправа «Мій герб» 6. Вправа-розминка «Австралійський дощ» 7. Вправа «Магазин цінностей» 8. Вправа «Рефлексія» 9. Вправа «Пташеня»	5хв. 5хв. 10хв. 10хв. 15хв. 5хв. 20хв. 5хв. 5хв.
<b>5</b>	<b>«Моє майбутнє»</b>	<b>1 год.20 хв.</b>
	1. Вітання «Привіт, мені дуже подобається...» 2. Вправа «Рефлексія» 3. Притча «Минуле, сьогодні і майбутнє»	5хв. 5хв. 5хв.

	4. Вправа «Сад очікувань» 5. Вправа « Дерево наших інтересів і здібностей» 6. Вправа на активізацію «Коло» 7. Вправа «Погляд у майбутнє» 8. Вправа «Рефлексія» 9. Вправа «Усмішка по колу»	5хв. 25хв. 7хв. 20хв. 5хв. 3хв
<b>6</b>	<b>«Моя майбутня сім'я»</b>	<b>1год.20хв.</b>
	1. Вправа на знайомство «Я люблю...» 2. Вправа «Рефлексія» 3. Притча про хлопця і дівчину 4. Вправа «Сад очікувань» 5. Вправа «Прес-конференція» 6. Мозковий штурм «Функції чоловіка та жінки в сім'ї» 7. Вправа «Емблема моєї майбутньої сім'ї» 8. Вправа на активізацію «Дракон» 9. Вправа «Фото моєї майбутньої сім'ї» 10. Вправа «Рефлексія» 11. Вправа «Побажання моїй майбутній сім'ї»	5хв. 5хв. 5хв. 5хв. 15хв. 10 хв. 10хв. 5хв. 10хв. 5хв. 5хв.
<b>7</b>	<b>«Формування сексуальної культури»</b>	<b>1год.25хв.</b>
	1. Вітання «Ім'я-рух» 2. Вправа «Рефлексія» 3. Вправа «Сад очікувань» 4. Вправа «Я і моя майбутня сім'я» 5. Вправа «Заборонений плід» 6. Руханка «Голова потягу» 7. Вправа «Сексуальні рішення в нашому житті» 8. Вправа «Родючий сад» 9. Вправа «Бджоли і Змії» 10. Вправа «Прощання»	5хв. 3хв. 5хв. 20хв. 10хв. 7хв. 15хв. 5хв. 10хв. 5хв.
<b>8-9</b>	<b>«Відповідальне материнство»</b>	<b>2год.40хв.</b>
	1. Вправа «Букет» 2. Вправа «Рефлексія» 3. Вправа «Сад очікувань» 4. Інформаційне повідомлення «Психологічна підготовка до народження дитини» 5. Перегляд фільму «Народження людини» 6. Вправа на активізацію «Зустріч поглядами» 7. Вправа «Незакінчене речення» 8. Вправа «Я – майбутня мама» 9. Вправа «Візуалізація» 10. Вправа «Дерево усвідомленого батьківства» 11. Вправа «Сад відповідального материнства» 12. Домашнє завдання «Сімейна реліквія» 13. Вправа «Щоб нам завтра пощастило»	5хв. 5хв. 5хв. 10хв. 15хв. 10хв. 15хв. 15хв. 15хв. 30хв. 5хв. 5хв. 5хв.
<b>10-11</b>	<b>«Умови для повноцінного розвитку дитини»</b>	<b>2год.30хв.</b>
	1. Вправа «Моя улюблена іграшка» 2. Вправа «Рефлексія» 3. Вправа «Сімейна реліквія» 4. Вправа «Сад очікувань»	5хв. 5хв. 10хв. 5хв.

	5. Вправа «Острови» 6. Міні-лекція «Три шляхи у вихованні» 7. Робота у групах з метою визначення умов, які сприяють повноцінному розвитку дитини 8. Вправа на активізацію уваги «Плутанина» 9. Вправа «Стоп-кадр» 10. Вправа «Типи сімей» 11. Вправа «Рефлексія» 12. Вправа «Веселий масаж»	15хв 15хв. 20хв. 10хв. 40хв. 15хв. 5хв. 5хв.
<b>12</b>	<b>«Підсумки»</b>	<b>1год.30хв.</b>
	1. Вправа «Побажання» 2. Вправа «Збираємо валізу» 3. Вправа на актуалізацію та візуалізацію досвіду 4. Вправа «Самоаналіз» 5. Вправа «Я хочу подарувати...» 6. Вправа «Лелека» 7. Вправа «Побажання»	10хв. 25хв. 10хв. 10хв. 20хв. 5хв.

Отже, проведене нами дослідження дозволяє зробити наступні **висновки**. Материнське ставлення не виникає саме по собі після народження дитини, а проходить довгий шлях становлення та має тонкі механізми регуляції, свої сензитивні періоди та спонуки. Тому, до народження дитини дівчина повинна набути певних знань, сформувані установки, систему ставлень та якостей, які у сукупності формують рівень її готовності (високий, середній, низький) до материнства. Вважається, що суспільними інститутами, в руслі яких традиційно формується материнство та готовність до нього, є соціальне середовище та родина, але порушення сімейних стосунків, як правило стає наслідком виникнення девіантного материнства.

Результати дослідження та програма тренінгових занять можуть бути використані психологами шкіл, ВНЗ, викладачами та соціальними працівниками у роботі із студентами та старшокласниками.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Особистісні кризи студентського віку: Зб. наук. ст./ За ред. Т.М.Титаренко. – Луцьк «Вежа». Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2001. – 112 с.
2. Проскурняк О.П. Чинники та етапи становлення материнства / О.П. Проскурняк // Практична психологія та соціальна робота. - 2007. - № 3. – С. 13-16.
3. Словарь сексуальный [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://psylist.net/slo/?kat=3>
4. Филиппова Г. Г. Психология материнства: Учебное пособие. / Г.Г. Филиппова. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. — 240 с.

**From paternalism to parity: gender mainstreaming in higher school of Ukraine**  
*(based on the experience of the Scientific Research Centre of the Problems of Gender Education and Upbringing Pupils and Students of NAPS of Ukraine – TNPU by V. Hnatiuk )*

**Oksana Kikinezhd, Iryna Boyko, Iryna Shulha**  
*TNPU by Volodymyr Hnatiuk (Ternopil, Ukraine)*

**Sviatoslav Kikinezhd**  
*Reyerson University, Toronto, Ontario (Canada)*

**Iryna Marysak,**  
*George Brown College , Toronto*

The achievement of gender parity in education is one of the important aspects of the machinery of national gender government policy. The system of high education is an important agent of gender socialization of young people, which can be built on the principles of gender parity, or, vice versa, contains some forms of gender inequality. Therefore, the project "Gender mainstreaming in higher educational establishments of Ukraine" and its implementation were positively perceived by the administration of the university, because gender audit allows to explore the compliance of the principles of gender equality in the university and determine the ways of implementation of gender-sensitive technologies in the practice of high school in order to create egalitarian personality of future teachers and gender culture of students.

The current regulatory framework of higher education in Ukraine and statistical indicators give reasons to consider higher education, de jure, with minimal manifestations of gender inequality. However, de facto, there is a gender asymmetry.

The goal of gender audits (G. A.) – is analysis of the universities in gender discourse of public policy.

The tasks of G. A. are:

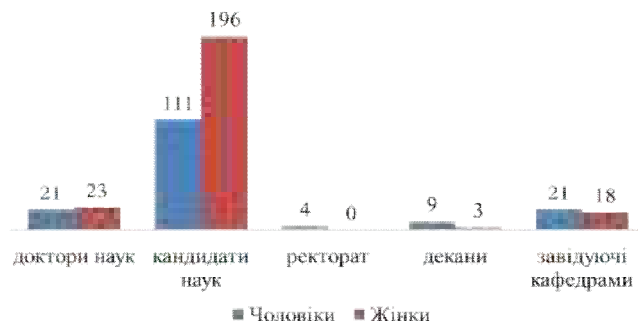
1. Explore the availability of gender resources in the system of equality - inequality (policy and strategy of education, training programs, institutional practices, methods of teaching and forms of assessment, the nature of gender interaction, etc.) in order to make a critical analysis of the university's experience for implementation of complex gender approach;
2. Determine, whether personnel policies of the university is gender-sensitive in general and in specific substructures;
3. Determine the correlation of men and women on different management ranks and level of feminization and masculinization of faculties and specialties;
4. To conduct a qualitative analysis of statistical indicators of gender equality with their further interpretation;
5. Spread of information about methods, rules and attitudes to gender problems of students and professors of universities, their views and installings in the system of democratic or patriarchal coordinates;
6. Outline the problem sphere of deepening the gender studies in the academic field and define general guidelines for implementation of gender components in higher school.

Gender audit covered students and teaching staff of the Institute of Pedagogy and Psychology and 6 faculties (physics and mathematics, geography, history, physical education, foreign languages, engineering and teaching). The statistical data relating to all faculties, departments and other units of the university. The survey includes: 130 teachers (64 women and 66 men) and 298 students (180 female students and 118 male students).

### Statistics of gender audit

Gender social modeling has been revealed in stereotyping of thinking and conscience of sex and age samples concerning different spheres of activity and choices of occupations, building up a career and its connection with family roles, prestige and social status etc., that is a confirmation of existing phenomena of "glass ceiling", "dual employment", inferiority position of female faculty. The gender asymmetry in feminization of pedagogical university (the predominance of females in comparison with males (62,4%:37,6%) among faculty; the predominance of women with PhD and Doctor of Science degrees (60,6%:39,4%)) has been found out (figure 1).

Figure 1. The proportion of men and women (according to a degree and administrative position)



The gender disproportion has been revealed concerning distribution of gender roles in administrative positions: more women with PhD and Doctor of Science degrees than men (60,6%:39,4%), but there are two male members of the Academy. The greater amount of publications belongs to women than to men (58,9%:41,1%). The women also prevail in doctoral thesis defense committees (63,1%:36,9%). Three times more women study at graduate school level (69,6%:30,4%). The ratio of women and men who defended dissertations is 8:1. However, men prevail at administration positions at university, especially university top administration (100%:0%), deans (75,0%:25,0%), department chairs (53,8% men:46,2% women).

The gender imbalance is manifested in "masculinization" and "feminization" of students body (the significant predominance of female students(28,6%:15,5%). The most distinct difference in number of females in comparison with males is observed at the Institute of Pedagogy and Psychology (93,0%:7,0%) and such faculties as Philology (93,1%:6,9%), Chemistry and Biology (92,4%:7,6%), Foreign Languages (84,5%:15,5%), History (63,9%:36,1%), Physics and Mathematics (61,2%:38,8%), Geography (69,5%:30,5%), Arts (73,0%:27,0%). More males study at faculty of Physical Education (73,4%:26,6%) and Engineering (69,1%:30,9%) (Figure. 2).

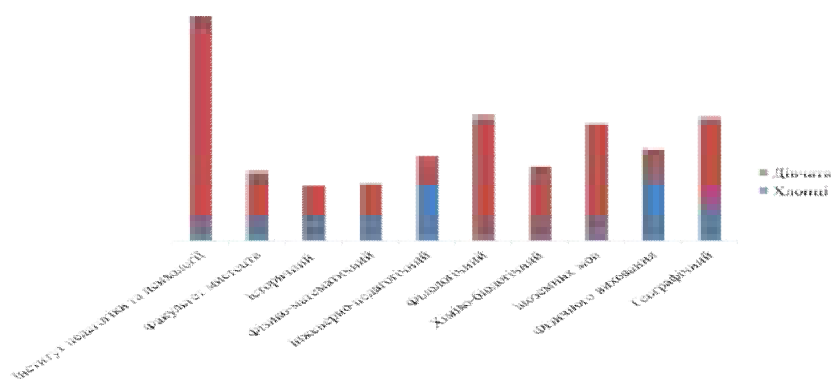


Figure 2. The students (male and female) ratio by faculties

The subsequent career according to students' sample is directly divided into traditionally "female" and "male" that do not promote the development of the subjectivity of a person, his/her creativity and competitiveness, successful self-realization. (Figure. 3-4).



**Якою мірою Ви згодні чи не згодні з такими  
твердженнями: «Чоловік – ефективний керівник, а жінка  
– виконавець»?**

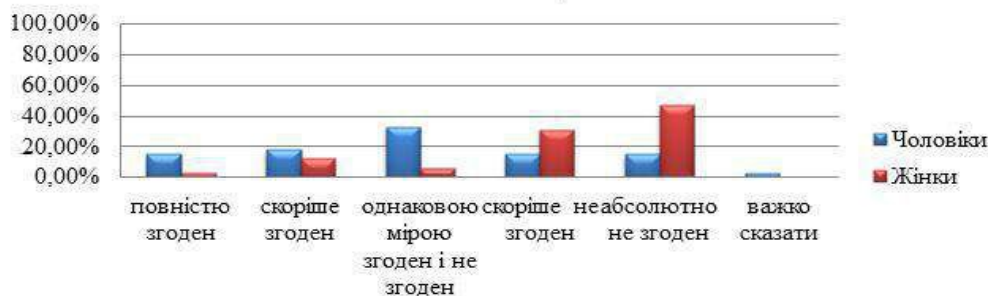


Figure 3. Answers of teachers to question “Do you agree with the statement: Man – effective leader, a woman – executor”

**Якою мірою Ви згодні чи не згодні з такими  
твердженнями: «Чоловік – ефективний керівник, а жінка  
– виконавець»?**

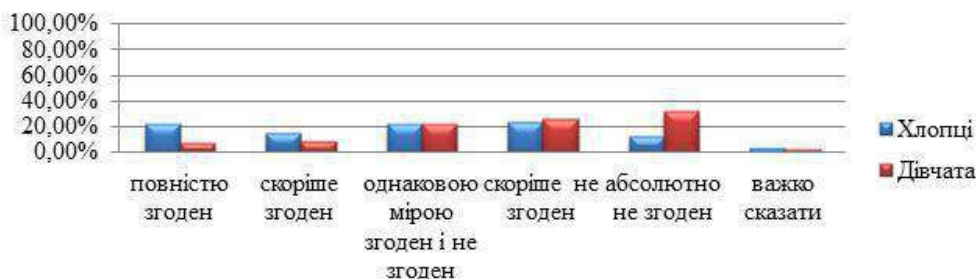


Figure 4. Answers of students to question “Do you agree with the statement: Man – effective leader, a woman – executor”

Almost the same volume and symmetry of gender prejudice as to both sexes has been found out. However, men (faculty and students) take stronger sexist positions than women.

**The analysis of seminars and trainings for students and faculty of the university**

Seminars and trainings have been offered for 64 faculty, who are active members of the local trade union committee and 48 students of Institute of Pedagogy and Psychology.

The ambivalent attitude of female and male respondents to gender roles has been discovered. In particular, more skeptical attitude of male faculty to equality of sexes has been noted; validation of a problem of inequality by biological, innate peculiarities of sexes; predominance of androcentrism in communication that leads to gender insensitive attitude in subject-subject interaction on all levels of higher educational institution, inadequate analysis by the youth and staff of the educational institution of gender discrimination practices (nearly half of the male respondents pointed out indulgent and patronizing attitude of faculty to female students, less exacting and more friendly attitude to them. Almost equal number of male and female respondents has pointed out more benevolent attitude to male students at university. That is, in their opinion, connected with feminization of academic groups and special attitude to considerably smaller number of boys). (Figure. 5-6).



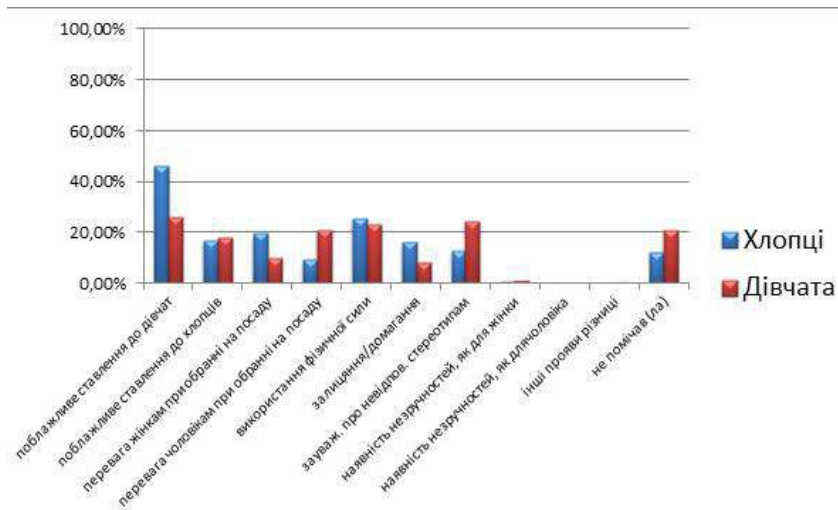


Figure 5. Answers of students to question "Have you ever observe differences in the attitude to women and men at the educational process?"

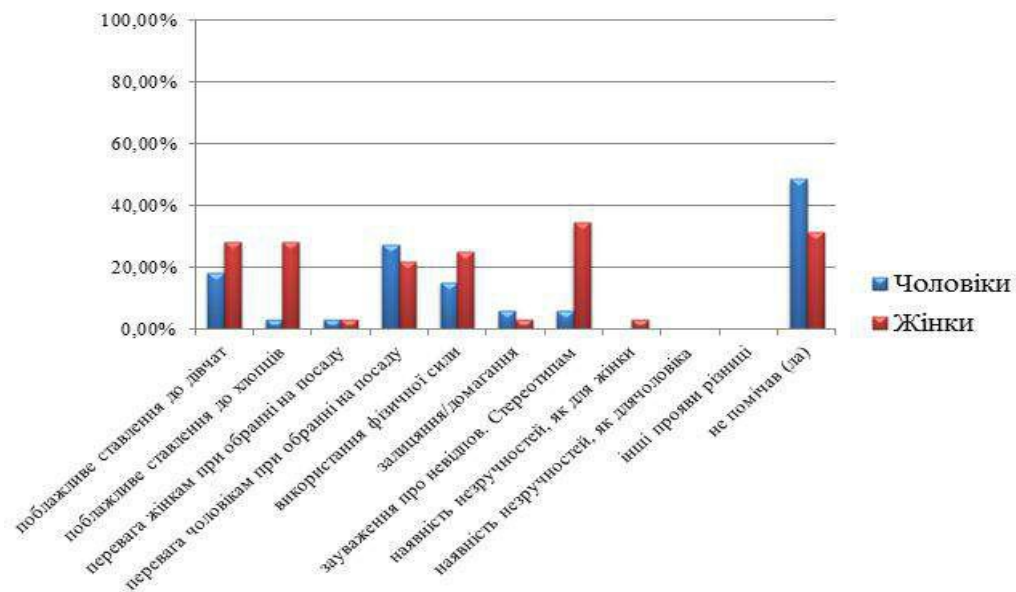


Figure 6. Answers of teachers to question "Have you ever observe differences in the attitude to women and men at the work?"

### The variable of the gender audit

The university offers courses in gender studies such as "Gender Pedagogy", "History of Gender Pedagogy", "Gender Psychology", integrated educational course "Gender Education: Theory and Practice". Gender modules have been incorporated in a content of such subjects as "Personality Psychology", "Preparation of the Youth for Family Life", "The Methodology of Teaching Natural Sciences", "Pedagogy and Psychology at Higher Education Institutions", "Psychology of Professional Activity", "Psychology of Management", "Psychology of Physical Education and Sports".



## Realization of gender sensitive practises

The practice of carrying out a gender audit has attracted faculty and students attention to the problem of equality of sexes and has become an effective factor of motivating the administration of the university to implement gender policies at our institution.

We believe that the considerable factor of effective spreading of gender education technologies is a partnership of students and faculty in realization of socially important projects at different levels. It is the scientific project of the Centre of Gender Studies TNPU - Ukrainian National Academy of Pedagogical Science "Implementation of the gender approach into educational space "educational institution - family - community" in the context of European model of democracy";

Common social project with Municipal Enterprise "Ternopilelectrotrans" - "The Trolleybus of Happiness" (under the auspices of the Mayor within the project "Make your Town Better");



The extension of gender sensitive practices on different levels of education: elementary school - secondary school – institution of higher education - conducting gender expertise of elementary school textbooks and periodicals for children, description of a phenomenon of "hidden curriculum", development of educational and methodological complex in "Health Education" for the fourth form based on gender approach (Kikinedzi O., Shulha I.);

The educational program with "Tempus" assistance "Education for Leadership, Intelligence and Talent Encouraging", establishing the Centre of Leadership at university.



The extension of a range of information and educational component of a gender approach (gender audit tools design, the statistical data collection, tendencies and phenomena, such as "acquired helplessness", "fear of success", "glass ceiling" etc.), description and analysis;



designing child abuse prevention programs and antidiscriminatory practice in children subculture and pedagogical interaction, its approbation in all-Ukrainian network of the gender educational centres) will assist further institution development of gender in social and humanitarian space.

The realization of the project "Gender mainstreaming in higher educational establishments of Ukraine" has proved the effectiveness of conducting a gender audit as a practical instrument in realization of quality monitoring as to the subject of gender sensitivity-insensitivity of individuals involved in educational process that will let us outline the prospects of the world-view potential of liberal education from gender methodology point of view, its quality as imperative of academic culture moving from paternalism to parity facing modern challenges - providing national mechanism of the state gender politics.



Анотація

**Кікінежді Оксана, Бойко Ірина, Шульга Ірина, Святослав Кікінежді, Ірина Марисяк**

*Від патерналізму до паритетності: гендерний мейнстрімінг у вищій школі (з досвіду роботи науково-дослідного Центру з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді ТНПУ імені Володимира Гнатюка-НАПН України)*

У статті представлені результати гендерного аудиту, проведеного співробітниками науково-дослідного Центру з проблем гендерної освіти та виховання учнівської та студентської молоді НАПН України –ТНПУ ім. Володимира Гнатюка у межах проекту «Гендерний мейнстрімінг у вищих навчальних закладах України».

Мета гендерного аудиту - аналіз ВНЗ у гендерному дискурсі державної політики.

Завдання гендерного аудиту:

1. Вивчити наявність ресурсів статей в системі рівності-нерівності (політика та стратегія освіти, навчальні програми, інституційні практики, підходи до навчання та форми оцінювання, характер гендерної взаємодії тощо) з метою критичного аналізу досвіду вузу щодо впровадження комплексного гендерного підходу;
2. Визначити, чи є гендерно-чуйною кадрова політика вузу загалом та в окремих підструктурах;
3. Окреслити проблемне коло поглиблення гендерних досліджень в академічній сфері та визначити загальні рекомендації щодо імплементації гендерної складової у вищу школу.

Гендерним аудитом було охоплено студентсько-викладацький колектив Інституту педагогіки та психології та 6 факультетів (фізико-математичний, географічний, історичний, фізкультурний, іноземних мов, інженерно-педагогічний). Результати статистичних даних стосуються усіх факультетів, кафедр та інших підрозділів університету. У анкетуванні взяло участь: 130 осіб викладацького (64 жінки та 66 чоловіків) та 298 студентського колективу (180 студенток і 118 студентів).

Реалізація проекту засвідчила ефективність проведення гендерного аудиту як практичного інструменту у здійсненні якісного моніторингу на предмет гендерної чутливості-нечутливості в головних суб'єктів університетського середовища - викладачів/викладачок та студентів/студенток, що дозволяє окреслити перспективи світоглядного потенціалу гуманітарної освіти з позиції гендерної методології, підвищення її якості як імперативу академічної культури від патерналізму до паритетності в умовах сучасних викликів – забезпечення національного механізму гендерної державної політики.

### **Роль Психологічної служби вищої школи у забезпеченні принципів дружності до студентської сім'ї**

*Плаксієнко І.Л., практичний психолог,  
Кочерга А.А., проректор з НПП,  
Полтавська державна аграрна академія*

Формування гармонійної особистості та підготовка до самостійного професійного, соціального, особистого життя молоді людини - основна мета навчально-виховної роботи у вищій школі. Студентське життя - це завершальний етап переходу до дорослості, на якому людина не тільки опановує професію, але й приймає ряд важливих рішень з корекції ціннісних орієнтацій, планування конкретних завдань на майбутнє життя - створення сім'ї та народження дітей. Тому за пріоритетний напрям навчально-виховного процесу в Полтавській державній аграрній академії взято розвиток ціннісних і якісних характеристик особистості студентів, які необхідні їм для

самоствердження в професії, визначення мети свого життя і місця в суспільстві, а також створення щасливої сім'ї.

У Полтавській державній аграрній академії діє цілісна система гендерного виховання студентів, обумовлена концепцією і комплексним планом виховної роботи, яка координується Радою з гуманітарної освіти та виховної діяльності, і реалізується ректоратом, директоратами інститутів, деканатами, Науково-методичним відділом управління якістю освітньої діяльності, Центром кар'єри, кураторами академічних груп та органами студентського самоврядування. Формування у студентів гуманістичного світогляду, моральності і культури, родинно-сімейного виховання - це першорядні завдання в процесі навчально-виховної роботи.

Це велика, кропітка робота з організації навчання та підтримки студентів-сиріт, безпосередньої допомоги у створенні оптимальних умов для гармонійного поєднання сімейних обов'язків з навчанням студентським сім'ям, матерям-студенткам. Ключовими партнерами в проведенні юридичних консультацій з законодавства в сфері сімейних відносин, просвітницької роботи з гендерних питань є Полтавський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. ПДАА активно використовує ресурс Консультативно-діагностичного центру «Клініка, дружня до молоді» для організації спільних інформаційно-просвітницьких і профілактичних заходів, націлених на формування відповідальної поведінки в статевих та міжособистісних відносинах та навичок здорового способу життя, збереження репродуктивного здоров'я та підготовку до усвідомленого батьківства.

Педагогічно-психологічний супровід цього складного і багатопланового виховного процесу забезпечує психологічна служба ПДАА, в розпорядженні якої кімната для психологічного розвантаження, облаштована і для роботи з дітьми, кімната для індивідуальних консультацій та зала для групових занять.

На виховних годинах та в позанавчальний час в Центрі дозвілля психологічна служба реалізує корекційно-розвивальну програму «Етика і психологія сімейного життя», спрямовану на створення психологічної готовності до сімейного життя; ознайомлення з основними функціями сім'ї, сімейними традиціями, духовними цінностями родини, особливостями розподілу ролей в сім'ї, відповідальністю за виховання дітей.

Програма включає цикл семінарських занять «Філософія щастя» з використанням різного ілюстративного матеріалу та відеофільмів за темами: «Дружба, закоханість і кохання», «Етапи розвитку відносин між чоловіком і жінкою», «Школа кохання», «12 принципів щасливого кохання», «Секрети гармонійних відносин», «Чотири типи відносин «Мое, твоє, наше», «Зрілі відносини. Залежність. Незалежність. Взаємозалежність», «Шпаргалка з почуттів та емоцій».

На фото - група фінансистів третього курсу під час проведення семінарського заняття «Школа кохання».

Інформування про гендерні аспекти міжособистісних відносин, основні функції сім'ї, особливості розподілу ролей в сім'ї, конструктивне вирішення конфліктних ситуацій та ролі, які виконує подружжя у сучасному суспільстві, краще всього вдається у вигляді рольових ігор «Моя дружина – бізнес-леді», «Грані мого Я», «Плануємо сімейний бюджет», «Золоті правила спілкування», «Долаємо гендерні стереотипи». «Три кроки до відновлення добрих відносин».



Сімейним традиціям, духовним цінностям родини, відповідальності за виховання дітей присвячуються тренінгові

заняття «Зустрічаємо майбутню свекруху», «Магія українського весілля», «Десять заповідей батьківства», Я, ти і дитина».

Такі тренінги викликають у студентів великий інтерес, під час них відбувається жваве спілкування, розглядаються життєво важливі ситуації, що сприяє розумінню сімейних та загальнолюдських цінностей, усвідомленню важливих соціальних характеристик, формуванню гендерно-відповідальної поведінки, прояву чуйності, турботливості, взаємоповаги.

*На фото - студенти – менеджери під час тренінгу «Грані мого Я».*

За участі психологічної служби проводяться виховні години з використанням методів творчого самовираження «Веселка». Метою таких занять в студентських групах академії є самопізнання та пізнання навколишнього світу через творчість, що сприяє самовдосконаленню, формуванню гармонійної Я-концепції та оптимістичної життєвої позиції студентів. Для формування позитивної Я-концепції використовуються такі малюнкові методики, як «Автопортрет», «Мій світ», «Спогади дитинства». Самопізнання, формуванню відповідальності за своє життя присвячуються арт-методики «Родинне дерево», «Огляд життєвого шляху», «Лінії життя», «Я через п'ять років».

Образотворча робота в парах дозволяє розвивати комунікативні навички, досліджувати і коригувати соціальні ролі й звичні форми поведінки («Подарунок», «Начальник і підлеглий», «Зрозумій мене»). А спільна творча робота всієї групи («Почергове малювання», «Ми – одна команда») дає можливість правильно оцінювати своє місце в колективі, сприяє розумінню цінності інших людей, полегшує процес комунікації, а також згуртовує групу. Інтерес до результатів творчості з боку товаришів, позитивне прийняття ними продуктів творчості підвищують самооцінку молодих людей, ступінь їх самоприйняття і самоцінності. Така психокорекційна робота розвиває прагнення до самоаналізу, самоактуалізації та потреби в пізнанні; формує позитивне ставлення студента до самого себе, оточуючих і до суспільства в цілому. А ще художні засоби творчості викликають море позитивних емоцій, відчуття психологічного комфорту, захищеності, радості та успіху.

*На фото - студенти групи факультету агротехнологій на виховній годині «Ми – одна команда».*

Тож, психологічна служба ВНЗ, як одна з дієвих ланок навчально-виховного процесу, створюючи належні психологічні умови для навчання та самовиховання студентської молоді, може суттєво вплинути на успішність процесу формування соціально-адаптованої гармонійно розвинутої молоді у стінах вищого навчального закладу.

#### Література

1. Євдокімова О. О. Психологічна служба у вищій школі: теоретико-методологічні основи і організаційні форми діяльності / О. О. Євдокімова // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: зб. Наукових праці. – К., 2009, – №26 (50). – Ч.1. – С.32-40.



2. Марченко С. В. Розвиток особистості студентів в умовах навчання у вищій школі / С. В. Марченко // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. – 2009.-№1. – С.342–346.
3. Плаксієнко І.Л., Крикунова В.Ю. Про напрямки психологічного супроводу навчально-виховного процесу. /Матеріали XXXXIII науково-методичної конференції ПДАА.- Полтава, 2012.- С. 11-16.
4. Плаксієнко І. Л., Шупта І.М., Кочерга А.А. Окремі аспекти організації психологічного супроводу навчально-виховного процесу у вищій школі. Науковий вісник НУБіП України. Серія «Педагогіка. Психологія. Філософія».-К.:ВЦ НУБіП України.-2014.-Вип.199.-Ч.2.-С.233-239.
5. Плаксієнко І.Л. Використання арт-методів в контексті позитивної психотерапії у роботі психологічної служби вищих навчальних закладів./Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Позитивна психотерапія в Україні – відповіді на виклики часу».- 2014.- С. 103-106.

### **Прокреативна підготовка шкільної молоді у США та Великій Британії : навчання демократичному громадянству та егалітарному батьківству**

*Левчик Н. С., канд.. педагогічних наук,  
ТНПУ ім.. Володимира Гнатюка.*

У реаліях ХХІ ст. ще гостріше постали питання відновлення і зміцнення подружнього та батьківського статусів, гармонійного союзу з іншою людиною, виховання в сучасній молоді «батьківських якостей», її підготовки до відповідального батьківства як невід’ємної складової загальної системи виховання підростаючого покоління. Прокреативна підготовка учнівської молоді у США та Великій Британії відкриває нові можливості для розширення освітнього простору національної школи у напрямку виховання у молоді усвідомленого батьківства. Відчуття сучасними школярами себе у ролі потенційних батьків є реальним шляхом гуманізації особистості і суспільства, вирішенням демографічної кризи, підвищення морально-правової культури дівчат та юнаків, їхнього спрямування на родинність, відповідальність за себе і майбутніх дітей.

У державній сімейній та соціальній політиці обох країн спільною стратегією є підготовка учнівської молоді до відповідального материнства та батьківства з урахуванням специфіки штатів, місцевості, етнічних та національних груп, матеріально-економічного становища населення, статусу сімей тощо. Серед головних цілей шкільних програм є: попередження жорстокого ставлення до дітей через створення турботливого середовища; підтримка державних центрів у напрямку збереження репродуктивного здоров’я і запобігання підлітковій вагітності, девіантному материнству та батьківству; організація широкої просвітницької кампанії з профілактики захворювань, які передаються статевим шляхом (передусім СНІДу), наркоманії та алкоголізму.

Навчальні програми з підготовки учнівства до батьківства у США та Великій Британії мають ідентичну багатокомпонентну структуру і передбачають різноманітні блоки, як от: а) блок особистісного розвитку; б) знання основ перинагальної психології і педагогіки; в) набуття навичок конструктивного спілкування у побудові успішної родини, вирішення життєвих проблем і конфліктних ситуацій, знання стилів батьківського виховання тощо; г) усвідомлення цінностей батьківства та відповідального ставлення до виконання батьківських ролей і обов’язків.

Спільними у системі освітніх реформ наприкінці ХХ – на початку ХХІ ст. у США та Великій Британії виявилися теоретико-методологічні підходи до розробки державних стандартів змісту освіти, спрямовані на підвищення якості знань та успішності школярів, нові навчальні програми і варіативні курси, розвиток інфраструктури педагогічної діяльності тощо. Система освіти в обидвох країнах ґрунтується на принципах демократичності та доступності. Державною стратегією США стало впровадження стандартизованої освіти з метою покращення навчальних

досягнень учнів (закон «Освічена Америка» (2000 р.), реформа федерального уряду, закон «Про початкову та середню освіту», відомий як закон «The No Child Left Behind (NCLB)» – «Жодна дитина не залишена осторонь» (2001 р.) [10]. Американським школам надано право самостійно вирішувати, як викладати основи батьківства: як спецкурс, як обов'язковий чи варіативний курс, у складі інших навчальних дисциплін чи як окремий тощо. Кожна школа отримує фінансову підтримку на розвиток таких програм із боку держави, штату, муніципалітету.

Просвітницька робота з батьківства в обох країнах побудована на тотожних засадах: професійна підготовка вчителів та їх ліцензування щодо викладання курсу з батьківства, підвищення кваліфікації, забезпечення методичними матеріалами, посібниками та ін.; розробка системи оцінювання знань учнів із нового предмета; поширення інформації через мережу Інтернету (сайти, відео, веб-логи), а також корекція програм відповідно до місцевих особливостей та індивідуальних потреб шкіл, штатів тощо.

Модель прокреативної підготовки побудована на принципах інтегрованості та взаємодоповнюваності в контексті «випереджувального навчання», як правило, охоплює наступні компоненти: професійну підготовку вчителів до викладання курсу з батьківства з обов'язковою сертифікацією; забезпечення навчально-методичними ресурсами; розробку системи оцінювання знань учнів; поширення інформації через Інтернет; корекцію програм відповідно до місцевих особливостей та індивідуальних потреб учнів шкіл; обов'язковий моніторинг навчальних програм тощо. Інноваційною технологією в обох країнах є «медіапедагогіка», яка спрямована на залучення молоді до вивчення курсів за допомогою візуалізації гостроактуальних проблем з батьківства.

Відмінності у реформуванні середньої освіти в обох країнах зумовлені соціокультурною та етнічною специфікою кожної з країн. Вчений Р. Сімпсон на початку XXI ст. так характеризує стан підготовки до батьківства в американському суспільстві: «Кожен батько чи мати несвідомо або свідомо формують модель поведінки, спричинену різними чинниками, які часто охоплюють власне фізичне здоров'я (фізичні недоліки чи хронічні хвороби); розумове здоров'я (наявність депресії); стать; темперамент (легкість адаптації до нового оточення); рівень психічного розвитку; ранній життєвий досвід (отримання травми і застосування фізичних покарань); знання (вільне володіння англійською мовою і розуміння американської системи освіти); погляди та переконання; навички спілкування тощо [9, с. 42].

Вчені і педагоги-практики обох країн особливу увагу зосередили на орієнтовно-спрямовуючому характері навчальних програм із батьківства, які покликані відігравати роль «дороговказів»; слугувати основою для розвитку інноваційності на місцях щодо того, «що» і «як» потрібно вивчати (із врахуванням специфіки штатів чи муніципалітетів).

Дамо порівняльну характеристику шкільним програмам із підготовки учнівської молоді до батьківства у США та Великій Британії.

Підготовка учнів до батьківства у США є комплексом інтегрованих програм та курсів, впроваджених у державні школи після обов'язкового проведення моніторингу на федеральному та регіональному рівнях складової предмета «Вивчення сім'ї та прав споживачів» (Family and Consumer Sciences – FCS), де обов'язковим модулем є ознайомлення учнів з азами перинатальної педагогіки та специфічними тематичними блоками, присвяченими темам сімейного життя, батьківсько-дитячим стосункам тощо [7].

Вчені і педагоги-практики особливу увагу зосередили на орієнтовному характері навчальних програм, які покликані відігравати роль «дороговказів»; слугувати основою для розвитку інноваційності на місцях щодо того, «що» і «як» треба вивчати (із врахуванням специфіки штатів). Структурна модель програм охоплює організацію всіх елементів системи: професійну підготовку вчителів та їх ліцензування у викладанні нового предмета, підвищення кваліфікації вчителів із основ батьківства, розробку методичних матеріалів, навчальних посібників та ін., систему оцінювання знань; поширення Інтернет-мережі (сайти, відео, веб-логи), а також корекцію програм відповідно до місцевих особливостей і потреб конкретних учнів та вчителів. Вищезазначені принципи лягли в основу розроблених програм з підготовки учнівської молоді до батьківства у США та Великій Британії.



У Великій Британії подальше вдосконалення програм із підготовки учнівської молоді до батьківства проводиться в контексті Закону про реформу освіти (1988 р.), метою якого є передача життєвих знань та навичок із позиції філософії есенціалізму. Управління системою освіти в країні здійснює Департамент освіти та професійної підготовки (The Department of Education and Skills – DfES) разом з органами місцевої освітньої адміністрації (Local Education Authorities – LEAs) та автономним менеджментом навчальних закладів. За просування державної політики в Департаменті освіти і умінь, зокрема, відповідають два агентства: кваліфікації та навчальних програм (the Qualifications and Curriculum Authority – QCA) і офіс стандартів в освіті (the Office for Standards in Education – OFSTED). Перше агентство визначає зміст загальнодержавних програм і виробляє критерії їх перевірки, друге – здійснює моніторинг роботи всіх шкіл відповідно до вимог, заданих першим.

Характерною ознакою для США, на відміну від Великої Британії, є співпраця з громадськими організаціями (волонтерство). Зокрема, у 1978 році була заснована громадська організація «Підготовка дітей до майбутнього батьківства» (ECP), метою роботи якої стала підготовка педагогічного персоналу до викладання цього курсу, проведення теоретико-емпіричних досліджень, розробка методів та прийомів навчання, проведення моніторингу курсів та ін. Структура курсу передбачає 7 блоків, які мають свою специфіку, різноманітні методи та форми діяльності, що уможлиблює міжпредметність та інтегративність такого курсу. Модернізація програми передбачала так звані «шкільні візити батьків із малюками» – щомісячні зустрічі підлітків у школі з молодими батьками та їх немовлятами, впродовж яких вони мали можливість спостерігати та набувати практичних умінь з догляду за немовлятами. Після кожної зустрічі учні визначали ефективність спланованих правил поведінки з дітьми та достовірність своїх прогнозувань і перспектив. У програмі міститься також спеціальний змістовий модуль для підвищення методичної підготовки вчителів до викладання курсів з батьківства.

Варіативний курс «**Батьківство**» («Parenting Core Course») є компонентом інтегрованого курсу «Кар'єра і сім'я», впровадженого у штаті Огайо, що передбачає оволодіння учнями навичками керування майбутнім професійним і подружнім життям, набуття умінь конструктивно вирішувати особисті і сімейні проблеми, налагоджувати стосунки з іншими членами родини, бути лідером і відповідальним громадянином (автори Дж. Кістер, С. Лоренсон і Х. Богс). Зміст курсу сконцентрований у шести модулях, які відображають практичні проблеми виконання сімейних і батьківських обов'язків, зокрема: 1. Особистісний розвиток. 2. Менеджмент ресурсів. 3. Планування життя. 4. Харчування і здоров'я. 5. Сімейні взаємини. 6. Батьківство. Розроблений методичний посібник для вчителів з основ батьківства складений відповідно до програми і містить короткий зміст курсу, базову інформацію для вчителя, практичні заняття (практикуми) та критерії оцінювання для перевірки знань, умінь і навичок учнів (К. Елві, С.-Г. Шевріє, Х. Хіс, М. Мідзіан, Д. МакДермот). У методичних вказівках містяться змістові лінії діяльності, спрямовані на розкриття батьківських цінностей, конструктивного вирішення батьківсько-дитячих проблем та прийняття альтернативних рішень. Стрижневою характеристикою курсу є зосередження молодих людей на практичній проблемі та звернення до себе: «Що повинен (а) зробити я, щоб бути батьком/матір'ю?». Це сприяє розвитку критичного мислення та рефлексії, самостійному формулюванню етичних принципів, моральних засад та їх дотримання у спілкуванні з батьками, прийняття обдуманих та виважених рішень, обговорення проблем в інтерактивних групах тощо [7].

У Великій Британії відповідно до стандартів освіти в контексті предмета PSHCE (Personal, Social, Health and Citizenship Education) реалізується програма «**Як набути батьківських навичок**» («Parenting Skills»), авторами якої є консультанти та викладачі предметів «Домашня економіка» і «Розвиток дитини» А. Гудвін та Дж. Патрік. Її метою є засвоєння теоретичних знань та розвиток в учнів практичних навичок і умінь, необхідних для успішного виконання батьківських ролей у сучасному полікультурному британському суспільстві. Програма містить 31 тему, розраховану на одну годину викладання кожна, змістовий, ілюстративний та допоміжний матеріал. Учителю надається право самостійно змінювати порядок викладання тем (відповідно до календарного планування, статусу і

специфіки школи, мікрорайону, особливостей місцевості тощо). Заняття і теми можна об'єднувати. Найбільш поширеним видом діяльності є інтерактивний зв'язок учнів з вчителем «на рівних», самостійне опрацювання матеріалу.

До основних методів і форм роботи необхідно віднести: пояснювальні, репродуктивні, проблемні (інформування та постановка проблеми вчителем), лекція, дискусія, самостійна робота, кейс-стаді, портфоліо, наратив, написання есе та інших письмових творів, мозковий штурм, сюжетно-рольові ігри тощо. Методика проведення занять включає вступну бесіду з окресленням певної проблеми; індивідуальну та групову роботу; дискусії, під час яких відбувається продукування спільних ідей щодо вирішення проблем та підведення підсумків.

Теми перших двох занять («Батьківські функції і ролі», «Вибір шлюбного партнера») присвячені морально-психологічній підготовці учнів до створення сім'ї, правильному вибору шлюбного партнера, виявленню реальних поглядів на батьківство у юнаків і дівчат, усвідомленню учнями цінності батьківства та унікальності виконання батьківського обов'язку, пілотажним дослідженням взаємних зобов'язань щодо готовності обох молодих людей стати подружжям. На заняттях «Планування батьківства» і «Поведінка подружжя до народження дитини» учитель разом з учнями обговорює комплекс проблем щодо виваженого рішення бути батьками, наголошує на ставленні до дитини як найвищої цінності в житті батьків і суспільства, ознайомлює учнів із репертуаром батьківських ролей та обов'язків у молодій сім'ї, труднощами у їх виконанні та взаємозамінності гендерних ролей.

Метою занять «**Турбота про новонароджену дитину**» та «**Особливості батьківського догляду за малюками**» є демонстрування учням важливості турботи подружжя про дитину, обґрунтування необхідного переліку виконання домашніх справ. Наступний блок об'єднує чотири теми, а саме: «Стаємо сім'єю», «Скільки коштує малюк?», «Вижити без сну» і «Виховуємо у грі», під час яких учнів ознайомлюють із подружніми та батьківськими цінностями, функціями та проблемами в однодітних та багатодітних сім'ях, обговорюють прояви почуттів, виховання емпатійних якостей у хлопчиків та юнаків. Досліджується також фінансовий аспект витрат, пов'язаних із появою дитини в сім'ї. Впливу гри та іграшок на психічний розвиток дитини присвячене заняття «Виховуємо у грі». На занятті «Батьки як взірці для наслідування» учитель ознайомлює учнів із прикладами хорошого батьківства як позитивної моделі для наслідування. Наступні теми «Добре і погано», «Схвалення і покарання» присвячені морально-етичному вихованню дітей у сім'ї, розгляду методів покарання і заохочення дітей як найбільш ефективних шляхів у їх вихованні з погляду біхевіоріальної психології тощо. Низка занять «Життя в суспільстві», «Як добре бути батьками!», «Бабусі та дідусі» приурочена цінностям спадкоємності у батьківстві, активній позиції в суспільній і приватній сферах щодо виховання нащадків.

Шкільний курс містить теми, що стосуються безпеки життєдіяльності дитини у різні вікові періоди, а саме: здоров'я, раціонального харчування дітей, вибору дитячих садків чи шкіл. Низка занять присвячена темам дитячої дружби, співтворчості для креативного розвитку дитини, успішній соціалізації до школи та життя в суспільстві. На завершальному занятті з теми «Об'єднуємося» учні як майбутні потенційні батьки ознайомлюються з принципами побудови доброзичливих батьківсько-дитячих стосунків. Зокрема, з учнями проводиться анкетування «Мої думки про батьківство», в якому розглядаються питання: 1) Хто такі хороші батьки? 2) Що означає бути батьком/матір'ю? 3) Якими є діти? 4) Що є найлегшим у ролі батьків? 5) Що є найважчим у ролі батьків? 6) Що найважливіше батьки роблять для своїх дітей? 7) Чому батьки такі важливі для дітей і для сім'ї? 8) Чому батьки такі важливі для шкіл, роботи чи місцевих громад? 9) Сучасні батьки такі самі, як і батьки 100 років тому, бо вони... 10) Сучасні батьки відрізняються від батьків у минулому тим, що вони... Учнів ознайомлюють із зверненням батьків до дітей «Дар батьків».

#### **Дар батьків**

*Не маю я ні золота, ні срібла.*

*Який дар я дам дочці і синові?*

*Я можу заповісти почуття гідності.*

Я можу зміцнити їх внутрішню впевненість, розвиваючи самооцінку.  
 Я можу захочувати вроджені таланти і особливі якості.  
 Я можу показати розуміння іншої культури та інших народів.  
 Я можу стимулювати їх потяг до пригод.  
 Я можу запропонувати різні види досвіду.  
 Я можу стимулювати їх природну цікавість.  
 Я можу допомогти їм усвідомити різноманітність навколишнього життя.  
 Я можу збагатити їх словниковий запас.  
 Я можу обговорити з ними багато речей, а не просто говорити про них.  
 Я можу прислухатися до них і вітати їх неповторне вираження ідей.  
 Я можу читати їм документальні розповіді, фантастику, поезію і прозу.  
 Я можу співати їм старі і сучасні пісні.  
 Я можу запалити іскру їх творчості.  
 Я можу запалити їх уяву.  
 Я можу прийняти їх нові ідеї.  
 Я можу оцінити їх зусилля.  
 Я можу забезпечити їм засоби для творчості.  
 Я можу дати їм можливість мріяти.  
 Я можу сформувати їх характер.  
 Я можу подати гідний приклад для наслідування.  
 Я можу заохотити їх для досягнення чесних цілей.  
 Я можу бути набожним і дотримуватися непорушних цінностей.  
 Я можу сміятися з ними над випробуваннями життя.  
 Я можу запропонувати їм любов.

Зазначимо, що вищеописані програми з підготовки учнівської молоді до батьківства у США та Великій Британії передбачають узгодження змісту освіти з методикою викладання щодо забезпечення реальних можливостей для учнів у набутті необхідних батьківських компетенцій за програмами різного рівня; застосування суб'єктивного підходу, координування державними стандартами та їх особливостями у відповідних штатах, муніципалітетах, узгодження програм з педагогічною освітою та рівнем сертифікації вчителів, системою оцінювання знань учнів та моніторингом діяльності шкіл тощо. Однією із форм курсів є проведення тестування, яке пропонується на початку на придатність учнівської молоді до майбутнього батьківства, наприклад: 1) Наскільки ти готовий/а стати батьком/матір'ю і нести відповідальність за виховання і догляд за дитиною? 2) Наскільки ти зацікавлений/а у вивченні курсу з підготовки батьківства? 3) Вибери п'ять фраз, які, на твою думку, найбільше пов'язані з батьківством; 4) Як ти думаєш, скільки років тобі буде, коли ти станеш батьком/матір'ю вперше? 5) Скільки дітей ти хотів (ла) би мати? 6) Якби у тебе був вибір, кого б ти хотів (ла) мати – дівчинку чи хлопчика? 7) Хто, на твою думку, має бути відповідальним за виховання дітей? 8) Хто, на твою думку, виконуватиме більшість обов'язків, пов'язаних з вихованням та доглядом за дітьми? 9) Яким є вплив батьківства на твоє майбутнє життя? 10) Вибери шість навичок, які на твою думку, є найважливішими у батьківстві? 11) Як сильно цей курс змінив твої погляди чи думки про батьківство? 12) Що означає для тебе батьківство?

У кінці вивчення курсу проводиться підсумковий тест для самооцінювання учнями набутих компетентностей батьківства:

*Якщо я стану мамою/татом, я постійно буду ставити собі наступні запитання щодо своєї дитини:*

- I. Як пройшов цей рік для моєї дитини і які були мої стосунки з нею?
- II. Які були негаразди у відносинах з дитиною? Як ми їх подолали?
- III. Що нам подобалось робити разом? Як проводити разом більше часу за цим заняттям?
- IV. Які уміння і досягнення слід заохочувати у дитини?
- V. З чим моя дитини бореться? Як я можу допомогти?

- VI. Які бар'єри стоять перед дитиною? Як я можу допомогти?
- VII. Як дитина ладнає з іншими членами сім'ї? Друзями?
- VIII. Які три речі «Я повинен (на) зробити» для дитини наступного місяця чи року?
- IX. Якими є, на мою думку, мрії моєї дитини на наступний рік?
- X. Які б я хотів (ла) мати стосунки з дитиною наступного року?

Програма «**Батьківська розмова для школярів**» (The Parental Schools Pack), яку розробили та апробували кваліфіковані вчителі і соціальні працівники Джилл Роув (Jill Rowe), Рейчел Тернер (Rachel Turner) і Ханна Дженкінс (Hannah Jenkins), побудована поурочно, згідно з вимогами навчального плану PHSE для учнів 10–11 класів. Основною метою цієї програми є підвищення поінформованості старшокласників про цінність та відповідальність батьківства, його функції і ролі, забезпечення молоді людини навичками і вміннями догляду та піклування про дитину, набуття досвіду діалогічного спілкування з дітьми у майбутньому батьківстві [8].

Структура програми включає вісім розділів: 1. «Будь собою – ти неповторний (а)»; 2. «Люби дітей, і нехай вони про це знають»; 3. «Дивися та слухай»; 4. «Пам'ятай, що з дітьми необхідно спілкуватися»; 5. «Захищай межі дозволеного»; 6. «Обери свій стиль спілкування»; 7. «Діти і батьки: дилема прив'язаності»; 8. «Крок із минулого у майбутнє – відтворюємо спогади з дитинства». Кожен розділ подано у вигляді уроків і самостійних домашніх завдань. У завданнях старшокласникам пропонується, відповідно до поданої загальної характеристики батьківства, осмислити взаємозв'язок між їх майбутнім батьківством і теперішнім особистим життям. Зокрема, у мікрогрупах (2–3 школярі) учні у процесі дискусії визначають ознаки «хорошого» і «поганого» батьківства. Прийом рефлексивного коментування дає можливість проаналізувати вислови відомих людей світу про їхнє ставлення до батьківства, наприклад: «Здається, кожен сьогодні кудись страшенно поспішає, кожен прагне все більшого і більшого розвитку, більших бажань і т. д., таким чином, у дітей залишається дуже мало часу для батьків, у батьків дуже мало часу один для одного; і саме вдома бере початок руйнування світу» (Мати Тереза); «Це чудове відчуття, коли твій батько стає не Богом, а людиною для тебе – коли він спускається з гори і ти бачиш, що він – людина зі своїми слабкостями. І ти любиш його, бо він живий, він не монумент» (Робін Вільямс, актор); «Все моє життя набуло нового значення з народженням нашого першого сина» (Девід Бекхем, футболіст); «Мені подобається акторська справа, але набагато веселіше поведсти дітей у зоопарк» (Ніколь Кідман, актриса) [8, с. 9].

Змістом наступного творчого завдання («Що я хочу мати до народження дитини?») є вибір речей/цінностей, важливих для виконання батьківських обов'язків, згідно з власними уподобаннями учнів. Наприклад: *мати хорошу роботу, зробити кар'єру, вибрати супутника життя, створити сім'ю, купити автомобіль, створити безпечне середовище, мати доступ до дитсадка, хорошу няню, знайти кохання, мати гроші, дивитися TV, здійснювати подорожі, власні заощадження, самостійність, вільний час, хороших подруг/друзів, відчуття щастя тощо*. Учні пропонується обговорити з партнером, чим вони керувалися, нумеруючи за порядком можливі варіанти: «Чи погоджуєтеся ви з кожним пунктом? Чому ви обрали №1? Чи можете ви це пояснити партнеру? Чи є ще щось, не вказане у переліку, що б ви хотіли мати до появи дитини?» тощо. Підсумовуючи заняття, важливо домогтися переконаності учнів у тому, що не існує досконалого батьківства, що батьківство – це тривалий і важкий, здійснюваний упродовж всього життя процес, що батьки повинні себе сприймати такими, якими вони є, і відчувати підтримку від близьких та друзів.

З метою підкреслення відповідальності батьків за дітей учитель проводить інтерактивну міні-лекцію, зокрема, ознайомлює учнів із офіційною статистикою підліткової вагітності (дані Національної служби охорони здоров'я за 2001 р.): «Зафіксовано 7 981 вагітність у дівчат до 16 років у 2001 році (співвідношення 8 до 1000 дівчат у віці 13-15 років). Рівень підліткової вагітності в Об'єднаному Королівстві найвищий у Західній Європі. Матір'ю кожної десятої дитини, народженої в Англії, є підліток. Молоді жінки, які мали перші статеві зносини до 16-річного віку, найменш схильні використовувати засоби контрацепції. Обговорюються причини необдуманих статевих стосунків дівчат і чому не були прийняті засоби застереження. Діти, у яких батьки розлучені, вдвічі частіше мають дітей до 20-річного віку» [8, с. 11].

Метод «мозкового штурму» застосовується до уявних ситуацій майбутнього батьківства/материнства, як-от: «Уяви себе батьком/матір'ю» чи «Ми в ролі батьків». Учням пропонуються такі навідні теми та питання: *«Я – особистість; Час, гроші та обставини; Власний приклад та його вплив на дитину; Що варто робити батькам, щоб впоратися зі змінами життя?; Коли ви батьки, вам необхідно знати, що вам потрібно; Радійте своїм позитивним досягненням і не зупиняйтеся на цьому»*. Такий метод допомагає продукуванню ідей учнів, які вони озвучують чи описують на класній дошці або за допомогою діапроектора. В кінці заняття вчитель пропонує учням рефлексію – цитати апостола Павла (дати її особисте розуміння і пояснення): *«Коли я був дитиною, я говорив як дитина, я думав як дитина, я сперечався як дитина. Коли я став дорослим, я перестав чинити по-дитячому»*. Для підсумків, зворотного зв'язку і контролю знань з першого розділу пропонується тест із шести незакінчених речень, які потрібно доповнити власними відповідями, як-от: *«Якби я став (ла) татом/мамою сьогодні, найбільш приємно мені було б ...; Я б боровся (лась) з ...; Я б потребував (ла) ...; Я б спитав (ла) поради у ...; Я вважаю, що мені подобаються діти ... річного віку»*. Цей метод, що стосується виконання батьківських функцій у майбутньому, активізує мотивацію учнівства до всебічного розгляду означеної проблеми.

Метою другого розділу «Люби дітей і нехай вони про це знають» є наголошення на важливості безумовної любові як основи батьківства, формування почуття власної гідності і впевненості в дитині, вивчення особливостей конструктивної і деструктивної поведінки у батьківсько-дитячих взаєминах шляхом методів заохочення, схвалення, підтримки, цінування за те, ким вона є. Учні вчать виробляти навички толерантного ставлення до дітей та оточення, розвивати позитивні емоції. У груповій дискусії розробляється основне правило ЧДН для майбутніх батьків: час, дотик і ніжність.

Специфіка завдань «Як ми любимо?» полягає у виробленні у старшокласників проявів любові до дитини із врахуванням вікових особливостей розвитку дитини (учням пропонується заповнити листок і написати відомі їм шляхи вираження почуттів, коли дитині 1, 5 і 15 років). Арттерапевтичний прийом допомагає учням програти, відтворити фізичні і вербальні прояви почуття любові. Метою третього розділу «Дивися та слухай» є розгляд важливості ефективного спілкування за принципом «Якщо ми, майбутні батьки, навчимося слухати, то наші діти будуть слухати нас» – відповідності дій зі словами між батьками та дітьми. Учитель акцентує на емпатійному, уважному слуханні.

У четвертому розділі «Пам'ятай: говорити з дітьми потрібно чесно і правдиво» учні вчать виробляти у мікрогрупах правила спілкування з дітьми. «Пам'ятай: так потрібно говорити з дітьми»: *1. Батьки повинні спочатку слухати, а потім говорити. 2. Батьки повинні пам'ятати, що послідовність у ставленні до дітей є життєво необхідною. 3. Якщо батьки кажуть «ні», вони повинні пояснити «чому». 4. Батьки повинні бути готовими визнати свою помилку. 5. Батьки повинні вчитися прощати. 6. Батькам слід дивитися у вічі дітям, коли вони кажуть «вибач», і навчити дітей дивитись на них, коли вони просять вибачення. 7. Батьки повинні заохочувати дітей бути чесними та правдивими, ілюструючи це власним прикладом. 8. Батьки повинні висловлювати свої почуття за допомогою дотиків, мови жестів, емоційної прихильності [8, с. 35].*

Метою п'ятого розділу «Захищай межі дозволеного» є усвідомлення учнями відмінностей між дисципліною і покаранням, вироблення умінь визначати вагомість реалістичних сподівань батьків щодо дітей тощо. Метод «мозкового штурму» та наративу (в завданнях пропонуються створення власних життєвих історій, віршів, метафор, розповіді про сімейні історії) допомагають учням у пошуку відповідей, самостійного вироблення власної життєвої позиції щодо захисту особистого простору. В інтерактивній взаємодії учні самостійно пропонують правила та межі дозволеного для різних вікових груп дітей, зокрема для 2-річної, 10-річної дитини та підлітка, зокрема, виробляють загальні батьківські принципи щодо покарання дітей: покарання повинно бути справедливим, прозорим, чітким, зрозумілим, твердим; слід пам'ятати про прощення і очікування, але найголовніше – це бути друзями дітям.

У шостому розділі «Обери свій стиль спілкування» автори програми пропонують набути навичок позитивного вирішення конфліктів у батьківсько-дитячих стосунках сьогодні і у майбутньому, засвоїти методи контролю за власними емоціями та реакцією на життєві події. Застосування методу *портфоліо* сприяє кращому засвоєнню зазначеної проблеми, бо у «банк» заносяться неконструктивні випадки вирішення конфліктів, зокрема в момент гніву, непослуху, емоційного зриву тощо. В індивідуальному завданні «Конфлікт і Я» (з використанням техніки малювання) пропонується визначити години повсякденних конфліктів, зокрема заштрихувати сегменти годинника під час найбільших суперечок з батьками. Учні самостійно повинні знайти ілюстрації до різних типів конфліктів чи проявів негативних емоцій, використовуючи метод колажу, запропонувати шляхи їх розв'язання. Також у процесі розігрування життєвих конфліктних ситуацій арттерапевтичними прийомами учні приходять до розуміння того, що конфлікти є неминучими, а пошук альтернативних шляхів до їх подолання є ключем до розв'язання проблеми. На закріплення матеріалу автори пропонують своєрідну пам'ятку батькам – шість основних причин виникнення конфліктів і шляхи їх розв'язання, зокрема: 1. *Запитай: «Чи варто через це сперечатися?»*. 2. *Подумай перед тим, як почати сперечатися, і не дозволяй собі гніватися*. 3. *Іди на конфлікт, не ігноруй його*. 4. *Стримуй гнів: свій і своїх дітей*. 5. *Кричати – це, звичайно, голосно, але це не означає, що ефективно*. 6. *Дізнайся про значення прощення, очікування і рухайся вперед* [8, с. 51].

Метою сьомого розділу «Діти і батьки: дилема прив'язаності» є оволодіння учнями відповідними навичками та уміннями справлятися з «великими проблемами» дорослішання дітей, усвідомлення батьківських проблем «відпускання» дітей на власний життєвий шлях, синдрому «покинутого гнізда». Робота ведеться як у групі, так індивідуально. В уявних сюжетах і рольових іграх програються почуття батьків із приводу залишення дитиною отчого дому; відбувається пошук причин (виділено 6 найголовніших факторів: сильний вплив найближчого оточення; молодіжна субкультура; вживання наркотиків/алкоголю; мас-медіа і музика; секс; гроші) та орієнтирів на допомогу батькам щодо вирішення проблем із підлітками. Такими орієнтирами є: 1. *Знати оточення своїх дітей, їхніх друзів і розуміти, як воно може на них впливати*. 2. *Залишити можливість для спілкування*. 3. *Бути обізнаним із життям дитини без втручання в її приватне життя з урахуванням особистого простору, приватності*. 4. *Встановлювати з дитиною чітку межу спілкування*. 5. *Продовжувати формувати самоповагу дитини і таким чином впевненість у собі*. 6. *Бути там, бути самим собою і чекати* [8, с. 54].

Основним методом восьмого розділу «Крок із минулого у майбутнє – відтворюємо спогади з дитинства» є наратив – створення оповіді про власну життєву історію, в процесі якого учні згадують яскраві сторінки зі свого дитинства та осмислюють їх значення для майбутнього батьківства: поділитися спогадами свого дитинства з власними дітьми для формування їхньої самоповаги, теплих і близьких взаємин, показати важливість позитивних емоцій та дотримання сімейних звичаїв і традицій. Застосування методу проєктів «Яким (ою) я буду батьком/матір'ю через 20 років...» дає можливість обговорити на спільних зустрічах із батьками типи стосунків у батьківській сім'ї та спроектувати власне майбутнє батьківство. Самостійна робота учнів полягає у складанні акровіршів із використанням слів «батько/мати», наприклад:

*Батьки виховують у дітях почуття власної гідності, значущості та безпеки;  
Активно слугують прикладом для наслідування;  
НамагаюТься зрозуміти світ дитини;  
ВідпускаютЬ дітей, тоді, коли приходить час;  
КохаютЬ свОїх дітей, підтримують їх* [8, с. 64].

Особливої уваги у викладанні курсу з підготовки до батьківства заслуговує метод символ-драми («Театр в освіті»), спрямований на запобігання підлітковій вагітності та антисоціальних вад. Театралізація в освіті є надзвичайно захопливим досвідом, бо пропонує дружнє оточення, нові враження та дає змогу учням у грі реалізувати такі важливі принципи, а саме: 1) *імітаційного моделювання конкретних умов*; 2) *проблемності змісту навчальної гри*; 3) *спільної діяльності учасників в умовах рольової взаємодії, розподілу та взаємозамінності у сімейній сфері гендерних ролей батька/матері*; 4) *діалогічного спілкування та взаємодії*

партнерів у грі як необхідної умови вирішення навчальних завдань; 5) двоплановості ігрової навчальної діяльності.

Арттерапевтичні прийоми допомагають учням програти, відтворити фізичні і вербальні прояви почуття любові. Через дію «мовою жестів» відбувається поєднання теоретичних знань із практичним вираженням позитивного ставлення до дитини, що сприяє кращому засвоєнню учнями цінності та унікальності дитячої особистості, створенню умов для її емоційної захищеності, розумінню правил безкорисливої любові до дітей та ін.

Отже, ідентичність феноменології батьківства, механізмів та тенденцій досліджень в обох країнах дозволила створити певну організовану структуру з підготовки учнівської молоді до батьківства. Так, в обох країнах впродовж ХХ ст. розпочалася широкомасштабна науково-експериментальна робота з визначенням науково-організаційних та методологічних основ інтегрування спецкурсу в обов'язкові дисципліни, апробації різноманітних форм та методів просвітницької роботи із набуття учнями батьківських компетентностей.

Педагогічне обґрунтування і проектування шляхів підготовки молоді до батьківства у школах Великої Британії та США забезпечується системною організацією навчально-виховного процесу загальноосвітніх шкіл у взаємодії із батьківським вихованням (партнерство педагогів та батьків), залученням провідних спеціалістів з медико-психологічних центрів, соціальних служб для молоді, громадських та релігійних організацій, благодійних фондів тощо.

Особливістю американських програм із батьківства є їх широка адаптація до специфіки вечірніх шкіл, релігійних установ та різновікових груп, тоді як у британських – більш вузький і конкретно-практичний характер курсів, їх стадіальність та диференційованість, активне застосування арт-терапії, ігрових методик, позашкільні і самостійні заняття в сім'ї та ін.

Цілісна структура, насичений зміст і динамічність просвітницьких програм із батьківства у Великій Британії та США, інтерактивна взаємодія вчителя з учнями на «рівних», система елективних навчальних курсів, їх ліцензування, співпраця школи з батьками («життєві лабораторії») у дошкільних закладах і «шкільні візити батьків із немовлятами»), інноваційні методи і форми навчання (групові дискусії, мозковий штурм, есе-роздуми, аналіз життєвих ситуацій, створення наративів, проекти, портфоліо, кейс-стаді, лекція-візуалізація) тощо, використання власного життєвого досвіду учнів, урахування їх вікових та індивідуальних особливостей є чинниками ефективної підготовки учнівської молоді до батьківства, що заслуговує на впровадження у національну школу.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Борисенко Ю. Опыт исследования этапов формирования отцовства / Ю. Борисенко // Психология в вузе. – 2007. – № 1. – С. 27 – 39.
2. Братусь І. Технології соціальної роботи з неповнолітніми матерями у США / І. Братусь // Практична психологія і соціальна робота. – 2001. – № 10. – С. 42–46.
3. Грабовська І. Українська сім'я як цінник утвердження ідей гендерної рівності в сучасному суспільстві / І. Грабовська // Українознавчий альманах. – 2010. – № 4. – С. 67 – 73.
4. Гендерні аспекти усвідомленого батьківства : навч. посібник / Т. Говорун, В. Кравець, О. Кікінежді, О. Кізь. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – 176 с.
5. Кон И. Этнография родительства / И. С. Кон // Социологическая психология / И. Кон. – М. ; Воронеж : МПСИ, 1999. – С. 442 – 486.
6. Кравець В. Психофізіологічні та психолого-педагогічні аспекти формування усвідомленого батьківства / В. Кравець. – К.: Академія, 2001. – 244 с.
7. Crow G. An Evaluation of the Manchester Low Cost Pre-School and Parent Education Unit / G. Crow. – Coventry : Community – Education Development Centre, 1983. –Р. 84 – 90.
8. Patrick J. Parenting Skills [Електронний ресурс] / J. Patrick. – Режим доступу: <http://www.chalkface.com/products/PSHE/PASK>.
9. Simpson R. Raising teens : A synthesis of research and a foundation for action [Електронний ресурс] / R. Simpson. – Boston : Center for Health Communication, Harvard School of Public Health, 2001. – Режим доступу : <http://www.hsph.harvard.edu/chc/parenting/raising.html>.

10. Smith B. National standards for family and consumer sciences education: Perceptions of parents, professionals, and vocational administrators / B. Smith, H. C. Hall, K. H. Jones // Journal of Family and Consumer Sciences. – 2001. – Vol. 93. – P. 49 – 57.

### **Гендерно-освітні технології формування гендерної культури студентської молоді**

*Кізь О. Б. канд.. психол. наук, доцент  
ТНПУ ім. Володимира Гнатюка*

Викликами сьогодення для українського суспільства є знаходження ефективних механізмів забезпечення державної гендерної політики у європейському вимірі - надання рівних прав та можливостей обом статям на самовираження, самореалізацію та соціальне волевиявлення, набуття таких цінностей, як демократія, свобода, повага до прав людини, гідність, справедливість, толерантність тощо.

Ключовою тенденцією у царині гуманітарної освіти виглядає збагачення змісту демократичними цінностями. Йдеться про формування у молоді національної та громадянської ідентичності, що пов'язано із своєрідною «європейською» компетентністю як відчуттям причетності до європейського громадянства, що ґрунтується на спільних знаннях та взаємоповазі, боротьбі з тероризмом, расизмом, сексизмом, ксенофобією тощо. Долання традиційних гендерних стереотипів, звільнення від статевого упередження, творення нових форм і загальнолюдських стандартів для жінок і чоловіків, гендерної культури нового взірця – потреба перебудови України у контексті світового співтовариства, розбудови нових форм міжнародних відносин. Це потребує імплементації гендерного підходу у освітньо-виховний простір вищої школи.

Діяльність Школи гендерної рівності ТНПУ імені Володимира Гнатюка є підтвердженням готовності внесення кардинальних змін у навчально-виховний процес вищого навчального закладу при активній участі студентства. Становлення гендерної ідентичності, професійної самосвідомості, морально-духовної зрілості майбутніх учителів, формування їх гендерної культури і гендерних компетенцій, рефлексивне і проєктує ставлення до самоосвіти – це основні орієнтири нової стратегії підготовки студентів педагогічного вузу в контексті впровадження гендерної компоненти в національну освітню систему.

Гендерна культура – це така система форм і способів організації суспільного життя, яка через певні норми і систему гендерної організації формує гендерні якості індивіда, розкриває в певному напрямку його здібності, нав'язує специфічні для чоловіків та жінок види діяльності та соціальні функції. Гендерна культура детермінує соціальні очікування щодо поведінки чоловіка та жінки, стилю їхнього одягу, оволодіння професійними знаннями, регулює родинні та міжстатеві взаємини. У вужчому розумінні, на рівні особистості, гендерну культуру можна розглядати як комплексну структуру, яка пронизує усі рівні та сторони особистості, зачіпає усі сфери життя, є необхідною передумовою для ефективного виконання професійних, подружніх, батьківських ролей та механізмом особистісної саморегуляції і жінок, і чоловіків.

Гендерний тренінг сприяє виробленню у студентів обох статей способів і форм паритетності у відносинах, моральних норм рівності, рівноправності, взаємоповаги, а також формування вільної особистості з гендерним світоглядом і навичками гендерно орієнтованої поведінки. За їх використання відбувається еволюціонування (а не просте сприйняття) до нових гендерних форм суспільного та сімейно-родинного буття, прийняття їх як належних (а не просте пристосування), засвоєння (а не просте наслідування) їх як власних, особистісно значущих цінностей.



Застосування інноваційних освітньо-просвітницьких технологій у ході тренінгів зі студентами (робота у фокус-групах, евристична бесіда, мозковий штурм, наратив, дискусія, дебати, сюжетно-рольова гра, інтелектуальний аукціон, ярмарка ідей, тощо) дає можливість орієнтувати молодь на партнерство статей в приватній та публічній сферах життєдіяльності, показувати зв'язок між гендерними характеристиками і психологічним функціонуванням людини в сім'ї та суспільстві, формувати у студентів гендерну чутливість і толерантне мислення і сприяти виробленню у них нових, власних цінностей для успішного гендерного самовизначення у різних сферах життєдіяльності.

## **ТЕМА ЗАНЯТТЯ: ПРОФЕСІЙНА СФЕРА КРИЗЬ ПРИЗМУ ГЕНДЕРУ**

*Скарби мудрості:*

«Я намагаюся не помічати, що я – жінка. Я дивлюся на себе як на прем'єр-міністра» (*Маргарет Тетчер*)

**ЦІЛЬОВА ГРУПА:** юнацтво 17-18 років

**МЕТА:** сприяти усвідомленню відповідності між професіями, видами діяльності та інтересами, здібностями, нахилами хлопців і дівчат, жінок і чоловіків безвідносно до їх статі.

**ЗАВДАННЯ:** допомогти подолати упередженість та стереотипні уявлення щодо чоловічого і жіночого світу професій; показати непродуктивність дотримання принципу статевої сегрегації професій.

**ФОРМА ПРОВЕДЕННЯ:** лекційне інформування з елементами бесіди, робота у малих групах, групова дискусія, мозковий штурм.

**ТРИВАЛІСТЬ ЗАНЯТТЯ:** 2 год.

**ОБЛАДНАННЯ ТА МАТЕРІАЛИ:** 2 аркуші паперу формату А1, 2 аркуші паперу формату А3, 4 маркери, дошка, скоч; набір тверджень.

### **ХІД ЗАНЯТТЯ**

#### **I. ВСТУПНЕ СЛОВО ТРЕНЕРА**

На сьогоднішньому занятті ми одягнемо гендерні окуляри та подивимось крізь на них на світ професій. Чи існують професії, які є найвідповіднішими для жінок? Чи існують професії, які є найвідповіднішими для чоловіків? Які посади найкраще займати чоловікам, а які – жінкам? З якою роботою може найкраще справитися жінка, а з якою чоловік? Що відбувається в душі чоловіка через його професійні невдачі? Чи правомірно стверджувати: «Не чоловіча це справа», «Не жіноча це справа»? Відповіді на ці та інші запитання відшукаємо в ході заняття.

#### **II. АКТУАЛІЗАЦІЯ ОПОРНИХ ЗНАТЬ**

##### **Аналіз ситуації.**

Батько і син потрапили в автокатастрофу, в якій батько загинув. Сина у важкому стані привезли до лікарні. Дитині терміново потрібна була операція. Але хірург відмовляється оперувати хлопчика: «Я не можу нічого робити. Це – мій син».

– Чому хірург відмовляється робити операцію?

– Ким за статтю є хірург? (це жінка)

– Ким є хірург по відношенню до цієї дитини? (це мама дитини)

– Чому люди, почувши дану життєву історію, не можуть відповісти на задані питання?

– Чому цим завданням ми розпочали сьогоднішнє заняття?

#### **III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК**

##### **Інформування на тему «Світ професій: погляд крізь гендерні окуляри»**

Поділ професій на «чоловічі» та «жіночі» прийшов із традиційного розподілу сфер діяльності статей. Сферою жінок вважається емоційна, експресивна діяльність, у якій визначальними є опікуючий, виконавчий та обслуговуючий компоненти. Чоловікам приписують інструментальну сферу діяльності, яку характеризує творча, керівна, результативна праця.

– Які професії традиційно вважаються чоловічими? Чому?

– Які професії традиційно вважаються жіночими? Чому?

Статева сегрегація професій відображена навіть у мові: капітан, президент, прибиральниця, медсестра. Назви професій яскраво відображають гендерну асиметрію мови. Є окремі назви професій, які існують лише у формі чоловічого чи жіночого роду.

– Чи зможемо віднайти відповідник жіночого роду до назв таких професій:

- *Архітектор* – .... *Міністр* – ....
- *Еколог* – .... *Посол* – ....
- *Менеджер* – .... *Конструктор* – ....

У Державному класифікаторі професій України для офіційного позначення подано 7000 назв професій та посад у формі чоловічого роду. Проте лише 38 назв професій подано у формі жіночого роду.

– Чи зможемо віднайти відповідник чоловічого роду до назв таких професій:

- *Покоївка* – .... *Нянька* – ....
- *Каштелянка* – .... *Педикюриша* – ....
- *Модистка* – .... *Сестра-буфетниця* – ....

Престижні професії найчастіше вживаються лише у формі чоловічого роду, тим самим вказуючи на їх недосяжність для жінок: *хірург, професор, юрист, міністр, президент* та ін. Лише форму жіночого роду мають непрестижні професії: *прибиральниця, покоївка, манікюрниця*. Зазвичай вони не мають високого соціального статусу.

Окрім цього, у мові простежується багато невідповідностей.

– *Хто (чоловіки чи жінки) найчастіше працюють учителями, бібліотекарями, диспетчерами, листоношами, методистами? Чому?*

А у Державному класифікаторі професій України і далі ці та велика кількість інших професій і посад подані у формі чоловічого роду, хоча у реальному житті ці професії уже давно стали переважно «жіночими».

– *Чи навчаються юнаки у медичних коледжах та медучилищах?*

Так, насправді навчаються. А що ж записують їм у диплом: сестра медична, молодша медична сестра, сестра медична операційна тощо. Парадоксально, але ці професії у Державному класифікаторі професій позначені лише у формі жіночого роду (на жаль, медбрат – відсутній). Проте, простежуються і позитивні тенденції. У творенні слів, які позначають жінок за професією, українська мова є досить гнучкою і не консервативною. Так, у сучасній розмовній та публіцистичній українській мові уже широко вживаються такі слова-назви професій, як *вчителька, директорка, лікарка, агрономка, прем'єриша, прем'єрка, референтка, дикторка та ін.* Окремі з них набувають статусу внормованих і рекомендуються до вживання мовниками.

Попри те, що жінки можуть обирати будь-які професії, в тому числі і ті, які вважалися чоловічими, простежується така картина: кількість жінок у представницьких органах влади є тим нижчою, чим вищим є відповідний орган влади. Жінки-депутати найнижче представлені саме на тому рівні, на якому приймаються відповідальні державні рішення (див. табл.).

### Гендерна характеристика складу Верховної Ради

Скликання	Кількість жінок - депутатів	Кількість чоловіків - депутатів
Перше (1990 р.)	13 осіб (3%)	437 осіб (97%)
Друге (1994 р.)	25 осіб (5,7%)	425 осіб (94,3%)
Третє (1998 р.)	36 осіб (8,1%)	414 осіб (91,9%)
Четверте (2002 р.)	23 особи (5,1%)	427 осіб (94,9%)
П'яте (2006 р.)	37 осіб (8,2%)	413 осіб (91,8%)
Шосте (2007 р.)	38 осіб (8,5%)	412 осіб (91,5%)
Сьоме (2012 р.)	43 осіб (9,6%)	407 осіб (90,4%)
Восьме (2014 р.)	50 осіб (11,1%)	400 осіб (88,9%)

Участь жінок у підприємницькій діяльності є недостатньою і українське суспільство не використовує повною мірою їхнього потенціалу. При тому, що чоловіки контролюють втричі більше українських компаній, ніж жінки, виявляється й інша залежність: чим більше підприємство, тим меншою є ймовірність, що його контролює жінка.

Реалії сьогодення створили умови для вибору професій за інтересами та нахилами, а не за статевою належністю. Єдиними критеріями статевої невідповідності вибору професії жінкою є шкідливість її виконання для репродуктивного здоров'я. Отже, професія шахтаря, відбійника, тракториста має залишатись «прерогативою чоловіків».

### III. ТРЕНІНГОВО-РОЗВИВАЛЬНИЙ БЛОК

#### Аналіз ситуації. «Просто мама!?» (15 хв.)

Жінка поновлює права і держслужбовець, заповнюючи анкету, просить вказати рід занять. Жінка вагається і не знає, як правильно записати.

– Я маю на увазі, – каже той, – у Вас є робота чи ви просто...?

– Звичайно, у мене є робота, – перебиває на півслові жінка, – Я, мама!»

– Мама – це не рід занять. Потрібно вказати «домогосподарка».

Я забула цю історію, допоки одного разу не опинилась в подібній ситуації в РАГСі. Працівниця була явно кар'єристкою, врівноваження, кваліфікована і посідала солідну посаду: *офіційний державний реєстратор*.

– «Ваш рід занять?» – почала вона.

Що саме змусило мене це сказати я не знаю, та мене просто понесло:

– **Я – старший партнер з досліджень у галузі дитячого розвитку і людських взаємовідносин.**

Реєстратор завмерла від здивування, і, не донісши ручку до паперу, запитально подивилась на мене.

Я повільно повторила свою посаду, підкреслюючи найбільш важливі слова. Потім я подивилась на те, як моя посада була записана жирними чорнилами в офіційному документі.

– Можу я запитати, – сказала реєстратор зацікавленням, – чим саме ви займаєтесь в своїй галузі?

Холодно і без запинки я почула свої слова:

– **Я працюю над довготривалою програмою дослідження (що мами випускають з виду), як лабораторного, так і польового (зазвичай, я б сказала вдома і на вулиці) і паралельно веду чотири проекти (усі дівчатка). Звичайно, ця професія – одна з найбільш потрібних в суспільстві (яка мама не погодиться?), і я часто працюю по 14 годин на добу (взагалі то, всі 24). Моя професія набагато складніша у порівнянні з більшістю звичайних посередніх кар'єр, а винагорода більше пов'язана із задоволенням, ніж з грошима.**

Я явно виросла в очах реєстратора, і по закінченню заповнення паперів, вона особисто провела мене до дверей.

Коли я під'їхала до дому, окрилена моєю новою гламурною кар'єрою, мене зустрічали мої асистенти в лабораторії – 13-ти, 7-ми та 3-х років. А нагорі наша нова експериментальна модель програми дитячого розвитку (6-ти місячна малеча) досліджувала новий варіант вокалу. Я відчула, що на цей раз перемогла бюрократію. І я пройшла в офіційних паперах, як дехто більш визнаний і необхідний суспільству, ніж просто ще одна Мама. **Материнство – яка блискуча кар'єра! Особливо, коли на дверях висить табличка.**

#### Обговорення.

– Які думки у вас викликала прослухана життєва ситуація?

– Чи у нашому суспільстві професія «мама» є належно шанованою?

- Що слід було б змінити на державному рівні, щоб жінки-матері відчували гордість за те, що народили і виховують дітей?
- Що слід зробити на рівні кожної сім'ї, щоб жінки-матері були більш шанованими і відчувати повагу до себе усіх членів родини?

### АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ «ЖІНКА У ВІЙСЬКУ»

**Інформування на тему: «Жінка у військовій формі – це правило чи виняток із правил».**

**Жінка у війську США.** Учителю говорить про те, що на дійсній службі в армії США більше 500 тисяч людей; жінки складають 14% від цієї кількості. У сухопутних військах США зараз служить 21 жінка в генеральському званні, але більшість із них - бригадні генерали: це найнижче з генеральських звань, яке позначається однією зірочкою. У 2008 році в США жінка-військовий вперше отримала генеральські погони з чотирма зірками. Ця жінка – американка **Енн Данвуді**.



Вона стала першою жінкою, що дослужилася до вищого звання в сухопутних військах США, повідомляє **Бі-Бі-Сі**. Офіційно "чотиризірковий" генерал в американських сухопутних військах називається просто "генерал". Вище тільки "генерал армії" (п'ять зірочок), але наразі в американських збройних силах таких немає.



Афганські жінки: від паранджі до військової форми. Сьогодні до тисячі жінок служать в армії Афганістану офіцерами. Це стало можливим завдяки організації спеціальних військових курсів для жінок у Кабулі.



Одним із організаторів цього почину стала жінка-генерал афганської армії Хатул Мухаммадзай, чи не єдина жінка-парашутистка в армії цієї країни, яка пройшла навчання і службу ще за часів присутності збройних сил Москви на афганських теренах у 80-ті роки.

Жінки Афганістану, котрі не мають закінченої шкільної освіти, закінчують тримісячні солдатсько-сержантські курси і служать у штабах, госпіталях, у тилкових підрозділах. Під час навчання на курсах жінкам платять стипендію до 100 доларів США, а в армії їхня зарплата зростає у понад три рази. До середини наступного року афганське військо мало б нараховувати до 200 тисяч вояків, щонайменше 10 відсотків складатимуть у ньому жінки.

**Жінки у чеському війську.** У Військово-повітряних силах Чехії з'явиться перший військовий пілот-жінка. 19-літня Катержіна Главсова стала першою жінкою в Чеській Республіці, яку прийняли на навчання у Військову академію в Брно за спеціальністю «військовий льотчик». У ВПС Чехії єдиною жінкою військовим пілотом наприкінці 1950-х років була Елеонора Бачова, якій зараз 72 роки. Вона літала на літаках МИГ-15. За її прикладом хотіли піти багато дівчат, але тоді чеський генералітет вирішив, що жінкам не місце за штурвалом бойових літаків.



**Українські жінки-військові.** На сьогодні у Збройних Силах України проходять службу та працюють більше 50 тисяч жінок – понад 17 тисяч 300 жінок-військовослужбовців та близько 34 тисяч працівниць Збройних сил України. Серед жінок-військовослужбовців майже 7% – офіцери та 92% – жінки, які проходять військову службу за контрактом. Ще майже 250 дівчат навчаються у вищих військових навчальних закладах. Щодня з понад 2 тисяч військовослужбовців, які заступають на бойове чергування з протиповітряної оборони нашої



держави, майже 300 – це жінки-військовослужбовці:

планшетисти, радіотелеграфісти, зчитуючі, телефоністи, диспетчери, метеоспостерегачі.

У відсотковому співвідношенні серед країн світу кількість жінок в українському війську є меншою лише за Армію Ізраїлю, що свідчить про активну гендерну політику в Україні.

У 2009 році уперше жінка призначена помічником командувача Військово-морськими силами України. Це – капітан 3-го рангу Марина Каналюк.



*Студентки Військового інституту КНУ імені Тараса Шевченка*

### **НАДІЯ САВЧЕНКО- ГЕРОЙ УКРАЇНИ**

З дитинства мріяла стати льотчиком бойових літаків. Після закінчення школи здобула фах модельєра-дизайнера та протягом року навчалася на факультеті журналістики київського Університету «Україна». Згодом вступила за контрактом до лав Збройних сил України, службу почала в залізничних військах радисткою. Потім підписала контракт на службу в 95-ій аеромобільній бригаді в Житомирі, де саме формувався перший контрактний батальйон. У 2004–2005 роках у складі українського миротворчого контингенту брала участь у місії в Іраку, де у 2004/2005 прослужила шість місяців на «чоловічій» посаді — як стрілець третьої роти 72-го окремого механізованого батальйону.



Після повернення з Іраку у 2005 році поступила до Харківського університету повітряних сил, на що отримала дозвіл особисто від міністра оборони України Анатолія Гриценка. Двічі її відраховували з університету з формулюванням «непридатна до вильотів як льотчик», але вона двічі поновлювалася і 2009 року таки закінчила університет — вже не як льотчик-винищувач, а як штурман. Хоча штурманську справу вона вивчала по класу реактивного бомбардувальника [Су-24](#), однак наприкінці навчання її спрямували на іншу машину — вертоліт [Мі-24](#). Після закінчення університету проходила службу штурманом-оператором Мі-24 3-го окремого полку армійської авіації [Повітряних Сил ЗСУ](#) у місті [Броди](#). Має 170 годин нальоту і 45 стрибків із парашутом.

### **Робота над піснею «Жінкам у військовій формі»**

*Слова Світлани Сирени. Виконує Віктор Павлік (пісню можна прослухати, якщо ж такої можливості нема – прочитати)*

Хтось скаже, форма жінці не пасує –  
Тоді у неї вигляд бойовий.

Та це жінок на службі не турбує,  
Характер в них і добрий, й вольовий.

*Приспів:*  
 У формі жінка – у повазі та пошані,  
 Народу служить – це високе звання.  
 Уклін їм за мужність, хорошим, коханим  
 –  
 Пишається ними вся наша земля.  
 Військова форма їх дисциплінує,  
 Хоч в кожній і лагідна душа.  
 Вони в строю й ніколи не жалкують,  
 Що вік неспокій їх не залиша.  
*Приспів*

Жінками чоловіки більш керують,  
 У службі підготовка бойова.  
 Буває й так – поблажок не дарують:  
 Стрільба, статути, ще ж і стройова.  
*Приспів*  
 А вдома – всі матусі і дружини,  
 Такі тендітні, лагідні, швидкі.  
 По господарству впоратись повинні –  
 Чекають служби справи нелегкі.  
*Приспів*

### Обговорення.

- Що, на вашу думку, спонукало автора написати такі слова пісні?
- Професія військового є чоловічою, жіночою чи якою?
- Жінка у військовій формі – це правило чи виняток із правила?
- Як у нашому суспільстві ставляться до жінок у формі?
- Які риси характеру приписують жінкам-військовим?

### ВПРАВА «ЖІНКА-ІНЖЕНЕР: ЗА ЧИ ПРОТИ» (15 ХВ)

Учитель говорить, що професія «інженер» далеко не однаково оцінюється з точки зору відповідності для жіночої статі. Висуваються як аргументи «за», так і аргументи «проти».

**Інструкція.** Учасники об'єднуються у дві малі групи за методом «обери квітку». Ведучий пропонує таке твердження: **«Жінка може бути хорошим інженером»**. Одна мала група на аркуші формату А1 записує усі аргументи «за», погоджуючись із твердженням, а друга – аргументи «проти», заперечуючи його. Обрані спікери від кожної малої групи презентують роботу.

Наприклад:

<i>Погоджуюсь</i>	<i>Заперечую</i>
1. Завдяки освіті та розвитку практичних навичок жінки можуть бути не менш успішними інженерами порівняно з чоловіками. 2. Жінки є обережними і добре виконують точну роботу з деталями. 3. У деяких країнах жінки займають половину усіх працюючих інженерів. 4. Деякі жінки є провідними інженерами великих фірм і нікому в голову не прийде називати цю професію «нежіночою».	1. Жінки від природи не є технологічно орієнтованими. 2. Проектування численних технічних даних та постійна концентрація уваги є заважкими для жінок. 3. Ця професія зовсім не жіноча, оскільки пов'язана з фізичними навантаженнями, а жінка фізично є слабшою чоловіка. 4. Склад розуму жінки, особливості її мислення не відповідають вимогам професії інженера.

### Обговорення.

- Чи може стать жінки чи чоловіка бути детермінуючим фактором, що визначає успішність/неуспішність у роботі?
- Професія «інженер» є чоловічою, жіночою чи якою?
- Якими якостями має володіти особистість, безвідносно до статі, щоб відповідати професіограмі інженера?

## **ВПРАВА «ПРИЧИНИ-НАСЛІДКИ-РІШЕННЯ» (20 хв.)**

**Завдання:** вчити всесторонньо аналізувати проблеми гендерного характеру та в ході міркувань знаходити різні шляхи їх вирішення.

### **Хід виконання.**

Учасники об'єднуються у п'ять малих груп за методом «Обери цукерку». Кожна з них отримує завдання проаналізувати одну із запропонованих проблем за наступною схемою: «Проблема: причини-наслідки-вирішення». Наприклад:

Отож, спочатку у першій колонці потрібно розкрити причини, які призвели до появи проблеми. Далі у другій колонці вказати негативні наслідки, які породжує ця проблема. І у третій колонці розробити рекомендації щодо вирішення вказаної проблеми в межах нашої країни.

### ***Перелік проблем, рекомендованих для аналізу:***

1. На жінках лежить основний тягар виконання роботи, пов'язаної з турботою про інших.
2. У жінок обмежені можливості для кар'єрного та професійного зростання.
3. Оголошення про прийом на роботу та процес найму носять дискримінаційний характер за ознакою статі.
4. Кількість жінок у представницьких органах влади є тим нижчою, чим вищого рівня є відповідний орган.
5. Економічна сфера визначається чоловічою (праця за заробітну плату), а домашня праця визначається жіночою (з любові).
6. Цінність чоловіка визначається його заробітком та успішністю в роботі.
7. Жінки і чоловіки за однакову роботу отримують не однакову платню.
8. У назвах професій відображена гендерна асиметрія української мови.

### **Проблема:**

### **На жінках лежить основний тягар виконання роботи, пов'язаної з турботою про інших**

<b>причини</b>	<b>наслідки</b>	<b>вирішення</b>
традиційне розуміння ролі жінки-опікунки; відсутність системи наданих суспільством послуг, пов'язаних з турботою про інших; недостатня частка засобів, які виділяє держава на вирішення проблем жінок; більш низька оплата праці жінок; Відсутність мотивації у чоловіків щодо виконання роботи, пов'язаної з турботою про інших.	недооцінка вкладу і ролі жінок в соціально-економічний розвиток суспільства; подвійне навантаження на жінок або й «потрійна» зайнятість; ця робота не компенсується грошима чи в інших вимірах матеріального добробуту втрата жінками інтересу до професійного та кар'єрного зростання; втрата жінками самостійності і незалежності; побутове насилля над жінкою; гендерна нерівність.	розробка заходів правового характеру, анти дискримінаційне законодавство; строге дотримання чинного законодавства;соціологічне дослідження щодо розподілу та використанню часу; спеціальне навчання чоловіків навичкам надання турботи та догляду за іншими; компенсація жінкам за працю, пов'язану з турботою про інших; мережа ясел та дитсадків; рівна оплата за рівноцінну працю; залучення ЗМІ; податкові пільги, спрямовані на заохочення найму жінок; заохочувати надання відпустки по догляду за новонародженим підприємствами шляхом виділення їм субсидій з бюджету; збільшення кількості жінок в органах управління; підвищення рівня активності жінок на ринку праці.

## **V. ПІДСУМКОВИЙ БЛОК (10 хв.)**

Тренер підводить учасників до висновку, що у сучасній Україні не статева належність, а інтереси, нахили, здібності людини стають визначальними умови для вибору професій.

– *Як відповідає темі сьогоднішнього заняття скарб мудрості (епіграф до заняття). Які міркування з приводу нього у вас виникли?*

### **Формування освітнього середовища, дружнього до педагога**

**Вітюк В. В.,** канд.. пед.. н., доцент,  
проректор з наукової роботи Волинського  
інституту післядипломної педагогічної освіти

Сучасний етап реформування основних напрямів педагогічної освіти зумовлює необхідність зміни змісту й структури організаційно-методичного забезпечення, пошуку інноваційних підходів, активних форм і методів навчання, спрямованих на формування творчої особистості фахівця з високим рівнем розвитку компетентності в умовах неперервної освіти.

На шляху до повноцінної інтеграції у світове співтовариство українське суспільство має перетворитися на таке, що постійно вчиться, динамічно нагромаджує й ефективно використовує нові знання. Метою післядипломної педагогічної освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян в особистісному та професійному зростанні, сприянні забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах високого рівня, які здатні компетентно та відповідально виконувати посадові функції, впроваджувати новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку України.

Основним завданням над яким працює Волинський ІППО є наукове і методичне забезпечення системи післядипломної освіти Волині, підвищення кваліфікації керівних кадрів та педагогічних працівників.

#### ***Пріоритетними напрямками роботи Інституту є:***

- забезпечення неперервної освіти педагогів на засадах андрагогічних принципів навчання;
- побудова ефективної системи професійного розвитку педагогів на основі компетентнісного підходу;
- модернізація змісту підвищення кваліфікації з урахуванням особистісної орієнтації педагогів, стратегії розвитку освіти, світового досвіду;
- сприяння розвитку наукової та інноваційної діяльності в системі післядипломної педагогічної освіти;
- забезпечення інноваційного розвитку освітніх установ і навчальних закладів області.

Орієнтуючись на інноваційні процеси, на задоволення індивідуальних потреб кожного педагога, Волинський ІППО формує регіональну систему післядипломної педагогічної освіти, яка спрямована на особистісне та професійне зростання, врахування гендерних особливостей вчителів. Освітнє середовище післядипломної педагогічної освіти в Інституті має свої особливості, які передбачають:

- наступність та системність діяльності інституту та районних (міських) методичних кабінетів;
- науково-методичний супровід та координацію навчально-виховної діяльності освітніх установ і навчальних закладів;



- співпрацю з науковими установами, вищими навчальними закладами, громадськими педагогічними організаціями;
- міжнародну співпрацю, обмін досвідом, реалізацію спільних освітніх проектів;
- інформаційно-ресурсне забезпечення освітнього простору;
- науково-методичний аудит: експертизу освітніх проектів, рецензування, редагування, науково-методичної літератури;
- моніторингові, соціологічні дослідження та визначення шляхів забезпечення якісної освіти;
- інноваційні форми організації підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

В організації навчального процесу на курсах підвищення кваліфікації головним є інтегративний підхід до побудови змісту освіти, формування цілісної системи загальноосвітніх та фахових знань, перехід до принципово нових дидактичних теорій та технологій. З цією метою розробляються багатоваріантні програми підвищення кваліфікації, забезпечується їх запровадження, наприклад, через курси загальної підготовки до атестації; тематичні, авторські, проблемні курси; інтенсивні короткотермінові тренінгові програми.

Вирішення цих питань стало особливо актуальним, коли розповсюдилася концепція, згідно якої людина повинна розвиватися впродовж усього життя. Освіта дорослих, як невід'ємна частина життєвої активності, почала набирати великого значення. Від педагогів очікують відповідей на питання, як зробити навчання не тільки ефективним, але й приємним. Однак, тут відсутні однозначні рекомендації. Організація ефективного процесу навчання дорослих вимагає, перш за все, пізнання факторів, які визначають специфіку навчання загалом, а також пізнання їх властивостей та функцій у процесі навчання.

Виходячи із зазначеного, Волинський ІІПО, який традиційно в області забезпечує право педагогів на неперервну освіту, спрямовує процес на з'ясування сутності нових стратегічних завдань шкільної освіти, характеристик результатів навчання та виховання випускників початкової, основної та старшої школи, посилення на практиці інноваційних компонентів навчання через поєднання особистісно зорієнтованого, компетентнісного, діяльнісного підходів, оновлення і суттєве доповнення отриманих психолого-педагогічних знань, опанування новими технологіями організації педагогічного процесу, узагальнення і впровадження перспективного педагогічного досвіду тощо.

Для вчителя важливим є постійний розвиток, навчання впродовж життя. Адже сучасний розвиток суспільства вимагає вдосконалення системи педагогічної та післядипломної освіти педагогічних і науково-педагогічних працівників відповідно до умов соціально орієнтованої економіки та інтеграції України в європейське і світове освітнє співтовариство. Переносячи це завдання в практику діяльності, Інститут активно залучає педагогів до міжнародної співпраці шляхом реалізації освітніх проектів, тому що участь педагогів у міжнародних проектах є одним із методів професійного розвитку педагогів.



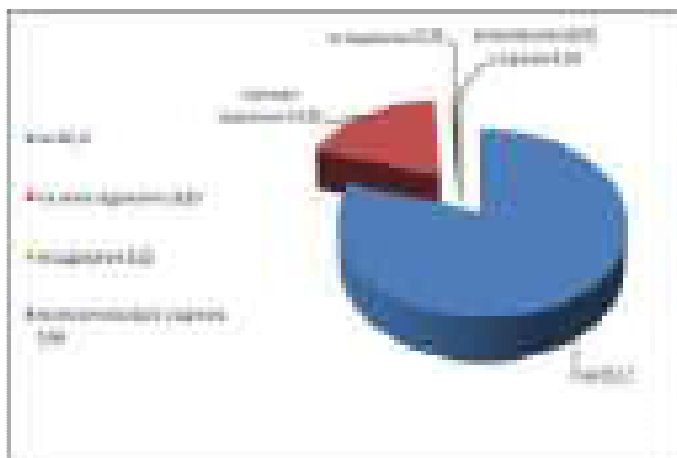
Впровадження інноваційних підходів, здійснення міжнародної співпраці не є самоціллю системи післядипломної педагогічної освіти. Ми вважаємо, що сучасній школі потрібні не просто вчителі-професіонали, а справжні подвижники своєї справи, яскраві особистості, здатні долати труднощі та працювати творчо. Беззаперечним є той факт, що тільки вчитель, який навчається впродовж життя здатен виховати конкурентоспроможну особистість.

Загальне спрямування діяльності працівників кафедр обумовлене науково-дослідною проблемою, над якою працює інститут: «Професійний розвиток педагогів в умовах освітнього середовища післядипломної освіти» (2014 – 2018 роки), що передбачає формування основних засад інноваційного розвитку регіональної системи післядипломної педагогічної освіти, побудову моделі професійного розвитку підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах курсової підготовки та в міжтестастійний період. Робота над проблемою передбачає впровадження моделі професійного розвитку педагогів, актуальність якої полягатиме в оновленні змісту та технологій професійного розвитку педагогів у післядипломній освіті, врахуванні вимог Державних стандартів, диференціації навчання на різних ступенях загальної середньої освіти, змісту виховання в Україні як системи загальнокультурних і національних цінностей тощо.

За матеріалами досліджень науково-дослідної лабораторії соціології та розвитку освіти Волинського ІППО, функціонування системи післядипломної педагогічної освіти регіону на всіх її рівнях задовольняє педагогічний загал. Високо оцінюється співпраця Волинського ІППО з педагогічними колективами у запровадженні корпоративного навчання у формах педагогічних майстерень, майстер-класів, авторських виїзних семінарів методистів і викладачів та широке залучення педагогічних колективів до дослідно-експериментальної роботи інституту (84%). Різні види методичної роботи у межах педагогічного колективу стають стимулом до самоосвіти та саморозвитку (85,9% респондентів). Чинниками, що стимулюють самовдосконалення та саморозвиток педагога є новизна діяльності і можливість експериментування; інтерес до роботи; шкільна методична робота; інтерес до роботи; шкільна методична робота; методична робота районного (міського) методичного кабінету.

З метою поліпшення організації курсової підготовки педагогів постійно вивчається громадська думка слухачів курсів щодо їх оцінок навчального процесу, організації самостійної роботи, комфортності умов перебування в інституті. За підсумками 2014-2015 навчального року задоволені курсами підвищення кваліфікації в цілому 80,1% респондентів, 18,9% – задоволені частково, 0,3% – не задоволені та 0,7% – не визначилися з оцінкою.

Серед основних результатів перебування на курсах підвищення кваліфікації опитані слухачі відзначають: почули і побачили чимало нового і цікавого для себе (63% респондентів), підвищили теоретичний рівень фахових знань (59%), познайомилися з творчими педагогами та їх досвідом (52%), отримали необхідні консультації від працівників ВІППО – кожен другий опитаний; оволоділи новими



формами і методами роботи (44%), оволоділи елементами нових освітніх технологій (39%), ознайомились з перспективним досвідом роботи шкіл області (30%).

### ***Рисунок 1. Задоволеність слухачів курсами підвищення кваліфікації (%)***

Виходячи із цього, умовами професійного розвитку педагогів у процесі підвищення кваліфікації є: діагностика професійної компетентності педагогів; забезпечення диференційованого підходу до підвищення кваліфікації педагогічних працівників; впровадження інноваційних технологій навчання; оновлення змісту освітніх програм; запровадження інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі; забезпечення практичної спрямованості курсів підвищення кваліфікації; залучення педагогів-новаторів до навчального процесу; організація зворотнього зв'язку.

Інститут є координатором професійного розвитку педагогів в міжквартальний період. З цією метою запроваджені різні форми професійного вдосконалення педагогів регіону: інформаційно-методичні наради, постійно діючі семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги, школи фахової майстерності; творчі групи; школа молодого педагога, школа методиста, конкурс «Учитель року», авторські лабораторії, творчі майстерні, проблемні семінари, майстер-класи тощо. Проте, методична робота сьогодні має переорієнтуватися на забезпечення сучасних європейських підходів у навчанні і вихованні дітей, що вимагає організації науково-методичної діяльності на основі інноваційних освітніх проектів.

Час вимагає ефективного підходу до впровадження інклюзивної освіти, психологічного супроводу дорослих та дітей. Сьогоднішня наша держава зумовлює необхідність по-іншому розглядати зміст та результати виховної роботи у закладах освіти. Щоденний героїзм наших воїнів та волонтерство пересічних громадян, це в певній мірі заслуга педагогів. Тому національно-патріотичне виховання і надалі залишається пріоритетним для інституту. З цією метою створено лабораторію «Волинезнавства» на громадських засадах, віртуальні лабораторії тощо. Не може Інститут стояти осторонь питань, які стосуються допомоги нашим бійцям: з цією метою створено і діє волонтерський центр «Серце патріота» (організуємо різноманітні акції для того аби внести свій посильний вклад у важливу для країни справу).



Разом з тим, важливими для слухачів є комфортність проживання у гуртожитку, наявність Wi-Fi покриття, можливість харчування у буфеті, організація екскурсій в музеї та культпоходів до театру. Можливістю отримати медико-консультативну допомогу в обласних клінічній та онкологічній лікарнях скористались понад тисяча педагогів, адже в Інституті запроваджено соціальний пакет для безкоштовного медичного огляду педагогів області, які проходять курси підвищення кваліфікації.

Тому поряд із нашою науковою, науково-методичною, навчально-методичною, інноваційною та дослідно-експериментальною роботою, розвивається і господарська діяльність, працюємо над зміцненням матеріально-технічної бази Інституту.

Ми бачимо своє завдання в тому, щоб спрямувати процес підвищення кваліфікації педагогів на розширення інтелектуальної обізнаності, оновлення і суттєве доповнення отриманих психолого-педагогічних та фахових знань, вивчення нових технологій організації навчального процесу, узагальнення і впровадження

перспективного педагогічного досвіду. Виходимо з того, що розвиток активності педагогічних кадрів – процес керований. Тому цілеспрямовано беремо на себе функції координатора роботи всіх методичних підрозділів області, від шкільного методичного кабінету і вище по вертикалі. Все це дозволяє суттєво вдосконалювати якість підвищення кваліфікації педагогів, задовольняти потреби педагогів, реалізувати міжнародні освітні програми і проекти, забезпечити інтеграцію у європейський освітній простір.

### **Література**

1. Андрагогічні проблеми у підготовці викладачів для системи післядипломної освіти / О. М. Пехота, В. І. Пуцов, Л. Я. Набока, А. М. Старєва. – К., 2006. – 96 с.
2. Вітюк В. В. Інноваційні технології професійного розвитку педагогів в умовах неперервної освіти. Методичні рекомендації – Луцьк, 2014. – 71с.
3. Драйден Г. Революція в навчанні [Текст] / Г. Драйден, Д. Вос / перекл. з англ. М. Олійник. – Львів : Літопис, 2005. – 542 с.
4. Олійник В. В. Тенденції розвитку післядипломної освіти в умовах трансформації суспільства / В. Олійник Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. - № 1. – с. 55 – 56.
5. Порадник тренера / Б. Валькевич, Е. Кендрацька, А. Климович та ін. – Варшава, 2007. – 228 с.

### **Діяльність Центру гендерної освіти Луцького НТУ щодо формування гендерно чутливого студентсько-викладацького простору вузу**

**Оксана Жук, Ірина Сушик, Лілія Потапюк,**  
*Луцький національний технічний університет*

Невід’ємним компонентом побудови сучасного демократичного толерантного суспільства є впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життєдіяльності, в тому числі, в освіту. Втілення поки що інноваційних для нашої країни гендерно чутливих практик і підходів є не просто вимогою часу, а й яскравим свідченням модернізації системи вищої освіти та соціально відповідальної політики вищого навчального закладу. Активна співпраця гендерних осередків та центрів, об’єднаних Всеукраїнською мережею центрів гендерної освіти при ВНЗ, дає надію на початок нового етапу роботи освітян, які імплементують ідеї рівності та справедливості у студентсько-викладацький простір.

Центр гендерної освіти Луцького національного технічного університету, створений на базі кафедри інженерної педагогіки, психології та українознавства у вересні 2013 р., підтримує й поширює ідеї гендерно чутливого вузу – вузу, дружного до сім’ї. Основними напрямками діяльності центру є освітня і науково-просвітницька діяльність; сприяння розвитку освіти без гендерної упередженості та вдосконалення гендерної рівноваги в системі вищої освіти; розвиток наукових і громадських зв’язків у межах проектів з гендерних досліджень; привернення уваги представників влади, бізнесу, громадських організацій, керівництва вузу та роботодавців до проблеми усунення гендерних розривів на ринку праці та застосування гендерного аналізу при плануванні соціально-економічного розвитку області.

Завданнями діяльності центру гендерної освіти є гармонізація гендерної диспропорції (асиметрії) між студентами різних статей технічного вузу та формування гендерного паритету відносин студентсько-викладацького простору; зміцнення родинних цінностей та збереження рівних можливостей для чоловіків і жінок з метою

їхньої самореалізації; підвищення рівня гендерної культури університету шляхом проведення дослідницької та інформаційно-просвітницької діяльності.

У листопаді 2014 р. Центр гендерної освіти Луцького НТУ долучився до Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти у ВНЗ і активно співпрацює з нею. Створення Центру гендерної освіти в технічному вузі та підтримка керівництвом вузу заходів, ініційованих кафедрою інженерної педагогіки, психології та українознавства щодо формування гендерної культури, відносин студентсько-викладацького простору в Луцькому НТУ, є практикою європейського рівня і одним із елементів соціально відповідальної політики вищого навчального закладу.

Будучи вузом-партнером Сумського державного університету та реалізуючи ініціативу «Університет, дружній до сім'ї», Луцький НТУ провів низку заходів з означеної тематики (круглі столи, тренінги, диспути, конкурси тощо). Виходячи з місії центру гендерної освіти, активні його учасниці доцентки кафедри інженерної педагогіки, психології та українознавства Луцького НТУ проводять просвітницьку роботу зі втілення ідеї гендерної чутливості вузу та впровадження гендерного компоненту в систему вищої освіти.

Психолого-педагогічні аспекти гендерної освіти та виховання на кафедрі досліджують кандидатка педагогічних наук, доцентка Лілія Потапюк і кандидатка філологічних наук, доцентка Тамара Николук; роль жінки в історичному та культурному контексті, а також гендерні питання у сучасних корпоративних та ділових відносинах є темою розвідок кандидаток історичних наук, доценок Оксани Жук та Ірини Сушик; над питаннями гендерної лінгвістики працюють на кафедрі кандидатки філологічних наук, доцентки Лариса Тиха та Людмила Мялковська.

Результатом роботи викладачів є участь у конференціях та семінарах, керівництво науковими гуртками, розробка навчальних програм із вмістом гендерного компоненту, підготовка студентів до написання тез та статей з гендерної проблематики, різноманітні ініціативи, що підтримують гендерний паритет як на рівні ВНЗ, так і суспільства загалом.

У квітні 2014 року, напередодні Дня психолога, в рамках ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» з метою поширення гендерно чутливих ідей у Луцькому НТУ кафедрою інженерної педагогіки, психології та українознавства був проведений тиждень психології під девізом «Життя прекрасне, коли створюєш його сам!». *Фото 1. Учасники Тижня психології.*



З цієї нагоди викладачі кафедри разом зі студентами провели низку заходів, які об'єднали студентство університету і, думається, що не залишили байдужими всіх тих, хто долучився до роботи. Зокрема, серед факультетів був проведений конкурс стінгазет на тему «Моя майбутня професія: гендерний паритет на ринку праці».

Студенти Луцького НТУ також взяли участь в конкурсі реферативних робіт на психологічну тематику. Серед них варто виділити наукові доробки на тему «Профілактика насильства і жорстокого поводження з дітьми», «Соціально-психологічний портрет бізнес-леді», «Чинники формування сприятливих умов у вузі», «Конфлікти, шляхи їх вирішення» та ін. Було організовано і конкурс творчих робіт за тематикою «Як я розумію красу людини», «Як прожити 100 років і не хворіти». Окрім

того, студенти-магістри мали можливість висловити свою думку щодо теми «Як стати успішним», «Бізнес-леді: хто вона?».

У рамках Тижня психології серед студентів факультету обліку та фінансів проведено анкетування щодо дослідження соціально-психологічних феноменів прояву особистості лідера групи, що дало можливість розкрити гендерний паритет студентського простору, закономірності його становлення, визначити рівень схильності студентів до лідерства, простежити розвиток лідерських навичок у жінок, диференціювати молодь як з високим, так і з низьким рівнями потреби у професійній діяльності.

Зі студентами-магістрами технічних спеціальностей з метою формування у них активної життєвої позиції у виборі майбутньої професії та виявлення професійних здібностей і якостей проведений тренінг «Реклама своєї професії». Студенти мали можливість обговорити ті перешкоди, які можуть виникати перед молодими спеціалістами (як чоловіками, так і жінками) під час прийняття їх на роботу; визначали причини цих перешкод та проаналізували шляхи їх вирішення.

Підсумковим етапом заходів, присвячених тижню психології, було засідання круглого столу на тему «Якщо хочеш бути щасливим, будь ним!», підготовлене студентами групи ПНК-11.

У вересні 2014 р. в рамках проекту «Рівні можливості для здобуття освіти молодими матерями-студентками у ВНЗ» та з нагоди Дня батьківства доценткою Іриною Сушик проведений семінар у формі диспуту-тренінгу «Морально-етичні засади формування культури відповідального батьківства». Студенти дискутували навколо понять «відповідальне батьківство», «культура чоловічо-жіночих взаємин», «гендерна рівність у розподілі сімейних обов'язків», «гендерні стереотипи» тощо. Особливу зацікавленість аудиторії викликала можливість через тренінг спробувати себе у ролі батька чи матері, дати відповіді на складні дитячі запитання, підібрати ефективні методи виховання підлітків або ж, здавалося, просто зібрати дитину в садок. *Фото 2. Спільно вчаться планувати майбутнє студенти-менеджери Луцького НТУ.*



Студенти проявили активність і зацікавленість при обговоренні питань відповідального батьківства. Вони також на практиці продемонстрували свої вміння по догляду за немовлятами, терпіння й настирливість під час збору дитини у садок, чим викликали здивування і захоплення з боку одногрупників. *Фото 3. Владислав Денисюк вчиться бути відповідальним татом.*

Учасники тренінгу дійшли висновку, що вирішення будь-яких сімейних справ є частиною великого мистецтва компромісу. Водночас вони акцентували увагу на тому, що батько разом з матір'ю несуть однакову відповідальність за благополуччя дитини.

У вересні 2015 р. у рамках програми підтримки сім'ї на факультеті бізнесу пройшли лекційні заняття, основним лейтмотивом яких стала психологія щасливого сімейного життя. Сімейний психолог Альона Юхимчук, яка вкотре завітала на факультет, акцентувала увагу присутніх на відмінностях світоглядних позицій осіб протилежної статі. Майстер-клас побудови сімейних стосунків було здійснено шляхом демонстрації слайдів, що відображали ієрархію потреб обох сторін шлюбу. Лекція відбувалася у форматі діалогу «психолог – студентство». Подібні тематичні лекції, які неодноразово проводить гостя – актуальні, оскільки демонструють, що створення щасливих сімей є підґрунтям не лише особистого щастя кожного студента, але й розвинутого суспільства загалом.

Цікава дискусія відбулася на факультеті бізнесу із представниками центру «Сімейне життя». Подружжя Олена та Володимир Лосєви, проживши у шлюбі 21 рік, ділилися рецептами успіху і взаєморозуміння. Лектори навели переконливі аргументи того, що кожному шлюбу потрібно свій план та стратегія, шлюб потребує постійних зусиль і міцного фундаменту. Були наданні цінні поради: як не тільки зберегти шлюб протягом багатьох років, а й урізноманітнити сімейне життя, уникнути побутових непорозумінь.

З метою покращення рівня обізнаності молоді з причинами стрімкого поширення, специфікою профілактики і лікування одного з найнебезпечніших захворювань сучасності та толерантного ставлення до ВІЛ-інфікованих 20 травня 2015 року до студентів факультету обліку та фінансів завітала лікар-епідеміолог Волинського обласного центру з профілактики та боротьби зі СНІДом Інна Андрійчук. Вона познайомила студентів з діяльністю обласного центру, в якому здійснюється організація та надання населенню спеціалізованої консультативно-діагностичної та лікувально-профілактичної медичної допомоги; консультування та обстеження населення на наявність антитіл до ВІЛ, проводиться диспансерне спостереження за хворими на ВІЛ/СНІД; діагностика, профілактика та лікування опортуністичних інфекцій, вірусних гепатитів та інфекцій, що передаються статевим шляхом хворим на ВІЛ/СНІД. Інна Андрійчук пояснила студентам, що необхідно робити задля захисту себе та інших від зараження ВІЛ/СНІДом; навела статистичні дані щодо ВІЛ- та СНІД-інфікованих по Україні, Волинській області та м. Луцьк. Вона наголосила на тому, що всі мають усвідомити небезпеку, яку несе СНІД, і зробити все можливе, щоб вберегти себе і своїх близьких від інфекції. Тому здоровий спосіб життя і чистота у взаєминах мають стати основним девізом людства та найголовнішими методами профілактики СНІДу.

Викладачі кафедри інженерної педагогіки, психології та українознавства Луцького НТУ виступили з ініціативою проведення партнерами із Сумського державного університету на базі кафедри дводенного семінару-тренінгу (листопад 2014 р.). Захід об'єднав науковців більше десяти вишів Волині, серед яких Ковельський промислово-економічний коледж Луцького НТУ, Любешівський технічний коледж Луцького НТУ, Технічний коледж Луцького НТУ, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, коледж технологій, бізнесу та права СНУ, Волинський інститут післядипломної освіти, Луцький педагогічний коледж, Луцький інститут розвитку людини університету «Україна».

Колективи університетів обмінювались досвідом, практичними навичками та теоретичними напрацюваннями щодо створення дружніх відносин ВНЗ до сім'ї. Особливо дискусійно протікали тренінгові заняття зі студентами. Молодь аналізувала гендерний аспект навчального процесу, проєктуючи кар'єрні можливості, соціальний простір на обставини особистісного плану, відносини в сім'ї. *Фото 4. Тренінг команди СумДУ зі студентами Луцького НТУ.*



Важливим завданням центру гендерної освіти Луцького НТУ є формування гендерної культури студентсько-викладацького простору. Донести й виховувати культуру паритетних відносин між різними статями покликані різноманітні заходи, що проводяться у вузі. Одна із таких акцій – «16 днів протидії гендерному насильству» – вже не перший рік проводиться і підтримується студентами і викладачами вузу. Особливістю цьогорічної акції, ініційованої Всеукраїнською мережею осередків гендерної освіти, було залучення студентів і викладачів до флешмобу «Я проти насильства». На факультетах та в академічних групах Луцького НТУ були проведені заходи, що пропагують ненасильницький світогляд. Щороку з 15 по 22 травня університет долучається до міжнародного руху, а віднедавна національного Тижня подружжя, що покликаний утверджувати цінності родини та шлюбу, зміцнювати авторитет інституту сім'ї. Про основи формування сімейних цінностей йшлося 20 травня 2014 р. на зустрічі студентів факультету бізнесу із представником міжнародного благодійного фонду «Молодь з місією». Студенти спілкувалися з гостями вузу – засновником та виконавчим директором міжнародної організації «Відновлення цілісності» (США) Уінном Томпсоном, директором організації «Відновлення цілісності» у ПАР Дейлом Марсбергом та викладачем Кемпусу Кай Альфа (США) Бреттом Мартіном.

Цьогорічний Тиждень подружжя був ініційований та проведений доценткою Лілією Потапюк і студентами груп ПНК-31 та ПНКС-11 у формі бесіди-диспуту «Секрети щасливої сім'ї» та тренінгу «Золоті закони партнерства в стосунках». Основне завдання заходів – поширення та утвердження сімейних цінностей в родині. У ході бесіди-диспуту студенти виявили надзвичайну активність і зацікавленість при обговоренні питань подружніх стосунків, пологів, перших днів нового життя та здоров'я малюків, культури подружніх взаємин, гендерної рівності у розподілі сімейних обов'язків. Учасники заходу визначили основні причини виникнення труднощів в шлюбних стосунках та вирішували, як потрібно будувати хороші та міцні відносини у шлюбі.

Серед проблем тренінгу «Золоті закони партнерства в стосунках» було передбачено вивчення таких питань, як цілісне бачення родини, зв'язок між її стабільністю та економічним зростанням, зниження рівня народжуваності, вплив праці на родинне життя, подружжя як засіб соціального розвитку та важливість особи батька.

Тренінг показав, що сім'я – це міцна основа суспільства, ключова рушійна сила і, доки наші сім'ї міцні – наша країна буде розвиватись і зміцнюватись. Учасники заходу вивели формулу ідеального чоловіка та дружини і дійшли висновку, що сім'я –



це найцінніше у житті. Це те місце, де можна бути коханими та спокійними, де можна знайти розуміння.

Бути людяними, чутливими до проблем дітей, людей з особливими потребами та поважати старість закликають учасники волонтерського руху «Твори добро», що діє при відділі культури і мистецтв Луцького НТУ з 2005 року. Упродовж десяти років студенти і викладачі-волонтери вузу відвідують та допомагають спеціальним дитячим закладам міста Луцька та області. Благодійна діяльність волонтерів не обмежується роботою з дітьми. Доброю й багаторічною традицією є відвідування мешканців геріатричного пансіонату, де перебувають люди похилого віку та інваліди. На святковій концерти, ігрові програми та подарунки завжди з нетерпінням чекають волонтерів і підопічні Волинського молодіжного центру дітей-інвалідів дитинства «Джерело життя». Волонтери беруть участь у багатьох благодійних акціях «Засвіти свою зірочку добра», «Серце до серця», «Миколай тебе не забуде», «Бандероль на фронт» та інші.

На власному прикладі здоровий спосіб життя, підтримку один одного як в спорті, так і в житті демонструють викладачі фізичної культури Луцького НТУ. Так, у березні 2015 р. відбувся міський фестиваль «Тато, мама, я – спортивна сім'я», організований міським центром фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх» спільно з управлінням освіти Луцької міської ради та Волинським обласним центром фізичного здоров'я населення. Учасниками фестивалю була сім'я викладача кафедри фізичного виховання Луцького НТУ Анатолія Хомича (мама – Олена, вчитель фізичної культури Луцької ЗОШ № 2, тато – Анатолій, викладач фізичного виховання Луцького національного технічного університету, син Михайло – школяр, учень Луцької ЗОШ №2), яка і стала абсолютним переможцем сімейних змагань, показавши найкращі результати як серед сімей міста, так і області.

Під час змагань на Всеукраїнському фестивалі «Мама, тато, я – спортивна сім'я», в якому брали участь 24 родини, що прибули з усіх регіонів України, родина Хомичів завоювала призові бронзові медалі.

*Фото 7. Сім'я Хомичів на Всеукраїнському фестивалі «Мама, тато, я – спортивна сім'я».*



Таким чином, діяльність центру гендерної освіти Луцького НТУ щодо формування гендерно чутливого простору ВНЗ та формування гендерної культури університету є вимогою часу, європейською практикою, свідченням впровадження інновацій та соціально відповідальної політики вузу, складовою корпоративної культури закладу та його іміджевої політики.

### **Використання методології позаформальної освіти у втіленні гендерних підходів в Харківському національному університеті радіоелектроніки**

**Тетяна Коробкіна  
Наталя Дашенкова**

*ХНУРЕ*

В світі, що змінюється, система освіти повинна відповідати викликам часу. Саме від зусиль з трансформації та вдосконалення системи освіти немалою мірою залежить, в якому суспільстві ми будемо жити, чи стане наше суспільство частиною цивілізації, заснованої на цінностях гуманізму і поваги до прав кожного, або так і залишиться в традиції зневаги до особистісної свободи й розвитку, сформованої

десятиліттями нашої історії. Значну роль в цьому процесі може відігравати гендерна освіта.

Врахування гендерного аспекту в нашому суспільстві ще не стало частиною культури, не ввійшло до неписаних норм людської взаємодії в різних сферах життя, залишаючись лише приписами, що існують виключно на папері. Через виховання фахівців та фахівчинь, які ознайомлені з гендерною проблематикою, навчені її врахуванню в професійній та суспільній діяльності та можуть відстоювати свої погляди, можна досягнути практичного втілення основних принципів поваги до прав та можливостей людини в нашій країні. При цьому треба звернути увагу, що гендерна освіта повинна торкнутися не лише тих, хто зв'язує своє життя з гуманітарними науками та практиками, й насамперед, майбутньої технічної інтелігенції, яка, за прогнозами, формуватиме в найближчий час обличчя нашого суспільства.

Входження гендерної складової в навчально-виховний процес в вишах має вирішити багато задач. Окрім очевидного завдання з інформування з питань гендерної рівності, гендерна освіта допомагає досягти більш глобальних та значущих цілей. Це формування світогляду, яке допомагає виховати толерантну, незалежну, відповідальну особистість, чутливу до врахування власних прав та прав іншої людини не лише в гендерному, а й в інших аспектах. Виховання гендерної чутливості може допомагати становленню особистості більш освіченої, незалежної, критичної. Нарешті, розкриття можливостей людини з врахуванням її гендерної ідентичності є шляхом до формування значно більш конкурентоспроможної на ринку праці, креативної, успішної особистості, здатної вдосконалюватися і розвиватися в умовах постійних змін та викликів сучасного життя.

Гендерна освіта є найбільш якісною, коли здійснюється не лише засобами традиційного формального навчання. Методологічно найкращим засобом вирішення задач гендерної освіти є система позаформальної освіти, яка орієнтована на практичне залучення учня/учениці, засвоєння знань та вмінь на основі власного досвіду, відсутність домінування вчителя (який є скоріш помічником, фасилітатором), активність та креативність особистості, вміння та готовність реалізовувати набуті знання та вміння.

Центр гендерної освіти, який був створений в Харківському національному університеті в 2012 році, здійснює свою діяльність саме в рамках позаформальної освіти. Через залучення широкого кола студентства, викладацької аудиторії, співробітників та співробітниць університету в низці заходів, організованих ЦГО ХНУРЕ, зроблені перші кроки на шляху до втілення в життя концепції гендерночутливого освітнього простору. Опора на особистісний досвід дозволяє створювати підґрунтя для усвідомлення гендерних проблем та актуалізації пошуку шляхів їх розрішення. Інструментами досягнення цієї мети в нашому виші є різноманітні дискусійні круглі столи, інтерактивні семінари, вікторини тощо. Прикладом успішного застосування методів позаформальної гендерної освіти є робота студенток та студентів над створенням мультимедійних продуктів (фото, плакати, графіка, демонстраційні ролики та мініфільми тощо) для участі в антидискримінаційних акціях та творчих конкурсах з гендерної проблематики. Звертаючись до знань, набутих в формальному навчанні за спеціальністю (технічній в нашому виші), молодь через дію, використовуючи власні творчі здібності, здобуває інформацію та розуміння сутності гендерних проблем, навчається критично мислити, засвоює антидискримінаційну оптику. Таку саму функцію (просвіта через залучення) для викладацької аудиторії та певного кола співробітників/співробітниць виконував гендерний аудит, який був здійснений зусиллями центру гендерної освіти, соціально-

психологічної служби, волонтерського загону, співробітників та співробітниць профкому.

Впровадження гендерних підходів є вкрай важливим та актуальним завданням. Використання методології позаформальної освіти дозволяє зробити вирішення цих завдань більш усвідомленим, орієнтованим на особистість, й тому, більш ефективним.

### **Непрацюючих матерів не буває**

**Олена Конопльова**, *практичний психолог  
навчально-наукової психологічної  
служби ХНУ ім В.Н. Каразіна.*

**- Ти бачиш ховраха?**

**- Ні.**

**- Я також не бачу. Але він є.**

*(Вже як прислів'я)*

Непрацюючих матерів не буває. Чи насправді? Одразу можна навести купу прикладів з життя матерів, що ледве не з першого дня після пологів приступили або повернулися до роботи. Ставлення до цього в українському суспільстві доволі різноманітне: вихід матері маленької дитини до роботи є «не зовсім нормальним», викликає багато питань і підозр. Тому що «норма гарної матері» - бути з дитиною, присвятити увесь свій час догляду та вихованню.

Але все більшого обігу набирає повага до власного вибору жінки: чи працювати їй, чи пригальмувати із роботою та віддати себе на декілька років дитині. Повага повагою, але вона не тягне за собою автоматичного прийняття батьком частини обов'язків на себе.

Марина, тестувальниця програмного забезпечення у великій ІТ-компанії розповідає: «Коли ми обговорювали з чоловіком можливість мого виходу на роботу на неповний робочий день (дитині було 3 місяці), він дуже спокійно та уважно мене вислухав. Погодився та підтримав мій вибір. Але наступний крок – це вирішити, хто візьме на себе обов'язки з догляду за дитиною, доки я буду на роботі. І тут він став непохитним: він не може. У нього своя робота». Річ не була у грошах: він теж працює в ІТ, і сімейний бюджет залишився б на тому ж рівні. То чому ж тоді відповідь була категоричною?»

Тут треба зупинитись та поміркувати над тим, а що саме таке робота? Бо робота у нашому уявленні – це, перш за все, те, за що платяться гроші. Це праця, що спрямована зовні, її бачать або потребують інші люди. За неї можна отримати оцінку, відгук, зворотній зв'язок.

Чи відповідає цим критеріям догляд за маленькою дитиною? Чи можна назвати його роботою у повсякденному сенсі? Як бачимо – ні. А чого не бачимо – того не існує.

І мені неодноразово доводилось чути скарги молодих мам: «Я ледве тримаюся на ногах, я виснажена фізично та психічно доглядом за малюком, але, коли я прошу допомоги, чую: «А що ти, власне, такого робиш, що так втомилася»? Цю втому більшість оточуючих знецінюють, кажучи: «Ти ж бо цілий день сидиш вдома та можеш відпочивати!»! Або: «Усі хатні справи робить побутова техніка». А також: «Спілкування із дитиною повинно приносити тобі тільки радість. А якщо не приносить, то ти ненормальна».

Жодна професія не потребує від жінки стільки знань та умінь виконувати безліч різноспрямованих функцій, як материнство. Мама є прибиральницею, кухаркою, лікарем, нянею, вихователькою, педагогом та багато іншого. І все це треба зробити якнайкраще. Бо шансу виправити помилку може не бути.

Ці справи ніколи не закінчуються. Мама працює мамою двадцять чотири години на добу: як морально, так і фізично. Багато хто з мам знайомий з думкою: «Чи закінчиться це коли-небудь»? Моя свекруха пригадувала, як, стоячи біля вікна, дивилася на людей та міркувала: «Невже вони виростають? Невже це не назавжди»? Цьому додає стресу відсутність можливості планувати та розпоряджатися своїм часом: уся діяльність прив'язана до режиму дитини, який є непостійним, та мало співвідноситься із режимом оточуючих. Неймовірну відповідальність, яку безперервно відчуває жінка, яка стала матір'ю, не можна порівняти ані з якою роботою: навіть у найважчій професії чи посаді є вихідні та відпустки; є хоча б теоретична можливість сказати: «Стоп. Я більше не можу. Не хочу. Або хочу інакше». У мами ж нема можливості звільнитися.

У цей же час звучується коло спілкування молоді матері: ні всі друзі готові з легкістю витримувати плач дитини і те, що мама постійно на неї відволікається. Їм можуть бути взагалі нецікаві теми, якими вона зараз захоплена. Її світ змінився, друзі залишились у старому. Вона опиняється у своєрідній ізоляції. Співрозмовниками стають такі ж самі мами на дитячому майданчику. До цього додається виключання з звичного соціуму, професійних інтересів та фінансова залежність.

Невидима робота. Точніше, робота, яку не хочуть бачити. Бо якщо побачити, то потрібно буде визнати за рівну тій, що роблять на «справжній роботі». Визнати, що це - безкоштовна праця.

## **ГЕНДЕРНОЧУТЛИВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ: ВІД САДОЧКА ДО ВИШУ**

**О.А. Малахова**  
*ХНПУ імені Г.С.Сковороди*

Гендерний центр Харківського національного педагогічного університету імені Г.С.Сковороди був створений 11 листопада 2011 року як окремий загальноуніверситетський підрозділ (на громадських засадах). Закономірно, що основне поле його діяльності зосереджується на впровадженні гендерного компоненту в освіту – через імплементацію гендерних курсів і тем, розпрацювання гендерночутливих освітніх технологій, впровадження гендерночутливої мови, наукові дослідження, експериментальну діяльність, виховні заходи. Гендерний центр ХНПУ Г.С. Сковороди брав активну участь у розробці ідеї, заснуванні та розвитку Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти у ВНЗ, а протягом 2014-2015 – у створенні та подальшій діяльності робочої групи з питань політики гендерної рівності та протидії дискримінації у сфері освіти Міністерства освіти і науки України (наказ МОНУ № 413 від 03.07.2015 р.).

Різноманітні практики, використані в роботі Гендерного центру, можуть бути успішно застосовані і в інших закладах освіти.

**Гендерночутлива мова.** Оскільки мова відображає сьогоденний реальний світ – патріархатне суспільство, то вона як система відповідно також є андроцентричною, адже мова і мислення взаємозумовлені: об'єктивна реальність відбивається в концептуальній картині світу, а потім вербалізується у мові, і навпаки – поняття і

уявлення про світ формуються через сприйняття певних мовних одиниць. І саме гендерночутлива мова є тим універсальним інструментом, який варто передусім використовувати для деконструкції дискурсивних влад і стереотипів патріархатного світоустрою і нерівності.

У межах курсу «Гендерна лінгвістика», який викладається в межах бакалаврської програми для спеціалізації «Редагування освітніх видань» на українському мовно-літературному факультеті імені Г.Ф. Квітки-Основ'яненка, студентство знайомиться з поняттям «гендер» і контекстом його входження в гуманітарні науки, простежує формування гендерних досліджень на основі феміністських у різних культурах, опановує методику гендерного аспекту аналізу в лінгвістиці і здійснює власні наукові розвідки з актуальних питань гендерної лінгвістики, включно з організацією і проведенням гендерних експериментальних досліджень і лінгвістичної гендерної експертизи текстів різного типу, презентує власні проекти з гендерної тематики.

До наукових досліджень з окресленої тематики долучаються і студентки інших філологічних спеціалізацій, зокрема успішно завершені й захищені роботи «Вербалізація виховних та морально-етичних настанов у тетралогії Всеволода Нестайка «Лісова школа» (гендерний аспект) (М. Коростіль, 2011), «Вербалізація гендерних стереотипів у романі О. Ільченка «Козацькому роду нема переводу, або ж Мамай і чужа молодиця» (Л. Котко, 2011), «Образ жінки у творах О. Кобилянської» (С. Чуйко, 2012), «Звертання до чоловіків у сучасних україномовних піснях» (Л. Лисиця, 2012), «Явище андроцентризму в сучасних текстах наукового й публіцистичного стилів» (М. Коваленко, 2013), «Мовна асиметрія у лексико-семантичній групі «Особи чоловічої і жіночої статі» (на матеріалі «Словника української мови» в 11 т.) (В. Літвінова, 2013), «Концепт «фемінність» у мові творів Г.Ф. Квітки-Основ'яненка» (О. Мітла, 2014), «Концепт «маскулінність» у мові творів Т. Шевченка (на матеріалі програмових творів з української літератури 5-9 кл.)» (К. Гаврилюк, 2014), «Несексистська мова як інструмент формування гендерночутливого освітнього простору» (І. Мінковська, 2015). Остання робота посіла перше місце на IX регіональному науковому конкурсі молодих вчених «Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір» і була особливо відзначена міжнародними експертами.

Продуктивною і плідною є співпраця з першим і єдиним в Україні та Східній Європі гендерним музеєм – *Музеєм історії жіноцтва, історії жіночого та гендерного руху*: студентство й викладацтво мають можливість користуватися бібліотекою (понад 400 примірників друкованих видань з гендерної тематики), відеотекою, презентаційними ресурсами, до навчального процесу залучаються експонати музею (до 400 одиниць), з кількох тем відбуваються «виїзні» заняття на базі експозицій Музею історії жіноцтва, історії жіночого та гендерного руху і Харківського літературного музею; у свою чергу найбільш вдалі студентські проекти стають експонатами музею. Так, силами волонтеріату Гендерного центру були зібрані матеріали для *експозиції «Жінки в освіті»*.

**Кафедра гендерночутливих технологій в освіті.** У рамках проекту ХНПУ імені Г.С. Сковороди «Університетська кафедри в школі» створена *кафедра гендерночутливих технологій в освіті* на базі Лозівського навчально-виховного комплексу № 10 «загальноосвітній навчальний заклад – дошкільний навчальний заклад» Лозівської міської ради Харківської обл.

Університетські кафедри в школі – структурні підрозділи, які є єдиною ланкою між вищим та загальноосвітніми навчальними закладами і діють на засадах самоуправління. Члени/-кині кафедри – викладацтво вищих навчальних закладів й учительство шкіл, очолюють такі кафедри професори/-ки та доценти/-ки університету.

Така співпраця дає змогу продуктивно імплементувати, зокрема, напрями діяльності Гендерного центру в загальноосвітніх закладах, що входять до складу навчально-наукового педагогічного комплексу університету.

Згаданий освітній заклад також серед інших бере участь в *експериментальній роботі регіонального рівня за темою «Науково-методичні засади впровадження гендерних підходів в систему роботи навчальних закладів»* на 2014 – 2018 роки (наказ Департаменту науки і освіти Харківської обласної державної адміністрації № 449 від 29.10.2014). *Напрями роботи:* впровадження гендерно чутливих технологій в навчально-виховний процес, гендерна культура учасників навчально-виховного процесу в умовах неперервної освіти «ДНЗ – ЗНЗ», шляхи й форми подолання гендерних стереотипів та запровадження питань гендерної обізнаності й гендерної чутливості в освітні програми України, інформаційні матеріали для підвищення обізнаності з гендерних питань. *Форми роботи:* розробка гендерночутливих програм для факультативів та гуртків, розробка й проведення спеціальних тренінгів із запровадження гендерних знань та гендерної чутливості у систему педагогічної освіти, підготовка тренерів/-ок, конференції, розширені засідання, волонтерська діяльність.

**Гендерний аудит.** Іще одним плідним напрямом діяльності стала партнерська участь Гендерного центру у проекті «Гендерний мейнстрімінг у вищих навчальних закладах України» за підтримки Фонду локальних ініціатив посольства Фінляндії в Україні. За методикою гендерного аудиту, розробленою командою Сумського державного університету у співпраці з Всеукраїнською мережею осередків гендерної освіти у ВНЗ та в партнерстві з Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні, був здійснений гендерний аудит українського мовно-літературного факультету імені Г.Ф. Квітки-Основ'яненка. На основі отриманого досвіду у партнерстві з Гендерним інформаційно-аналітичним центром «КРОНА» розробляється методика гендерного аудиту для дошкільних та загальноосвітніх закладів – з урахуванням аналізу простору, навчально-методичної бази, педагогічних практик. Розробка та впровадження рекомендацій гендерного аудиту надасть можливість розбудови *гендерночутливого освітнього простору*.

**Просвітницькі заходи.** Тривалий час основна увага в діяльності Гендерного центру ХНПУ імені Г.С. Сковороди (як одного з перших у Всеукраїнській мережі осередків гендерної освіти у ВНЗ) зосереджувалася на інституалізаційному компоненті – вивченні й вдосконаленні наукової бази, розробці підґрунтя, нормативних документів та інституалізаційних механізмів (як на місцевому, так і на всеукраїнському рівні) впровадження гендерного компоненту в систему освіти, без чого будь-яка інша діяльність гендерних центрів часто натрапляла на нерозуміння, стереотипи та упереджене ставлення. Проте просвітницькі заходи для студентства й викладацтва також мають не менше значення.

Традиційно Гендерний центр разом із іншими осередками гендерної освіти щороку долучається до *Всеукраїнської акції «16 днів проти насилля»*, шукаючи щораз нові форми. У флеш-мобі «Я проти насильства» (за підтримки Міжнародного жіночого правозахисного центру «Ла Страда-Україна») учасники й учасниці виконували спеціально розроблені рухи, яки символізували насилля і захист від нього



та піднімали емблему кампанії – зображення долоні у поєднанні із знаком «стоп», що символізувало протидію насильству. Також використовуються бесіди, коротка пам'ятка розроблена для кураторів/-ок, студентство й волонтеріат Гендерного центру залучаються до акцій інших центрів і організацій у межах кампанії.



Плідною у плані занурення в гендерну проблематику та деконструкції гендерних стереотипів була розробка й реалізація *тематичної трамвайної екскурсії «Харків – місто рівних можливостей»*. Особливість її полягала в тому, що відвідувачам і відвідувачкам по туристичному трамвайному маршруту міста замість традиційної «культурно-архітектурної» пропонувалася інформація про видатних жінок, які жили й працювали в Харкові, із коментарями про рівні права жінок і чоловіків та можливості їх реалізувати. Під час розробки наповнення екскурсії уся команда проекту значно розширила свої знання з теми. Окремим просвітницьким заходом, що сприяв подоланню стереотипів, також стало урочисте відкриття екскурсії на початковій трамвайній зупинці маршруту, яке особисто провів ректор ХНПУ імені Г.С. Сковороди академік І.Ф. Прокопенко.

Зацікавленість завжди викликають заходи до 8 Березня, адже значна кількість упереджень та стереотипів пов'язана з цим днем. У рамках *міжвузівських студентських вікторин «Що ми знаємо про 8 Березня?»* та *інформаційно-просвітницького заходу «Уся правда про 8 Березня»*, побудованих на фактах та експозиціях Музею історії жіноцтва, історії жіночого та гендерного руху, студентство й викладацтво багато дискутують та зрештою замислюються над необхідністю переосмислення багатьох переконань, сформованих гендерними стереотипами.

Акціями, що привертають увагу до гендерних проблем, є фотокампанії, відеотрансляції тематичних роликів, секції на науково-практичних конференціях чи окремі тематичні



конференції (як от I Міжнародна науково-практична конференція студентства й наукової молоді «Гендер-PRO»), тренінги й дискусії.

Основними перспективними напрямками своєї діяльності колектив Гендерного центру ХНПУ імені Г.С. Сковороди вбачає посилення інституціонального механізму впровадження гендерного компоненту в освіту, розпрацювання шляхів і методик формування гендерночутливого освітнього простору та застосування гендерночутливої мови.

З усіх питань можна звертатися за адресою [gc.khnpu@gmail.com](mailto:gc.khnpu@gmail.com).



## Висновки

Проведений аналіз досвіду роботи Сумського державного університету над впровадженням ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» в рамках реалізації проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» дозволяє дійти висновку не лише щодо актуальності роботи у цьому напрямку, а й щодо необхідності узагальнення існуючого позитивного досвіду українських університетів по просуванню гендерної політики.

Запропоновані у посібнику підходи до систематизації цієї діяльності дозволили вичленити базові компоненти гендерної політики університетів, які відображають, з нашої точки зору, її багатогранність та багаторівневність, а також необхідність як систематизації, так і гнучкості у впровадженні окремих складових. Ми вважаємо, що нинішній етап розвитку системи вищої освіти характеризується унікальними можливостями реалізувати гендерний підхід як особливий напрямок у дослідженнях та практиках, орієнтований на формування та утвердження політики рівних можливостей в усі сфери життя університету. Цьому сприяють тенденції автономізації університетів, вже накопичений величезний досвід та зростаюча суспільна потреба. Велику роль відіграють також і рівень усвідомлення даної проблематики, власної відповідальності за формування цієї складової викладачами та керівництвом ВНЗ. Тому цілком зрозумілою є ситуація, коли сьогодні університет реалізує лише один або декілька напрямів роботи, які вважає на даному етапі найбільш актуальними та досяжними. Тоді як необхідними є більш системні кроки, які охоплювали б формування стратегії, структурні зміни, комунікації, дослідницьку, методичну, просвітницьку роботу.

Не виникає жодних сумнівів у тому, що українські університети здатні сьогодні забезпечити системні кроки щодо реалізації гендерної політики. Адже саме для університетів сьогодні характерними є:

- потужний науковий та експертний потенціал з високим рівнем соціальної відповідальності;
- інституційні передумови, перш за все гнучкі та різноманітні структури, здатні до сприйняття інновацій;
- доступні і ефективні комунікації, насичений і вільний від гендерної дискримінації інформаційний простір;
- стійкі демократичні традиції і високий рівень автономності;
- відсутність різких гендерних диспропорцій у студентському та викладацькому середовищі;
- відкритість університетської спільноти до нових знань і підходів, що дозволяє протистояти поширенню гендерних стереотипів.

І актуальними сьогодні є перш за все практичні кроки по реалізації цього потенціалу. Адже саме на рівні конкретного університету базові положення гендерної педагогіки втілюються у конкретні методики підготовки вчителя, здатного донести основи гендерних знань до кожного учня, а теоретичні розробки з гендерного бюджетування перетворюються у базові знання і навички кожного майбутнього економіста, архітектора чи транспортника. Це ж стосується і підготовки журналістів, екологів, рекламистів чи менеджерів, юристів чи інженерів. Важливими є і глибокі гендерні знання самих викладачів, і їх педагогічна майстерність, що дозволяє передати ці знання студентам, і атмосфера повсякденного спілкування, вільна від гендерних упереджень та стереотипів, і високий рівень вимогливості по відношенню до студентів як майбутніх фахівців.

Таким чином, мова йде про розвиток наукових досліджень у їх тісному зв'язку з практикою та повсякденною діяльністю університетів, які стають зразком і джерелом інновацій та гендерночутливих практик, що згодом поширюються на все суспільство.

Більше того, впровадження зазначених кроків гарантує підвищення гендерної обізнаності викладацького та менеджерського складу університету, що дозволить реалізувати і основну місію університету – навчити студентів розуміти та бачити гендерні відмінності, застосовувати гендерні підходи, основи гендерного аналізу у майбутній професійній діяльності, у сімейних стосунках, спілкуванні, у колективі. Фактично це нова якість випускника університету чи коледжу: випускника, що вимагатиме відповідного до себе відношення і поваги його гендерних особливостей, і демонструватиме таку ж повагу та підтримку по відношенню до своїх підлеглих, створюючи умови для їх самореалізації, незалежно від статі. У свою чергу, формування у молодого покоління таких необхідних навичок і компетенцій дозволить суттєво покращити ситуацію на ринку праці через активне використання потенціалу жінок, залучення їх до нових професійних секторів, підприємницької діяльності, дозволить зменшити негативне демографічне навантаження і оптимізувати систему соціальних послуг.

До таких висновків авторки підійшли на основі аналізу результатів впровадження ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» у Сумському державному університеті та узагальнення досвіду роботи інших українських університетів – членів Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти.

Розроблена в рамках проекту «Рівні можливості для здобуття професії молодими матерями-студентками у ВНЗ» модель ініціативи дружності до сім'ї дійсно відображає існуючі вже сьогодні у багатьох університетах форми роботи та підходи і може розглядатись як дієвий напрям реалізації гендерної політики. Але лише за умови послідовної і системної роботи по реалізації ініціативи.

По-перше, досвід реалізації аналогічних ініціатив у країнах Європи підтверджує актуальність створення гендерночутливих послуг та надання можливостей для реалізації жінками своїх прав. Особливий акцент при цьому робиться на важливість підтримки жінки в період материнства. І перелік таких послуг має бути розширений та адаптований відповідно до потреб та очікувань сімей, що дозволить краще поєднувати роботу і сімейне життя, особливо для сімей, що виховують дітей [13]. Так, фахівці зазначають суттєві ризики для економіки, що виникають через відсутність або недостатню кількість дитячих дошкільних установ і гендерночутливої політики по всій Європі. Адже 23% жінок, що мають молодшу дитину до трьох років і 18% жінок, що мають молодшу дитину від 3 років до обов'язкового шкільного віку, працюють неповний робочий день або не працюють взагалі. Сьогодні жінки складають майже 60 % випускників університетів Європейського Союзу, але на їх частку припадає менше 33 % вчених та інженерів по всій Європі. В той самий час жінки представляють майже 80% із загальної чисельності робочої сили у сфері охорони здоров'я, освіти і сектора добробуту.

По-друге, в Україні до цього часу спостерігаються лише поодинокі приклади створення можливостей для збалансованого поєднання жінкою материнства з навчанням у ВНЗ, хоча інтерес до втілення дружніх щодо сім'ї ініціатив на теренах університетів України має тенденцію до зростання. Беручи до уваги відсутність державної політики збалансованого поєднання професійного та сімейного життя, існуючий рівень готовності університетів України до втілення дружніх до сім'ї підходів та актуальність проблеми покращення становища жінок, вважаємо за необхідне надалі поширювати дружні до матері-студентки підходи із залученням якомога більшої кількості акторів.

По-третє, реалізація складових ініціативи «Університет, дружній до сім'ї» дозволяє сформувати в університеті необхідні комунікації і надати роботі по впровадженню гендерної політики системного характеру.

Насправді в українських університетах існує надзвичайне різноманіття можливостей для впровадження дружніх до сім'ї підходів. Більше того, вже сьогодні (як показала практика проведення тренінгів в областях і спілкування з колегами) реалізується багато цікавих ініціатив і форм роботи. Проте навіть в рамках одного навчального закладу студенти не володіють необхідною інформацією, а співробітники не завжди знають про реальні проблеми і потреби студентів. Тому актуальним завданням є забезпечення ефективного інформування та комунікацій, надання їм системного характеру. Проведені командою проекту семінари, тренінги, зустрічі, обмін досвідом вирішення конкретних питань стали суттєвим кроком в налагодженні таких комунікацій не лише на рівні окремих університетів, але й між університетами на рівні окремих міст та областей, між університетами та органами самоврядування та громадськими організаціями, що працюють у царині гендерної проблематики. Все це дозволяє сьогодні розцінювати проведену командою проекту роботу по поширенню ініціативи не лише як реальний шлях створення додаткових можливостей для матерів-студенток, але й як певний вклад у розвиток гендерної політики університетів.

Звичайно ж, оцінку цього вкладу хотілось би отримати як від колег, так і від безпосередніх користувачів послуг – молодих мам-студенток та інших членів університетської спільноти. В той же час робота над проектом ствердила нас у необхідності активізувати роботу про просуванню гендерних знань та підходів. Важливо зосередити наукову роботу не лише навколо педагогічних аспектів гендерних відносин, але й розширити перелік прикладної проблематики, орієнтованої на особливості саме системи вищої освіти. У цьому контексті актуальним є використання можливостей гендерного аудиту, на основі результатів якого можна було б прийняти виважені рішення та вдосконалити наявну нормативну базу як внутрішньо університетського, так і загальнодержавного рівня.

Кроки Сумського державного університету щодо формування 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. В той же час ми не можемо сьогодні поки що говорити про відчутну підтримку такої політики з боку Міністерства освіти і науки України. Така підтримка (навіть мінімальна, на рівні рекомендацій) була б сьогодні надзвичайно корисною і дала б відчутний поштовх у реалізації ініціатив і інших університетів. Тим більше, що всі кроки та ініціативи, про які йшлося у посібнику, повністю відповідають принципам Державної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року, зокрема положенням її восьмого розділу, що окреслює роботу із запровадження гендерного підходу у систему освіти.

Сьогодні вкрай бажаними для активізації роботи по впровадженню гендерної політики були б рекомендації стосовно закріплення цієї складової на рівні університетів за кимось із проректорів (можливо – позиція радника ректора з гендерних питань), рекомендації щодо створення кімнати для тимчасового перебування дітей, доцільності посади соціального педагога чи включення до гендерної складової до програм підвищення кваліфікації тощо. Зрозуміло, що такі рішення сьогодні університет може прийняти і самостійно. Проте зазначені вище традиції і певна схильність університетського керівництва орієнтуватись на вказівки згори підводить до

висновку, що саме такі рекомендації (або навіть накази) могли б забезпечити необхідний рівень визнання проблематики, статусність, комунікації.

Узагальнення досвіду роботи гендерних осередків дозволяє ствердитись у висновку, що не лише через включення гендерних курсів у навчальні плани підготовки фахівців та участь студентів і студенток у різноманітних заходах в рамках виховної роботи, а насамперед через впровадження конкретних кроків по створенню сприятливих умов для кожного члена колективу з врахуванням його гендерних особливостей університетська спільнота і адміністрація ВНЗ мають змогу вирішити низку наукових, педагогічних, організаційних завдань, а також позбутись хибних стереотипів. При цьому подальша імплементація гендерночутливих підходів у діяльність ВНЗ дозволить адміністрації університетів розв'язати проблему збереження кадрового потенціалу і сформуванню сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі, а також підвищити рівень зацікавленості абітурієнтів у вступі саме до такого вищого навчального закладу.

Не претендуючи на повноту аналізу всіх аспектів впровадження гендерної політики українських університетів, команда проекту вважає, що наявний інноваційний досвід як Сумського державного університету, так і університетів-партнерів, зокрема щодо реалізації дружніх до сім'ї підходів, заслуговує подальшого вивчення, а також підтримки з боку Міністерства освіти і науки України, Національної Академії педагогічних наук, Міністерства соціальної політики України та розповсюдження серед вищих навчальних закладів України. Цей досвід робить університет і його випускників більш успішними, економіку – більш ефективною, і все суспільство – більш стабільним і гендерночутливим.

## Література

1. 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](http://leleka.sumdu.edu.ua/images/docs/_new%203.pdf)
2. 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](http://csr-ukraine.org/userfiles/file/5_Work-life%20balance.pdf).
3. Впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України: досвід та кращі практики Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ / 2012 – 2014 роки / Укладачки: Дрожжина Т. В., Ісаєва Т. А., Світайло Н. Д. - К., 2014. - 30 с.
4. 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>
5. Панок В.Г., Острова В.Д. Психологічна служба вищого навчального закладу (організаційно–методичні аспекти). – К. : «Освіта України», 2010. – 230с.
6. Стратегічні пріоритети молодіжної політики: освіта, зайнятість, житло: щоріч. доп. Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2013 року) /Електронний ресурс. – Режим доступу до джерела: [http://dsmsu.gov.ua/media/2015/01/15/11/Dopovid\\_molod\\_zh\\_pidsumkamy\\_2013\\_all\\_.pdf](http://dsmsu.gov.ua/media/2015/01/15/11/Dopovid_molod_zh_pidsumkamy_2013_all_.pdf)
7. Сумський державний університет. Офіційний сайт: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://sumdu.edu.ua/ukr/news/>
8. 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>
9. 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.
10. У Верховній Раді з'явиться дитяча кімната [Електронний ресурс]. – Режим доступу до джерела: <http://www.5.ua/polityka/U-Verkhovnii-Radi-ziavytsia-dytiacha-kimnata-94466.html>
11. Університет, дружній до сім'ї. Офіційний сайт: [Електронний ресурс] – Режим доступу до джерела: <http://leleka.sumdu.edu.ua/uk>
12. 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>
13. European Reconciliation package 2014: Year of Reconciling Work and Family life in Europe [Електронний ресурс] – Режим доступу до джерела: [http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP\\_COFACE\\_2015\\_web.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf)
14. 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.

## Додатки

Додаток А.

### Вищі навчальні заклади України, які взяли участь у тренінгах проекту:

1. Буковинський державний медичний університет
2. Буковинський державний фінансово-економічний університет
3. Вінницький національний технічний університет
4. Вінницький торгівельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету
5. Вінницький національний аграрний університет
6. Волинський інститут післядипломної освіти
7. Глухівський національний педагогічний університет ім. О. Довженка
8. Дніпропетровська державна фінансова академія
9. Дніпропетровський державний інститут фізичної культури і спорту
10. Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім.акад. В.Лазаряна
11. Дніпропетровський державний аграрний університет
12. Дніпропетровський національний університет ім. О.Гончара
13. Державний заклад «Дніпропетровська медична академія»
14. Донецький національний університет (м. Вінниця)
15. Житомирський державний університет ім. Івана Франка
16. Житомирський національний агроекологічний університет
17. Житомирський державний технологічний університет
18. Житомирський базовий фармацевтичний коледж ім. Г.С.Протасевича
19. Житомирський кооперативний коледж бізнесу і права,
20. Житомирський агротехнічний коледж
21. Житомирський автомобільно - дорожний коледж НТУ
22. КВНЗ «Новоград-Волинський медичний коледж»
23. Житомирський інститут медсестринства
24. Центр професійно-технічної освіти м.Житомира
25. Запорізький національний університет
26. Івано-Франківський національний технічний університету нафти і газу
27. Карпатський університет ім. А. Волошина
28. Кіровоградський державний педагогічний університет ім. В.Винниченка
29. Кіровоградський інститут комерції
30. Кіровоградський кооперативний коледж економіки і права ім. М.П.Сая
31. Класичний приватний університет (Запоріжжя)
32. Ковельський промислово-економічний коледж Луцького НТУ
33. Коледж технологій бізнесу та права СНУ
34. Конотопський інститут Сумського державного університету
35. Криворізький педагогічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»
36. Київський національний університет ім. Т.Г.Шевченка
37. Національний педагогічний університеті м. М.П.Драгоманова
38. Київський національний економічний університет
39. Луцький інститут розвитку людини університету «Україна»
40. Луцький національний технічний університет
41. Луцький педагогічний коледж

42. Любешівський технічний коледж Луцького НТУ
43. Львівський національний університет ім. Івана Франка
44. Львівський інститут банківської справи
45. Львівський інститут менеджменту
46. Національний університет «Львівська політехніка»
47. Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
48. Львівський державний університет фізичної культури
49. Український католицький університет
50. Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука
51. Миколаївський національний університет ім В.О.Сухомлинського
52. Миколаївський національний аграрний університет
53. Миколаївська філія Київського національного університету культури та мистецтв
54. Миколаївський національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
55. Миколаївська філія Одеської юридичної академії
56. Мукачівський державний університет
57. Національний університет водного господарства та природокористування(Рівне)
58. Переяслав-Хмельницький педагогічний університет ім. Г.Сковороди
59. Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника
60. Університет економіки і права «КРОК»
61. Полтавська державна аграрна академія
62. Українська медична стоматологічна академія
63. Полтавський університет економіки і торгівлі
64. Аграрно-економічний коледж ПДАА
65. Аграрний коледж управління і права ПДАА
66. Національний університет харчових технологій
67. Національний університет «Одеська юридична академія»
68. Одеський національний університет ім. І.І.Мечнікова
69. Ніжинський державний педагогічний університет імені Миколи Гоголя,
70. Прилуцький гуманітарно-педагогічний коледж ім. І.Я.Франка,
71. Рівненський державний базовий медичний коледж
72. Рівненський державний гуманітарний університет
73. Рівненський інститут Київського університету права НАНУ
74. Сумський машинобудівний коледж
75. Сумський національний аграрний університет
76. Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка
77. Українська академія банківської справи НБУ (м.Суми)
78. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
79. Тернопільський державний медичний університет імені І.Я.Горбачевського
80. Тернопільський національний економічний університет
81. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка
82. Тернопільський обласний комунальний інститут післядипломної педагогічної освіти
83. Тернопільський національний технічний університет імені І.Пулюя
84. Технічний коледж Луцького НТУ
85. Ужгородський національний університет

86. Ужгородське державне музичне училище ім. Д. Є.Задора
87. КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія»,
88. Харківський національний технічний університет сільського господарства ім. П.Василенка
89. Харківський національний університет радіоелектроніки
90. Харківський національний університет ім. В.Н.Каразіна
91. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
92. Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого
93. Українська інженерно-педагогічна академія
94. Харківська Національна академія державного управління при Президентові України
95. Харківський національний університет міського господарства ім. О.М.Бекетова
96. Херсонський національний технічний університет
97. Херсонський державний університет
98. Херсонська державна морська академія
99. Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
100. Хмельницький національний університет
101. Хмельницький університет управління та права
102. Хмельницький економічний університет
103. Хмельницький фінансово-економічний коледж
104. Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
105. Хмельницький національний університет
106. Хмельницький університет управління та права
107. Хмельницький економічний університет
108. Хмельницький фінансово-економічний коледж
109. Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
110. Черкаський медичний коледж
111. Черкаський комерційний технікум
112. Чернігівський національний педагогічний університет ім. Т.Г.Шевченка
113. Чернігівський національний технологічний університет
114. Чернігівський інститут ім. Героїв Крут Міжрегіональної академії управління персоналом
115. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
116. Чернівецький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету
117. Чорноморський державний університет імені Петра Могили



**Тренінг «Втілення дружніх до сім'ї підходів, або баланс між роботою і життям»  
(гендерночутлива ініціатива на робочому місці)**

**Завдання:**

- ознайомлення з кращими українськими та закордонними практиками зі втілення дружніх до сім'ї підходів, ініціатив зі збалансованого поєднання професійного та сімейного/особистого життя;
- опрацювання актуальності даного питання з усвідомленням впливу бездіяльності у подоланні конфлікту між професійними та сімейними обов'язками;
- розвиток розуміння політики дружності до сім'ї, балансу між роботою і життям;
- переосмислення поширених міфів, стереотипів і помилок стосовно поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- розробка плану дій зі втілення конкретних підходів дружності до сім'ї/балансу між роботою і життям в умовах конкретної організації.

**Обґрунтування необхідності тренінгу для організації:**

Набуті на тренінгу знання та навички дозволять:

- створити в організації умови, за яких кожна особа (з членства організації та клієнтів) здатна повноцінно реалізувати власний професійний та особистісний потенціал,
- сформулювати позицію лояльності з боку членства організації та клієнтів до керівництва та в цілому до організації,
- згуртувати та зміцнити організацію, підвищити ефективність роботи організації, підвищити якість надаваних організацією послуг.

**Опис програми тренінгу з коротким описанням тренінгових блоків та зазначенням методів:**

- Розширення знань та уявлень про організацію, дружню до сім'ї / організацію, де забезпечується збалансоване поєднання професійного та сімейного/особистого життя. **Методи:** презентація, ситуативні завдання, робота у малих групах, групова робота.
- Формування компетентності з питань впровадження політики дружності до сім'ї / збалансованого поєднання професійного та сімейного/особистого життя. **Методи:** презентація, індивідуальна робота, робота у малих групах.
- Аналіз та відпрацювання ефективних методів роботи з впровадження політики дружності до сім'ї / збалансованого поєднання професійного та сімейного/особистого життя. **Методи:** презентація, робота у малих групах.

**Тривалість тренінгу:** 2 дні

**Цільова аудиторія:** представництво організацій громадянського суспільства та будь-які зацікавлені особи.

**Постачальники послуг:** тренери та тренерки Сумського державного університету та громадської організації «Центр громадських ініціатив «Інтелект Сумщини».

**Контактна особа:** Юлія Савельєва, [uliana75@ukr.net](mailto:uliana75@ukr.net)

Види послуг: Коучінг      Область: Суми

Гендерні питання; Організаційна культура та лідерство; Інформаційний супровід

Представництво організацій громадянського суспільства та будь-які зацікавлені особи.

<http://cd-platform.org/otrimati-poslugi/poslugi/item/treninh-vtilennia-druzhnikh-do-sim-i-pidkhodiv-abo-balans-mizh-robotoiu-i-zhyttiam-hendernochutlyva-initsiatyva-na-robochomu-mistsi>).