

Міністерство освіти і науки України
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**СОЦІАЛЬНА РЕІНТЕГРАЦІЯ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ ПІСЛЯ
ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ**

студента II курсу
групи МОСПм-1-24-1.4д
другого (магістерського) освітнього рівня

Іщенко Нікіти Дмитровича

Науковий керівник:

Денисюк Олена Миколаївна,

кандидат педагогічних наук, доцент

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Ищенко Н. Д. Соціальна реінтеграція жінок на ринку праці після відпустки по догляду за дитиною. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Магістерська робота за спеціальністю 231 «Соціальна робота» за освітньою програмою 231.00.03 «Моніторинг і оцінка соціальних програм». – Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, Київ, 2025.

Повернення жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною є актуальною соціальною проблемою для України. Щороку понад 400 тисяч жінок повертаються на роботу після декретної відпустки, проте значна частина з них стикається з перешкодами у процесі реінтеграції. Проблема полягає у втраті кваліфікації, відмові роботодавців у гнучкому графіку роботи, дискримінації при працевлаштуванні та відсутності належних механізмів підтримки.

У роботі проаналізовано поняття соціальної реінтеграції, особливості повернення жінок на ринок праці після декретної відпустки, досліджено фактори, що впливають на цей процес, та проаналізовано вітчизняне і зарубіжне законодавство у сфері захисту материнства та прав жінок на зайнятість. Розроблено методичні рекомендації щодо реалізації процесу соціальної реінтеграції жінок для роботодавців та спеціалістів соціальної сфери.

Ключові слова: соціальна реінтеграція, ринок праці, відпустка для догляду за дитиною, зайнятість жінок, трудові права, материнство.

Ishchenko N. D. Social reintegration of women in the labor market after maternity leave. – Qualification scientific work as a manuscript.

Master's thesis in the specialty 231 "Social Work" in the educational program 231.00.03 "Monitoring and Evaluation of Social Programs". – Faculty of Psychology, Social Work and Special Education of Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, Kyiv, 2025. The return of women to the labor market

after maternity leave is an urgent social problem for Ukraine. Every year, more than 400 thousand women return to work after maternity leave, but a significant part of them face obstacles in the reintegration process. The problem lies in the loss of qualifications, employers' refusal to provide flexible working hours, discrimination in employment, and the lack of proper support mechanisms.

The thesis analyzes the concept of social reintegration, the peculiarities of women's return to the labor market after maternity leave, examines the factors influencing this process, and analyzes domestic and foreign legislation in the field of maternity protection and women's employment rights. Methodological recommendations for the implementation of the social reintegration process of women for employers and social sphere specialists have been developed.

Key words: social reintegration, labor market, maternity leave, women's employment, labor rights, motherhood.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ЖІНОК НА РИНОК ПРАЦІ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ	9
1.1. Сутність та зміст соціальної реінтеграції	9
1.2. Особливості соціальної реінтеграції жінок, які повертаються на роботу після відпустки для догляду за дитиною	17
1.3. Фактори, які впливають на повернення жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною	25
Висновки до першого розділу	31
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ЖІНОК НА РИНОК ПРАЦІ ПІСЛЯ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ	33
2.1. Законодавство України як необхідність соціальної реінтеграції жінок, які повертаються на роботу після відпустки для догляду за дитиною	33
2.2. Результати дослідно-експериментальної роботи	46
2.3. Методичні рекомендації щодо реалізації процесу соціальної реінтеграції жінок, які повернулись на роботу після відпустки для догляду за дитиною	65
Висновки до другого розділу	70
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТКИ	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сім'я та робота є двома найбільш важливими сферами в житті більшості людей. Жінки в останні десятиліття добились значних успіхів щодо участі на ринку праці та велике число жінок в даний час продовжують працювати в період вагітності. Проте, жінки часто стикатись з перешкодами працевлаштування через їхню репродуктивну функцію народження дітей.

Згідно чинним законодавством, в Україні жінки мають право претендувати на 126 днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і на відпустку для догляду за дитиною до настання нею 3-річного віку. При цьому, держава гарантує виплату допомог для догляду і збереження робочого місця.

При такій великій кількості жінок, які народжують дітей і перебувають у відпустці для догляду за дитиною питання їхньої реінтеграції на ринок праці є доволі актуальним.

За даними Міністерства соціальної політики щороку понад 400 тисяч жінок після відпустки для догляду за дитиною повертаються на роботу. Проте, до 50 тисяч із цих жінок не можуть повернутися на роботу після відпустки для догляду за дитиною через неприхильність роботодавців. Згідно з дослідженнями всеукраїнської організації «Ліга соціальних працівників України», 14% жінок, що йдуть у відпустку для догляду за дитиною, не можуть відновитися на колишній посаді, а тим, хто може повернутися на колишню роботу, складніше, наприклад, одержати просування по кар'єрних сходах; більше 25% жінок вказали, що отримали відмову від роботодавця на своє прохання про гнучкий графік.

За даними Державної служби статистики України протягом 2023 року допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами отримали 229,4 тисяч жінок. Допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку станом на 1 січня 2023 року отримали 65,9 тисяч сімей. При такій великій кількості

жінок, які народжують дітей і перебувають у відпустці для догляду за дитиною питання їхньої реінтеграції на ринок праці є доволі актуальним. Оскільки, повертаючись на роботу після відпустки для догляду за дитиною у жінок виникають проблеми, насамперед по'язані із втратою кваліфікації, відмовою у гнучкому графіку роботи, відсутністю умов для догляду за дитиною на робочому місці, відмовою у прийнятті на роботу та створені додаткових умов.

Опитування, проведене в 2023 р. всеукраїнською громадською організацією «Ліга соціальних працівників», підтвердило факти порушення трудових прав жінок. Так, майже 30% жінок стикалися з відмовою в прийнятті на роботу з причин вагітності, наявності малої дитини; 50% змусили звільнитися саме з цих причин. Практика додаткових перерв для годування дитини на робочому місці, закріплена у діючому КзпП, на українських підприємствах майже відсутня.

В Україні відсутні механізми повернення жінок до роботи після відпустки по догляду за дитиною, що призводить до зниження рівня доступу жінок до ринку праці.

Сприяння поєднанню зайнятості і батьківства – один із найважливіших напрямів соціальної політики в європейських країнах. Для впровадження і подальшого удосконалення такої політики практичного значення набули результати наукових досліджень А. Адсери, Дж. Еванса, Дж. Горнік, К. Казинс, Дж. Л'юїс та ін. Серед вітчизняних дослідників даній проблемі приділяли увагу у своїх роботах С. Аксьонова, І. Курило, Е. Лібанова та ін.

Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання праці жінок досліджуються в працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як О. Абрамова, В. Андріїв, Н. Болотіна, І. Ветухова, М. Данченко, Т. Коляда, Є. Монастирський, Л. Ніколаєва, С. Прилипко, В. Ротань, Н. Тарусіна, Г. Чанишева, Н. Шептуліна, І. Шульженко, О. Ярошенко та ін.

Мета дослідження полягає у характеристиці особливостей соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною та розробці методичних рекомендацій щодо реінтеграції жінок на ринок праці.

Об'єкт дослідження: соціальна реінтеграція жінок на ринок праці.

Предмет дослідження: соціальна реінтеграція жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною.

Відповідно до мети, предмету та об'єкту визначено **завдання дослідження:**

1. Вивчити та узагальнити поняття «соціальна реінтеграція» та визначити основні механізми реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною.
2. Проаналізувати фактори, що впливають на повернення жінок на ринок праці.
3. Охарактеризувати зміст вітчизняних та зарубіжних нормативно-правових актів з питань захисту материнства та прав на зайнятість жінок.
4. Розробити методичні рекомендації щодо соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною.

Методи дослідження: для досягнення мети і вирішення завдань використано комплекс методів: *теоретичні*: теоретичний аналіз, синтез, порівняльний аналіз, узагальнення та *емпіричні* методи: опитування, анкетування, спостереження.

Апробація результатів магістерського дослідження.

Основні теоретичні та практичні результати роботи було представлено в доповіді на студентській науково-практичній конференції «Перші кроки в науку» Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка (6.11.2025).

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до двох розділів, загальних висновків та списку

використаної літератури (68 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 165 сторінок, з них основна частина – 74 сторінки. Робота ілюстрована 3 таблицями та 37 рисунками, містить додатки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ЖІНОК, ЯКІ ПОВЕРНУЛИСЬ ІЗ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

1.1. Сутність і зміст соціальної реінтеграції

Соціальна реінтеграція – це багатовимірний процес відновлення активної участі особи у житті суспільства після тимчасового вибуття з соціального або професійного середовища. У випадку жінок, які повертаються до трудової діяльності після тривалої відпустки для догляду за дитиною, мова йде про поновлення їх професійного статусу, відновлення навичок та адаптацію до змін, що відбулися в колективі чи галузі.

Наукова література тлумачить поняття «реінтеграція» як повернення до повноцінного соціального функціонування. Це поняття не обмежується суто працевлаштуванням – воно охоплює психологічну, соціальну та професійну складові. Іншими словами, йдеться не лише про фізичне повернення на роботу, а про відновлення здатності ефективно працювати, комунікувати, приймати рішення й адаптуватися до робочих умов.

Реінтеграція (лат. *re* – повторна дія і *integratio* – відновлення, заповнення) є процесом, що включає поступове створення умов, що дозволяють повернутись особам в середовище та здійснювати свої соціальні, економічні, громадянські, політичні та культурні права [54].

Організація і забезпечення оптимальних умов реінтеграції створюють можливості для подальшого повноцінного функціонування індивіда в соціумі. Реінтеграцію можна розглядати як об'єднання частин в ціле, а також процес, який веде до цього стану. Це перетворення відносно самостійних, слабо пов'язаних між собою елементів у функціональну систему, формування та відпрацювання умінь і навичок соціальної компетентності (здатність до співпраці, вміння вирішувати проблеми в різних життєвих ситуаціях,

комунікативні навички та навички взаєморозуміння; вміння приймати різні соціальні ролі і приймати участь в житті спільноти) [31].

Довідник по термінології в області міграції тлумачить реінтеграцію як повторне включення людини в групу або процес [27].

Автор термінологічно-понятійного словника соціальної політики і соціальної роботи М. Головатий розглядає реінтеграцію як поновлення втраченого соціального статусу особи після тривалої відпустки шляхом встановлення соціальних та професійних зв'язків, необхідних для повноцінного соціально-економічного та духовного життя в місцевій громаді [5].

Українська науковиця І. Зверєва дає наступне визначення реінтеграції як «...процес повернення людини в суспільство в ролі активного та незалежного члена соціального життя, що передбачає компенсацію втрат соціальних зв'язків, досягнення нею відповідного рівня емоційного стану тощо» [10].

У світовій практиці поняття «return to work» та «back to work» фокусується саме на процесі планомірного повернення працівника до професійної діяльності. Воно передбачає як мінімум часткове залучення до роботи на початковому етапі, можливість дистанційної праці або скороченого графіка, а також створення умов, зручних для працівниці, яка поєднує материнство з професійною реалізацією.

На відміну від термінів «реабілітація» або «професійна реабілітація», які здебільшого стосуються осіб з інвалідністю або серйозними захворюваннями, поняття «соціальна реінтеграція» краще відображає контекст тимчасової соціальної паузи, що властива декретній відпустці. Тобто, жінка не втрачає здатності до праці, а тимчасово вибуває з активної фази трудового життя через виконання материнських функцій.

Таким чином, соціальна реінтеграція жінок після відпустки для догляду за дитиною є складним, але необхідним процесом, спрямованим на

відновлення професійної самореалізації, підвищення якості життя та забезпечення гендерної рівності в сфері зайнятості [42].

Нами вивчено та узагальнено принципи соціальної реінтеграції, які виступають основними положеннями, котрими необхідно керуватись в реінтеграційній діяльності. Серед них наступні:

1) принцип індивідуального підходу: необхідно враховувати індивідуальні особливості при розробці програм реінтеграції, оскільки стандартизовані інструменти, техніки та методи можуть врахувати індивідуальних потреб кожної людини;

2) принцип законності та комплексності: працівники в сфері реінтеграції повинні бути обізнані з правами категорії осіб, з якими вони працюють та забезпечувати справедливий доступ до можливостей;

3) принцип участі: у реінтеграційній діяльності активну участь у прийнятті рішень повинен брати клієнт (жінки, діти, інваліди);

4) принцип цілісності: необхідно враховувати різносторонню оцінку потреб особи та середовища, що її оточує;

5) принцип моніторингу, звітності та оцінки: наявність дієвої системи для відстеження ефективності реінтеграційної діяльності;

6) принцип координації та співпраці: чітка координація зусиль є фактором участі держави, громади та організацій у вирішенні соціальної проблеми;

7) принцип локальності: реінтеграція в першу чергу є соціальним процесом, і, таким чином, має розумітись та відстоюватись місцевими соціальними суб'єктами і структурами [64].

Однією із категорій, по відношенню до яких застосовують технологію соціальної реінтеграції є жінки, що повертаються на ринок праці після народження дитини та відпустки для догляду за дитиною.

У зарубіжній літературі по відношенню до жінок, що повертаються на роботу після відпустки для догляду за дитиною вживають терміни «return to

work» – повернення на роботу та «back to work», що означає також повернення на роботу.

Повернення жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною у зарубіжній літературі визначають як зусилля керівництва з повернення працівника на робоче місце (зусилля управління), а також думки працівника про можливості створення більш позитивного досвіду повернення на роботу [48].

Процеси повернення на роботу представляють собою скоординовані зусилля роботодавця та працівника, що зосереджують свою увагу на збереженні робочого місця, врахуванні індивідуальних потреб та вимог роботи, потреб підприємства та юридичних обов'язків [46].

Термін «повернення на роботу» використовується в контексті більш орієнтованої практики на робочому місці. До цієї практики належить адаптація на робочому місці, планування повернення на роботу, зниження годин роботи, альтернативні обов'язки працівника [62].

Зарубіжні науковці J. Lucas, L. Morris та S. Jacobs виокремили критерії успіху в поверненні на роботу, а саме задоволеність процесом повернення на роботу, соціальна інтеграція на робочому місці, розуміння організаційних структур і процедур та суб'єктивне розташування працівника в процесі повернення на роботу. Іншими можливими критеріями є загальне благополуччя, задоволеність роботою, організаційні зобов'язання, організаційна поведінка, оцінки ефективності роботи в перспективі, підвищення зарплати, просування по службі [61, 62].

Варто зазначити, що у вітчизняній літературі часто вживають по відношенню до жінок, що повертаються на роботу після відпустки для догляду за дитиною термін «реабілітація» та «професійна реабілітація» [22].

Поняттям реабілітації сьогодні користуються науковці різних сфер, що в свою чергу приводить до широко тлумачення цього поняття. Так, в Оксфордському словнику зазначено, що реабілітація – це дія відновлення

когось для здорового або нормального життя за допомогою навчання та терапії після тюремного ув'язнення, наркоманії або хвороби [52].

Перегукується із визначення Кембриджського словника, який дає наступне визначення реабілітації: «повернути когось до хорошого, здорового або нормального життя або стану після ув'язнення, хвороби або ін.» [41].

Глосарій медичних термінів тлумачить реабілітацію «...як відновлення або поліпшення стану здоров'я і здатності працівника виконувати функції його роботи. Процес відновлення включає у себе програму клінічних та професійних послуг, з метою повернення працівників до задовільної роботи» [45].

Згідно з підходом Всесвітньої організації охорони здоров'я, реабілітація — це узгоджене та комплексне застосування медичних, соціальних, освітніх і професійних заходів, спрямованих на те, щоб допомогти людині з обмеженими можливостями відновити або покращити свій функціональний стан до максимально можливого рівня. До основних форм реабілітації, виділених ВООЗ, належать медична, соціальна та професійна [22].

У Конгресі профспілок Великобританії реабілітацію розглядають як механізм, за допомогою якого люди, що зазнали захворювань або травм і не можуть повноцінно працювати, отримують можливість повернутись до трудової діяльності.

Відповідно до тлумачення, поданого у словнику соціального працівника, реабілітація — це скоординована система заходів медичного, професійного й соціального характеру, яка покликана допомогти особам у складних життєвих ситуаціях відновити втрачені функції організму, подолати обмеження в життєдіяльності та забезпечити належний рівень фізичного, психічного, інтелектуального та соціального благополуччя з метою досягнення матеріальної та соціальної незалежності [10].

Енциклопедичні джерела для соціальної сфери визначають реабілітацію як цілісний набір заходів медичного, психологічного, педагогічного, юридичного і професійного характеру, спрямованих на відновлення порушених соціальних зв'язків та здатності особи функціонувати в суспільстві після втрат, викликаних проблемами зі здоров'ям, змінами в соціальному статусі, життєвими кризами або залежністю [10].

У межах цієї концепції виокремлюють такі типи реабілітації:

1. **Медична** – спрямована на відновлення фізичного стану та лікування наслідків захворювань;
2. **Психологічна** – передбачає роботу з емоційним станом, корекцією поведінкових і ментальних функцій;
3. **Соціальна** – має на меті повернення людини до активної життєдіяльності у громаді;
4. **Педагогічна** – стосується відновлення навчальних або побутових навичок;
5. **Соціально-педагогічна** – реалізується в спеціалізованих центрах і поєднує виховну й соціальну підтримку;
6. **Професійна** – орієнтована на повернення або набуття нових трудових компетенцій людьми з інвалідністю [3].

Українська дослідниця О. Безпалько підкреслює, що мета реабілітації — забезпечити людині досягнення та підтримку оптимального рівня функціонування в усіх сферах — фізичній, інтелектуальній, психоемоційній та соціальній [2].

Загалом, реабілітація — це багатоступеневий процес допомоги людям, які зіштовхнулись з бар'єрами у житті, у досягненні максимально можливої самостійності та ефективної взаємодії з навколишнім середовищем [22].

Щодо професійної реабілітації, то згідно з визначенням Міжнародної організації праці, вона є шляхом до інтеграції осіб з інвалідністю у

суспільство шляхом створення умов для їх професійного навчання, кар'єрного зростання і зайнятості. В Україні це поняття застосовується лише стосовно людей з інвалідністю, як передбачено Законом України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю». У ньому професійна реабілітація розглядається як система дій щодо навчання, перенавчання, адаптації до нових професійних умов із метою подальшого працевлаштування.

У Великобританії питання професійної реабілітації знаходяться у центрі уваги урядових структур. Зокрема, Міністерство праці й пенсій Великобританії наголошує на важливості усунення бар'єрів, що заважають людині повернутися до праці після хвороби. Також британська Асоціація професійної реабілітації підкреслює, що йдеться не лише про фізичні, а й про психологічні та когнітивні труднощі, які потрібно враховувати [24].

Нами створено порівняльну таблицю поняття «реабілітація» та «реінтеграція», особливо у контексті жінок, які повертаються до праці після відпустки для догляду за дитиною:

Таблиця 1.1.

Порівняння понять «реабілітація» та «реінтеграція» щодо жінок, які повертаються до праці після відпустки для догляду за дитиною

Критерій порівняння	Реабілітація	Реінтеграція
Походження терміна	Від лат. <i>re</i> — знову, <i>habilitas</i> — здатність, спроможність	Від лат. <i>re</i> — знову, <i>integratio</i> — відновлення, включення в ціле
Сфера застосування	Медична, соціальна, професійна допомога особам з порушеннями або обмеженнями у функціонуванні	Соціальна адаптація осіб, які тимчасово вибули з активного суспільного чи професійного життя
Цільова група	Особи з інвалідністю, хронічними захворюваннями, психічними чи соціальними проблемами	Особи, які з певних причин (наприклад, декрет, міграція, тюрма) тимчасово втратили зв'язок із соціумом
Мета процесу	Відновлення втрачених функцій, адаптація до нового стану, досягнення мінімально необхідного рівня життєдіяльності	Повернення до попереднього соціального статусу, активної участі у трудовому й суспільному житті
Основний підхід	Клініко-соціальний, орієнтований на підтримку життєздатності	Соціально-комунікативний, орієнтований на відновлення ролі

Критерій порівняння	Реабілітація	Реінтеграція
		та функцій у суспільстві
Форми реалізації	Медичне лікування, соціальна підтримка, професійне перенавчання	Професійна адаптація, соціальний супровід, підвищення компетентностей, гнучкі умови праці
Приклади застосування	Відновлення після травми, реабілітація після залежностей, адаптація осіб з інвалідністю	Повернення жінки на роботу після декрету, реінтеграція переселенців, адаптація ветеранів до цивільного життя
Актуальність для жінок після декрету	Низька – термін не відображає сутність тимчасового вибуття без втрати здатності до праці	Висока – термін точно описує відновлення соціального та професійного статусу після перерви

Для більш візуального сприйняття розбіжностей по основним складовим (мета, основний підхід, застосування), нами наочно рисунок:

РЕАБІЛІТАЦІЯ	REINTEGRACIA
ПОХОДЖЕННЯ	
Від лат. <i>re</i> – знову, <i>lib.</i> здатність, спроможність	Від лат. <i>re</i> – знову, <i>integratio</i> – відновлення
ЦІЛЬОВА ГРУПА	
Особи з порушеннями або обмеженими у функціонуванні	Особи, тимчасово вибули з активного суспільного чи професійного життя
МЕТА	
Відновлення втрачених функцій, адаптація	Повернення до активної участі у трудовому й суспільному житті
ОСНОВНИЙ ПІДХІД	
Клініко-соціальний, підтримка життєдатності і	Соціально-комунікативний, відновлення ролі в суспільстві
ПРИКЛАДИ ЗАСТОСУВАННЯ	АКТУАЛЬНІСТЬ
Відновлення після травми, реабілітація залежних	Повернення жінки на роботу після декрету

Наведений рисунок демонструє, чому для характеристики процесу повернення жінок після декретної відпустки найбільш доцільно використовувати поняття «соціальна реінтеграція», а не «реабілітація».

Таким чином, термін «реабілітація» передбачає переважно підтримку осіб, які мають значні функціональні чи психічні обмеження, а професійна реабілітація — це спеціалізований процес повернення до трудової діяльності, який не стосується жінок, які просто тимчасово вибули з професійної сфери у зв'язку з виконанням батьківських функцій.

Отже, вживання понять «реабілітація» чи «професійна реабілітація» для опису процесу повернення жінок до роботи після декретної відпустки є некоректним. Найбільш точним і доречним у цьому контексті є поняття «соціальна реінтеграція», яке враховує всі особливості такого повернення, не знижуючи соціального статусу жінки і не трактуючи її як особу з обмеженими можливостями.

1.2. Соціальна реінтеграція жінок, що повертаються на роботу після відпустки для догляду за дитиною

Відпустка у зв'язку із пологами та вагітністю та відпустка для догляду за дитиною є періодом, який надається жінкам для збереження здоров'я матері та дитини, для догляду та виховання дітей.

За вітчизняним законодавством майбутні мами мають право на відпустку в 126 днів (якщо народилося двоє чи більше дітей – 140 днів) у зв'язку з вагітністю та пологами [1]. Жінкам надається оплачувана відпустка тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів [16]

Також відповідно до діючого законодавства жінки мають право скористатися трирічною відпусткою по догляду за дитиною, а якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається

відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, протягом яких роботодавець повинен зберігати за одним з батьків його робоче місце [19].

Більшій увазі в Україні приділяють відпустці для догляду за дитиною, оскільки вона є тривалішою у часі та після виходу із нею жінки, що повертаються на роботу відчують втрату компетентності, впевненості та почуття ізоляції [48].

Національні нормативні положення щодо відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною різняться у країнах світу (додаток Г).

Одним із основних викликів, що виникає при поверненні жінок до трудової діяльності після завершення відпустки для догляду за дитиною, є необхідність одночасного виконання професійних і сімейних обов'язків. У зарубіжній науковій літературі це явище позначається терміном «сімейно-трудовий конфлікт», який розглядається як форма міжрольового протиріччя, за якого виконання однієї соціальної ролі створює перешкоди для реалізації іншої. Зокрема, роль матері та домогосподарки вступає в конфлікт із професійною роллю, знижуючи можливість повноцінної участі жінки в трудовій сфері [67].

Ця проблема має глобальний характер і викликає занепокоєння у багатьох країнах світу. У відповідь на це держави розробляють і впроваджують комплексні заходи, спрямовані на полегшення процесу поєднання трудових і сімейних ролей. Серед них — надання оплачуваних відпусток для догляду за дитиною, збереження робочого місця, державна або роботодавча фінансова підтримка під час виконання батьківських обов'язків, а також гнучкі форми організації праці [50].

У світовій практиці професійна реінтеграція після декретної відпустки розглядається як багатоетапний процес, який має на меті не лише повернення

до роботи, але й забезпечення умов для відновлення професійної компетентності, підтримки гідного рівня доходу та адаптації до змін у робочому середовищі. Першочерговими завданнями цього процесу виступають збереження професійної кваліфікації працівника та забезпечення умов для її оновлення, а також створення стабільного соціального і матеріального підґрунтя для повернення до праці[59].

Важливою складовою цього процесу є управління відпусткою ще до її початку — так звана підготовка «з посадки» (англ. *onboarding before leave*) [55]. Це поняття включає планування строків повернення, обговорення можливостей підтримки та вибудовування комунікації між працівником і роботодавцем ще до виходу у відпустку.

З метою ефективного супроводу працівників у цей період, у зарубіжних компаніях запроваджено окремі посади, зокрема менеджерів із підтримки працівників із гнучким графіком або тих, хто перебуває у відпустці для догляду за дитиною. До їхніх обов'язків входить управління процесом виходу у відпустку, організація плавного повернення до праці, розробка індивідуальних планів повернення, координація гнучкого робочого графіка, а також забезпечення умов для грудного вигодовування, участі в нарадах, доступу до інформаційних ресурсів та ранньої освіти дітей[58].

Наприклад, в Австралії менеджер з підтримки персоналу забезпечує дотримання законодавчих гарантій щодо батьківської відпустки та повернення на роботу, координує план поступової реінтеграції працівника, визначає терміни та обсяг обов'язків, що підлягають поновленню, а також організовує доступ до засобів праці та корпоративної інфраструктури[68].

У Ірландії цей процес передбачає проведення серії підготовчих зустрічей між працівником та менеджером упродовж 4–6 тижнів до запланованої дати повернення. Під час таких зустрічей працівник інформується про організаційні зміни, актуальні завдання, очікування та можливості, що з'явилися за період його відсутності [56].

Менеджер не лише супроводжує повернення, але й здійснює моніторинг усього періоду перебування у відпустці. Такий підхід дає змогу вести облік працівників, що пішли у відпустку та повернулись, оцінювати якість реалізації політики організації, вивчати досвід співробітників і збирати рекомендації для удосконалення відповідних практик [57].

До практичних кроків, які виконують менеджери, належить складання контрольного списку дій перед поверненням працівника: підтвердження доступу до офісу й цифрових систем, організація зустрічей для ознайомлення з новинами в організації, перевірка стану робочого місця, погодження графіка роботи та, за потреби, облаштування місця для грудного вигодовування [52].

Системна підтримка та уважне планування повернення жінок до професійного середовища позитивно впливають на їхню адаптацію, сприяють швидшому відновленню продуктивності та зменшують відчуття професійної невпевненості.

Одним із найбільш ефективних механізмів, які використовуються у країнах з розвиненими системами підтримки працівників, є практика «підтримки зв'язку» під час перебування у відпустці для догляду за дитиною. Так, у Великобританії роботодавець зобов'язаний підтримувати регулярну комунікацію з працівником, інформувати його про зміни, навчальні можливості, відкриті вакансії. Для цього складається індивідуальний «план зв'язку», що передбачає контакти по телефону, електронною поштою або через особисті зустрічі[60].

В Австралії реалізовано програми «Дні підтримки зв'язку» та «Залишайся на зв'язку», які забезпечують участь працівника в житті організації під час декретної відпустки, зберігаючи його включеність та лояльність до роботодавця[68].

Ще одним поширеним інструментом є перехідний коучинг, який передбачає надання індивідуальних консультацій, розробку планів

кар'єрного відновлення, проведення семінарів, створення інформаційних порталів. Цей підхід орієнтований на виявлення особистих потреб матерів, які готуються повернутися до роботи, та допомогу їм у формуванні адаптаційної стратегії [49].

Одним із ключових інструментів повернення жінок до праці є гнучкий графік роботи, що дає можливість змінювати тривалість, час або формат виконання трудових обов'язків. Такий підхід особливо актуальний у випадках, коли жінка не має змоги працювати повний день через потребу догляду за дитиною. Гнучкість може реалізовуватись через дистанційний формат, неповну зайнятість, поділ посади або змінний графік[66].

Цей механізм має позитивні наслідки як для працівниць, так і для роботодавців: він сприяє утриманню кваліфікованих кадрів, зменшенню плинності, збереженню командної цілісності, економії ресурсів на рекрутинг і навчання нових співробітників, а також зменшенню впливу особистих обставин на продуктивність праці[65].

Таким чином, міжнародний досвід демонструє ефективні підходи до організації процесу повернення жінок до роботи після декретної відпустки. Основою успішної реінтеграції є системна підтримка з боку роботодавця, збереження зв'язку з працівником, індивідуальне

Серед основних причин, з яких роботодавці можуть відмовити у наданні працівнику гнучкого графіка роботи, наводяться наступні обґрунтовані з погляду інтересів бізнесу підстави: суттєве фінансове навантаження на організацію внаслідок запровадження змін у режимі праці; ризик зниження здатності підприємства своєчасно і в повному обсязі задовольняти споживчий попит; складність або неможливість належним чином перерозподілити обов'язки серед наявного персоналу; відсутність можливості найняти додаткових працівників; очікуване погіршення якості продукції або послуг, а також зниження загальної продуктивності праці;

заплановані внутрішні структурні трансформації, які не дозволяють забезпечити відповідні умови для гнучкого режиму зайнятості[66].

Згідно з нормами трудової політики деяких країн, відмова у запиті на встановлення гнучкого графіка можлива виключно за наявності однієї з наведених вище причин, яка має бути чітко сформульована, аргументована й викладена у письмовому вигляді керівником. Цей документ повинен бути офіційно переданий працівнику. Однак при цьому менеджер зобов'язаний враховувати і ризик виникнення потенційної дискримінації, зокрема непрямой, якщо відмова стосується жінки, яка виконує батьківські функції. Така ситуація може бути розцінена як дискримінаційна з огляду на те, що саме жінки значно частіше за чоловіків працюють за скороченим графіком і здебільшого є основними особами, які здійснюють догляд за дітьми[43].

У процесі повернення до трудової діяльності жінки часто зіштовхуються з низкою труднощів, які мають як організаційний, так і емоційно-психологічний характер. У зв'язку з цим підтримка психоемоційного стану працівниць повинна розглядатись як один із ключових інструментів відповідального ставлення до персоналу. Роботодавець має надати жінці достатньо часу для адаптації до нових обставин, налагодження балансу між новими й наявними соціальними ролями, а також можливість поступового повернення до професійного ритму, зокрема шляхом відновлення ділових контактів із колегами та адаптації до змін, що відбулися у колективі чи сфері діяльності[45].

У момент повернення на робоче місце жінка часто стикається з підвищеним обсягом функціональних обов'язків, що спричиняє зростання навантаження не лише в професійному, а й у побутовому вимірі. Формалізовані, тобто офіційні, механізми підтримки не завжди можуть повною мірою забезпечити необхідні умови для виконання домашніх справ, догляду за дитиною чи досягнення належного балансу між роботою та сімейним життям.

Однією з ефективних форм неформальної підтримки працівниць, які повертаються на роботу після завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, є система «Buddy» (у перекладі – «приятель»), яка передбачає менторський супровід для майбутніх матерів або жінок, що повертаються з декретної відпустки. Основна мета цієї системи полягає у забезпеченні дружньої, неформальної підтримки, яка ґрунтується на обміні досвідом, практичними порадами та моральному супроводі. У ролі «приятеля» виступає особа, яка вже пройшла етап повернення на роботу після пологів, володіє відповідним досвідом і здатна поділитися ним з жінкою, що перебуває в аналогічній ситуації. Для виконання цієї функції передбачається попереднє проходження інструктажу або спеціальної ознайомчої сесії, в межах якої потенційний «приятель» отримує базові знання про свою роль, обов'язки та допустимі форми підтримки[37].

Функціональні обов'язки «приятеля» передбачають організацію серії зустрічей із жінкою як у період вагітності, так і безпосередньо перед її поверненням на робоче місце. Під час цих зустрічей надаються консультації щодо способів боротьби з післяпологовим виснаженням, фізичними труднощами, а також інформація про види державної й корпоративної підтримки, доступні для жінок у зв'язку з пологами. Крім того, обговорюються варіанти організації догляду за дитиною, можливості поєднання професійних та сімейних обов'язків, а також перспективи кар'єрного розвитку у форматі гнучкої зайнятості. Система «Buddy» не лише сприяє емоційній стабільності працівниці, але й створює комфортне середовище для її реінтеграції у професійне життя [37].

На нашу думку, в Україні необхідно запровадити механізми реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною на прикладі зарубіжних країн. А саме: закріплення процедури повернення на роботу після відпустки для догляду за дитиною на законодавчому рівні; розробка плану реінтеграції жінок; запровадження у організаціях посади

менеджера, котрий керує та підтримує працівників, що перебувають у відпустці для догляду за дитиною та виходять із неї; надання пільг для роботодавців при створенні умов для працюючих матерів; створення можливостей для роботи вдома, гнучкого графіку роботи та додаткового навчання при поверненні на роботу; організація дитячих кімнат у організаціях та розширення мережі закладів для догляду за дітьми.

На наш погляд, в Україні доцільно впровадити комплексні механізми соціальної та професійної реінтеграції жінок після завершення відпустки для догляду за дитиною, орієнтуючись на ефективний зарубіжний досвід. Зокрема, важливо передбачити закріплення на законодавчому рівні чітко визначеної процедури повернення працівниць до трудової діяльності після тривалої перерви, що забезпечить правову визначеність та зменшить ризики дискримінації.

Крім того, доцільною є розробка індивідуальних планів реінтеграції, що дозволятимуть адаптуватися до нових або змінених умов праці, з урахуванням особистих потреб і обставин жінки. Важливим управлінським рішенням є запровадження в організаціях окремої посади менеджера, відповідального за координацію процесу перебування працівника у відпустці, підготовку до виходу на роботу, супровід адаптації, а також підтримку у питаннях гнучкої зайнятості та догляду за дитиною.

З метою мотивації роботодавців до створення сприятливих умов для працюючих матерів, доцільним є запровадження системи податкових або адміністративних пільг. Особливої уваги потребує розширення можливостей дистанційної зайнятості, впровадження гнучкого графіка роботи, а також організація програм додаткового навчання чи перекваліфікації для жінок, що повертаються до трудової діяльності після тривалої перерви.

1.3. Фактори, які впливають на повернення жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною

Жінки становлять невід'ємну складову сучасного ринку праці, і сьогодні їхня участь у трудовій діяльності є сталою, навіть у період репродуктивного віку. Така тенденція має як економічні, так і соціальні наслідки. Успішне розуміння ролі жінки як повноправної учасниці ринку праці дозволяє роботодавцям ефективно управляти перервами в трудовому стажі, пов'язаними з народженням дитини, що, у свою чергу, сприяє збереженню кваліфікованого персоналу та накопиченого досвіду.

Питання щодо строків повернення до трудової діяльності після народження дитини хвилює й самих жінок, оскільки належність до економічно активного населення напряму корелює з рівнем доходів та перспективами кар'єрного зростання. З іншого боку, повноцінна участь батьків у вихованні дітей, особливо в ранньому дитинстві, є критично важливою умовою для гармонійного розвитку дитини та формування її емоційного благополуччя[49].

У наукових дослідженнях чинники, що впливають на строки повернення жінки до професійної діяльності після народження дитини, розглядаються крізь призму двох основних підходів: теорії людського капіталу та концепції сімейного становища[49].

У межах підходу людського капіталу акцент робиться на тому, що жінки здійснюють вибір між професійною діяльністю та домашніми обов'язками, виходячи з економічної доцільності. Вони порівнюють вигоди від перебування на роботі з витратами часу і ресурсів на догляд за дитиною, обираючи оптимальний варіант з огляду на фінансову ефективність.

Цей підхід передбачає вплив низки індивідуальних факторів на рішення про повернення до роботи. Зокрема, до них належать рівень освіти, зайнятість до народження дитини, а також якість попереднього робочого місця[55].

Фактор освіти відображає залежність між рівнем кваліфікації жінки та її прагненням швидко повернутися до професійної діяльності. Жінки з вищою освітою, які інвестували значні зусилля у професійну підготовку і вже досягли певних результатів на ринку праці, часто мають сильну мотивацію для продовження своєї кар'єри. Водночас, високий дохід, як правило, дозволяє таким жінкам не поспішати з виходом на роботу, оскільки їхня економічна ситуація є стабільною[63].

Іншим вагомим чинником є наявність зайнятості до народження дитини. Відповідно до результатів дослідження американської дослідниці Л. Морріс, саме цей чинник виступає найбільш визначальним у контексті рішення про повернення на роботу. Дослідження засвідчило, що близько двох третин жінок, які працювали до пологів, відновили трудову діяльність протягом трьох місяців після народження дитини, а майже 87% — повернулися до праці протягом дев'яти місяців від початку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами[62].

Тісно пов'язаний з попереднім є фактор якості роботи. Жінки, які до пологів займали престижні, добре оплачувані посади з комфортними умовами праці, схильні до швидшого повернення, оскільки прагнуть не втратити своє робоче місце, соціальні гарантії та перспективи професійного зростання.

Другий підхід — підхід сімейного стану — базується на припущенні, що рішення жінки щодо повернення до роботи значною мірою залежить від обставин у її родині. Зокрема, трудова поведінка заміжніх жінок визначається рівнем залучення чоловіка до виконання домашніх обов'язків і його внеском до сімейного бюджету. Чим більшою мірою сім'я залежить від доходу матері, тим імовірніше, що вона повернеться до роботи раніше.

У межах цього підходу виділяється кілька ключових чинників: структура сім'ї, вік матері на момент народження дитини, кількість та вік утриманців (залежних дітей), а також порядок народження дитини.

Фактор кількості та віку дітей визначає обсяг фінансових зобов'язань родини, зокрема витрати на догляд за дитиною, які прямо залежать від кількості та віку дітей. Зі зростанням кількості утриманців збільшується фінансове навантаження, що може змусити матір раніше повернутися до трудової діяльності.

Порядок народження також має вплив на ухвалення рішення щодо поновлення професійної активності. Дані дослідження Л. Морріс свідчать про те, що до дев'ятого місяця після пологів працювали 64% матерів первістків, 60% — матерів другої дитини, тоді як серед жінок, які народили третю дитину, частка тих, хто повернувся на роботу, становила лише 50%. Це підтверджує тенденцію зниження ймовірності повернення до роботи після кожної наступної дитини.

Структура сім'ї також істотно впливає на трудові наміри жінки. Самотні матері, на відміну від заміжніх, частіше змушені повертатися до роботи раніше через відсутність фінансової підтримки партнера. Окрім того, навіть жінки, які перебувають у стосунках, можуть мати низький рівень довіри до партнера щодо його довгострокової підтримки, що також підсилює мотивацію до швидшого повернення у сферу зайнятості[60].

Ще одним важливим чинником є вік матері. Дослідження, проведене ірландськими вченими Дж. Банксом і Х. Расселі, продемонструвало, що з віком імовірність повернення жінки до трудової діяльності зменшується. Наприклад, у країнах, як-от Ірландія та Франція, жінки віком до 30 років частіше повертаються до роботи після народження дитини, ніж жінки віком понад 35 років[64].

Хоча обидва підходи — людського капіталу та сімейного стану — пропонують чітку систему факторів, що впливають на терміни повернення до роботи, жоден із них не може врахувати весь спектр індивідуальних обставин. Часто трапляються випадки, коли жінки добровільно відмовляються від високооплачуваної роботи заради тривалого перебування з

дитиною, або, навпаки, обирають менш престижну та нижче оплачувану посаду, аби залишатися економічно активними. Фінансові чи сімейні аргументи, хоч і мають вагоме значення, не є єдиним джерелом рішень. Емоційна складова, особисті переконання, соціальні очікування та психологічна готовність жінки також відіграють визначальну роль у процесі повернення до професійної діяльності[49].

Американська дослідниця Л. Морріс також пропонує власну класифікацію факторів, що впливають на досвід повернення жінок до роботи (див. рис. 2), яка охоплює широкий спектр змінних — від соціально-демографічних характеристик до емоційних та поведінкових особливостей.

Таким чином, розуміння чинників, які формують рішення жінки про повернення до праці після декретної відпустки, є важливим як з наукової, так і з практичної точки зору. Воно дозволяє роботодавцям не лише прогнозувати трудову поведінку співробітниць, але й створювати сприятливі умови для їх ефективної реінтеграції у робоче середовище.

Австралійські дослідники М. Сардер і А. Кіог [48] окреслили низку чинників, що, на їхню думку, можуть сприяти створенню сприятливих умов для повернення жінок до професійної діяльності після відпустки для догляду за дитиною. До таких чинників належать: позитивне ставлення до жінки з боку роботодавця й колективу; акцентування уваги на потенціалі працівниці, а не на можливих ускладненнях у зв'язку з її сімейним статусом; забезпечення ефективної комунікації між працівницею та керівництвом, а також підтримання стабільного контакту протягом усього періоду відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами [48].

У процесі прийняття рішення щодо повернення до трудової діяльності жінки аналізують велику кількість факторів, з-поміж яких основне місце посідає питання: залишатися вдома з дитиною чи повертатися на роботу. Це рішення залежить від наявності або відсутності альтернативних варіантів догляду за дитиною, можливості делегування частини обов'язків іншим

членам сім'ї, а також інституційних умов, що полегшують поєднання професійних і материнських ролей.

Серед чинників, безпосередньо пов'язаних із роботою, жінки зазвичай враховують витрати на догляд за дітьми (зокрема послуги нянь, дитячих садків, приватних центрів розвитку), необхідність у заробітку для підтримки рівня життя сім'ї, а також прагнення зберегти зв'язок із конкретним місцем праці, не втратити професійної ідентичності, кар'єрної посади чи соціального статусу.

До основних *організаційних факторів*, що впливають на процес повернення жінки на роботу після завершення відпустки для догляду за дитиною, належать:

- ✓ рівень освіти працівниці;
- ✓ зайнятість до народження дитини;
- ✓ характер і якість попередньої трудової діяльності;
- ✓ доступність гнучких форм праці (дистанційна робота, часткова зайнятість, гнучкий графік);
- ✓ наявність можливості скористатися неоплачуваною відпусткою;
- ✓ створення умов для догляду за дитиною на робочому місці (дитячі кімнати, простори для грудного вигодовування тощо);
- ✓ рівень соціальної підтримки в колективі;
- ✓ якість професійних стосунків між працівницею та керівництвом або колегами.

Водночас *індивідуальні фактори*, що ґрунтуються на сімейних обставинах, також суттєво впливають на рішення жінки щодо повернення на роботу. До них відносяться:

- ✓ кількість дітей у сім'ї та їхній вік;
- ✓ порядок народження дитини;
- ✓ склад і структура сім'ї (наявність партнера, родичів, які можуть допомогти з доглядом);

- ✓ вік жінки на момент народження дитини;
- ✓ наявність або відсутність мотивації до роботи (професійні амбіції, пріоритети розвитку);
- ✓ ступінь економічної необхідності в заробітку;
- ✓ стан фізичного і психологічного здоров'я жінки перед поверненням до праці;
- ✓ рівень упевненості у власній здатності якісно виконувати професійні обов'язки після тривалої перерви;
- ✓ загальний набір причин, які спонукають жінку до відновлення трудової активності.

Таблиця 1.2.

Фактори повернення жінок до праці після декретної відпустки

Організаційні фактори	Індивідуальні (сімейно-особистісні) фактори
Рівень освіти	Кількість дітей у сім'ї
Наявність зайнятості до народження дитини	Вік дітей
Якість попереднього місця роботи (стабільність, оплата, умови праці)	Порядок народження дитини (перша, друга, третя тощо)
Можливість використання гнучких форм зайнятості (графік, віддалена робота)	Структура сім'ї (наявність партнера, підтримка з боку родичів)
Можливість оформлення додаткової неоплачуваної відпустки	Вік жінки на момент народження дитини
Наявність інфраструктури для догляду за дитиною на робочому місці (дитяча кімната тощо)	Пріоритетність роботи в системі життєвих цінностей
Рівень соціальної підтримки з боку колег, керівника	Необхідність заробітку (фінансова залежність сім'ї від доходу жінки)
Якість взаємодії з менеджером або керівництвом	Стан здоров'я жінки перед виходом із відпустки
Наявність підтримки під час перебування у відпустці та при поверненні на роботу	Впевненість у здатності впоратись із професійними обов'язками після перерви

Організаційні фактори	Індивідуальні (сімейно-особистісні) фактори
Позитивне ставлення в колективі, акцент на можливостях, а не обмеженнях	Загальна кількість мотивів і причин, які спонукають до повернення на роботу

Таким чином, як інституційні, так і особистісно-сімейні чинники формують складне й багатогранне поле впливів, що визначають рішення жінки про повернення на роботу після декретної відпустки. Їх врахування має важливе значення для розробки ефективної політики підтримки працюючих матерів.

Висновки до першого розділу

За результатами теоретичного аналізу проблеми соціальної реінтеграції жінок після відпустки по догляду за дитиною можна зробити такі узагальнення:

1. Соціальна реінтеграція жінок є складним і багатовимірним процесом, що передбачає повернення до активної професійної та соціальної діяльності після перерви, викликаній виконанням материнських обов'язків. Вона охоплює як професійну адаптацію, так і психологічне відновлення, розвиток нових компетенцій і відновлення соціальних ролей.

2. Використання термінів «реабілітація» або «професійна реабілітація» для опису цього процесу є недостатньо точним, оскільки вони мають клінічне чи медико-соціальне значення. Найбільш коректним у цьому контексті є саме поняття «соціальна реінтеграція», яке включає повноцінне повернення до участі в житті суспільства.

3. Повернення жінок на роботу після декретної відпустки має низку характерних особливостей, зокрема необхідність поєднання професійних та материнських обов'язків, адаптація до змін на робочому місці, боротьба зі стереотипами та професійними бар'єрами. Цей процес часто

супроводжується відчуттям емоційного тиску, зниженням впевненості у власних силах і потребою в підтримці з боку роботодавців та сім'ї.

4. Фактори, що впливають на повернення жінок до праці, можна поділити на індивідуальні (освіта, рівень мотивації, стан здоров'я), сімейні (наявність підтримки, кількість дітей), організаційні (гнучкість графіка, ставлення роботодавця), а також державні та соціально-культурні (політика зайнятості, рівень гендерної рівності). Усі ці чинники у взаємодії формують рішення жінки щодо термінів і форми повернення на роботу.

5. Досвід зарубіжних країн доводить ефективність структурованого підходу до соціальної реінтеграції, який передбачає запровадження спеціальних менеджерських посад, розробку планів повернення, адаптивні графіки та програму підтримки. В Україні подібні механізми поки що майже не застосовуються на інституційному рівні.

У науковій літературі термін «реінтеграція» застосовується до таких категорій клієнтів соціальної роботи як: діти-сироти та діти позбавлені батьківського піклування, жінки, що повертаються на ринок праці після народження дитини та відпустки для догляду за дитиною, особи, що повертаються з місць позбавлення волі, бездомні та безпритульні особи, мігранти та солдати, споживачі наркотиків.

Таким чином, теоретичні аспекти соціальної реінтеграції жінок після декретної відпустки засвідчують потребу у формуванні нових моделей підтримки, орієнтованих на індивідуальні потреби жінок, залучення роботодавців до соціально відповідального управління персоналом і вдосконалення державної політики у сфері зайнятості.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ЖІНОК, ЯКІ ПОВЕРНУЛИСЬ ІЗ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ

2.1. Законодавчі акти як необхідна умова соціальної реінтеграції жінок, що повертаються на роботу після відпустки для догляду за дитиною

Однією з найважливіших сфер у суспільному житті є сфера праці, зайнятості, яка визначає доступ людини до економічних ресурсів. Через сферу зайнятості люди реалізують своє конституційне право на працю [24].

Охорона материнства є одним з основних прав людини і є невід'ємним елементом комплексної політики роботи і сім'ї. Це має вирішальне значення для сприяння здоров'я матері та дитини і запобігання дискримінації щодо жінок на робочому місці. Метою законодавства про охорону материнства є забезпечення можливості жінкам успішно поєднувати свої репродуктивні і продуктивні ролі і сприяння забезпеченню рівних можливостей в галузі праці та занять, без шкоди для здоров'я або економічної безпеки.

Охорона материнства є фундаментальним трудовим правом, закріпленим в ключових універсальних договорах в області прав людини. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами спрямована на захист здоров'я жінок та належний догляд за дітьми.

Загальна декларація прав людини є першоглобальним вираженням прав усіх людини, зокрема ст. 25 Загальної декларації прав людини стверджує, що материнство і дитинство мають право на особливу турботу, а також соціальне забезпечення [15].

Одним із міжнародних документів в сфері прав людини є Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. Стаття 2 Міжнародного паку про економічні, соціальні та культурні права проголошує рівність прав незалежно від статі. Зокрема, держави, які беруть участь у

цьому Пакті, за ст.10, визнають, що жінкам повинна надаватись особлива охоронна протягом розумного періоду до та після пологів, під розумним періодом мається на увазі період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною визначений законодавством кожної країни. Протягом цього періоду працюючим жінкам повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка із достатньою допомогою з соціального забезпечення [4]. У додатку 1 подані основні національні нормативні положення, що стосуються відпустки ц зв'язку з вагітністю та блогами по всьому світу.

Стаття 11 Конвенції Організації Об'єднаних націй «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» забороняє звільнення жінок на підставі вагітності або відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, зобов'язує введення оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та створення мережі дитячих закладів з метою поєднання професійних і сімейних обов'язків [22].

Заходи із забезпечення неможливості дискримінації у галузі зайнятості жінок у зв'язку з їх вагітністю та пологами закріплені у статі 9 Конвенції Міжнародної організації праці «Про охорону материнства». Ці заходи включають заборону вимагати проведення аналізу на вагітність або надання довідки про проведення такого аналізу під час влаштування жінки на роботу [6].

Згідно, Конвенції Міжнародної організації праці «Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для працівників чоловіків та жінок одна із цілей національної політики кожного члена Міжнародної організації праці полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднувати професійні та сімейні обов'язки (ст.3).

Сімейні обов'язки, як гарантує стаття 8 цієї Конвенції, самі по собі не можуть бути підставою для припинення трудових відносин.

Стаття 7 Конвенції Міжнародної організації праці «Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків та жінок: трудящі із сімейними обов'язками» забезпечує вжиття заходів в галузі професійної орієнтації та підготовки, які дозволяють працівникам із сімейними обов'язками почати або продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі у зв'язку з виконанням цих обов'язків [26].

Значну увагу у напрямку захисту материнства приділяє і Європейський Союз. Так, стаття 20 Європейської соціальної хартії від 03.05.1996 гарантує рівні можливості працевлаштування без дискримінації за ознакою статі та рівні можливості та рівне ставлення для працівників із сімейними обов'язками, що зазначені у статі 27 [12].

До директив Європейської Ради у сфері захисту материнства належать:

- Директива № 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року «Про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умов праці» [32];

- Директива № 92/85/ЄЕС від 9 лютого 1976 року «Про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують» [32];

- Директива № 96/34/ЄЕС від 3 червня 1996 року «Про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену UNICE, CEER і ETUC» [32].

Стаття 2 Директиви № 76/207/ЄЕС закріплює, що після закінчення відпустки для догляду за дитиною, яка повинна надаватися роботодавцем, жінки відновлюються на тій же роботі та одержують вигоди від будь-якого поліпшення умов праці, які могли б отримати під час їхньої відсутності [26].

Директива №92/85/ЄЕС гарантує право на декретну відпустку не менше чотирнадцяти тижнів, на обстеження під час вагітності без втрати заробітної плати та захищає від звільнення через вагітність [37].

Директива № 96/34/ЄЕС встановлює мінімальні вимоги, метою яких є полегшення врівноваження професійних та батьківських обов'язків працюючих батьків. У статті 2 Директиви № 96/34/ЄЕС ідеться про надання батькам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами від трьох тижнів до досягнення дитиною певного віку для забезпечення догляду за нею [9].

Документом, який визначає ключові напрямки розвитку Європи на період до 2020 року є Стратегія розумного, стійкого та всеосяжного розвитку «Європа-2020». Члени-держави Стратегії зобов'язуються вжити заходів з перепідготовки працівників та полегшення поєднання професійних та сімейних обов'язків [11].

Міжнародні документи є обов'язковими для виконання усіма державами-учасниками певного об'єднання держава, відповідно на цих основних нормативно-правових документах ґрунтується національне законодавство держав з урахуванням особливостей країни [6].

Кожна країна виробила свою систему правового забезпечення захисту вагітних жінок, жінок у відпустці для догляду за дитиною та забезпечення їхньої зайнятості. Також, для збереження та відновлення професійної кваліфікації у країнах на державному рівні реалізуються спеціальні програми.

Сполучені Штати Америки є єдиною індустріально розвиненою країною, що не гарантує працівникам оплачуваної відпустки для догляду за дитиною. Закон США «Про відпустки за медичними та сімейними обставинами» [53] дозволяє працівникам брати відпустку через проблеми із своїм здоров'ям або рідних, в тому числі дітей. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами належить до відпусток через проблеми зі здоров'ям, і тому гарантується також цим законом.

На рис.2.1. зображено розмежування відпусток за сімейними та медичними обставинами відповідно до закону США «Про відпустки за медичними та сімейними обставинами».

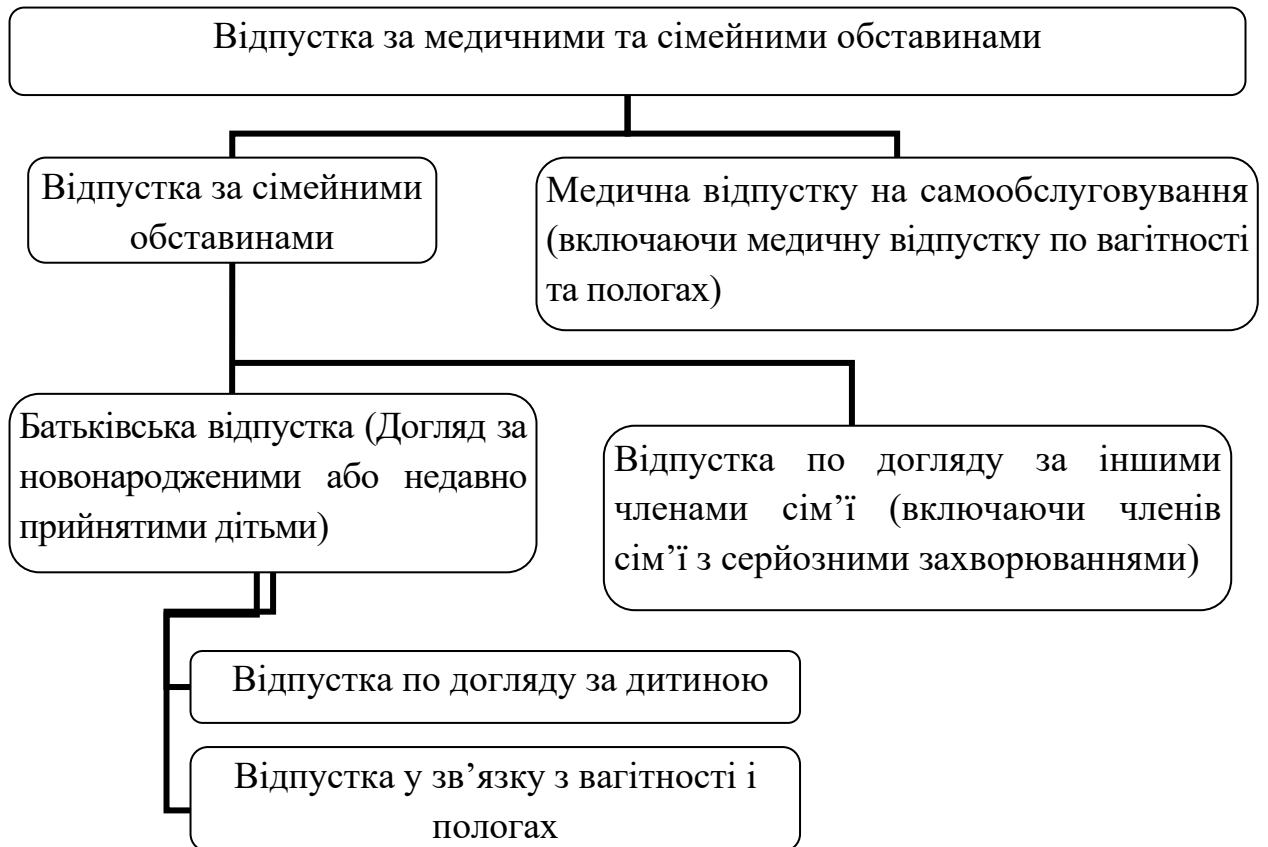


Рисунок 2.1. Визначення «відпустки за сімейними обставинами» та «медичної відпустки» за законодавством США

Джерело: опрацювання автора Paid Parental Leave in the United States: What the Data Tell Us about Access, Usage, and Economic and Health Benefits [Електронний ресурс] / [B. Gault, H. Hartmann, A. Hegewisch та ін.] // Institute for Women's Policy Research. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iwpr.org/publications/pubs/paid-parental-leave-in-the-united-states-what-the-data-tell-us-about-access-usage-and-economic-and-health-benefits/>

Так, закон у США «Про дискримінацію вагітності» [53] забороняє дискримінацію за ознакою вагітності, коли йдеться про будь-який аспект зайнятості, в тому числі найму, навчання, звільнення, оплати праці працівників, робочих завдань, просування по службі, додаткових пільг, таких як відпустка та медичне страхування. Вагітна жінка згідно цього закону, прирівнюється до «тимчасово непрацездатного працівника». Проте, лише кілька штатів Америки мають обов'язкове страхування на випадок втрати працездатності.

Роботодавці Сполучених Штатів Америки зобов'язані забезпечити розумне пристосування потреб своїх працівників в період вагітності, пологів та хвороби для виконання ними своїх професійних обов'язків, згідно Закону «Про трудову справедливість» [53]. Таке розумне пристосування може включати в себе ванну кімнату, перерви для вживання води, допомогу з ручною працею та періодичний відпочинок для працівників, котрі стоять тривалий час.

Кожен штат США має свою законодавчу базу, так у штаті Каліфорнія до законів та програм, у яких закріплені права вагітних жінок, жінок відпустці для догляду за дитиною та працюючих матерів відносять:

- Закон «Про права сім'ї» [53];
- Закон «Про державне страхування по інвалідності» [53];
- Програма «Страхування тимчасової непрацездатності за сімейними обставинами» [53].

У штаті Гаваї декретна відпустка визначена Законом «Про відпустки за сімейними обставинами», також у штаті передбачене страхування тимчасової непрацездатності [53].

Громадською організацією США з вивчення потреб жінок є Інститут досліджень жіночих прав, метою діяльності якого є проведення досліджень та поширення висновків на задоволення потреб жінок, сприяння суспільному діалогу і зміцненню сім'ї, громади та суспільства. Інститут працює з

політиками, вченими і суспільними групами для розробки, виконання і поширення результатів досліджень, які висвітлюють питання економічної та соціальної політики, що зачіпають жінок та сімей, а також для побудови мережі окремих осіб і організацій, що здійснюють та використовують жіночо-орієнтовані правові дослідження. Робота Інституту підтримується грантами благодійних фондів, державних грантів та контрактів, пожертвувань від приватних осіб, і внесків організацій і корпорацій [53].

Канада є країною, в структурі державного апарату якої працюють такі органи:

- Міністерство з питань становища жінок, метою діяльності якого вирішення питань законодавчого регулювання прав жінок на ринку праці, у галузі освіти, професійної перепідготовки, охорони здоров'я та соціального забезпечення;

- Консультативна рада з питань становища жінок є незалежною організацією уряду Канади, діяльність якого спрямована на інформування громадськості і владних структур усіх гілок влади про стан проблем жінок;

- Міжвідомчий комітет з інтеграції інтересів жінок інформує населення про урядові програми і політику щодо вдосконалення становища жінок, обговорює їхні проблеми, здійснює підготовку рекомендацій для міністра у справах жінок, підтримує мережу експертів у справах жінок [7].

Щодо законодавства, то Кодекс стандартів зайнятості Канади гарантує працівникам неоплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами до одного року.

У 2010 році в м.Торонто, Канада була запущена коучингова програма «Назад до роботи» з метою допомагати жінкам повертатись на роботу з новими бізнес-знаннями, професійною компетентністю і впевненістю в собі. Програма призначена для жінок, що шукають себе серед менеджерів середньої ланки, і вона охоплює дев'ять днів протягом трьох місяців з вільним доглядом за дитиною. Тренери допомагають розглянути суміш

практичних і емоційних проблем – зробити заяву, вирішити питання про доцільність і спосіб підтримки зв'язку, підтримку відносин, підтримку контактів, ефективну комунікацію, робота над рівнем довіри, просуватись з проєктами, повторна інтеграція в компанію і встановлення меж [66].

У Сінгапурі питаннями захисту права на зайнятість жінок займається Секретаріат розвитку жінок, котрий розробляє і реалізує програми та ініціативи, спрямовані на:

- надання допомоги жінкам при вході або повторному вході в робочу силу;
- підвищення рівня зайнятості жінок шляхом надання можливості навчання;
- розвиток і зміцнення лідерських можливостей жінок;
- забезпечення ефективної інтеграції жінок на всіх рівнях прийняття рішень в рамках профспілкового руху [51].

Секретаріат реалізує програму «Повернення до роботи з U» з метою надання допомоги жінкам при вході або повторному вході в робочу силу. Основна увага приділяється не тільки працевлаштуванню, а й здобуттю навичок, щоб жінки могли користуватися кращою роботою з стабільними доходами, і будувати свою економічну стійкість.

Ключові напрямки діяльності в рамках цієї програми можуть бути визначені в трьох рамках:

1. Кадровий – знайти роботу. Секретаріат розвитку жінок організовує заходи набору кадрів (наприклад, ярмарки вакансій, робочі місця на колесах) для полегшення можливості працевлаштування з позиції дружній для жінок.

2. Переналадження – допомогти пристосуватись до роботи. Навчання є технологією успішного повернення жінок на роботу, оскільки зміцнюють віру в себе, дізнаються про поточні тенденції в сфері зайнятості та можливостей. Програми навчання та підвищення кваліфікації націлені на підвищення зайнятості жінок.

3. Затримка – допомога у поєднанні професійних та сімейних обов'язків. Результативність організації сильно переплетена з добробутом її працівників [63].

Австралія приєднала обов'язкові міжнародні зобов'язання в галузі прав людини, щоб заборонити дискримінацію вагітності та повернення на роботу. Закон Австралії «Про дискримінацію за ознакою статті» забезпечує виконання цих зобов'язань, що забороняють дискримінацію за ознакою вагітності, потенційної вагітності, грудного вигодовування та сімейних обов'язків [58].

Дотриманням прав вагітних працівниць, жінок у відпустці для догляду за дитиною та жінок, які повертаються на роботу в Австралії займаються державні агентства:

- Департамент соціальних послуг, відповідає за захист доходів, програми та політику підтримки сімей з дітьми, сервіси підтримки сімейних стосунків, політику підтримки догляду за дітьми [43];

- Австралійська комісія з прав людини, метою діяльності є розширення прав і можливостей всіх людей, щоб реалізувати свої права [39];

- Омбудсмен з питань справедливої роботи, надає право на щорічну відпустку; право на відпрацювання знятих годин; доступ до нарахованих вихідних; можливість неповного робочого дня або гнучких умов роботи, дистанційної роботи [58];

- Комісія з питань справедливої роботи – австралійський національний суд з питань трудових питань. Роль комісії полягає у встановленні преміальних ставок оплати та умов праці, а також допомога роботодавцям і працівникам у побудові спільних та продуктивних відносин [59];

- Агентство безпечної роботи, відповідає за покращення безпеки та гігієни праці та механізми компенсації працівникам по всій Австралії [58].

Статутним органом, який виник у результаті прийняття Закону Австралії «Про сімейні права» є Інститут досліджень сім'ї. Інститут сприяє

виявленню і розумінню чинників, що впливають на стабільність шлюбу та сім'ї в Австралії. До сфери досліджень належать оцінка соціального, правового та економічного благополуччя всіх родин; інформування уряду та прийняття рішень щодо висновків Інституту; інформування про результати досліджень усіх організацій, що займаються питаннями сімейного благополуччя та сприяння вдосконаленню підтримки сімей [40].

Закон Австралії «Про справедливу роботу» захищає працівників від дискримінації, збороняючи несприятливі дії, пов'язані з вагітністю та батьківськими обов'язками.

Національні стандарти зайнятості Австралії передбачають конкретні права для вагітних працівників та батьків, зокрема право на річну неоплачувану відпустку, право на підтримку зв'язку, право на консультування під час відпустки, гарантії повернення на роботу та право на гнучкий графік роботи [57].

Права вагітних та матерів, що працюють в Південній Африці закріплені в Основних умовах найму та Законі «Про трудові відносини». Відповідно до розділу 25 Основних умов найму в південній Африці, працівник має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, принаймні чотири місяці підряд, яка може початися в будь-який час від чотирьох тижнів до передбачуваної дати народження дитини. Також передбачено, що жоден працівник не може повернутися на роботу протягом шести тижнів після народження дитини, якщо інше не дозволено лікарем.

Фонд страхування по безробіттю у Південній Африці забезпечує виплати працівникам, коли вони стають безробітними або не можуть працювати через хворобу, а також через вагітність та пологи [48].

В Ефіопії реалізується Програма виробничої підтримки, що передбачає надання часу для годування груддю, забезпечує ясла та гнучкий графік роботи, щоб батьки могли збалансувати оплачувану роботу з сімейними обов'язками [38].

Уряд Словаччини реалізував план «Заходи для поєднання професійного і сімейного життя». Основною метою цього документа є сприяння зростанню зайнятості та розширення можливості зайнятості для осіб із сімейними обов'язками та зменшувати для таких осіб ризики дилеми «робота-сім'я». Словаччина на своєму прикладі показала можливість поєднувати роботу та батьківство з урахуванням усіх потреб працюючих батьків.

Іншим прикладом позитивних зрушень у Словаччині було включення до Кодексу законів про працю можливостей «віддаленої роботи», що дозволило працівникам отримувати дохід та доглядати за дітьми [14].

Угорщина запровадила низку ініціатив, спрямованих на реінтеграцію жінок на ринку праці. Наприклад, батьки мають можливість зберігати допомогу для догляду за дитиною після повернення до повної зайнятості. Уряд Угорщини реалізує програму «Старт плюс», яка дозволяє роботодавцям зменшити соціальні внески на два роки, за умови взяття на роботу батьків, котрі втратили право на виплати, допомогу чи підтримку для догляду за дітьми [4].

Франція та Іспанія ввела законодавчі норми, в яких передбачено право жінок на спеціальну перепідготовку в кінці відпустки для догляду за дітьми. У Німеччині реалізується програма безкоштовного навчання матерів-одиначок при Центрі навчання робітників [24].

У Індії приватні підприємства самостійно реалізують програми для повернення кваліфікованих працівників з відпустки для догляду за дитиною.

Наприклад, технологічний центр Індії «General electric» має програму по відновленню жінок, котрі є колишніми працівниками або які знаходяться у кар'єрній перерві. Для того, щоб забезпечити успішний перехід у робочу силу, компанія призначає наставника, який допомагає працівнику, котрий повертається до роботи поліпшити його навички і професійний розвиток. Вони пропонують гнучкі можливості, такі як гнучкі години і дистанційна

робота, щоб дозволити працівникам перейти працювати на повний робочий день.

Індійський автовиробник «Tata» реалізує програму «Повторне кар'єрне стажування», яка відкриває нові можливості для жінок-професіоналів, які були у відпустці протягом принаймні шести місяців і мали як мінімум два роки досвіду роботи в своїй галузі. Вона пропонує робочі завдання з різними клієнтами, які відповідають гнучким вимогам для працівників, що повертаються [68].

Україна, також, характеризується позитивними тенденціями в питаннях, пов'язаних із вагітністю та пологами жінки. Законодавство України забезпечує недискримінаційну політику по відношенню до жінок, так ст. 184 Кодексу законів про працю забороняє роботодавцям відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда [26].

Відповідно до Закону України «Про відпустки» (ст. 17) на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 днів після пологів). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова неоплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею шести років (Додаток Б) [13].

Згідно ст. 56 Кодексу законів про працю України, вагітним жінкам, жінкам і з дитиною до трьох років та одиноким матерям з дитиною до чотирнадцяти років може надаватись можливість встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня за угодою між працівником і роботодавцем (додаток В) [13].

Також, статтею 176 Кодексу законів про працю забороняється залучати вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, направляти їх у відрядження та залучати до роботи у нічний час [19].

Закон України «Про зайнятість населення» передбачає навчання безробітних (в т.ч. й жінок) інтегрованим робітничим професіям, а також професійне навчання безробітних на замовлення роботодавця під конкретне робоче місце або для самозайнятості особи [4].

В Україні державною агенцією з працевлаштування є Центр зайнятості. Центр надає послуги професійної орієнтації, перепідготовки, підвищення кваліфікації, надає допомогу у відкритті власної справи та сприяє пошуку підходящої роботи [8]. Також, на базі регіональних центрів зайнятості створюються різноманітні жіночі клуби, які надають інформаційну, психологічну підтримку жінкам.

Міжнародна благодійна організація «Український жіночий фонд» допомагає жіночим громадським організаціям. Організація підтримує проєкти, які спрямовані на розвиток жіночих організацій, розширення економічних можливостей для жінок, розвиток жіночого підприємництва і зменшення жіночого безробіття, обмін інформацією та поширення успішного досвіду серед жіночих організацій, що сприятиме розвитку та формуванню інформаційних мереж громадських організацій, які займаються жіночими та гендерними питаннями [36].

Ще однією організацією з забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя, захисті прав жінок, приверненні уваги до проблем жінок є західноукраїнський центр «Жіночі перспективи». Напрямками діяльності організації є захист прав жінок, правова просвіта та доступ до правосуддя, сприяння гендерній рівності та підвищення конкурентоздатності жінок на ринку праці [18].

Аналіз міжнародних та зарубіжних правових актів щодо захисту материнства та прав жінок при поверненні на роботу після відпустки для догляду за дитиною засвідчує те, що ці документи становлять єдину цілісну систему, що охоплює тристоронні права та обов'язки держави, роботодавців та жінок, що повертаються на роботу.

Досвід зарубіжних країн показує те, що не достатньо лише прийняття законодавчих актів, у тому числі у сфері праці жінок, необхідно організувати систему контролю за виконанням норм цих актів. Так, у всіх країнах реалізуються спеціальні програми на державному рівні, що дозволяють жінкам поєднати професійні та сімейні обов'язки, підвищити рівень своїх знань та вмінь після відпустки для догляду за дитиною.

Загалом, українське законодавство добре захищає інтереси та надає певні соціальні гарантії для жінок-матерів, проте на практиці жінки зустрічаються з проблемами працевлаштування та повернення на роботу.

2.2. Аналіз емпіричного дослідження

Для вивчення особливостей соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною нами було розроблено анкету (додаток Г). Анкета є структурованою по чотирьох розділах. Розділ А містить 9 запитань, які дають нам інформацію про досвід роботи під час вагітності та деякі аспекти роботи після народження дитини. Розділ В поділений на два блоки: блок Х і Y. Блок Х розділу В включає 6 запитань про загальні особливості зайнятості до народження дитини. Блок Y розділу В містить 7 запитань, які дають нам характеристику умов зайнятості жінок після народження дитини. Розділ С містить 6 питань, що більш детально розкривають специфіку організації робочого процесу для жінок, які працювали під час вагітності. Розділ D містить 9 питань, які дають нам характеристику процесу соціальної реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною. Розділ А, блок Х розділу В та розділ С

висвітлюють аспекти зайнятості жінок до народження дитини. Блок У розділу В та розділ D висвітлюють аспекти зайнятості жінок після народження дитини. У анкетуванні взяло участь 20 жінок, які мали досвід реінтеграції на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною.

У процесі роботи над інтерпретацією частини нашої анкети про зайнятість до народження дитини ми з'ясували число жінок, котрі працювали до народження дитини, задоволеність умовами праці під час вагітності, прихильність роботодавця та наявність сприятливих механізмів роботи до народження дитини.

За результатами опитування, 20 жінок, що складає 100%, працювали на оплачуваній роботі до народження дитини (рис.2.1.). Із них, 16 жінок (80%) були найманими працівниками і лише 4 жінок (20%) були самозайнятими особами (рис.2.2.).

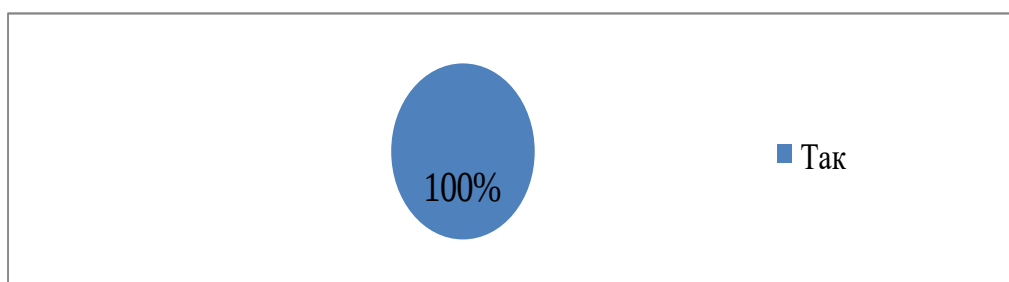


Рис. 2.1. Кількість жінок, які перебували на оплачуваній роботі до народження дитини

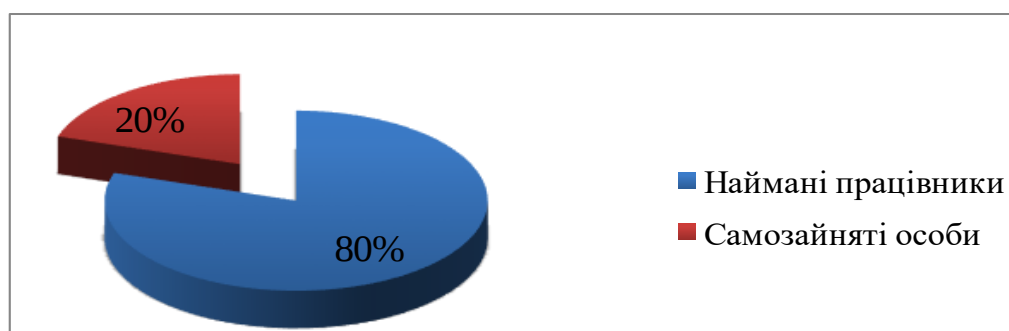


Рис. 2.2. Кількість жінок, котрі були найманими працівниками та ті, які були самозайнятими особами

6 опитаних жінок, що складає 30%, перестали працювати за 2-3 місяці до народження дитини, 4 жінки, що складає 20% – за 3-4 місяці, 2 жінки, що складає 10%, перестали працювати за 1-2 місяці до народження дитини та 8 жінок, що складає 40% працювали до останнього місяця вагітності (рис.2.3.). Четверо із восьми жінок, котрі перестали працювати за 0-1 місяць до народження дитини були самозайнятими.

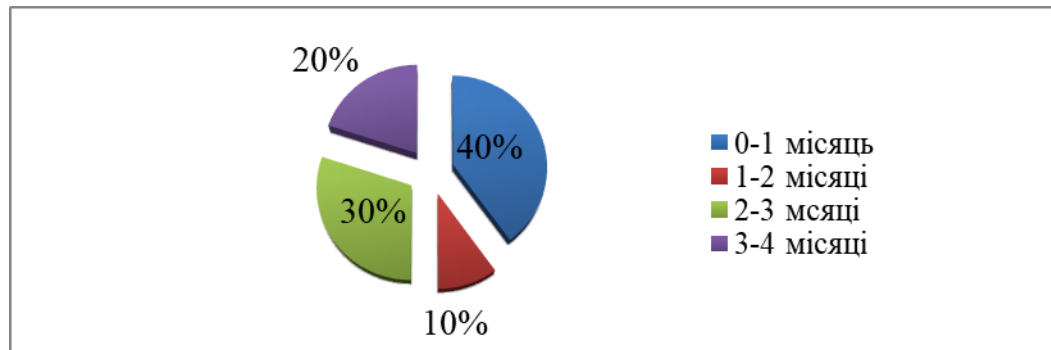


Рис.2.3. Період, за який жінки перестали працювати до народження дитини

7 жінок (35%) не повернулись на роботу після народження дитини (рис.2.4.). Основною причиною неповернення на роботу у 2 респондентів (29%) стало перебування у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами. До інших причин, які повпливали на неповернення жінок на ринок праці стали: бажання не працювати у 1 жінки (14%) та неможливість знайти підходящу роботу у 4 жінок (57 %) (рис.2.5.).

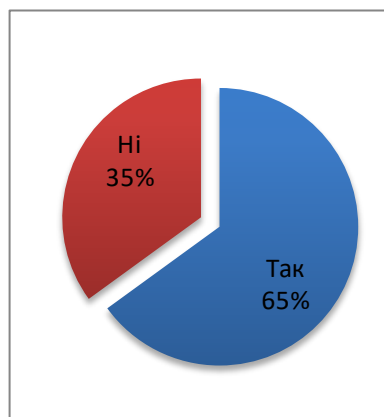


Рис.2.4. Кількість жінок, які повернулись на роботу після народження дитини

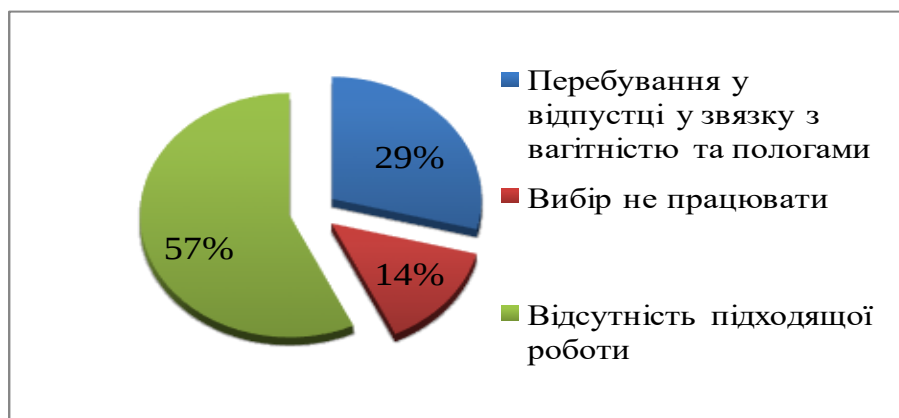


Рис.2.5. Причини не повернення жінок на роботу після народження дитини

Із загального числа респондентів 13 жінок (65%) повернулися на роботу після народження дитини. З цих 13 жінок, 7 жінок (54%) повернулись на те ж саме місце роботи, де працювали до народження дитини, 4 жінок (31%) повернулись до власного бізнесу та 2 жінок (15%) - змінили місце роботи (рис.2.6.).

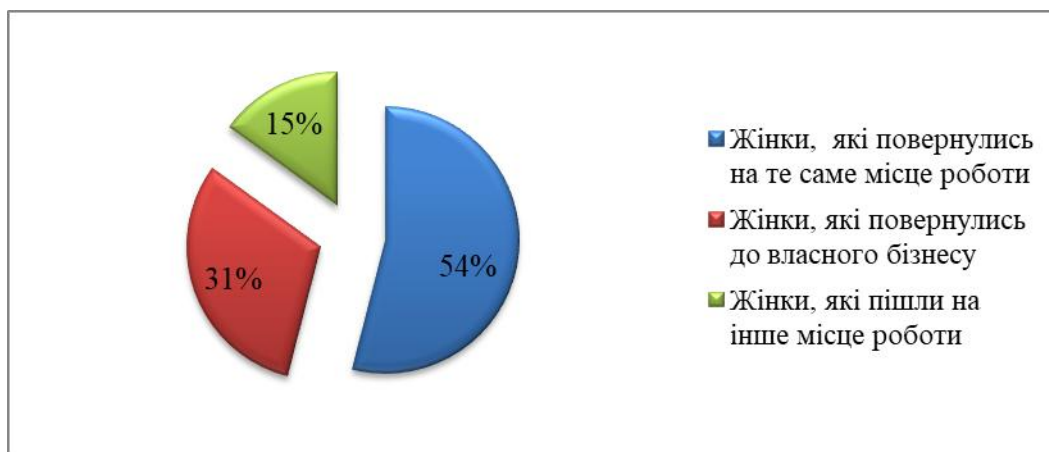


Рис.2.6. Розподіл місць роботи, на які жінки повернулись після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

За результатами дослідження, 4 жінок, які не повернулись на роботу після народження дитини через неможливість знайти підходящу роботу вказали, що основними причинами цього є: відмова роботодавців у поверненні жінки на роботу у 1 жінки (25%), не підходять години роботи із народженням дитини у 1 жінки (25%) та бажання кращої роботи у 2 жінок

(50%) (рис.2.7.). Ці жінки за результатами дослідження не планують повертатись до зайнятості.

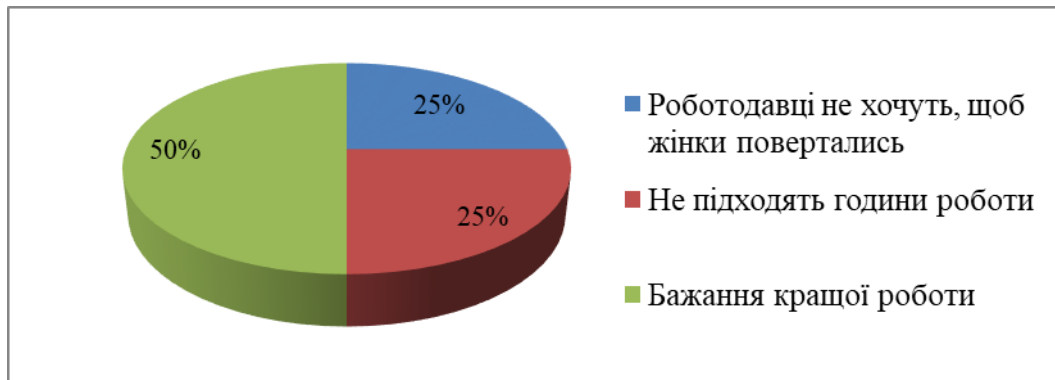


Рис.2.7. Причини неповернення жінок на попереднє місце роботи

3 жінок (43%) із 7, які перебували у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та не бажали працювати на момент відпустки не планують повернутись до зайнятості.

Топ причин, за яких жінки ще не повернулись на роботу, за результатами анкетування, склали: бажання доглядати за дитиною самостійно – 5 жінок (60%), відсутність гнучких механізмів роботи – 2 жінок (20%) та не покращення фінансового стану при поверненні на роботу – 2 жінок (20%) (рис.2.8.).



Рис.2.8. Топ причин, через які жінки ще не повернулись на роботу

До народження дитини 13 жінок (66%) працювали у приватному секторі, 7 жінок (34%) працювало у державному секторі (рис.2.9.). Соціальним статусом у 16 опитаних жінок (80%), котрі працювали до народження дитини був статус робітника та 4 жінок (20%) були приватними підприємцями (рис.2.10.).

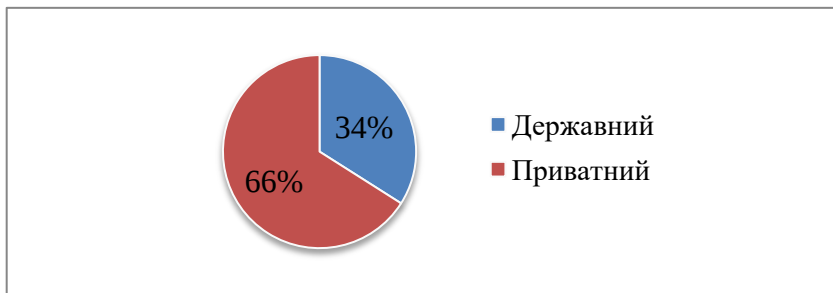


Рис.2.9. Розподіл жінок за секторами праці, в яких вони працювали до народження дитини

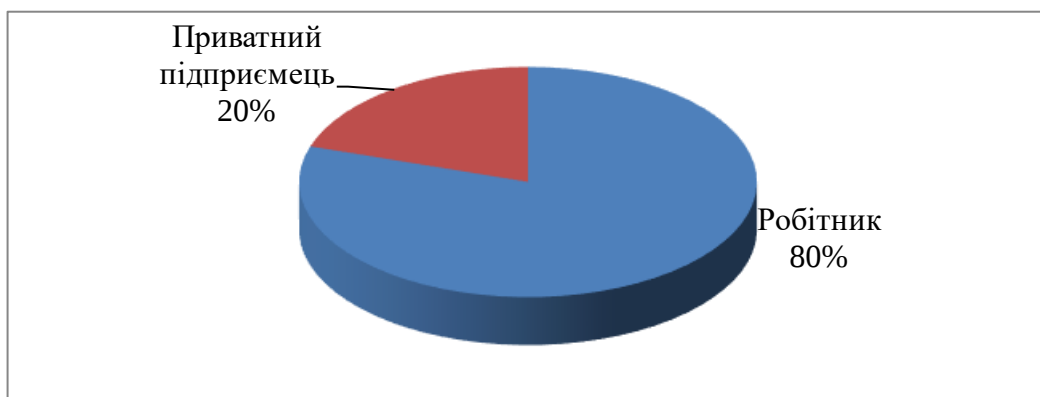


Рис.2.10. Розподіл жінок за соціальним статусом у сфері зайнятості до народження дитини

Важливим завданням нашого дослідження було виявити на якій основі працювали жінки до народження дитини, що показувало серйозність намірів роботодавця щодо зайнятості жінок. Так, 12 жінок (60%) до народження дитини працювали на постійній основі, 4 жінок (20%) працювали на тимчасовій, нерегулярній основі та 4 жінок (20%) були самозайнятими (рис.2.11.).



Рис.2.11. Розподіл основ праці жінок до народження дитини

Також, нами було досліджено кількість годин роботи на тиждень жінок до народження дитини. 7 опитаних жінок, що складає 35%, працювали 46-50 годин на тиждень, 2 жінок, що складає 10% працювали 40-46 годин, 3 жінок, що складає 15%, працювали 35-40 годин на тиждень, також 4 жінок, що складає 20%, працювали 30-35 годин на тиждень та 4 жінок, що складає 20%, працювали менше 30 годин на тиждень (рис.2.12.).

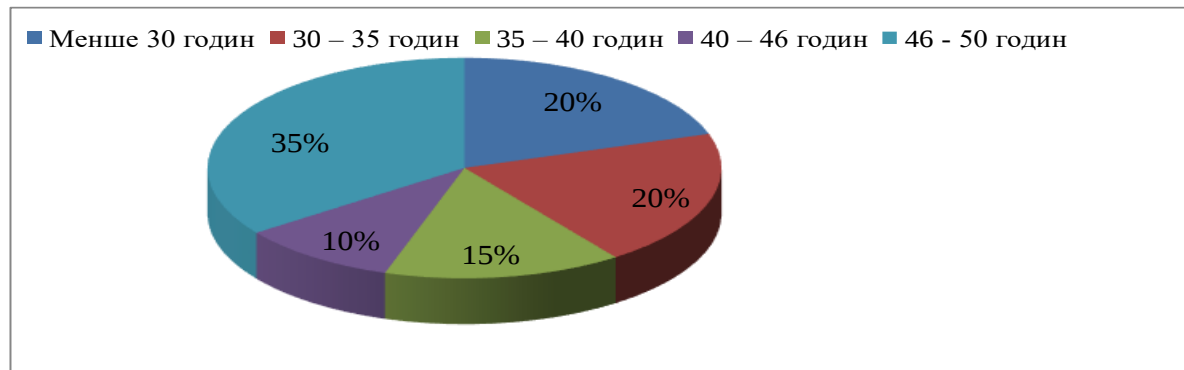


Рис.2.12. Кількість годин роботи жінок на тиждень до народження дитини

За результатами анкетування, в організаціях найбільш доступними були такі механізми роботи як: вихідний за сімейними обставинами у 14 з 20 опитаних жінок та неповний робочий день у 9 з 20 опитаних жінок. Не були доступними в організаціях за результатами відповідей 13 жінок, що складає 65%, механізми гнучкої роботи у 4 жінок (31%), механізми роботи на дому у 4 жінок (31%), обміну роботою у 2 жінок (15%) та періодичної роботи у 3 жінок (23%) (рис.2.13.). На підставі цього, можна стверджувати, що організації не надають жінкам сприятливих механізмів роботи для повноцінного виконання своїх професійних та сімейних обов'язків.

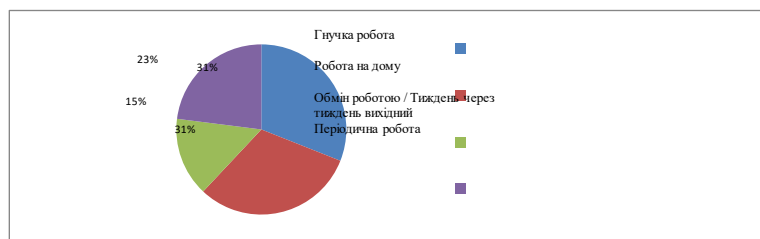


Рис.2.13. Найбільш поширені доступні механізми роботи в організації для жінок до народження дитини

Як результат цього, 6 опитаним жінкам, що складає 30%, доводилось завжди працювати додатковий час, понад офіційних годин, щоб утвердитись на роботі та 10 жінок, що складає 50%, ніколи не зустрічались із цим фактором.

7 жінок, що складає 35%, вказали, що іноді вимоги їхньої роботи заважали домашньому та сімейному життю та у 10 жінок, що складає 50%, іноді робота супроводжувалась напругою, яка ускладнювала виконання сімейних обов'язків (рис.2.14.).

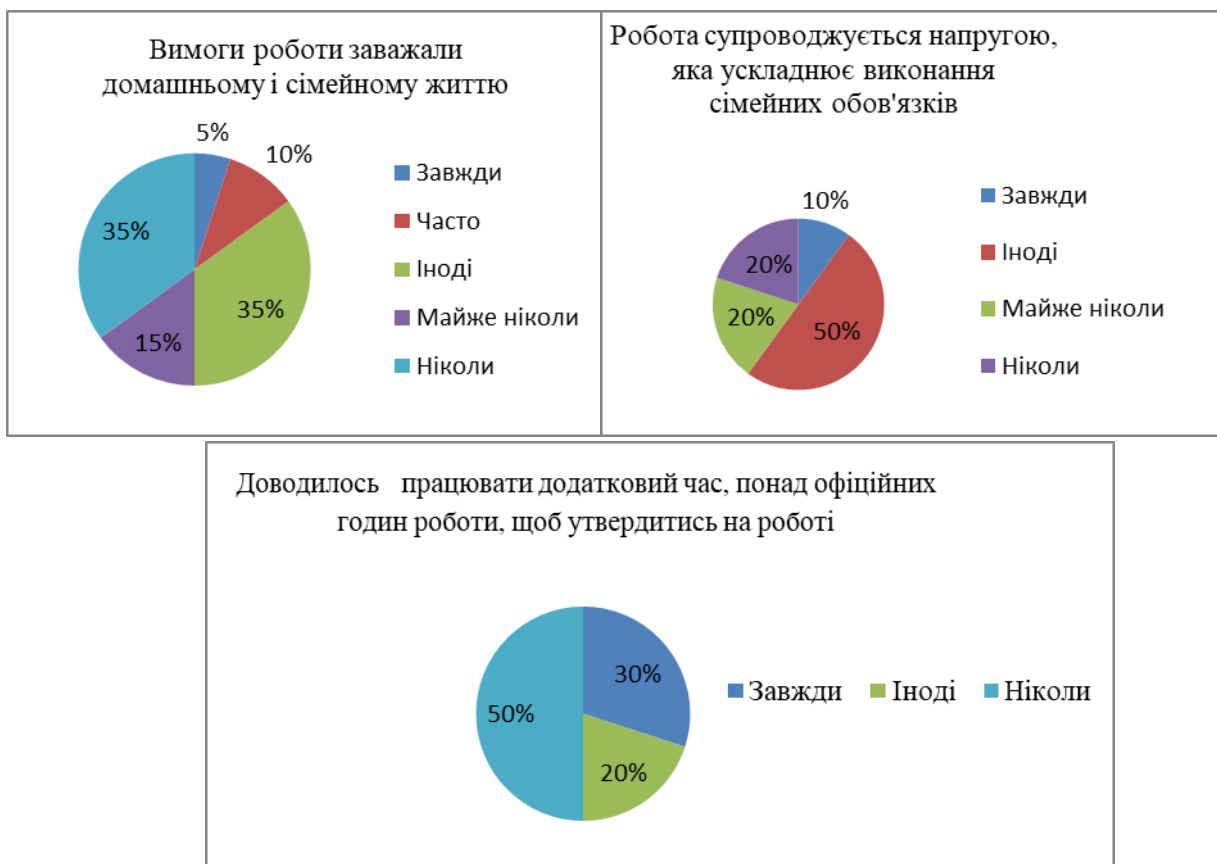


Рис.2.14. Частота виявлення негативних факторів роботи до народження дитини

8 із 16 опитаних жінок, що складає 47%, які працювали найманими працівниками до народження дитини вказали, що роботодавець був більш прихильним, ніж не прихильним до них; 4 жінок, що складає 24%, вказали, що роботодавець був неприхильним; 3 жінок, що складає 18%, вказали, що

був прихильним до них та 2 жінок, що складає 11%, вказали, що роботодавець був дуже прихильним до них (рис.2.15.).

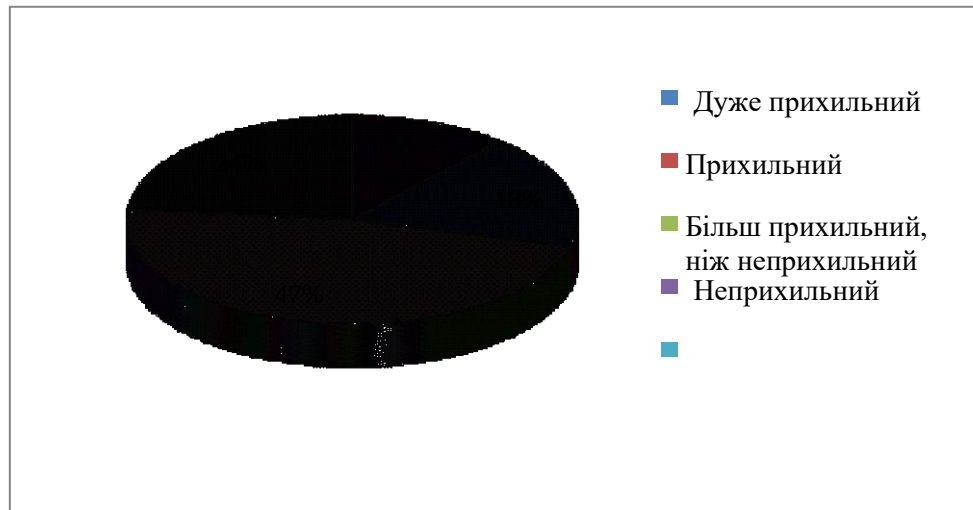


Рис.2.15. Рівень прихильності роботодавця до жінок, які працювали в період вагітності

На запитання «Оцініть рівень задоволеності процесом проходження медичного обстеження під час роботи?», 8 жінок, що складає 50%, були більш задоволені, ніж не задоволені цим процесом та 4 жінок, що складає 25%, були категорично не задоволені процесом проходження медичного обстеження під час роботи (рис.2.16.).

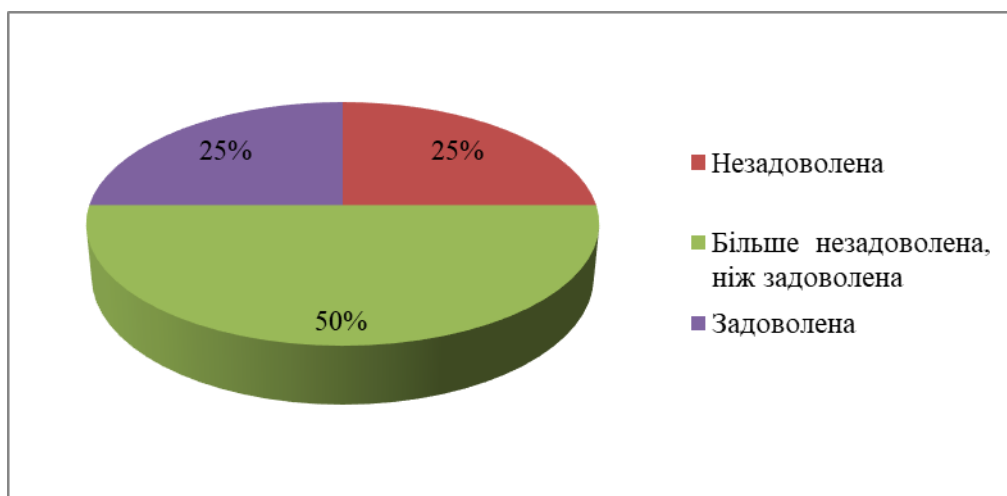


Рис.2.16. Рівень задоволеності жінок процесом проходженням медичного обстеження під час роботи

Найбільш поширеними видами несправедливого ставлення до жінок, які працювали в період вагітності виявились: отримання неприємних коментарів від роботодавця/колеги/менеджера (у 2 опитаних жінок (12%)), скорочення або звільнення (у 2 жінок (12%)), отримання непридатної роботи або навантаження (у 2 жінок (12%)), несправедливе критикування щодо продуктивності роботи (у 2 опитаних жінок (12%)) та загроза скорочення або резерву (у 1 жінки (7%)) (рис.2.17.). Проте, 7 із 16 опитаних жінок, що складає 45%, не зіткнулись із жодним із перерахованих видів несправедливого ставлення до них (рис.2.17.). У відповідь на несправедливе ставлення 9 жінок, що складає 45%, не вижили ніяких дій, що підтверджує факт незахищеності жінок на робочому місці.

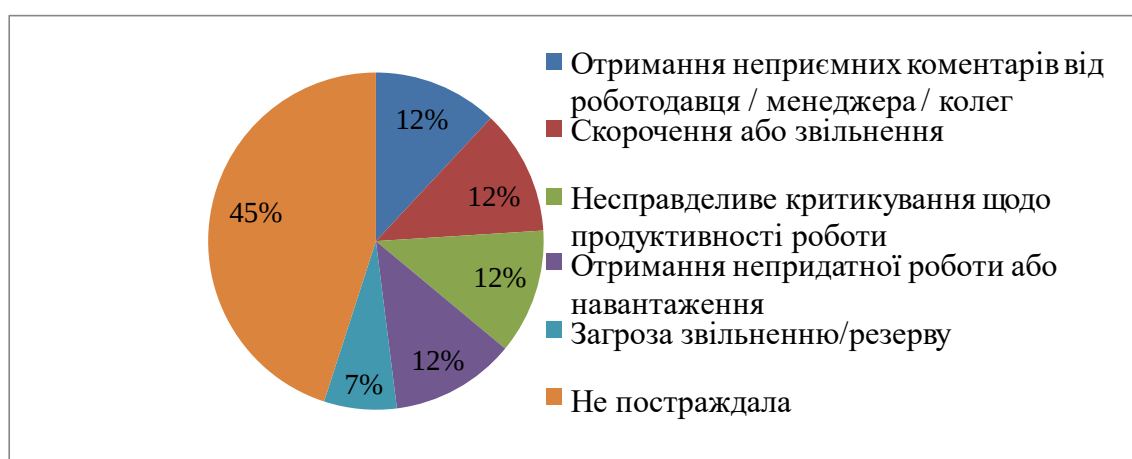


Рис.2.17. Найбільш поширені види несправедливого ставлення до жінок, які працювали до народження дитини

У результаті дослідження, нами було виявлено, що 10 опитаних жінок (62%), перебуваючи у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами насилу вирішували фінансові проблеми, та 3 жінок (19%) з деякими труднощами і 3 жінок (19%) з великими труднощами вирішували фінансові проблеми. (рис.2.18.).

Оцінюючи загальний досвід відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами 2 жінок, що складає 10% опитаних, повернулись на роботу раніше, через занепокоєння з приводу втрати роботи.

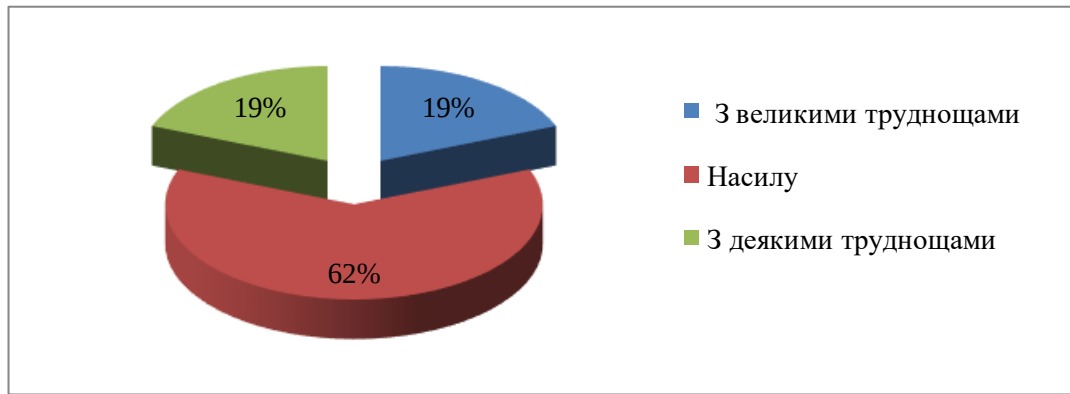


Рис.2.18. Оцінка жінок можливості вирішувати фінансові проблеми, перебуваючи у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами

З жінок, що складає 15%, відчували обурення з боку колег, тому не було заміни на період їхнього перебування у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами та 3 жінок (15%) відчували тиск з боку роботодавця, щоб повернутись на роботу раніше, ніж хотіли (рис.2.19.). Також, 10 жінок, що складає 50%, вказали, що не відчували ніяких проблем пов'язаних із відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами.

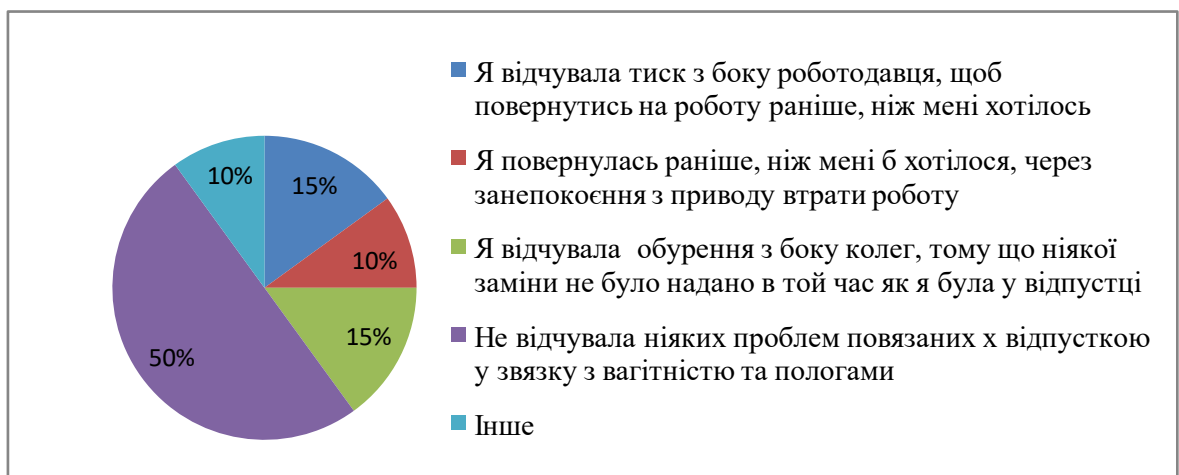


Рис.2.19. Загальна оцінка досвіду відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами

У другій частині нашої анкети ми з'ясували рівень задоволеності умовами праці після народження дитини, прихильність роботодавця та

наявність сприятливих механізмів роботи після народження дитини та після відпустки для догляду за дитиною, умови перебування дитини та особливості реінтеграції на робоче місце.

Ми подаємо ще раз деякі аспекти аналізу, оскільки вони могли змінитись після народження дитини. Аналіз подається на основі відповідей 19 опитаних жінок, оскільки 1 жінка, що складає 5% від загальної кількості опитаних, не повернулась до зайнятості. Так, після народження дитини 12 жінок, що складає 63% опитаних, працюють у приватному секторі. У державному секторі працює 7 жінок, що складає 37% опитаних (рис.2.20.).

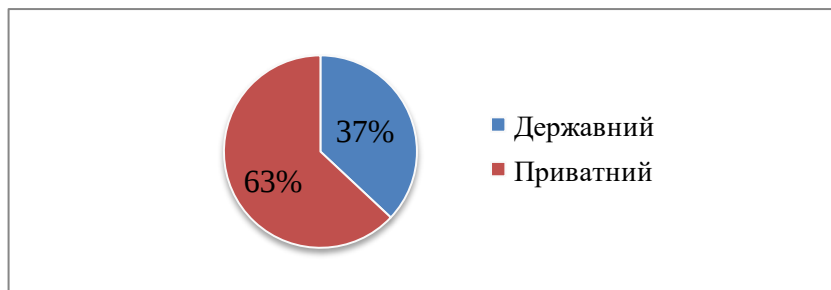


Рис.2.20. Розподіл жінок за секторами праці, в яких вони працювали після народження дитини

Статус робітника мають 15 жінок, що складає 79% опитаних; статус приватного підприємця мають 4 жінок, що складає 21% (рис.2.21.).

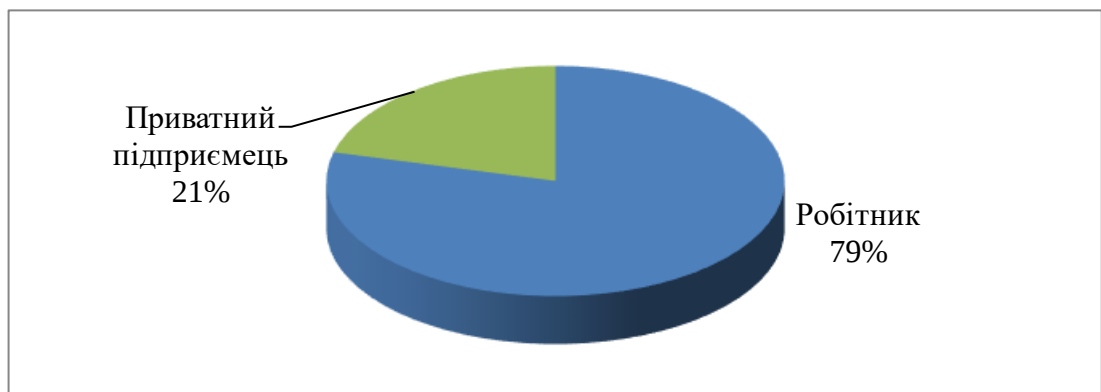


Рис.2.21. Розподіл жінок за соціальним статусом у сфері зайнятості після народження дитини

15 (79%) опитаних жінок працюють на постійній основі, 4 (21%) є самозайнятими особами (рис. 2.22.).

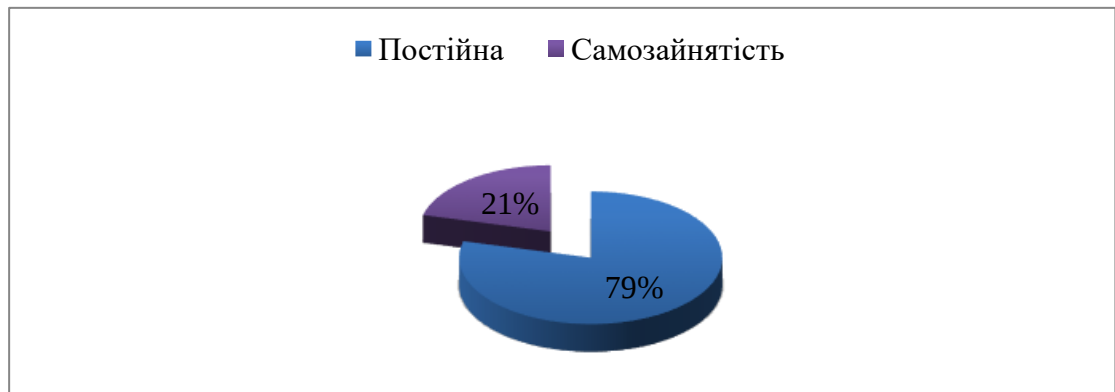


Рис.2.22. Розподіл основ праці жінок після народження дитини

Із народженням дитини 7 жінок(37%) працюють 30-35 годин на тиждень, 8 жінок (42%) працюють 46-50 годин на тиждень (рис.2.23.), що дозволяє стверджувати, що більша половина жінок працюють повний робочий день. 4 жінок (21%) , що є самозайнятими особами працюють 40-46 годин на тиждень (рис. 2.23.).

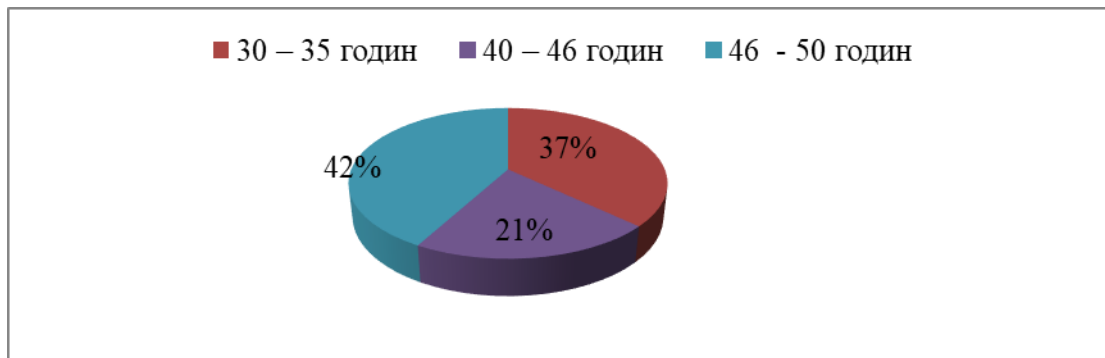


Рис.2.23. Кількість годин роботи жінок на тиждень після народження дитини

Після народження дитини жінки мають право скористатись сприятливими механізмами роботи, найбільш доступними за оцінками жінок є: вихідний за сімейними обставинами, у 9 з 19 жінок, що складає 47%, неповні години роботи у 6 з 19 жінок, що складає 32% та інші менш поширені механізми у 4 жінок, що складає 21% (рис.2.24.).

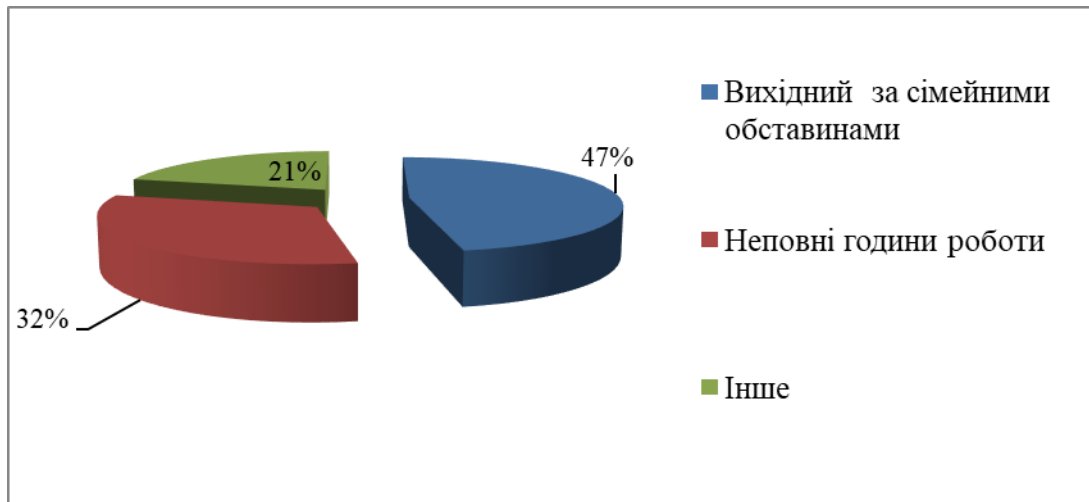


Рис.2.24. Найбільш доступні механізми роботи в організації для жінок після народження дитини

Після народження дитини жінки зустрічались із низкою негативних факторів на роботі. За результатами анкетування частота їх виявлення є такою: 4 жінок, що складає 25%, вказали, що часто вимоги роботи заважали домашньому та сімейному життю; 8 жінок, що складає 43%, вказали, що

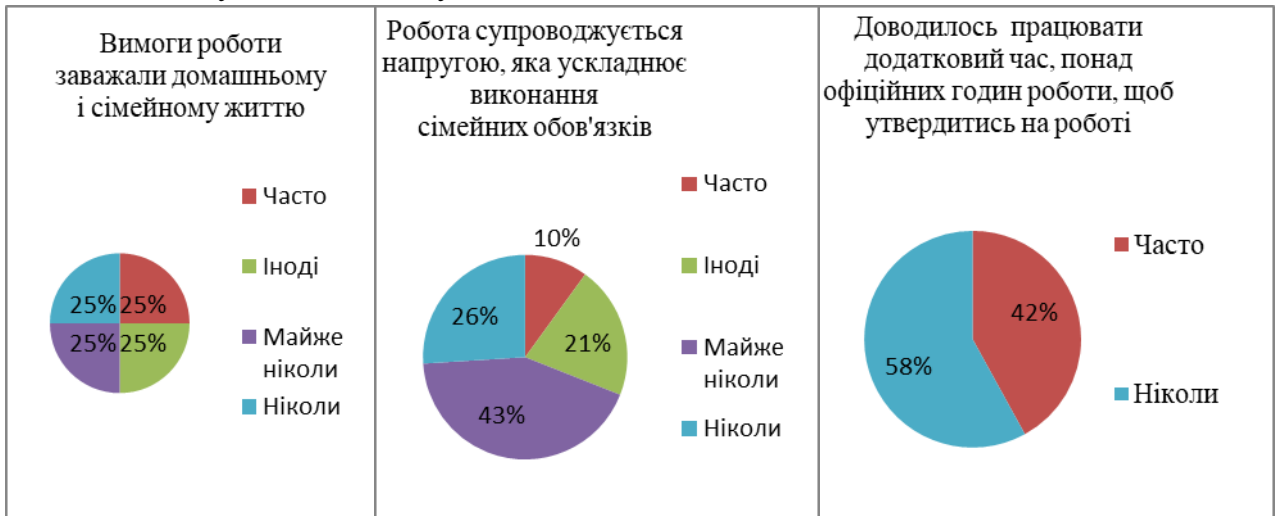


Рис.2.25. Частота виявлення негативних факторів роботи до народження дитини

майже ніколи робота у них не супроводжується напругою, що ускладнює виконання сімейних обов'язків; та 8 жінок, що складає 42%, зазначили, що часто їм доводиться працювати понад офіційних годин, щоб утвердитись на роботі.

Жінки, які змінили місце роботи після народження дитини оцінили теперішню роботу у порівнянні з роботою до народження дитини за такими критеріями: 2 жінок із 2, які змінили роботу, що складає 100%, вказали, що збільшились рівні відповідальності; зменшились можливості для кар'єрного зростання; рівні контролю над роботою такі ж як і на роботі до народження дитини; зменшились можливості для навчання.

Оцінюючи рівень легкості працевлаштування після відпустки для догляду за дитиною, жінки розподілились на 4 категорії: до першої належать ті, котрі працевлаштувались дуже легко (3 опитаних жінок (16%)), до другої категорії належать ті, хто працевлаштувався без особливих проблем (10 опитаних жінок (53%)), до третьої належать ті, хто працевлаштувався складно (4 опитаних жінок (21%)) та четверту – дуже складно (2 жінок (10%)) (рис.2.26.).

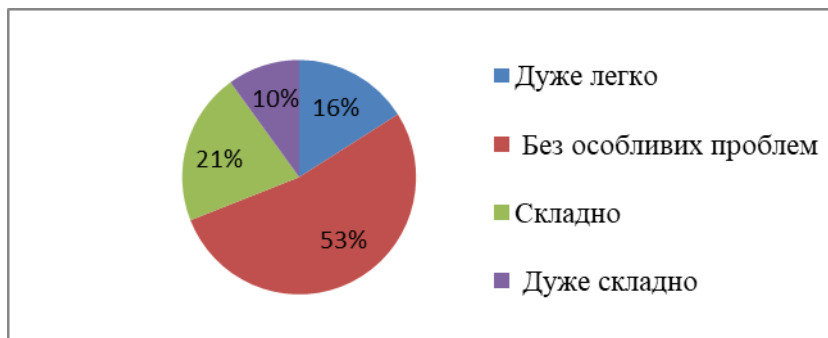


Рис.2.26. Рівень легкості працевлаштування після відпустки для догляду за дитиною

На момент працевлаштування жінок, вік їхніх дітей був різним. А саме, складав 3 та більше років у 5 жінок, що складає 26%; від 2-3 років у 5 жінок, що складає 26%; від 1-2 років у 4 жінок, що складає 22%; від 0 до 1 року у 5 жінок, що складає 26% (4 із цих жінок є самозайнятими особами) (рис.2.27.). З цього випливає, що ситуація в Україні змушує жінок шукати будь-яку можливість, щоб працевлаштуватись, залишаючи при цьому своїх маленьких дітей без необхідного догляду.

За допомогою анкетування, ми також з'ясували умови перебування дитини на момент працевлаштування матері. Так, 9 жінок, що складає 47%, влаштували своїх дітей у садочок. Також, поширеним є залишення дітей на родичів, що вказали 8 із 19 опитаних жінок, що складає 43% (рис.2.28.).

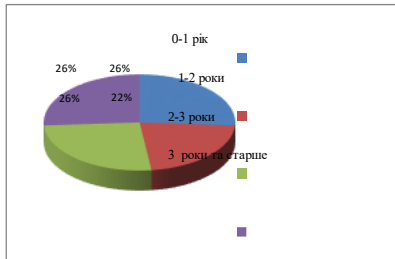


Рис.2.27. Вік дитини на момент працевлаштування матері

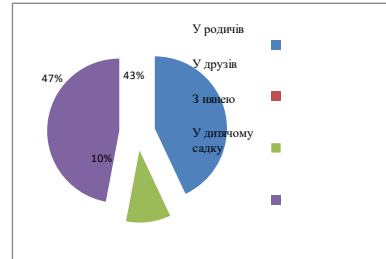


Рис.2.28. Умови перебування дитини на момент працевлаштування матері

Важливим етапом працевлаштування після відпустки для догляду за дитиною є можливість оновлення знань жінок, проте, 13 респондентів, що складає 68%, вказали, що їм не було надано такої можливості (рис.2.29.).

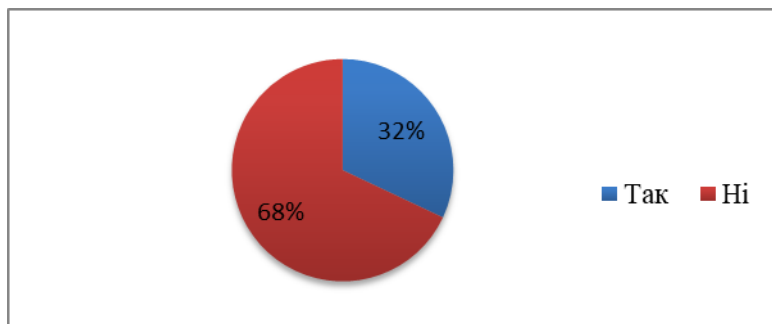


Рис.2.29. Надання можливості підвищити кваліфікацію, пройти навчання для відновлення знань перед виходом із відпустки для догляду за дитиною

Також, ми з'ясували, що керівники організацій не сприяють успішному поєднанню професійних та сімейних обов'язків по догляду за дитиною, що вказали 10 жінок (53%) (рис.2.30.). Проявами цього є те, що 15 жінкам, що складає 79%, запропонували повний робочий день при поверненні на роботу після народження дитини (рис.2.31.).

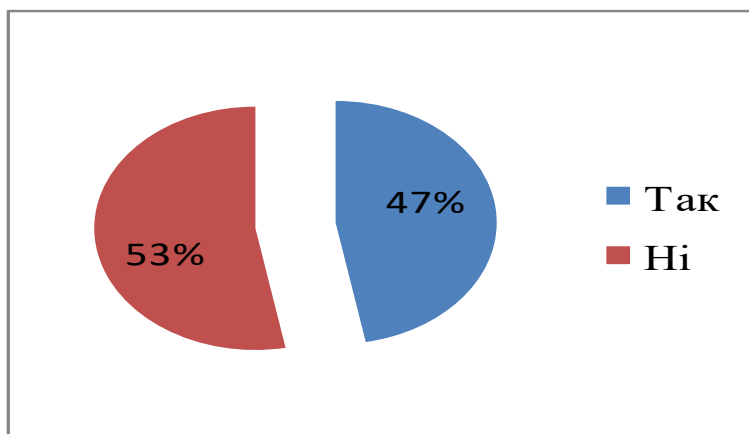


Рис.2.30. Сприяння керівника щодо успішного поєднання професійних та сімейних обов'язків

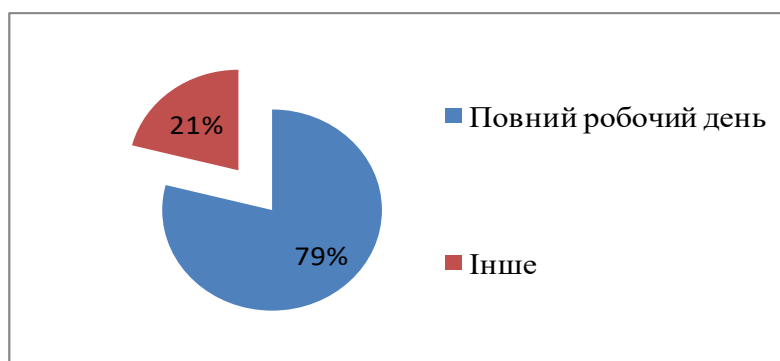


Рис.2.31. Найбільш поширені запропоновані роботодавцями умови роботи після виходу із відпустки для догляду за дитиною

Найбільш поширеним видом несправедливого ставлення на роботі через виконання сімейних обов'язків по догляду за дитиною, за результатами анкетування, виявився наступний: 8 жінок, що складає 42%, отримали негативні або недоречні коментарі про необхідність вільного часу для догляду за дитиною у зв'язку з хворобою (рис.2.32.). Особливою категорією є самозайняті жінки, оскільки вони не потерпають від жодних несправедливих ставлень.

9 із 19 жінок, що складає 47%, сказали, що робота рідко дозволяє приділяти їм час сім'ї, 6 із 19 жінок, що складає 32%, зазначають, що часто після роботи у них дуже мало часу для сім'ї та 9 із 19 жінок, що складає 47%,

вказали, що з робочим навантаженням у них рідко взагалі немає часу на сім'ю.

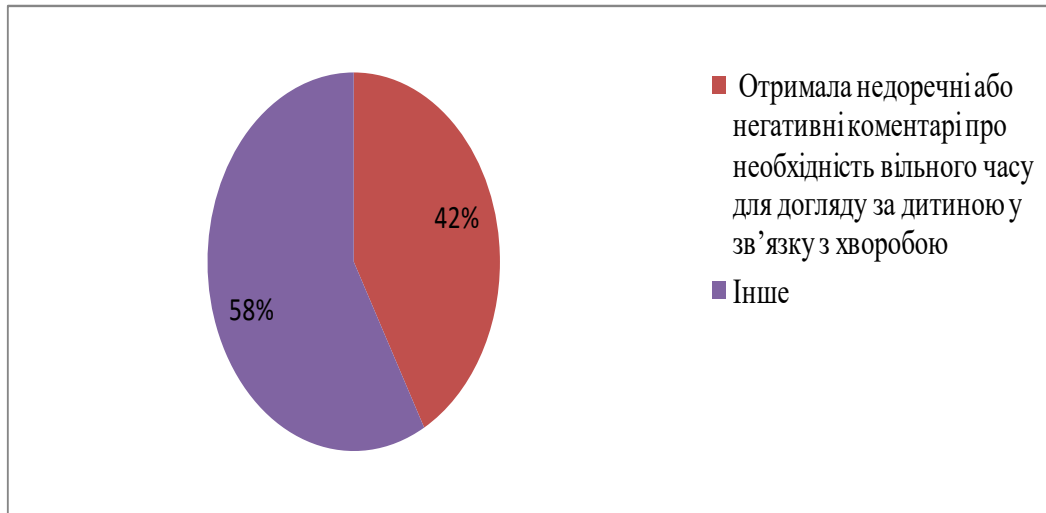


Рис.2.32. Найбільш поширені види несправедливого ставлення на роботі через виконання сімейних обов'язків по догляду за дитиною

За результатами анкетування, ми виявили те, що керівники організацій не виявляють жодної підтримки для жінок, що повертаються на роботу після народження дитини. 19 жінок, що складає 100%, що джерелом підтримки для них під час одночасного виконання професійних обов'язків та обов'язків матері є друзі, родичі та партнери (рис.2.33.).

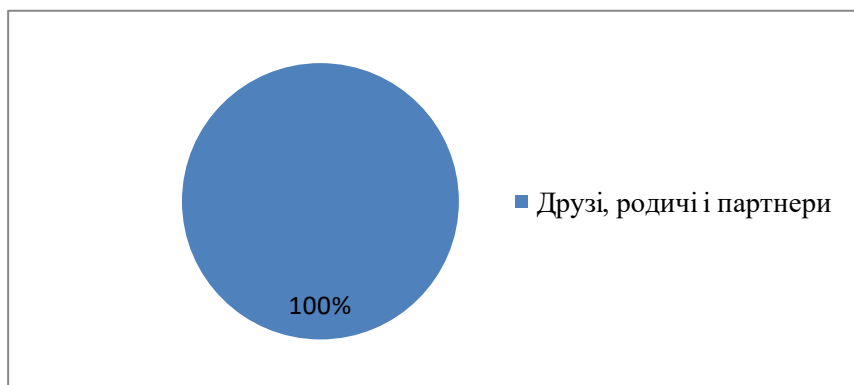


Рис.2.33. Джерела підтримки жінки під час виконання професійних обов'язків і обов'язків матері одночасно

Отже, в результаті проведеного дослідження нами з'ясовано, що всі опитані жінки працювали до народження дитини, а саме 16 жінок були найманими працівниками та лише 4 були самозайнятими особами. Аналіз

умов праці жінок-робітників до народження дитини свідчить про те, що 30% жінок перестають працювати за 2-3місяці до народження дитини. Основними причинами не повернення на роботу після народження дитини у 7 жінок (35%) були відсутність підходящої роботи та перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами. Результати дослідження показали, що жінки не бажають повертатись до зайнятості. Основними причинами цього є відсутність гнучких механізмів роботи, що вказали 5 жінок (25%) та бажання доглядати за дитиною самостійно, що вказали 15 жінок (75%). 12 жінок (60%) до народження дитини працювали більше 40 годин на тиждень, що свідчить про те, що під час вагітності роботодавець не враховував положення жінки та не створював спеціальних умов. Дослідження показало, що роботодавці не надають можливості користуватись додатковими механізмами роботи, так у 13 жінок (65%) не були доступними гнучкі механізми роботи, можливість працювати на дому, механізми обміну роботою. Також, ми з'ясували найбільш поширені способи несправедливого ставлення до жінок, які працювали у період вагітності. До них можна віднести: отримання неприємних коментарів від керівника/менеджера або колег; непридатна робота або навантаження; несправедливе критикування щодо продуктивності роботи. В результаті дослідження ми з'ясували, що 10 жінок (50%) повертаються на роботу після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами швидше, через те, щоб не втратити роботу та через тиск з боку роботодавця.

За результатами другої частини нашого експерименту ми з'ясували, що 10 жінок (53%) працевлаштувались після народження дитини без особливих проблем, проте їхній роботодавець не сприяв успішному поєднанню професійних та сімейних обов'язків по догляду за дитиною. Підтвердженням цього є те, що 15 жінкам (79%) був запропонований повний робочий день, що в свою чергу призводить до відсутності часу для виконання сімейних обов'язків. В організаціях відсутня політика щодо організації робочого

процесу матерів та підтримки їх у процесі реінтеграції на робоче місце. Нами був з'ясований той факт, що в організаціях не надаються можливості для навчання та відновлення своїх професійних знань, що вказали 13 опитаних жінок (68%). В результаті цього, жінки відчують невпевненість у здатності виконати доручену роботу. 8 жінок (42%) вказали, що отримали негативні коментарі про необхідність вільного часу для догляду за дитиною у зв'язку з хворобою. В організаціях, де працюють опитані нами жінки немає можливості поєднувати роботу та сімейні обов'язки одночасно, оскільки єдиними доступними механізмами роботи є вихідний за сімейними обставинами та неповні години роботи. Така політика організацій, призводить до того, що виконання професійних обов'язків призводить до неможливості виконання сімейних обов'язків по догляду за дитиною. Жінки не вбачають підтримки у ролі керівників або менеджерів, основним джерелом підтримки у 20 опитаних жінок під час виконання професійних та сімейних обов'язків є родичі та друзі.

Особливу категорію становлять самозайняті жінки, котрі самі керують своїм робочим процесом. Такі жінки, згідно результатів дослідження працюють до останніх днів вагітності та повертаються на роботу після 1 місяця з дня народження дитини. Самозайнятим жінкам легше поєднувати професійні та сімейні обов'язки через те, що вони самі створюють свій робочий графік і умови роботи.

За результатами дослідження ми можемо стверджувати, що в організаціях відсутній процес соціальної реінтеграції жінок після відпуски для догляду за дитиною.

2.3. Рекомендації щодо реалізації процесу соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною

Реалізація процесу соціальної реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною на підприємствах є позитивною як для роботодавців, так і для жінок. Оскільки, для жінок процес реінтеграції передбачає можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки, а роботодавцям надає переваги безперервного розвитку виробництва та сприятливого клімату в організації.

Тернопільський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді є спеціальним закладом, що проводить соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Центр нараховує близько 20 працівників, з яких 19 жінок. У 2015 році у відпустці для догляду за дитиною перебувало 4 працівників. Крім того, у центрі працює 11 жінок, які мають дітей віком до 6 років.

З метою створення умов для соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною, а також механізмів, які б дозволяли поєднувати професійні і сімейні обов'язки на робочому місці нами було розроблено проєкт «Соціальна реінтеграція жінок на робоче місце після відпустки для догляду за дитиною» (додаток Д) та подано на розгляд ради Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

До складу ради Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді входять керівник та старші соціальні працівники. Засідання ради Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді відбулось 1 грудня 2016 року. На засіданні ради нами було представлено проєкт та обґрунтовано його ключові моменти.

Метою проєкту «Соціальна реінтеграція жінок на робоче місце після відпустки для догляду за дитиною» є створення умов для успішної соціальної реінтеграції жінок на робоче місце після відпустки для догляду за дитиною.

Для того, щоб реалізувати мету проєкту нами було охарактеризовано завдання, які необхідно виконати, а саме:

1. Розробити план підтримки зв'язку з працівниками, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною.
2. Розробити та реалізувати механізми гнучкої роботи.
3. Організувати професійний розвиток та навчання жінок, які повернулись із відпустки для догляду за дитиною.
4. Створити кімнату для грудного годування.

Тривалість проєкту 1 рік та його реалізація передбачається за кошти гранту.

Під час засідання ради Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді було розглянуто стратегію реалізації проєкту. Короткий зміст стратегії поданий у таб.2.1.

Таблиця 2.1.

Стратегія реалізації проєкту «Соціальна реінтеграція жінок на робоче місце після відпустки для догляду за дитиною»

№	Завдання	Заходи з реалізації
1.	Розробити план підтримки зв'язку з працівниками, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною	1. Зустріч з працівником перед початком відпустки для обговорення ключових моментів та дат. 2. Призначення відповідальної особи на робочому місці за підтримку контакту з працівником у відпустці та інформування його про будь-які зміни у структурі робочого місця працівника. 3. Запрошення усіх працівників, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною на організовані соціальні заходи, дні навчання. 4. Організація зустрічі з працівником, коли час відпустки для догляду за дитиною добігає кінця або працівник бажає повернутись швидше, з метою обговорення гнучкого графіка роботи та змін, які необхідно буде ввести.
2.	Розробити механізми гнучкої роботи для жінок	1. Складання переліку механізмів гнучкої роботи, які будуть доступні для жінок після повернення на роботу. 2. Узгодження підходящого механізму роботи з менеджером. 3. Співпраця з менеджером щодо регулювання робочого графіку.

3.	Організувати професійний розвиток та навчання жінок, які повернулись на роботу	1. Підготовка та проведення тренінгу саморозвитку особистості. 2. Підготовка та проведення циклу корпоративних тренінгів.
4.	Створити кімнату для грудного вигодовування та догляду за дітьми.	1. Прийняття політики підтримки грудного вигодовування. 2. Інформування працівників та менеджерів про запуск програми підтримки грудного вигодовування. 3. Підписання трудового контракту з нянею, яка буде доглядати за дітьми. 4. Облаштування кімнати для грудного вигодовування та догляду за дітьми.

В ході засідання ради кожен із присутніх членів висловлювався на рахунок ефективності реалізації цього проєкту. Керівник Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді вивчав позитивні переваги на ефективність виробництва та його безперервність, а менеджери ліній зосереджували увагу на тому, як проєкт вплине на покращення трудових відносин працівників та дозволить їм поєднувати професійні і сімейні обов'язки.

Після детального ознайомлення із проєктом рада Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді ухвалила проєкт «Соціальна реінтеграція жінок на робоче місце після відпустки для догляду за дитиною» та надала дозвіл на його реалізацію з січня 2017 року.

В результаті реалізації проєкту очікуються короткострокові та довгострокові результати.

Короткострокові результати:

1. Розроблено та реалізовано план підтримки зв'язку з жінками, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною.
2. Покращено доступ жінок до послуг, які підвищують їхній розвиток та професійне навчання.
3. Підвищено доступ до механізмів гнучкої роботи серед жінок із дітьми.
4. Створено та облаштовано кімнату для грудного годування та догляду за дітьми.

Довгострокові

1. Розроблені матеріали проєкту використано іншими організаціями як основу для соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною.

Оскільки, реалізація проєкту відбуватиметься з січня 2017 року ми можемо говорити лише про проміжні результати і не можемо говорити про конкретні висновки.

Проєкт розроблений для Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. З метою поширення кращих трудових практик проєкт може бути використаний за основу іншими підприємствами та організаціями. Програма проєкту буде у відкритому доступі у Тернопільському міському центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та з моменту реалізації проєкту відбуватиметься постійний моніторинг та оцінка ефективності реалізації проєкту.

Отже, ухваливши дозвіл на реалізацію проєкт Тернопільський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді приєднується до поширення трудової політики дружньої до сім'ї.

З метою поширення позитивних практик соціальної реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною, ми розробили загальні рекомендації роботодавцям з реалізації процесу соціальної реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною.

Серед основних рекомендацій наступні:

1. Отримуйте інформацію про працездатність вашого працівника, його ситуацію щодо сімейних обов'язків.
2. Отримайте чіткі дані про терміни повернення на роботу вашого працівника.
3. Розглядайте розумну підтримку на робочому місці, допоміжні засоби та модифікації з метою допомогти вашому працівнику повернутись на роботу.

4. Оцініть та запропонуйте підходящий варіант зайнятості для вашого працівника.
5. Надайте вашому працівнику чіткі, точні та поточні деталі їхніх механізмів повернення на роботу.
6. Розробляйте власні проєкти соціальної реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною, беручи за основу вже існуючі проєкти або кращі світові практики.

Висновки до другого розділу

Аналіз зарубіжного законодавства з соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною свідчить про його системність. Усі законодавчі акти та програми зарубіжних країн, що полегшують процес працевлаштування для жінок після відпустки для догляду за дитиною та роботодавців.

Статті законодавчих актів передбачають ряд гарантій для жінок: збереження робочого місця, підтримка контакту під час відпустки для догляду за дитиною, організація навчання, забезпечення догляду за дитиною на робочому місці, надання гнучких умов праці.

Вітчизняне законодавство передбачає гарантії для жінок після відпустки для догляду за дитиною за зразком зарубіжного законодавства. Проте, на відміну від безумовного дотримання законодавчих норм зарубіжними роботодавцями, українські роботодавці не створюють жодних спеціальних умов для жінок.

З метою вивчення особливостей соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною нами було проведено експериментальне дослідження. Результати дослідження показали, що жінки не бажають повертатись до зайнятості. Основними причинами цього є відсутність гнучких механізмів роботи, що вказали 5 жінок (25%) та бажання доглядати за дитиною самостійно, що вказали 15 жінок (75%). Дослідження

показало, що роботодавці не надають можливості користуватись додатковими механізмами роботи, так у 13 жінок (65%) не були доступними гнучкі механізми роботи, можливість працювати на дому, механізми обміну роботою. Нами був з'ясований той факт, що в організаціях не надаються можливості для навчання та відновлення своїх професійних знань, що вказали 13 опитаних жінок (68%). За результатами дослідження ми з'ясували, що в організаціях відсутня політика поєднання професійних та сімейних обов'язків та відсутні механізми реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною.

З метою покращення ситуації щодо реалізації процесу соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною нами було розроблено проєкт «Соціальна реінтеграція жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною» і запропоновано Тернопільському міському центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Метою проєкту є створення умов для успішної соціальної реінтеграції жінок на робоче місце після відпустки для догляду за дитиною. Проєкт було подано на розгляд ради Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді і ухвалено рішення про його реалізацію з січня 2017 року.

ВИСНОВКИ

Соціальна реінтеграція являє собою підтримку або будь-які соціальні втручання, що надаються під час повторного входу в спільноту, суспільство. Процес соціальної реінтеграції базується на принципі індивідуального підходу, законності та комплексності, участі, цілісності, моніторингу, звітності та оцінки, координації та співпраці, локальності. Виявлено, що в Україні для позначення процесу повернення жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною використовується термін «професійна реабілітація». Визначено, що правильно по відношенню до жінок, які повертаються на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною застосовувати технологію соціальної реінтеграції.

Результати аналізу зарубіжного досвіду соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною свідчать про те, що кожна країна має розроблені механізми сприяння соціальній реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною. До переліку найефективніших механізмів соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною належать: наявність посади «менеджер підтримки для управління гнучкими працівниками», підтримка зв'язку, брифінги та семінари з повернення на роботу, гнучка робота, система Бадді. Досліджено, що в Україні відсутні механізми соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною.

Окреслено фактори, які впливають на терміни повернення жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною. Зваживши усі наявні фактори, причини «за» та «проти» повернення на роботу жінки перебуваючи

у відпустці для догляду за дитиною приймають рішення про повернення або неповернення на роботу.

Результати аналізу зарубіжного законодавства захисту материнства та соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною свідчать, що у кожній країні розроблена власна законодавча база, яка забезпечує правові гарантії забезпечення та захисту трудових прав жінок-матерів та їх соціальної реінтеграції на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною. Впроваджені програми та проєкти різних рівнів з метою покращення процесу соціальної реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною на кожному підприємстві та організації. Українське законодавство на відміну від зарубіжного, не є актуальним для відносин на ринку праці сьогодні. Його норми не виконуються жодним підприємством та організацією та не ведеться жодного контролю за їх дотриманням.

Для вивчення особливостей соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною нами було проведено дослідження. Результати дослідження показали, що жінки не бажають повертатись до зайнятості після народження дитини. Основними причинами цього є відсутність гнучких механізмів роботи, що вказали 5 жінок (25%) та бажання доглядати за дитиною самостійно, що вказали 15 жінок (75%). В організаціях відсутня політика сприяння поєднання батьківства та роботи. Так, 8 жінок (42%) вказали, що отримали негативні коментарі про необхідність вільного часу для догляду за дитиною у зв'язку з хворобою. Нами був з'ясований той факт, що в організаціях не надаються можливості для навчання та відновлення своїх професійних знань, що вказали 13 опитаних жінок (68%). Негативні результати дослідження за усіма пунктами свідчать про відсутність процесу соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною. Виявлено, що роботодавці лояльніше ставляться до вагітної жінки-працівниці, аніж до жінки котра уже народила. Свідченням цього є те, що роботодавці не підтримують контактів

із жінками у період відпустки для догляду за дитиною, не створюють спеціальних умов для повернення жінки на роботу та догляду за дитиною на робочому місці, та жодним чином не сприяють у позитивному поєднанні професійних та сімейних обов'язків.

Розроблено проєкт соціальної реінтеграції жінок на ринок праці після відпустки для догляду за дитиною, який буде реалізовано на підприємстві з метою покращення процесу соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною. Проєкт ухвалено радою підприємства та надано дозвіл на його реалізацію. Розроблено рекомендації роботодавцям щодо реалізації процесу соціальної реінтеграції жінок на роботу після відпустки для догляду за дитиною, які сприятимуть поширенню кращих практик соціальної реінтеграції жінок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Беззуб І. О. Законодавчі питання соціального захисту материнства: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Громадська думка на правотворення*. 2014. № 7. С. 23–31.
2. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.]. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
3. Василенко П. М. Словник-довідник соціального працівника : навчальний посібник / П. М. Василенко, В. С. Васильченко, В. М. Галицький. Київ : ІПК ДСЗУ, 2007. 322 с.
4. Галустян Ю. М. Аналітичний звіт за результатами дослідження умов для розвитку економічних можливостей жінок в Україні як фактора, що сприяє гендерній рівності (за ініціативою Міністерства соціальної політики України та за підтримки Координатора проектів ОБСЄ в Україні) [Електронний ресурс]. 2012. URL: <http://www.osce.org/uk/ukraine/100200?download=true>.
5. Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота: термінологічно-понятійний словник / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасюк. Київ : МАУП, 2005. 560 с.
6. Грекова М. М. Сучасні тенденції міжнародно-правового регулювання праці жінок [Електронний ресурс]. *Форум права*. 2012. № 3. С. 139–145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.
7. Дашковська О. Р. Державно-правовий механізм впровадження гендерної рівності в канадському суспільстві. *Вісник Академії правових наук України*. 2009. № 3. С. 192–198.
8. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. URL: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=364490.

9. Директива Ради 96/34/ЄС від 3 червня 1996 року «Про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену UNICE, CEEP і ETUC» [Електронний ресурс]. URL: old.minjust.gov.ua/file/32379.
10. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / [Т. Ф. Алексеєнко, Т. П. Басюк, О. В. Безпалько та ін.] ; за заг. ред. проф. І. Д. Зверєвої. Київ ; Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.
11. Європа 2020. Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання [Електронний ресурс]. URL: old.minjust.gov.ua/file/31493.doc.
12. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року [Електронний ресурс]. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
13. Жидецький В. Ц. Основи охорони праці. Львів : Афіша, 2005. 319 с.
14. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС [Електронний ресурс] // Компанія ВАІТЕ. 2011. URL: http://www.undp.org.ua/files/ua_25051Women_and_Men_on_the_Ukrainian_Labour_Market_Ukrainian_with_cover.pdf.
15. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
16. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
17. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV [Електронний ресурс]. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.
18. Західноукраїнський центр «Жіночі перспективи» [Електронний ресурс]. URL: http://www.ngo.lviv.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4059:2010-01-13-22-54/.
19. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

20. Коломієць О. О. Політика сприяння поєднанню зайнятості і батьківства в Україні (з урахуванням досвіду країн західної Європи). *Демографія та соціальна економіка*. 2010. № 1. С. 139–148.
21. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року [Електронний ресурс]. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207.
22. Лисенюк В. П. Реабілітаційна медицина: основні поняття та дефініції [Електронний ресурс] / В. П. Лисенюк, І. З. Самосюк, Н. І. Самосюк, А. В. Ткаліна. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2012. № 8. С. 29–33. URL: http://nbuv.ua/UJRN/Mnzh_2012_8_5.
23. Модель сприяння реінтеграції матерів і батьків до роботи після відпустки для догляду за дитиною після досягнення нею трьох років [Електронний ресурс]. URL: <http://znovudoroboty.org.ua/ua/biblioteka/dokumenty-proektu/177-model-spriyannia-reintehratsii-materiv-i-batkiv-do-roboty-pislia-vidpustky-dlia-dohliadu-za-dytynoiu-do-dosiahnennia-neiu-trokh-rokiv>.
24. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) [Електронний ресурс] / [В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін.] // Державний департамент з питань адаптації законодавства. Українська асоціація фахівців трудового права. 2006. URL: <https://minjust.gov.ua/file/23464>.
25. Реалізація нового проекту в Україні «Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною» [Електронний ресурс]. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2012. № 3–4. С. 167–171. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2012_3-4_17.
26. Соціальна політика [Електронний ресурс]. URL: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.

27. Український жіночий фонд [Електронний ресурс]. URL: <http://www.uwf.kiev.ua/about/us>.
28. Шеннон III. Гендерне законодавство: порівняльний аналіз законів про рівні можливості [Електронний ресурс]. *Гендерне законодавство: порівняльний аналіз та коментарі*. 2005. URL: <http://pdp.org.ua/analytical-materials/1011-2-a6-----2005->.
29. The Fourth Ukraine Recovery Conference 2025 Concludes in Rome with Strong Emphasis on Gender-Responsive Recovery [Електронний ресурс] // UN Women – Europe and Central Asia. 2025. URL: <https://eca.unwomen.org/en/stories/press-release/2025/07/the-fourth-ukraine-recovery-conference-2025-concludes-in-rome-with-strong-emphasis-on-gender-responsive-recovery>.
30. Gender-responsive recovery: How Ukrainian hromadas learn to take into account the needs of everyone [Електронний ресурс] // UN Women – Ukraine. 2025. URL: <https://ukraine.unwomen.org/en/stories/pres-reliz/2025/09/henderno-vidpovidalne-vidnovlennya-yak-ukrayinski-hromady-navchayutsya-vrakhovuvaty-potreby-vsikh>.
31. Gender Equality Index in Ukraine. 2025 [Електронний ресурс] // EU NEIGHBOURS east. 2025. URL: <https://euneighbourseast.eu/news/publications/gender-equality-index-in-ukraine-2025/>.
32. Ukraine to fight gender inequality in education, at work and home [Електронний ресурс] // ReliefWeb. 2020. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-fight-gender-inequality-education-work-and-home-enuk>.
33. Gender equality [Електронний ресурс] // United Nations Development Programme. URL: <https://www.undp.org/ukraine/gender-equality>.
34. In the name of gender equality! This is how Ukrainian companies fight domestic violence and discrimination in a workplace [Електронний ресурс] //

- UNFPA Ukraine. 2025. URL: <https://ukraine.unfpa.org/en/news/name-gender-equality-how-ukrainian-companies-fight-domestic-violence-and-discrimination>.
35. Rebuilding Ukraine: The gender dimension of the reconstruction process [Електронний ресурс] // CEPR. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/rebuilding-ukraine-gender-dimension-reconstruction-process>.
36. Policy Brief: A Gender Responsive Recovery for Ukraine: Introduction [Електронний ресурс] // ReliefWeb. 2023. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/policy-brief-gender-responsive-recovery-ukraine-introduction>.
37. Maternity protection and pay equity: Ukraine commits to achieve gender equality and joins Biarritz Partnership with ILO support [Електронний ресурс] // ILO. 2020. URL: https://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_757538/lang-en/index.htm.
38. Ukrainian Gender Equality Commissioner declares women's economic inclusion and empowerment a national priority for country's peacebuilding and recovery [Електронний ресурс] // United Nations in Ukraine. URL: <https://ukraine.un.org/en/237705-ukrainian-gender-equality-commissioner-declares-women%E2%2580%2599s-economic-inclusion-and-empowerment>.
39. Gender Equality Index in Ukraine [Електронний ресурс] // Ukrainian Women's Fund. 2025. URL: https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2025/05/gender_index_05_2025_eng_web.pdf.
40. Gender Equality and Women's Empowerment in Ukraine [Електронний ресурс] // ReliefWeb. 2021. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/gender-equality-and-womens-empowerment-ukraine-enuk>.
41. A Gender-equality Lens on Rebuilding Ukraine [Електронний ресурс] // FREE NETWORK. 2023. URL: <https://freepolicybriefs.org/2023/03/07/gender-equality-rebuilding-ukraine/>.

42. Ukraine Gender Snapshot: Findings from the reSCORE 2023 [Електронний ресурс] // ReliefWeb. 2023. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-gender-snapshot-findings-rescore-2023-september-2023>.
43. Gender inequality in Ukraine [Електронний ресурс] // Wikipedia. 2025. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_inequality_in_Ukraine.
44. Chapter 7: Women, Gender, and Activism in Contemporary Ukraine [Електронний ресурс] // Being Ukraine. 2022. URL: <https://openpress.digital.conncoll.edu/beingukraine/chapter/chapter-8/>.
45. War in Ukraine vs. Motherhood: Mental health self-perceptions of relocated pregnant women and new mothers [Електронний ресурс] // BMC Pregnancy and Childbirth. 2025. URL: <https://bmcpregnancychildbirth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12884-025-07346-0>.
46. Invisible Battalion 2.0 WOMEN VETERANS RETURNING TO PEACEFUL LIFE [Електронний ресурс] // United Nations in Ukraine. 2020. URL: <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/invisible%2520battalion%252020eng.pdf>.
47. Shattered Lives: The Impact of the Ukraine Conflict on Women and Girls' Displacement, Healthcare, and Economic Security [Електронний ресурс] // TRENDS Research & Advisory. URL: <https://trendsresearch.org/insight/shattered-lives-the-impact-of-the-ukraine-conflict-on-women-and-girls-displacement-healthcare-and-economic-security/>.
48. Ukraine: the Impact of Interventions by International Financial Institutions on Women [Електронний ресурс] // ReliefWeb. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-impact-interventions-international-financial-institutions-women>.
49. Return to the labour market after parental leave: A gender analysis [Електронний ресурс] // EIGE. URL:

<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/return-to-the-labour-market-after-parental-leave.pdf>.

50. OECD Family Database [Электронный ресурс] // OECD. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2_1_parental_leave_systems.pdf.

51. More than 120 Nations Provide Paid Maternity Leave [Электронный ресурс] // ILO. 2024. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/more-120-nations-provide-paid-maternity-leave>.

52. Maternity protection: Compliance with international labour standards [Электронный ресурс] // WHO. URL: <https://www.who.int/data/nutrition/nlis/info/maternity-protection-compliance-with-international-labour-standards>.

53. ILO Care Economy Brief June 2025 [Электронный ресурс] // ILO. 2025. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILO%20Care%20Economy%20Brief%20-%20Closing%20the%20gender%20gap%20in%20paid%20parental%20leaves.pdf>.

54. International Labour Standards on Maternity protection [Электронный ресурс] // ILO. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--en/index.htm>.

55. The Evolution of Maternity and Paternity [Электронный ресурс] // World Bank. 2022. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099658310202228905/pdf/IDU0797ba5170d9d404a5f0aaf70ddfec49193d6.pdf>.

56. PAID LEAVE FOR FATHERS [Электронный ресурс] // OECD. 2025. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/10/paid-leave-for-fathers_f7302e2e/07442bed-en.pdf.

57. MATERNITY AT WORK A review of national legislation [Электронный ресурс] // ILO. URL: <https://www.ilo.org/media/334136/download>.

58. POLICY BRIEF Maternity and paternity at work Law and practice across the world [Электронный ресурс] // ILO. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf.
59. Paid Parental Leave: A Detailed Look at Approaches Across OECD [Электронный ресурс] // World Policy Center. URL: https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf.
60. MATERNITY, PATERNITY AT WORK Baby steps towards achieving big results [Электронный ресурс] // ILO. 2015. URL: <https://www.ilo.org/media/6261/download>.
61. Paternity and Parental Leave: Towards a New International [Электронный ресурс] // Hastings Women's Law Journal. URL: <https://repository.uclawsf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1457&context=hwlj>.
62. Maternity and Paternity Leave Around the World in 2025 [Электронный ресурс] // Deel. 2025. URL: <https://www.deel.com/blog/maternity-and-paternity-leave-around-the-world/>.
63. A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries [Электронный ресурс] // LIS Data Center. URL: <https://www.lisdatacenter.org/wp-content/uploads/parent-leave-details1.pdf>.
64. Maternity Leave by Country: A Global Guide for Remote Teams [Электронный ресурс] // Remote People. 2025. URL: <https://remotepeople.com/maternity-leave-by-country/>.
65. Return to work after childbirth: Does parental leave matter in Europe? [Электронный ресурс] // RePEc. URL: <https://ideas.repec.org/p/don/donwpa/014.html>.
66. Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries [Электронный ресурс] // OECD. URL:

https://www.oecd.org/en/publications/labour-market-effects-of-parental-leave-policies-in-oecd-countries_5k8xb6hw1wjf-en.html.

67. Addari L. Maternity and paternity at work : law and practice across the world [Электронный ресурс] / L. Addari, N. Cassirer, K. Gilchrist // ILO. 2014.

URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

68. Australian Human Rights Commission [Электронный ресурс]. URL:

<https://www.humanrights.gov.au/about-commission-0>

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1

Основні національні нормативні положення щодо відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами по країнах

Країна	Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в законодавстві	Тривалість в тижнях	Обсяг грошової допомоги (% від попереднього заробітку)	Джерело фінансування відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами
Австралія	52 тижнів	52 тижнів	18 тижнів на федеральному рівні мінімальної заробітної плати	Соціальне забезпечення (державні кошти - федеральний уряд)
Бельгія	15 тижнів	15 тижнів	82% протягом перших 30 днів; 75% для решти	Соціальне забезпечення/ соціальна страховка
Великобританія	52 тижнів	52 тижнів	6 тижнів оплачених на 90%; нижче 90% / фіксована ставка протягом 7-39 тижнів; 40-52 тижнів неоплачувана	Змішане (роботодавці відшкодовують до 92% за рахунок державних коштів)
Індія	12 тижнів	12 тижнів	100%	Соціальна страховка
Ірландія	26 тижнів оплачуваної (+ 16 тижнів неоплачуваної)	42 тижнів	80% максимум протягом 26 тижнів	Соціальне забезпечення/ соціальна страховка
Іспанія	16 тижнів	16 тижнів	100%	Соціальне забезпечення/ соціальна страховка
Китай	98 днів	14 тижнів	100%	Соціальна страховка
Нідерланди	16 тижнів	16 тижнів	100%	Соціальне забезпечення/ соціальна страховка
Німеччина	14 тижнів	14 тижнів	100%	Змішана (соціальне страхування на користь фіксованої ставки і відповідальність

				роботодавця)
Сінгапур	16 тижнів	16 тижнів	100% для першої і другої дитини	Змішана (8 тижнів роботодавець і 8 тижнів громадські фонди)
США	12 тижнів	12 тижнів	Не оплачується	Немає державних програм
Україна	126 днів	18 тижнів	100%	Соціальне забезпечення
Швейцарія	14 тижнів	14 тижнів	80% максимум	Соціальне забезпечення і обов'язкове особисте страхування (50% роботодавець, 50% працівник)
Швеція	14 тижнів	14 тижнів	80%	Соціальне забезпечення/ соціальна страховка

Джерело: Addati L. Maternity and paternity at work : law and practice across the world [Електронний ресурс] / L. Addati, N. Cassirer, K. Gilchrist // International Labour Organization. – Geneva, 2014. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

Таб.2 Основні національні нормативні положення щодо відпустки для догляду за дитиною по країнах

Країна	Тривалість відпустки для догляду за дитиною у тижнях	Обсяг грошової допомоги (% від попереднього заробітку)	Джерело фінансування відпустки для догляду за дитиною
Австралія	52 тижнів(нема	Федеральний	Соціальне

	поділу на відпустку у зв'язку з вагітністю та для догляду за дитиною)	розмір мінімальної заробітної плати	забезпечення (федеральний уряд)
Бельгія	17 тижнів (одному з батьків)	Фіксований розмір допомоги	Соціальне забезпечення/ соціальна страховка
Великобританія	13 тижнів (одному з батьків)	Не оплачується	—
Індія	—	—	—
Ірландія	17 тижнів (одному з батьків)	Не оплачується	—
Іспанія	126 тижнів (одному з батьків)	Не оплачується	—
Китай	—	—	—
Нідерланди	26 тижнів (одному з батьків з неповним робочим графіком)	Не оплачується	—
Німеччина	126 тижнів, 52 тижні оплачуються (одному з батьків)	67 %	Соціальне забезпечення (приватні фонди)
Сінгапур	—	—	—
США	12 тижнів	Не оплачується	—
Україна	156 тижнів	100% (одноразова виплата та решта протягом 36 тижнів)	Соціальне забезпечення (соціальне страхування)

Швейцарія	—	—	—
Швеція	80 тижнів (480 днів спільного використання)	80% – 65 тижнів Фіксований розмір допомоги – 15 тижнів	Соціальне забезпечення (соціальне страхування)

Джерело: Addati L. Maternity and paternity at work : law and practice across the world [Електронний ресурс] / L. Addati, N. Cassirer, K. Gilchrist // International Labour Organization. – Geneva, 2014. – Режим доступу до ресурсу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

Додаток Б

Анкета

Розділ А: Досвід роботи під час і після вагітності

1. Чи були Ви на оплачуваній роботі до народження дитини?

- a) Так.....☐
- b) Ні☐ → *Перейти до розділу D*

2. Чи працювали Ви:

- a) по найму.....☐
- b) були самозайнятою особою.....☐

3. За скільки часу до народження дитини Ви перестали працювати:

- a) 0-1 місяць.....☐
- c) 1-2 місяці☐
- d) 2-3 місяці☐
- e) 3-4 місяці☐

4. Чи повернулися Ви на роботу після народження вашої дитини?

- a) Так☐ → *Перейти до запитання №5*
- b) Ні☐ → *Перейти до запитання №6*

5. Чи повернулись Ви після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами на теж місце роботи, де працювали до цього? (Будь ласка, відзначте одну відповідь)

Так, на ту саму		<i>Перейти до розділу B</i>
Так, повернулась до власного бізнесу		<i>Перейти до розділу B</i>
Ні, на інше місце роботи		<i>Перейти до запитання №9</i>
Ні, почала власний бізнес		<i>Перейти до запитання №9</i>

6. Яке з наступних тверджень найкраще описує поточну ситуацію щодо роботи?

Я до сих пір у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами		<i>Перейти до запитання №7</i>
Я не у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, але вважаю за краще не працювати на даний момент		<i>Перейти до запитання №7</i>
Я хотіла би бути на оплачуваній роботі, але не змогла знайти підходящу роботу		<i>Перейти до запитання №8</i>

7. Коли Ви плануєте повернутися на роботу?

Протягом наступних шести місяців		Перейти до запитання №8
Від шести місяців до одного року		Перейти до запитання №8
Від одного до двох років		Перейти до запитання №8
Більше ніж два роки пройде		Перейти до запитання № 9
Не планую повертатись до зайнятості		Перейти до запитання № 9

8. Які основні причини, що Ви не повернулися або не плануєте повертатися на попереднє місце роботи (до народження дитини)? (Будь ласка, відзначте всі варіанти, що відносяться до вас та перейдіть у розділ В)

Мій контракт закінчився	
Моя робота була визнана зайвою	
Мій роботодавець не хотів, щоб я поверталась	
Години роботи більше не підходять	
Моя попередня робота не була достатньо гнучкою	
Я хочу (хотіла) кращу роботу	
Моя попередня робота була надто далеко від дому	
Я хочу (хотіла) роботу з меншим тиском / відповідальністю	
Інша причина (прохання вказати одну) _____	

9. Які основні причини, за яких Ви ще не повернулися на роботу / не плануєте повернутися на роботу? (Будь ласка, відзначте всі варіанти, що відносяться до вас)

Я хочу доглядати за дитиною (дітьми) сама	
В організації немає відповідного догляду за дитиною	
Вартість догляду за дітьми занадто висока	
Механізми гнучкої роботи не є доступними	
Я не буду у кращому фінансовому стані, якщо я повернуся до роботи	
Там немає відповідних робочих місць	
Я маю намір продовжити подальшу освіту або навчання	
Інша причина (прохання вказати одну) _____	

Перейдіть в розділ В

Розділ В: Робота, на котрій Ви працювали до народження дитини.

Працевлаштування після народження дитини.

Будь ласка, дайте відповідь на питання в блоці X про роботу на котрій Ви працювали до народження дитини.

Якщо Ви не працювали із дня народження вашої дитини, будь ласка, заповніть блок X, але пропустіть блок Y.

Будь ласка, дайте відповідь на питання у блоці Y про роботу, яку Ви отримали після народження вашої дитини, навіть якщо це та ж робота як X, так як деякі аспекти роботи можуть бути зміненні.

Блок X

- 1. В якому із наступних секторів Ви працювали?**
 - a) Державний сектор (державна служба, охорона здоров'я, освіта)☐
 - b) Приватний сектор☐
- 2. Що з перерахованого найкраще описувало Ваш соціальний статус у сфері зайнятості?**
 - a) Робітник.....☐
 - b) Роботодавець (вкл. Сільське господарство)☐
 - c) Приватний підприємець (вкл. Сільське господарство)☐
 - d) Державний службовець.....☐
- 3. На якій основі Ви працювали ?**
 - a) Постійній основі.....☐
 - b) Тимчасовій основі/ за контрактом.....☐
 - c) Нерегулярній основі.....☐
 - d) Була самозайнятою особою.....☐
- 4. Скільки годин на тиждень Ви зазвичай працювали на цій роботі?**
 - a) Менше 30 годин
 - b) 30 – 35 годин
 - c) 35 – 40 годин
 - d) 40 – 46 годин
 - e) 46-50 годин
 - f) Більше 50 годин
- 5. Чи були будь-які з наступних механізмів доступні для Вас (навіть якщо Ви не брали їх) на час вашої вагітності?**

	Так	Ні	Не знаю
Робота на дому в нормальні робочі години			

	Завжди	Часто	Іноді	Майже ніколи	Ніколи
Ви повинні були працювати додатковий час, понад офіційних годин роботи, щоб утвердитись на роботі					
Вимоги роботи заважали Вашому домашньому і сімейному життю					
Ваша робота супроводжується напругою, яка ускладнює виконання сімейних обов'язків					

Гнучка робота/ гнучкий графік			
Обмін роботою / Тиждень через тиждень вихідний			
Неповні години роботи			
Періодична робота			
Вихідний за сімейними обставинами			

6. Як часто під час вагітності Ви виявляли, що:

Якщо Ви не повернулися на роботу, будь ласка, тепер перейдіть до розділу С.

Якщо Ви повернулися на роботу, не забудьте відповісти на блок У.

Блок У

1. В якому з наступних секторів Ви працюєте?

- a) Державний сектор (державна служба, охорона здоров'я, освіта) ☐
- b) Приватний сектор..... ☐

2. Що з перерахованого найкраще описує Ваш соціальний статус у сфері зайнятості?

- a) Робітник..... ☐
- b) Роботодавець (вкл. Сільське господарство)..... ☐
- c) Приватний підприємець (вкл. Сільське господарство) ☐
- d) Державний службовець..... ☐

3. На якій основі Ви працюєте:

- a) Постійній основі..... ☐

- b) Тимчасовій основі / за контрактом.....☐
- c) Нерегулярній основі.....☐
- d) Є самозайнятою особою.....☐

4. Скільки годин на тиждень Ви зазвичай працюєте на цій роботі?

- a) Менше 30 годин
- b) 30 – 35 годин
- c) 35 – 40 годин
- d) 40 – 46 годин
- e) 46-50 годин
- f) Більше 50 годин

5. Чи є будь-які з наступних механізмів доступними для Вас (навіть якщо Ви не берете їх)?

	Так	Ні	Не знаю
Робота на дому в нормальні робочі годин			
Гнучка робота/ гнучкий графік			
Обмін роботою /Тиждень через тиждень вихідний			
Неповні години			
Періодична робота			
Вихідний за сімейними обставинами			

6. Як часто Ви виявляєте, що

	Завжди	Часто	Іноді	Майже ніколи	Ніколи
Ви повинні були працювати додатковий час, понад офіційних годин роботи, щоб утвердитись на роботі					
Вимоги роботи заважали Вашому домашньому і сімейному життю					
Ваша робота супроводжується напругою, яка ускладнює виконання сімейних обов'язків					

7. У цілому оцініть, як Вам робота на яку Ви повернулися після народження вашої дитини в порівнянні з роботою, на якій Ви працювали до народження дитини.

(Запитання для жінок, які працювали до народження дитини та змінили місце роботи після виходу із відпустки для догляду за дитиною)

	Більші	Такі ж	Менші	Не застосовувались (самозайнята)
Рівні відповідальності				
Можливості для кар'єрного зростання				
Рівні контролю над вашою роботою				
Можливості для навчання				

Перейдіть до розділу С

РОЗДІЛ С: Більш детально про роботу, на якій Ви працювали до народження дитини

Якщо Ви самозайнята на останній роботі під час вагітності, будь ласка, переходьте до питання 6

1. У цілому, наскільки прихильним був ваш роботодавець до Вас під час вагітності?

- a) Дуже прихильний ☐
- b) Прихильний ☐
- c) Більш прихильний, ніж неприхильний ☐
- d) Неприхильний ☐
- e) Дуже неприхильний ☐

2. В цілому, наскільки задоволені чи не задоволені Ви були тим, яким чином Ви проходили медичне обстеження під час роботи, коли були вагітні?

- a) Дуже незадоволена ☐
- b) Незадоволена ☐
- c) Більше незадоволена, ніж задоволена ☐
- d) Задоволена ☐
- e) Дуже задоволена ☐

3. Чи думаєте Ви, що під час вагітності до вас були несправедливі у роботі в будь-якому з наступних способів? (Будь ласка, відзначте всі відповідні варіанти.)

a)	Я отримала непридатну роботу або робочі навантаження	
b)	Мене відрадили відвідувати курси підготовки до пологів під час роботи	
c)	Я отримала неприємні коментарі від мого роботодавця / менеджера / колег	
d)	Моя робоча зміна змінилась проти мого бажання	
e)	Мене несправедливо критикують або дисциплінують з приводу моєї продуктивності на роботі	
f)	Я не в змозі отримати просування по службі, хоча заслужила	
g)	Мені було відмовлено в доступі до навчання, яке я б мала отримала	
h)	Мені скоротили мою зарплату або премії	
i)	Я отримала підвищення зарплати або премії, яка була менша, ніж в моїх колег по роботі	
j)	До мене ставилися так погано, що я відчувала, що повинна була піти	
k)	Мене скоротили або звільнили	
l)	Я знаходилась під загрозою резерву або звільнення	
m)	Інше (будь ласка, вкажіть)	
n)	Я не постраждала несправедливо ні в одному з цих способів → <i>Перейти до запитання 6</i>	

4. Чи вжили Ви будь-яких дій у відповідь на це ставлення? Будь ласка, відзначте всі відповідні варіанти.

- a) Так, пішла до безпосереднього начальника / менеджера..... ☐
- b) Так, пішла у відділ кадрів ☐
- c) Так, пішла у профспілку..... ☐
- d) Так, пішла до юристконсультанта ☐
- e) Так, зробила офіційну скаргу ☐
- f) Інше..... ☐
- g) Ні, не вживала ніяких дій..... ☐

5. Перебуваючи у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, чи сказали б Ви, що ваша сім'я була в змозі вирішувати фінансові проблеми?

- a) З великими труднощами..... ☐
- b) Насилу..... ☐
- c) З деякими труднощами ☐
- d) Досить легко ☐

e) Легко ☐

f) Дуже легко ☐

6. Думуючи про свій досвід відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, яке з наступних тверджень або прикладів у даний час відносяться до Вас. Будь ласка, відзначте всі.

a) Я була заохочена роботодавцем, щоб почати свою відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами раніше, ніж мені б хотілося	
b) Я з задоволенням відпрошувалась або підписувала лікарняні, перш ніж я пішла у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами	
c) Я відчувала / відчуваю обурення з боку колег, тому що ніякої заміни не було надано в той час як я була у відпустці	
d) Я відчувала / відчуваю тиск з боку свого роботодавця, щоб повернутися на роботу раніше, ніж я хотіла (-у)	
e) Я повернулась (або повернусь) раніше, ніж мені б хотілося, через занепокоєння з приводу втрати роботи	
f) Я відчувала, що була відсторонена, або не в змозі отримати просування по службі, яке заслужила	
g) Мене звільнили, поки була у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	
h) Інші проблеми (будь ласка, вкажіть) _____	
i) Я не відчувала ніяких проблем, пов'язаних з відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами	

Перейти в розділ D

РОЗДІЛ D: Досвід повернення на роботу після відпустки для догляду за дитиною

1. Працевлаштуватись після відпустки для догляду за дитиною Вам було?

a) Дуже легко..... ☐

b) Без особливих проблем..... ☐

c) Складно..... ☐

d) Дуже складно..... ☐

2. Якого віку була ваша дитина на момент працевлаштування?

a) 0-1 рік..... ☐

b) 1-2 роки ☐

c) 2-3 роки..... ☐

d) 3 роки та старше....☐

3. Під час Вашого перебування на роботі дитина знаходилась у:

a) Родичів.....☐

b) Друзів.....☐

c) З нянею.....☐

d) Дитячому садку.....☐

e) На робочому місці створенні умови для догляду за дітьми.....☐

4. Чи була надана Вам можливість підвищити свою кваліфікацію, пройти навчання для відновлення своїх знань перед виходом на роботу із відпустки для догляду за дитиною?

a) Так☐

b) Ні☐

5. Чи сприяв Ваш керівник успішному поєднанню професійних та сімейних обов'язків?

a) Так.....☐

b) Ні☐

6. Які умови праці Вам пропонував роботодавець після виходу із відпустки для догляду за дитиною?

a) Повний робочий день.....☐

b) Зміна початку та закінчення робочих годин.....☐

c) Гнучкий графік роботи.....☐

d) Обмін частиною роботи.....☐

e) Понаднормова робота.....☐

f) Стиснутий робочий тиждень.....☐

g) Можливість працювати більше годин, але меншу кількість днів....☐

h) Відмова від вихідних задля гнучкого графіка роботи або його скорочення.....☐

i) Інше _____

7. З яким несправедливим ставленням на роботі Ви зіткнулися через виконання своїх сімейних обов'язків по догляду за дитиною?

a) Отримала невідповідні або негативні коментарі про грудне вигодовування або зціджування молока	
b) Отримала недоречні або негативні коментарі про роботу за умов неповного робочого дня або гнучкого графіка роботи	

c) Отримала недоречні або негативні коментарі про необхідність вільного часу для догляду за дитиною у зв'язку з хворобою	
d) Вас вважали менш ідейним працівником	
e) Ви були незаслужено критиковані або дисципліновані про виконання роботи	
f) Вам відмовили у гнучких умовах роботи або роботи на дому	
g) Ваш запит на відпустку для вирішення сімейних проблем був відхилений	
h) Ви отримали непридатну роботу або робочі навантаження	
i) Зміна годин роботи була проти Ваших бажань	
j) Немає відповідних умов для грудного вигодовування	
k) Ваші обов'язки або роль на роботі змінилися проти вашого бажання	
l) Ви не в змозі отримати просування по службі, хоча заслужили	
m) Пониження зарплати та відсутність премій	
n) Відмова у доступі для навчання	
o) Погроза скорочення або відсторонення від роботи	
p) Вас звільнили/ скоротили	
q) Трудовий контракт не продовжили	
r) Ваші посаду замінила інша людина	
s) Інше _____	

8. Як часто Ви б сказати, що наступні твердження справедливі по відношенню до Вас?

	У більшості випадків	Часто	Іноді	Рідко	Ніколи
З робочим навантаженням у мене немає часу на сімейні обов'язки					
Після роботи у мене дуже мало часу, щоб виконувати свої сімейні обов'язки, як хотілося б					
Моя робота дозволяє мені приділити час для сім'ї					

9. Хто підтримує Вас під виконання професійних обов'язків і обов'язків матері одночасно?

- a) Друзів, родичів і партнери
- b) Керівництво організації
- c) Інші колеги, які недавно теж повернулись з відпустки для догляду за дитиною

d) Інше _____

Дякуємо за відповіді!

Додаток В

Проект

Соціальна реінтеграція жінок на робоче місце після відпустки для
догляду за дитиною

Актуальність проблеми. Питання соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною для України є доволі актуальним, позаяк при поверненні на ринок праці у значної частини батьків виникають труднощі, пов'язані насамперед із втратою кваліфікації, спонуканням до звільнення, відсутністю попереднього робочого місця, зміною професійного середовища, відсутністю можливостей для догляду за дітьми тощо. Щороку, за даними Міністерства соціальної політики понад 400 тисяч жінок після відпустки для догляду за дитиною повертаються на роботу.

На законодавчому рівні жінкам гарантується право на відпустку у зв'язку із вагітністю та пологами та відпустку для догляду за дитиною. Статі Кодексу законів про працю України передбачають для вагітних жінок та жінок із дітьми скорочену тривалість робочого часу та неповний робочий час, заборону роботи в нічний час та надання перерв для грудного годування. Також, в організаціях із широким залученням праці жінок організовуються дитячі ясла та кімнати для грудного годування. Проте, повертаючись на роботу жінкам не створюються жодні сприятливі умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків для догляду за дітьми.

Тернопільський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді є спеціальним закладом, що проводить соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Центр нараховує близько 20 працівників, з яких 19 жінок. У 2015 році у відпустці для догляду за дитиною перебувало 4

працівників. Крім того, у центрі працює 11 жінок, які мають дітей віком до 6 років. Для Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді проект реінтеграції жінок передбачає створення позитивних умов для соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дітьми, а також механізмів, які б дозволяли поєднувати професійні і сімейні обов'язки на робочому місці. Для того, щоб бути конкурентоспроможним підприємству необхідно запровадити політику дружню до сім'ї. Реалізація цього проекту включає ряд переваг для роботодавців:

1. Підвищення продуктивності.
 - 1.1. Зниження плинності кадрів через дітонародження.
 - 1.2. Зменшення прогулів за рахунок покращення здоров'я працівників та доступу до послуг по догляду за дитиною.
2. Економія.
 - 2.1. Зниження витрат на навчання нових працівників та витрати в зв'язку зі скороченням обороту.
3. Непрямі переваги.
 - 3.1. Підвищення задоволеності роботою серед працівників.
 - 3.2. Позитивне визнання прихильності компанії до її робочого добробуту.

Часові рамки проекту: 1 рік

Мета: створення умов для успішної соціальної реінтеграції жінок на робоче місце після відпустки для догляду за дитиною.

Для виконання мети необхідно виконати такі **завдання:**

1. Розробити план підтримки зв'язку з працівниками, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною.
2. Розробити та реалізувати механізми гнучкої роботи.
3. Організувати професійний розвиток та навчання жінок, які повернулись із відпустки для догляду за дитиною.
4. Створити кімнату для грудного годування.

Цільова група проекту: жінки-працівники Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Територіальний масштаб: м. Тернопіль

Фінансування: кошти гранту.

Ризики

№	Ризик	Шляхи вирішення
1.	Не виконання учасниками проекту своїх обов'язків.	Роз'яснення обов'язків, додаткові зустрічі з вирішення виниклих запитань.
2.	Перевищення кошторисної вартості проекту.	Перерахунок бюджетного кошторису проекту.
3.	Відсутність управління заходами проекту.	Навчання менеджерів організації щодо ефективного виконання функцій управління.
4.	Зростання встановлених цін постачальниками необхідного обладнання та інвентар.	Зменшення кількості обладнання та заміна інвентаря на марки дешевших виробників.
5.	Природні катаклізми.	Відтермінування реалізації проекту.

Очікувані результати проекту

Короткострокові

5. Розроблено та реалізовано план підтримки зв'язку з жінками, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною.
6. Покращено доступ жінок до послуг, які підвищують їхній розвиток та професійне навчання.
7. Підвищено доступ до механізмів гнучкої роботи серед жінок із дітьми.
8. Створено та облаштовано кімнату для грудного годування та догляду за дітьми.

Довгострокові

2. Розроблені матеріали проекту використано іншими організаціями як основу для соціальної реінтеграції жінок після відпустки для догляду за дитиною.

Стратегія реалізації проекту

№	Завдання	Заходи	Відповіда льний	Результат
			Термін виконання	
1.	Розробити план підтримки зв'язку з працівниками, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною	5. Зустріч з працівником перед початком відпустки для обговорення ключових моментів та дат 6. Призначення відповідальної особи на робочому місці за підтримку контакту з працівником у відпустці та інформування його про будь-які зміни у структурі робочого місця працівника 7. Запрошення усіх працівників, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною на організовані соціальні заходи, дні навчання. 8. Організація зустрічі з працівником, коли час відпустки для догляду за дитиною добігає кінця або працівник бажає повернутись швидше, з метою обговорення гнучкого графіка роботи та змін, які необхідно буде ввести	Менеджер / від 4 місяців	Реалізовано план підтримки зв'язку з працівником в період відпустки для догляду за дитиною

2.	Розробити механізми гнучкої роботи для жінок	4. Складання переліку механізмів гнучкої роботи, які будуть доступні для жінок після повернення на роботу (Список механізмів – додаток до проекту 1) 5. Узгодження підходящого механізму роботи з менеджером 6. Співпраця з менеджером щодо регулювання робочого графіку	Менеджер / від 5 місяців	Складено перелік доступних гнучких механізмів роботи для жінок. Узгоджено гнучкий механізм з менеджером.
3.	Організувати професійний розвиток та навчання жінок, які повернулись на роботу	3. Підготовка та проведення тренінгу саморозвитку особистості (додаток до проекту 2). 4. Підготовка та проведення циклу корпоративних тренінгів (додаток до проекту 2).	Соціальний працівник / 4 місяці	Підготовлено та проведено тренінг саморозвитку особистості, що складається з 6 занять. Підготовлено та проведено корпоративний тренінг, що складається з 6 занять
4.	Створити кімнату для грудного вигодовування та догляду за дітьми.	5. Прийняття політики підтримки грудного вигодовування (додаток 3) 6. Інформування працівників та менеджерів про запуск програми підтримки грудного вигодовування 7. Підписання трудового контракту з нянею, яка буде доглядати за дітьми. 8. Облаштування кімнати для грудного вигодовування та догляду за дітьми. (Рекомендації по створенню кімнати – додаток 4)	Соціальний працівник / 4 місяці	Прийнято політику підтримки грудного вигодовування Поінформовано працівників та менеджерів та видано буклет про політику грудного вигодовування компанії. Прийнято на роботу няню. Облаштовано кімнату грудного вигодовування та догляду за дітьми,

				забезпечено необхідним інвентарем
--	--	--	--	---

Бюджет проекту

<i>№</i>	<i>Назва статті</i>	<i>Кількість</i>	<i>Розцінки/ од.</i>	<i>Загальна сума (у гривнях)</i>
1.	<i>Оплата праці соціального працівника</i>	<i>12 місяців</i>	<i>1 місяць- 2000 грн.</i>	<i>24000</i>
2.	<i>Оплата праці няні</i>	<i>12 місяців</i>	<i>1 місяць - 1200 грн.</i>	<i>14400</i>
6.	<i>Витрати на канцелярські матеріали:</i>			
	<i>Фарби</i>	<i>3</i>	<i>1шт.-17грн.</i>	<i>51</i>
	<i>Папір А-4</i>	<i>2уп.</i>	<i>1шт.-70грн.</i>	<i>140</i>
	<i>Кольорові олівці та фломастери</i>	<i>5 уп.</i>	<i>1уп.-30грн.</i>	<i>150</i>
	<i>Пластилін</i>	<i>4</i>	<i>1уп.-18грн.</i>	<i>72</i>
	<i>Клей</i>	<i>6шт.</i>	<i>1шт.- 10грн.</i>	<i>60</i>
	<i>Ножниці</i>	<i>15шт.</i>	<i>1шт.-15грн.</i>	<i>225</i>
	<i>Скоч</i>	<i>3шт.</i>	<i>1шт.-6грн.</i>	<i>18</i>
	<i>Конструктор (64ел)</i>	<i>2 шт.</i>	<i>1шт.- 65грн.</i>	<i>130</i>
	<i>Розвиваючий плакат Абетка</i>	<i>1шт..</i>	<i>1уп.-150грн.</i>	<i>150</i>
	<i>Розвиваючий килимок- пазл абетка</i>	<i>1шт.</i>	<i>1шт.-132грн.</i>	<i>132</i>
	<i>Набір різноманітних іграшок</i>	<i>1шт.</i>	<i>1шт.-500грн.</i>	<i>500</i>

	<i>Книги по грудному вигодовуванню</i>	<i>20шт.</i>	<i>1шт.-170грн</i>	<i>3500</i>
7.	<i>Інвентар:</i>			
	<i>Міні- холодильник</i>	<i>5шт.</i>	<i>1шт.-2400грн.</i>	<i>12000</i>
	<i>Диван</i>	<i>6шт.</i>	<i>1шт.-4000грн.</i>	<i>24000</i>
	<i>Крісла</i>	<i>5шт.</i>	<i>1шт.-1400грн.</i>	<i>7000</i>
	<i>Умивальник</i>	<i>6 шт.</i>	<i>1шт.-1000грн.</i>	<i>6000</i>
	<i>Молоковідсмоктувачі</i>	<i>5шт.</i>	<i>1шт.-799грн.</i>	<i>3995</i>
	<i>Накладки для молоковідсмоктувача</i>	<i>5шт.</i>	<i>1шт.-160грн.</i>	<i>800</i>
	<i>Пакети для зберігання молока</i>	<i>2уп. по 25 шт.</i>	<i>1уп.-149грн.</i>	<i>298</i>
	<i>Пляшечки для годування</i>	<i>15шт.</i>	<i>1шт.-70грн.</i>	<i>1050</i>
	<i>Соски</i>	<i>20шт.</i>	<i>1шт.-23грн.</i>	<i>460</i>
	<i>Пустушки</i>	<i>15шт.</i>	<i>1шт.-52грн.</i>	<i>780</i>
	<i>Вологі серветки дитячі</i>	<i>3уп. по 128шт.</i>	<i>1уп. – 80 грн.</i>	<i>240грн.</i>
	<i>Рідке мило</i>	<i>6 шт.</i>	<i>1шт.-30грн.</i>	<i>180</i>
9.	<i>Витрати на науково-методичну базу</i>			
	<i>Оформлення та друк буклету</i>	<i>50шт.</i>	<i>1шт.-10грн.</i>	<i>500</i>
	<i>Всього</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>100831</i>

Додатки до проекту

Додаток до проекту 1

Перелік доступних гнучких механізмів роботи

Гнучкий час – регулювання робочого дня, з можливістю почати та закінчити швидше або пізніше.

Робота на дому або дистанційна робота – можливість працювати в домашньому середовищі або іншому середовищі, ніж на визначеному робочому місці, з використанням технологій.

Чергування характеру роботи – перехід з однієї роботи на іншу в межах однієї організації на особливий період для скорочення трудових зобов'язань протягом періоду догляду за дитиною.

Робота по семестрах – відпрацювання визначених контрактом годин, з можливістю взяття відпустки в період шкільних канікул.

Розподіл роботи – двоє або більше людей виконують обов'язки однієї посади.

Розбита зміна – робочий графік, складений таким чином, що один і той же працівник протягом однієї доби відпрацьовує два або більше окремих періоди (напр. кілька годин вранці, кілька – увечері).

Стиснуті робочі години – відпрацювання узгоджених годин за коротший період (менша кількість годин роботи на тиждень з збільшенням робочих днів, менша кількість робочих днів з зменшенням робочих годин).

Гнучке поєднання – можливість розбивати, збільшувати / зменшувати щорічну або неоплачувану відпустку для конкретного робочого графіку.

«День розширювач» – графік роботи у організації з можливістю перевезення додаткової роботи на дім у вечірній час.

Додаток до проекту 2

I. Корпоративні тренінги

Тренінг на згуртування колективу

Мета тренінгу: згуртування групи і побудова ефективної командної взаємодії.

«Згуртування - це можливість для команди стати єдиним цілим для досягнень конкретних цілей і завдань»

Завдання тренінгу:

1. формування сприятливого психологічного клімату в групі;
2. знаходження подібностей у учасників групи для поліпшення взаємодії між ними;
3. первісна діагностика психологічної атмосфери в групі;
4. усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функцій в групі;
5. розвиток вміння працювати в команді;
6. згуртування групи.

Фази тренінгу:

1. Вступна фаза

Мета фази: Знайомство учасників один з одним, з ведучими, а також з цілями тренінгу, правилами роботи в групі.

Назва вправ: «Сенс мого імені», «Правила групи»

Час: 5 хвилин.

Необхідні матеріали: Картки для імен, шпильки, фломастери, лист з правилами.

2. Фаза контакту

Мета фази: Встановлення сприятливого психологічного клімату в групі, розминка.

Назва вправ: «Веселий рахунок» («Поворот в стрибках»)

Час: 5-7 хвилин.

3. Фаза лабілізації

Мета фази: Формування активного робочого настрою, діагностика психологічної атмосфери в групі.

Назва вправ: «Вавилонська вежа», «Пошук схожості», «побудувати»

Час: 20-25 хвилин.

Необхідні матеріали: Картинки з зображенням тварин, бланки для діагностики за кількістю учасників, ватман, фломастери, картки з індивідуальними завданнями.

4. Фаза навчання

Мета фази: Відпрацювання і оволодіння практичними навичками, які ведуть до згуртування групи, розвитку вміння взаємодіяти в команді, знаходження спільного між учасниками.

Назва вправ: «Хто швидше», «Пазли», «Дім»

Час: 30 хвилин.

Необхідні матеріали: Картки із зображенням тварин, пазли.

5. Заключна фаза

Мета фази: Підведення підсумків, зняття напруги

Назва вправ: «Ті, що говорять руки», «Коло», «Подарунки групі»

Час: 10-15 хвилин.

Необхідні матеріали: Картки із зображенням тварин.

Загальний час: 80 хвилин.

1. Вправа «Сенс мого імені»

Мета: дати можливість учасникам підкреслити свою індивідуальність.

Час: 5 хвилин.

Ресурси: нарізані листочки паперу, фломастери, шпильки.

Хід вправи: Ведучий пропонує познайомитися і зробити це таким чином: всім учасникам групи необхідно зробити візитні картки зі своїм тренінговим ім'ям. Кожен має право взяти собі будь-яке ім'я, яким він хоче,

щоб його називали в групі: своє справжнє, ігрове, ім'я літературного героя, ім'я-образ. Потім, коли візитки готові, всім по черзі пропонується назвати своє ім'я, а потім розповісти історію його походження.

2. «Правила групи»

Час: 2 хвилини.

Ресурси: ватман з уже написаними правилами.

- Виявляти активність.
- Слухати один одного, не перебиваючи.
- Говорити тільки від свого імені.
- Якщо інформація адресована комусь конкретно, то звертатися безпосередньо до цієї людини, а не говорити про нею в третій особі.
- Не поширювати і не обговорювати за межами тренінгу те, що відбувається на заняттях.
- Уникати критики при виконанні вправ, якщо виникає потреба щось покритикувати - дочекатися обговорення.
- У разі небажання виконувати будь-яке вправу учасник має право відмовитися, не пояснюючи причину цього, але він повинен публічно заявити про свою відмову.

3. Вправа «Веселий рахунок»

Мета: зняття внутрішньої напруги учасників, згуртування групи шляхом спільного і одночасного виконання вправи.

Хід вправи: Ведучий називає будь-яке число, яке не перевищує кількість осіб в групі. Названа кількість учасників встає. У виконанні вправи необхідно домогтися синхронності, учасники не повинні радитися.

Психологічний зміст вправи: вправа дозволяє учасникам відчувати іншого, зрозуміти його думки з метою більш ефективного виконання завдання.

Обговорення: чому спочатку не виходило виконати завдання? Що допомогло у виконанні завдання?

4. Вправа «Поворот в стрибках»

Мета: активізація групи, згуртування.

Час: 2-3 хвилини.

Опис вправи: Учасники розосереджуються в просторі таким чином, щоб відстань між сусідами становила не менше півметра, і встають лицем в одному напрямку. Далі по умовному сигналу ведучого всі одночасно виконують стрибок на місці. У стрибку можна повернутися в будь-яку сторону на 90, 180, 240 або 360 °. Кожен сам вирішує, куди і наскільки йому повернутися, домовлятися про це не можна. Кожен наступний стрибок проводиться по черговому сигналу з того становища, в яке учасники приземлилися раніше. Завдання тут - домогтися того, щоб після чергового стрибка всі учасники приземлилися, повернувшись обличчям в одну сторону. Фіксується кількість спроб, які знадобились для цього.

Психологічний зміст вправи: Подібне завдання не вдається успішно виконати до тих пір, поки учасники підходять до нього, не орієнтуючись на дії сусідів. А успішно спрогнозувати дії оточуючих в даному випадку можна тільки з опорою на сприйняття і прогнозування намірів інших. Крім того, гра служить хорошою розминкою, дозволяє активізувати групу, знімає напруженість.

Обговорення: Чи можна успішно виконати це завдання, діючи за принципом «кожен за себе? Очевидно, ні. Можна дуже старатися, але нічого не вийде, якщо не намагатися зрозуміти задуми сусідів і не передати їм свій задум. А як це зробити?

5. Вправа «Вавилонська вежа»

Час: 15 хвилин.

Ресурси: кольорові маркери, ватман, заготовлені заздалегідь індивідуальні завдання.

Хід вправи: Учасники діляться на 2 команди. Кожному члену команди дається індивідуальне завдання. Індивідуальні завдання: коротко прописані

на окремих аркушах, кожен аркуш є суворо конфіденційним для одного учасника. Наприклад, «Вежа повинна мати 10 поверхів» - листок з таким написом вручається одному учаснику тренінгу, він не має права нікому його показувати, зобов'язаний зробити так, щоб намальована спільно вежа мала саме 10 поверхів! Друге завдання: «Вся вежа має коричневий контур» - це завдання для наступного учасника. «Над вежею розвивається синій прапор», «У вежі всього 6 вікон» і т.д. Учасникам заборонено розмовляти і взагалі як-небудь використовувати голос.

Необхідно спільно намалювати Вавилонську вежу. Час виконання обмежений (5-7 хвилин).

Психологічний зміст вправи: У ході вправи учасники вчаться координувати свої дії, взаємодіяти в команді. Розвиваються навички невербального спілкування.

Обговорення: Чи важко було виконувати завдання? Що здалося найбільш важким? Чи успішною була взаємодія в групах? Чому?

6. Вправа «Пошук схожості»

Мета: Згуртування групи через знаходження подібностей у її учасників.

Час: 20 хвилин.

Ресурси: картки із зображенням тварин, аркуші паперу.

Хід вправи: Кожна команда повинна написати на аркуші риси подібності (перша команда) і риси відмінності (друга команда) у своїй групі.

Виграє та команда, яка більше напише подібностей або відмінностей за певний час. Враховується кількість названих подібностей і їх якість.

Психологічний зміст вправи: Вправа ефективно працює на згуртування групи, так як учасники починають уважніше придивлятися один до одного і виявляють, що подібностей між ними набагато більше, ніж вони думали раніше.

Обговорення: Спробувати підвести учасників до думки, що, хоча вони всі такі різні, подібності між ними набагато більше, ніж може здатися на перший погляд.

7. Вправа «Побудувати»

Мета: навчання вмінню розподіляти ролі в команді, порівнювати себе з іншим учасником за схожими ознаками.

Час: 10 хвилин.

Хід вправи: «Тепер ми подивимося, наскільки Ваші загальні риси проявляються у кожного з вас окремо!». Завдання учасників - побудуватися в одну лінію по зростанню. При цьому не можна розмовляти. Потім завдання ускладнюється - їм потрібно вишикуватися за датою і місяцями народження, по довжині волосся, по віддаленості місця проживання від роботи, за кольорами веселки в їхньому одязі.

Психологічний зміст вправи: Учасники краще пізнають один одного, навчаються ефективній взаємодії в команді.

Обговорення: Чи важко Вам було виконувати цю вправу? Чому? Яку роль Ви обрали для себе? Яка стратегія виконання була найбільш ефективна?

8. Діагностика психологічної атмосфери в групі

Учасникам видаються бланки для заповнення.

Тут наведені протилежні за змістом 10 пар слів, за допомогою яких Вам пропонується описати психологічну атмосферу у Вашій групі. Поставте знак? (Зіронька) ближче до тієї ознаки в кожній парі, яка, на Вашу думку, більш виражена у Вашій групі.

1 2 3 4 5 6 7 8

1. Дружелюбність - Ворожість

2. Згода - Незгода

3. Задоволеність - Незадоволеність

4. Продуктивність - Непроductивність

5. Тепло - Холодність

6. Співпраця - Неузгодженість
7. Взаємна підтримка - Недоброзичливість
8. Захопленість - Байдужість
9. Цікавість - Нудьга
10. Успішність - Безуспішність

9. Вправа «Пазли»

Мета: формування команди, навчання вмінню розподілу ролей в групі.

Час: 10-15 хвилин.

Ресурси: картки із зображеннями тварин, маленькі головоломки «пазли».

Хід вправи: учасники діляться на команди. Кожна команда отримує головоломку. Завдання - зібрати її якомога швидше.

Психологічний зміст вправи: учасники в ігровій формі навчаються ефективній взаємодії в команді, вчаться розподіляти ролі, до поліпшення якості роботи, при цьому важливо, щоб об'єднані спільною метою.

Обговорення: Чи складно було виконувати цю вправу в команді? Чому? Що потрібно для того, щоб більш ефективно працювати в команді?

10. Вправа «Хто швидше?»

Мета: згуртування колективу.

Час: 10 хвилин.

Хід вправи: Група повинна швидко, без слів, побудувати, використовуючи всіх гравців команди, такі фігури:

- квадрат;
- трикутник;
- ромб;
- букву;
- пташиний косяк.

Психологічний зміст вправи: координація спільних дій, розподіл ролей в групі.

Обговорення: Важко було виконувати завдання? Що допомогло при його виконанні?

11. Вправа «Будинок»

Мета: усвідомлення своєї ролі в групі, стилю поведінки.

Час: 15 хвилин.

Ресурси: картки із зображенням тварин.

Хід вправи: учасники діляться на 2 команди. Ведучий дає інструкцію: «Кожна команда повинна стати повноцінним будинком! Кожна людина повинна вибрати, ким вона буде в цьому будинку - дверима, стіною, а може бути шпалерами або предметом меблів, квіткою або телевізором? Вибір за вами! Але не забувайте, що Ви повинні бути повноцінним і функціональним будинком! Побудуйте свій будинок! Можна спілкуватися між собою ».

Психологічний зміст вправи: Учасники замислюються над тим, яку функцію вони виконують в цьому колективі, усвідомлюють, що всі вони потрібні в своєму «будинку», що сприяє згуртуванню.

Обговорення: Як проходило обговорення в командах? Відразу Ви змогли визначити свою роль в «будинку»? Чому Ви вибрали саме цю роль? Я думаю, Ви все зрозуміли, що кожна частина Вашого «дому» важлива і потрібна в ньому, кожна несе свою певну функцію, без якої будинок не може бути повноцінним!

12. Вправа «Побудова кола»

Час: 10 хвилин.

Опис вправи: Учасники закривають очі і починають хаотично переміщатися по приміщенню (можна при цьому видавати гудіння, як потривожені бджоли; це дозволяє уникнути розмов, що створюють перешкоди у виконанні вправи). За умовним сигналом ведучого всі зупиняються в тих положеннях, де їх застав сигнал, після чого намагаються встати в коло, не відкриваючи очей і не проговорився, можна тільки чіпати один одного руками. Коли всі займають свої місця і зупиняються, ведучий

подає повторний умовний сигнал, по якому учасники відкривають очі. Як правило, побудувати ідеально рівне коло не вдається.

Дана вправа створює дуже хороші умови для спостереження ведучого за стилями поведінки учасників. Крім того, його можна використовувати для експрес-діагностики групової згуртованості.

Психологічний зміст вправи: Вправа направлено на розвиток навичок координації спільних дій, згуртування групи. Крім того, воно дозволяє розвивати навички невербального спілкування та саморегуляції.

Обговорення: Що дає ця гра? Чому ідеальний коло не виходить відразу? Потрібно дати зрозуміти учасникам, що в цій вправі важлива загальна узгодженість їх дій.

Рефлексія [33].

Тренінг на згуртування колективу «Ми одна команда» (№ 2)

Мета: згуртування колективу і побудова ефективної командної взаємодії.

Завдання:

- Сформувати довірливі відносини в колективі;
- Розвиток відповідальності і вкладу кожного учасника в вирішенні загальних задач;
- Формування сприятливого психологічного клімату в групі;
- Усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функцій в групі;
- Розвиток вміння працювати в команді.

Ведучий: Доброго дня! Мета нашого тренінгу - це згуртування колективу і побудова ефективної командної взаємодії.

Роз'яснення правил «гри» і умов.

До них відносяться: прояв активності, говорити виключно від себе, слухати один одного не перебиваючи, не обговорювати за межами тренінгу

вправи, кожен учасник має право перервати заняття і покинути тренінг, особисто повідомивши про це колектив.

Вправа «Будь ласка»

Мета: Підняти настрій, і налаштуватися на подальші вправи.

Хід вправи:

Варіант 1. Всі учасники гри разом з ведучим стають в коло. Ведучий говорить, що він буде показувати різні рухи (фізкультурні, танцювальні, жартівливі, а гравці повинні їх повторювати лише в тому випадку, якщо він до показу додасть слово «будь ласка». Хто помилиться, вибуває з гри.

Варіант 2. Гра йде так само, як в першому варіанті, але тільки той, хто помилиться, виходить на середину і виконує якесь завдання, наприклад, посміхнутися, пострибати на одній нозі і т. д. Примітка: з самого початку домовитися про те, що це жартівлива вправа і не варто приймати її в серйоз (ображатися).

Гра «Крізь кільце»

Мета: поліпшення координації спільних дій у колективі.

Хід вправи:

Заздалегідь виготовляється обруч діаметром 1 метр. Учасники гри стають в шеренгу і беруться за руки. Людина, що стоїть першою у шерензі, тримає обруч в руці. Завдання учасників - пройти крізь обруч, не розмикаючи рук. В кінці обруч повинен виявитися на протилежному краю шеренги.

Дізнайся малюнок (чи добре ви знаєте один одного)

Цілі: допомогти учасникам глибше пізнати один одного; створити мотивацію до спільної роботи.

Атрибути: маркери; аркуші паперу.

Хід вправи: Тренер задає учасникам питання: «Чи довго ви працюєте разом і добре знаєте один одного?»

Після відповідей учасників дається така інструкція: «Намалюйте, будь ласка, за 5 (10) хвилин свій портрет в цій команді, як ви себе в ній бачите, щоб сказати: «Ось це я». Малюнки підписувати не треба».

Після завершення роботи тренер збирає малюнки в загальну пачку. Потім він дістає кожен малюнок з пачки, прикріплює до дошки (можна перед цим пустити малюнок по колу, щоб всі розглянули його ближче) і проводить його обговорення з групою з наступних питань:

- Яка ця людина?

- Хто це може бути? Учасники вгадують автора малюнка. Після того як група дізналася, хто був автором малюнка, тренер просить його розповісти про себе що-небудь додатково (за бажанням учасника).

Вправа «Постаті»

Мета: Ця гра на згуртування команди. В ході даної гри можна відстежити багато моментів, важливі для тренінгу командоутворення. Наприклад, ролі учасників, динаміку групи і т. і.

Хід вправи:

Вам буде потрібно мотузка довжиною рівній 1 м * кількість учасників.

Інструкція: Для виконання наступної вправи потрібно, щоб вся група встала в коло. Візьміть в руки мотузку і встаньте так, щоб утворилося правильне коло. Тепер закрийте очі і не розмикаючи їх, побудуйте квадрат. Використовувати можна тільки усні переговори. Коли ви вважаєте що завдання виконано, дайте мені знати. Завдання виконано?

Відкрийте очі. Як ви вважаєте, вам вдалося виконати завдання?

Вислуховуємо відповіді, але не коментуємо їх.

Зараз я запропоную вам в таких же умовах побудувати іншу фігуру. Чи зможете побудувати її за більш короткий час? Добре. Пропоную повторити експеримент. Закриваємо очі. Ваше завдання побудувати рівносторонній трикутник.

Підводимо підсумки вправи:

Ви задоволені результатом групи?

Які чинники впливали на успішність виконання завдання?

На які з цих факторів ви могли вплинути?

Які висновки ви зробите з вправи?

Гра «Веселий рахунок»

Мета - зняття внутрішньої напруги і психологічного дискомфорту.

Хід вправи:

Ведучий називає будь-яке число, яке не перевищує кількість учасників в групі. Згідно з цим числом (наприклад, 5) має синхронно піднятися, не змовляючись 5 осіб. Вправа змушує учасників передбачати думки і дії один одного. Привертає підвищену увагу до жестів, поглядів і манерам. Обговорення. Чому не відразу вийшло виконати завдання і що допомогло досягти результату?

Вправа «Ті, що говорять руки»

Мета: емоційно-психологічне зближення учасників.

Хід вправи: Учасники утворюють два кола: внутрішнє і зовнішнє, стоячи обличчям один до одного. Ведучий дає команди, які учасники виконують мовчки в парі,. Після цього по команді ведучого зовнішнє коло рухається вправо на крок.

Варіанти інструкцій утворюється парам:

1. Привітатися з допомогою рук.
2. Поборотися руками.
3. Помиритися руками.
4. Висловити підтримку за допомогою рук.
5. Пожаліти руками.
6. Висловити радість.
7. Побажати успіху.
8. Попрощатися руками.

Психологічний зміст вправи: відбувається емоційно-психологічний зближення учасників за рахунок тілесного контакту. Між ними поліпшується взаєморозуміння, розвивається навик невербального спілкування. Обговорення: Що було легко, що складно? Кому було складно мовчки передавати інформацію? Кому легко? Чи звертали увагу на інформацію від партнера або більше думали, як передати інформацію самим? Як Ви думаєте, на що було спрямовано цю вправу?

Вправа «Подарунок»

Мета: позитивне завершення тренінгу, рефлексія.

Час: 3-5 хвилин.

Опис вправи: Ведучий: «Давайте подумаємо, що ми могли б подарувати Вашій групі, щоб взаємодія в ній стало ще ефективніше, а відносини в ній - понад згуртованими? Давайте скажемо, що кожен з нас дарує групі. Я, наприклад, дарую вам оптимізм і взаємна довіра ». Далі кожен з учасників висловлюється, що він хотів би подарувати групі. «Давайте нагородимо себе за успішне плавання оплесками!»

Психологічний зміст вправи: Ритуал, що дозволяє завершити тренінг красиво і на позитивній емоційній ноті.

Обговорення: «Наш тренінг підійшов до завершення. Хочу запитати у Вас, що нового ви сьогодні дізналися? Що корисного винесли для себе, для групи? Ну ось, всі подарунки подаровані, ігри пройдені, слова сказані. Ви всі були активні, злагоджено працювали в команді. Не забувайте, що Ви - єдине ціле, кожен з Вас - важлива і необхідна, унікальна частина цього цілого! Разом Ви - сила! Спасибі всім за участь! » Рефлексія [34].

Програма семінару-тренінгу «Самопрезентація особистих і професійних якостей»

Мета програми. Навчання знань, умінь і навичок самопрезентації.

Завдання:

1. Навчання умінь і навичок встановлення контактів.

2. Навчання етики ділового взаємодії.
3. Допомога в здобутті власного мовного стилю.
4. Навчання мови рухів тіла.

1. Змістовні аспекти роботи в програмі «Самопрезентація особистих і професійних якостей».

Найголовніше в ефективній самопрезентації - домогтися того, щоб у об'єкта самопрезентації в момент розставання з суб'єктом виникло відчуття, що без подальшого співробітництва ніяк не обійтися, виникла свого роду залежність. Щоб володіти ситуацією спілкування в повній мірі - суб'єкт повинен володіти широким спектром знань, умінь і навичок. Практично ніколи не достатньо при зав'язуванні співпраці мати лише спеціальні, професійні здібності, досвід, а й необхідно мати певний набір особистих якостей. Виходячи з контексту нашої програми, можна запропонувати наступний набір даних якостей:

- Вміння швидко і точно розпізнавати властивості і стан конкретної людини;
- Вміння викликати прихильність до себе мімікою, пантоміма, інтонаціями і риторичними зворотами;
- Вміння зв'язно пояснити, ненав'язливо показати конкретній людині ті нові можливості, які він отримає після початку співпраці;
- Вміння показати навички ділової взаємодії з тим, щоб продемонструвати свою здатність цінувати свій і чужий час, оптимальним чином організовувати ділову діяльність.

2. Особливості форм і методів проведення занять за програмою «Самопрезентація особистих і професійних якостей».

Всі заняття за програмою «Самопрезентація особистих і професійних якостей» відбуваються у вигляді традиційного семінару-тренінгу, тобто відбувається чергування:

- а) викладу проблемного матеріалу, обговорення його і
- б) закріплення цього матеріалу у вигляді різноманітних тренінгових заходів.

3. Структурні компоненти занять.

Вся програма складається з чотирьох етапів, причому кожен з них має високий ступінь самостійності, спрямований на рішення незалежних від змісту інших етапів проблем.

На один етап відводиться 5 годин часу з однією перервою.

Кожне заняття (етап) складається з чотирьох-п'яти кроків. Тривалість одного кроку становить близько однієї години.

4. Програма занять.

Перший семінар-тренінг. Мова тіла: розуміння жестів інших людей, прихильність до себе своїми.

1) Знайомство, вступне слово (10 хв.).

2) Перший крок: вивчення жестів рук.

а) Захисні жести: розповідається про види захисних жестів (перехрещення рук, ніг і ін.), проводиться закріплення матеріалу у вигляді аналізу поз присутніх, вправи «Закритися різними способами» і аналізу розіграної гри.

б) Жести домінування: розповідається про види жестів домінування (поворот кисті при рукоштовпанні, виставлення пальців і ін.), закріплення (аналогічне попередньому).

в) Жести дотиків: розповідається про види і значних жестів дотиків (потирання носа, очі, збирання та ін.), закріплення.

г) Інші жести рук: теж.

3) Другий крок: вивчення різних положень голови, корпусу і ніг.

а) Захисні жести: розповідається про види захисних жестів (відвернення і ін.), закріплення.

б) Жести голови: розповідається про види жестів головою (нахили, повертання), закріплення.

в) Зональний розташування, напрямок і нахили корпусу: розповідається про сенс рухів корпусу, закріплення.

г) Інші положення корпусу.

4) Третій крок: інші жести, рухи і сигнали.

а) Маніпулювання різними предметами: розповідається про сенс маніпулювання тими чи іншими предметами (окулярами, сигаретами і т.д.), закріплення.

б) Рухи очей: розповідається про сенс спрямувань погляду, відкритості-закритості очей тощо., закріплення.

в) Руху, пов'язані з процесом залицяння: розповідається про користь знання і вміння використовувати руху залицяння в деяких випадках самопрезентації, закріплення.

5) Четвертий крок: відзеркалення і інші способи розташування до себе.

а) Демонстрація відкритих поз: повторення видів захисних жестів, навчання відкритим жестах і позах, закріплення.

б) Вираз зацікавленості: повторення жестів, що відбивають незацікавленість і зацікавленість, розповідається про комбінаціях жестів зацікавленості, закріплення.

в) Отзеркаливание: розповідається про Отзеркаліваніє жестів партнера як найбільш успішне способі розташування до себе, закріплення (всі розбиваються на пари і грають в отзеркаливание).

б) П'ятий крок (займає весь час від кінця четвертого кроку до кінця тренінгу): розігрування ситуацій реального тренінгу.

Використовується система жетонів. Ведучий є замовником певної послуги (наприклад, за якийсь час вирішити арифметичну задачу) і вибирає з присутніх «менеджера» (тобто того, хто буде вибирати конкретного виконавця / виконавців).

«Менеджер» повинен, виходячи з роду завдання (провідний описує задачу тільки в загальних рисах) і здібностей присутніх вибрати виконавця / виконавців. З кожним присутнім «менеджер» проводить співбесіду протягом однієї хвилини. У разі успішного виконання завдання ведучий дає «менеджеру» якусь кількість жетонів, яке він сам, виходячи з домовленості з виконавцями і розподіляє.

За 10-15 хвилин до кінця семінару-тренінгу всі присутні на ньому висловлюють свою думку про нього і про свої успіхи та невдачі в процесі розігрування ситуацій.

Другий семінар-тренінг. Риторика: набуття власного мовного стилю.

1) Знайомство, вступне слово (10 хв.).

2) Перший крок: розвиток акустичних характеристик мови.

а) Розповідається про основні проблеми, пов'язаних з дефектами мови: тиха мова, нозальність, невикористання грудного резонатора і ін.

б) Кожен учасник розповідає якийсь вірш; після кожного виступу ведучий аналізує акустичні характеристики мови, пропонує вправи із самовдосконалення.

в) Проводиться гра «Кубок володарів доброго голосу»: попарно зачитується один і той же прозовий текст.

3) Другий крок: використання різних інтонацій при психологічному впливі на іншу людину.

а) Розповідається про методи психологічного впливу і відповідні їм інтонаціях: навіювання, переконання, доказ, наказ, зміна стану.

б) Всі учасники розбиваються на пари. Для кожної пари знаходиться тема для обговорення, по якій є протиріччя. Протягом 10 хвилин (по дві хвилини на кожен метод) відбувається суперечка з використанням інтонацій, властивих одному з методів психологічного впливу.

в) Відбувається спільне обговорення того, в яких ситуаціях прийнятні ті чи інші методи.

4) Третій крок: особливості побудови сказаного.

а) Розповідається про різні стилі побудови сказаного: драматичний, сатиричний, детективний, трагедійний, стиль трилера, любовний, комедійний, історичний, стиль бойовика, есеїчний, науковий, фантастичний, філософський, патетичний, ідеологічний, документальний.

б) Кожен учасник по черзі розповідає зміст будь-якого оповідання чи повісті. Перед розповіданням кожен учасник вибирає один з 16-ти стилів і вголос мотивує свій вибір.

5) Четвертий крок: аналогічний п'ятого кроку попереднього семінару-тренінгу, тільки весь упор при «влаштуванні на роботу» робиться на стильовій побудові розповіді про себе, свої здібності.

6) П'ятий, заключний крок: кожен учасник повинен розповісти про минулий семінар-тренінг в тому стилі, який він вибрав і заявив.

Третій семінар-тренінг. Влада дає: «Я ніколи нічого не беру, а тільки даю!»

1) Знайомство, вступне слово (10 хв.).

2) Перший крок: техніки, що знижують емоційну напругу.

а) Розповідається про дев'ять факторів, які допомагають / заважають зниженню емоційної напруги в спілкуванні (дані позитивні і негативні полюси):

+	-
давати виговоритися партнеру вербалізація емоційного стану (свого і партнера) підкреслення спільності інтерес до проблем партнера підкреслення значущості партнера негайне визнання своєї неправоти	заважати цьому ігнорування його підкреслення відмінностей ігнорування їх приниження партнера

пропозиція конкретного виходу	відтягування визнання
звернення до фактів	пошук винного
	перехід на особистості
спокійний, упевнений темп мови	уникнення, прискорення
	темпу мови

б) Учасники розбиваються на пари, в кожній відбувається протягом 5 хвилин обговорення будь-якої спірної теми: про погоду, про політику, про виховання дітей і т.д. Потім кожен сам себе оцінює по кожному фактору (+, - або 0) і розповідає, що йому завадило використовувати всі фактори.

3) Другий крок: мотивація досягнення.

а) Розповідається про те, що таке мотивація досягнення і чому це добре.

б) Складання проектних оповідань з використанням категорій мотивації досягнення.

4) Третій крок: «Що можна дати співрозмовнику?»

а) Відбувається колективне обговорення того, що можна дати в розмові співрозмовнику цікавого, захоплюючого.

б) Навчання «мистецтву фішок»: учасники сідають в коло і починають по черзі «рухати фішки», тобто цікаві, несподівані або по-новому подані ідеї або думки, які на якийсь час змушують співрозмовника всерйоз задуматися, відволіктися на якийсь то, нехай і невеликий час. Всі присутні оцінюють ідею по тому «фішка» вона чи ні. Той, хто висунув «нефішку» - вибуває з гри. Останні два гравці оголошуються «фішечниками року». Залежно від часу гра може повторитися.

5) Четвертий крок: аналогічний п'ятого кроку першого семінару-тренінгу, тільки зі специфікою «давання» .

Четвертий семінар-тренінг. Етика професіонала: професіоналом не тільки бути, але і виглядати.

1) Знайомство, вступне слово (10 хв.).

2) Перший крок: Зовнішній вигляд ділової людини.

а) Розповідається про сучасні вимоги до зовнішнього вигляду ділової людини: одяг, хода і т.д.

б) Закріплення матеріалу: ходи, манери рухатися і ін.

3) Другий крок: Аксесуари ділової людини.

а) Розповідається про аксесуари ділової людини і про мистецтво користуватися мінімумом їх.

б) Обговорення.

4) Третій крок: етика ділового спілкування.

а) Розповідається про етику ділового спілкування: розмови по телефону, призначення візитів, вітання та прощання і т.д.

б) Розігрування рольових ситуацій для закріплення матеріалу.

в) Обговорення.

5) Четвертий крок: самореклама.

а) Розповідається про те, як знайти в собі найкращі якості і забути про недоліки.

б) Всі учасники по черзі розповідають про свої достоїнства. Відбувається обговорення - які якості є абсолютними перевагами, а які - відносними або сумнівними.

в) Розповідається про способи заочної самопрезентації: розсилання візиток, листків самопрезентації (резюме), а також про способи розміщення рекламного матеріалу і способах подачі.

г) Кожен учасник складає собі листок самопрезентації, після чого відбувається спільне обговорення листків самопрезентації.

В кінці 4 дня відбувається загальна рефлексія і обговорення результатів семінару-тренінгу [28].

II. Програми тренінгів саморозвитку працівників

Тренінг «Як встигати жити і працювати. Тайм менеджмент»

Мета тренінгу: навчити працівників більш ефективно використовувати час. Підвищити особисту ефективність роботи, що дозволить домагатися більших результатів і досягати значущих цілей при менших витратах часу і енергії.

Обладнання: роздаткові матеріали: таблиця «Мій капітал часу», схема «Пиріг часу».

Тривалість: 3 години

Зміст тренінгу

1.Знайомство з учасниками тренінгу

Вправа 1. «Снігова куля» (15 хвилин)

Мета: Знайомство учасників; запам'ятовування імен.

Кожному учаснику необхідно назвати своє ім'я і придумати прикметник (епітет), що починається на ту ж букву, що і його ім'я. Наступний учасник спочатку називає ім'я і прикметник того учасника, який представився перед ним, потім своє. Завдання наступного - повторити вже два імені і два прикметники, потім назвати свої і т.д. Останньому учаснику доводиться повторювати імена і прикметники всіх учасників в колі.

2.Знайомство з цілями тренінгу (10 хвилин)

Тайм-менеджмент - «технологія, що дозволяє невідновлюваний час життя використовувати відповідно до особистих цілей і цінностей». Тому цільова функція тайм-менеджменту - не ефективність або продуктивність, як часто думають. Вважаю, що цільова функція тайм-менеджменту - щастя. А результативність, здатність вмістити більше справ в одиницю часу є необхідним, але далеко не достатня умова щастя.

3.Обговорення і прийняття правил роботи (10 хвилин)

4.Конкретизація очікувань від тренінгу (15 хвилин)

Модуль 1. Управління часом.

Вправа 1. «Мій капітал часу» (30 хвилин)

Мета: Усвідомлення поняття «мій капітал часу» через кількісний показник.

- Скільки в нас часу? (Відповіді учасників) Звичайно, ми не спокушаємо долю. Кожному відведено свій час. Але давайте приблизно відповімо на питання: «Який мій капітал часу?» (Табл 1.)

Таблиця 1.

1. Мій вік
2. Оцінка часу завершення (приблизно)
3. Мій капітал часу в роках («2» мінус «1»)
4. Мій капітал часу в добі («3» помножити на 365 днів)
5. Кількість необхідних годин на сон на добу
6. Кількість активних годин у добі (24 години мінус «5»)
7. Мій капітал часу в годинах («4» помножити на «6»)

Тепер порівняйте отриманий капітал часу з тим числом, яке ви мені назвали при моєму питанні. В середньому у нас вийшло 200 000- 400 000 годин. На жаль, ми не капіталісти. Це перший висновок, який ми повинні зробити. Якщо ми втратимо 1000 гривень, то це заповнимо, так як зможемо заробити. Якщо ми втратимо 10-20 годин, то цю втрату ми не зможемо заповнити ніколи. (Обговорення результатів в колі.)

Коли у нас вкрадуть 100 гривень, то ми нервуємо. Коли крадуть години нашого життя, ми філософськи розмірковуємо: «Ну, що ж, робити Як же з цим бути ... »

Вправа 2. «Пиріг часу» (20 хвилин)

Мета: Усвідомлення поняття «мій капітал часу» через візуальну техніку.

- Розглянемо ще одну картинку (див. Схема «Пиріг часу»). Спробуємо заштрихувати пиріг часу відповідно до наших тимчасових ресурсів, які у нас ще є. Отже, поставте на колі точку і від цієї точки відрахуйте кількість секторів, рівних вашому віку. Заштрихуйте. Це те, що ви

вже прожили. У цьому колі 80 секторів (середня тривалість життя людини). А тепер давайте подивимося на те, що у нас ще попереду. Якщо ми витрачаємо на сон - 8 годин. Це третина доби. Чи не правда? У добі 24 години, 8 годин це $1 / 3$ частина. Отже, третина нашого життя ми витрачаємо на сон.

Відрахуйте і заштрихуйте $1 / 3$ частину секторів на сон. А тепер давайте подивимося, скільки ми приблизно витратимо нашого часу на якісь безцільні очікування, протягом яких не можна ні почитати, ні послухати музику. Це, на жаль, можуть бути періоди хвороби.

Відрахуйте на це ще 3 роки. Теж заштрихуйте. (Обговорення в колі.)

Подивіться скільки залишається. Дуже і дуже малий шматок пирога. На пару чашок чаю. Наше завдання розтягнути цей пиріг. Зробити його максимально смачним, максимально поживним і корисним. Максимально на потрібне нам і ось ці ми будемо зараз займатися.

Схема «Пиріг часу»

Вправа 3. «Поглиначі часу» (25 хвилин)

Мета: Виявлення поглиначів часу

Подумайте і випишіть всі заняття, які можна визначити як «поглиначі» часу. Порахуйте, скільки часу вони відняли у вас протягом тижня? Хто більше всіх відволікав вас? Що заважало вам завершити розпочате за один прийом?

Тепер, коли перед вами список основних «поглиначів» вашого часу, подумайте, які заходи ви можете зробити для їх усунення?

Вам буде легше впоратися з цим завданням, якщо ви визначите причини, які призводять до втрати часу. Пропоную вам перелік найбільш поширених причин. Відзначте ті, які характерні для вас.

Причини втрат часу:

- не вмію відокремити важливі справи від другорядних;
- не планую заздалегідь свій день;

- особиста неорганізованість (безлад на письмовому столі, в кімнаті і т.п.);
- не завжди знаю, що потрібно робити;
- відволікаюся на телефонні дзвінки (і надовго);
- не вмію сказати «ні»;
- моя особиста недисциплінованість;
- не доводжу розпочате до кінця;
- довго розгойдуються на початку кожної справи;
- багато часу витрачаю на дрібну і рутинну роботу, а до важливих справ руки не доходять;
- не знаю свого особистого ритму фізичної і розумової активності;
- дуже легко відволікаюся (наприклад, на шум).

Нехай вас не бентежить велика кількість зазначених вами слабких місць. Визначте «свої» 3 найбільш великі і придумайте спосіб, як їх усунути. Здолавши три найважливіших «поглиначів» часу, ви зможете значно скоротити втрати часу.

Модуль 2. Постановка і способи досягнення ефективної мети.

Вправа 1. «Мої життєві цілі» (35 хвилин)

Мета: Прояснення життєвих цілей

Всім відомо, що ясність - запорука ефективності. Найчастішою причиною втрати часу і головною перешкодою на шляху до успіху є невміння зосередитися на необхідній задачі. Тому важливим етапом в управлінні своїм часом є чітке визначення своїх цілей, розподіл їх за ступенем важливості.

Виберіть будь-які важливі сфери життя. Напишіть їх назви на окремих аркушах.

Тепер з цих трьох сфер виберіть ту, яка є для вас найважливішою. Покладіть той листок, на якому ви записали її назву, перед собою і задайте собі питання: чого я хочу досягти? Можна закрити очі і посидіти деякий час,

розмірковуюючи над ними. Після цього запишіть усі думки і образи, які виникли у вас. Записуйте все, що приходить в голову.

З решти сфер виберіть ту, яка стоїть на другому місці за значенням, виконайте те ж саме.

Візьміть третій листок. Прочитайте назву сфери вашого життя і задайте собі ті ж питання.

Візьміть перший список цілей і прочитайте його. Що ви можете ще написати? Може, ви захочете що-небудь викреслити? виправити?

Розставте всі ваші цілі за ступенем важливості від 1 (найважливіша) до N (номер останньої мети, не найважливішої). Відкладіть список в сторону.

Прочитайте три перші пункти. Задайте собі питання: Це дійсно найважливіше для мене в даній сфері? Якщо відповідь ствердна, то переверніть лист і запишіть їх на іншій стороні. Якщо ви сумніваєтеся, то виберіть з тих пунктів, що йдуть слідом, той, що вважаєте важливим, і потім перенесіть на інший бік аркуша.

Те ж саме виконайте з другим і третім списками.

Покладіть перед собою всі списки з трьома головними цілями. Тепер перед вами більш ясна картина того, що ви хочете. Прочитайте свої записи ще раз і задумайтесь: Наскільки важливі для мене ці цілі? Я дійсно хочу саме цього? Наскільки ці цілі реалістичні? Наскільки вони узгоджуються між собою? Чи не суперечать вони одна одній? Часто люди ставлять перед собою значно більше завдань, ніж вони можуть реально виконати. Для здійснення всього бажаного у них просто не вистачить сил, часу, здібностей. Тому необхідно встановити пріоритети, тобто вирішити: Які цілі є найбільш важливими? З якими можна почекати? На досягнення яких цілей слід направити свої ресурси, тобто час, здібності, вміння?

Зараз встановіть пріоритети А, В, С, для кожної з дев'яти цілей, які ви відібрали з трьох найважливіших сфер вашого життя.

- дуже, дуже важливі цілі.

- дуже важливі цілі.
- просто важливі цілі.

Візьміть чистий аркуш паперу і запишіть на ньому спочатку цілі пріоритету А, потім В і С. Подивіться на список цілей пріоритету А. Це те, що ви хочете. Це і є те, на що потрібно звернути ваші сили і енергію. Ви готові вже зараз приступити до їх реалізації? Який буде ваш перший крок?

Підведення підсумків

Вправа «П'ять Пальців» (по Л. Зайверта) (20 хвилин)

Мета: Отримання учасниками і ведучим зворотного зв'язку від групи за результатами роботи на тренінгу.

Щоб досягнення мети стало реальністю, необхідно постійно стежити за тим, щоб не збитися з курсу. Для управління такою «тонкою матерією», як час, контроль важливий особливо. Лотар Зайверт пропонує дуже простий і зручний метод щоденного підсумкового ТМ-контролю (втім, метод можна використовувати і для проміжного контролю над виконанням окремих завдань протягом дня) - так званий метод «п'яти пальців». Метод є елементарною мнемотехнікою, в якій за кожним з пальців руки закріплений один з контрольованих параметрів якості досягнення мети.

Досить лише подивитися на долоню правої руки і за першими літерами назв пальців згадати параметри, на підставі яких здійснюється контроль. Ось ці параметри (в дещо модифікованому, в порівнянні з запропонованими Л. Зайверта, вигляді):

М (мізинець) - Думки, знання, інформація. Що нове сьогодні я дізнався? Дізнався я щось нове про свій час? Придумав нові «хитрощі», щоб краще керувати ним?

Б (безіменний) - Близькість до мети. Які оперативні завдання, які наближають мене до досягнення важливих цілей (довгострокових стратегічних), я сьогодні вирішив?

С (середній) - Стан. Які справи були особливо цікавими? Що було пов'язано з позитивними емоціями і високою мотивацією? Навпаки, які справи були нудними, суб'єктивно важкими, робилися «через силу»?

У (вказівний) Послуга, допомога, співпраця. Кому я допоміг, кому надав цінну послугу, з ким порозумівся, з ким разом добре працював?

Б (великий) - Бадьорість. На які завдання я витратив найбільше енергії, фізичних сил? Що зроблено мною сьогодні для підтримки здоров'я і фізичної форми?

Спробуйте прямо зараз, на етапі завершення нашого заняття, подивитися на свою праву долоню і проконтролювати результат, наприклад, отриманої інформації:

- Можете Ви назвати кілька найбільш важливих ідей, які вас зацікавили на занятті, які у вас виникли думки (мізинець)?

- Чи допоможуть знання, отримані на тренінгу, в досягненні ваших актуальних життєвих цілей, ваша близькість до мети (безіменний)?

- Чи були на тренінгу вправи, які змінили ваш стан (середній)?

- Помогло Вам заняття краще зрозуміти самого себе? Чи змогли ви в чомусь змінити себе, а в чомусь прийняти себе такою людиною, якою ви є (вказівний)?

- Чи було заняття важким? Чи сильно втомило вас розуміння викладеного матеріалу (великий)? [35].

Тренінгова програма інноваційної готовності

Мета тренінгової програми: усвідомлення учасниками свого ставлення і стратегій поведінки в ситуації невизначеності. Подолання кордонів ментальних моделей, використання всього інтелектуального і особистісного потенціалу для роботи над завданнями, які вимагають творчого рішення.

Завдання програми:

- 1) знайомство з основними поняттями тренінгу розвитку інноваційної готовності (свобода, креативність, взаємодія, відношення до ситуації невизначеності, варіативність, відповідальність, ініціативність, етапи творчого процесу, ментальні моделі, латеральне і вертикальне мислення, креативний стрибок, пошукова активність);
- 2) розвиток навичок і вмінь управління інноваційним процесом;
- 3) усвідомлення і подолання бар'єрів (когнітивних і особистісних), що перешкоджають актуалізації творчих ресурсів.

У тренінговій програмі використовуються техніки і методики когнітивної та арт-терапії. Крім змістовних вправ, що реалізують мету і завдання програми, в тренінгу використовуються психогімнастичні завдання, спрямовані на розвиток згуртованості групи і підвищення працездатності її учасників.

Тренінгова група складається з 12-15 осіб; робота проходить протягом трьох днів (10 годин).

1. Теоретичні та методичні основи тренінгу інноваційної готовності

1.1. Психологічна модель інноваційної готовності

Інноваційний процес в найбільш загальному вигляді представлений як взаємозв'язок стадій: розробка новації, впровадження новації в практичну діяльність, дифузія інновацій. Ми визначаємо інноваційну готовність як інтегративну якість особистості, що забезпечує ефективне включення суб'єкта в інноваційний процес на всіх його етапах.

Виходячи зі стадій інноваційного процесу, ми розробили модель інноваційної готовності, що складається з наступних компонентів: свобода; ініціативність; відповідальність; ставлення до ситуації невизначеності; взаємодія; варіативність в роботі з інформацією. На основі цієї моделі вибудовується програма тренінгу інноваційної готовності.

Не дивлячись на різні підходи до компонентного складу в структурі інноваційної готовності, в дослідженнях в тій чи іншій мірі простежується

зв'язок зі структурою психологічної готовності до діяльності взагалі. Можна виділити два основні блоки готовності до діяльності, в тому числі і інноваційної: предметно - діяльнісний, пов'язаний з готовністю суб'єкта до змін в структурі діяльності і соціально-психологічний, що забезпечує ефективну взаємодію з іншими людьми. На підставі цього, а так само виходячи із стадій інноваційного процесу, ми розробили психологічну модель інноваційної готовності, що складається з наступних компонентів:

1) *Свобода* як можливість подолання всіх форм і видів детермінації активності особистості, в тому числі власних установок, стереотипів, сценаріїв, рис характеру і психодинамічних комплексів (Леонт'єв Д.А). Д.А.Леонт'єв розглядає свободу як форму активності, що характеризується трьома ознаками: усвідомленістю, опосередкованістю ціннісним «для чого» і керованістю в будь-якій точці. Відповідно, дефіцит свободи може бути пов'язаний з нерозумінням впливають на суб'єкта сил, з відсутністю чітких ціннісних орієнтирів і з нерішучістю, нездатністю втручатися в хід власного життя.

2) *Ініціатива* розглядається як вільна, що відповідає потребам суб'єкта форма самовираження, спонукальний аспект діяльності, спілкування, пізнання. Одночасно ініціатива репрезентує особистість в соціально-психологічному, міжособистісному просторі. Ініціатива - не тільки бажання самовиразитися, а й заявити про себе, оформити свої бажання, домагання. Зазвичай ініціатива розглядається як відома протилежність необхідності, як випередження особистістю зовнішніх вимог, як прояв творчості.

3) Парною категорією до ініціативи виступає *відповідальність* як особистісний механізм реалізації необхідності. К.А. Абульханова розглядає відповідальність як привласнення особистістю зовнішньої необхідності, як перетворення її у внутрішню детермінанту.

4) Ставлення до ситуації *невизначеності*. У складній, невизначеній ситуації вирішальне значення набуває мотиваційно-емоційна регуляція,

зокрема, подолання страху перед втратою контролю над самим собою. Сприйняття ситуації як складної і невизначеної - процес суб'єктивний, що залежить від особистого досвіду і індивідуальних особливостей. Під час дії в складній системі людині недостатньо знати, що відбувається, необхідно передбачати можливі зміни в майбутньому.

Для успіху інноваційної діяльності необхідне прийняття невизначеної ситуації як необхідної та корисної.

5) *Взаємодія*. У сучасному світі здатність діяти в команді, безсумнівно, є однією з найбільш затребуваних особистих якостей поряд з надійністю, готовністю допомогти, чуйністю, широтою поглядів, терпінням і самоповагою. Без цієї здатності неможлива інноваційна діяльність

6) *Варіативність* в роботі з інформацією. Під варіативністю рішень мається на увазі спосіб роботи з інформацією, при якому суб'єкт, зіткнувшись з проблемою, пропонує безліч варіантів її вирішення і відкритий для нової інформації.

Таким чином, психологічна модель інноваційної готовності включає компоненти, що забезпечують успішне здійснення інноваційної діяльності на всіх її стадіях. Ця модель закладена в основу тренінгу інноваційної готовності.

1.2. Методичні принципи тренінгу розвитку інноваційної готовності

Психологічний тренінг є областю практичної психології, орієнтованою на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку здібностей, різноманітних психічних структур і особистості в цілому. Тренінг також виступає в якості «тренажера», на якому в безпечній обстановці освоюються і вигострюються необхідні знання та вміння. Груповий метод роботи дозволяє підвищити інтенсивність і стійкість

виникаючих змін, максимально використовувати можливості кожного учасника.

Тренінг інноваційної готовності будується на наступних *принципах*:

- 1) безоціночності і прийняття;
- 2) невизначеності;
- 3) системності;
- 4) використання експресивних методів.

1. Принцип безоціночності і прийняття. Засобами створення безпечної і комфортної атмосфери виступають позитивний зворотній зв'язок і заборона на критику, яка встановлюється в групі на етапі прийняття правил. Необхідно мати достатню мужність і впевненість в собі, щоб пропонувати незвичайні творчі рішення, особливо в тих сферах, де дуже міцно вкоренилися звичні правила і установки. Система традиційної освіти з дитинства закладає в нас переконання, що помилки - це погано, їх треба уникати. Таким чином, з'являється страх сказати або зробити що-небудь невдале. Цьому протистоїть одне з правил креативного процесу - безоціночність на ранніх стадіях формулювання ідей. Доцільно ставитися до помилок як до потрібних і навіть корисних елементів продуктивної діяльності. Людина, що не залежить від чужих оцінок, що не боїться помилятися і виглядати смішно, здатна сприймати речі неупереджено (особливо добре знайомі), ставити під сумнів добре знайомі і усталені правила.

2. Принцип невизначеності. Задається в інструкціях, де в більшості випадків не дається чітких правил виконання завдання, учасники вільні у пошуку шляхів вирішення. У тренінгу присутній ряд вправ для створення ситуації невизначеності. Учасники мають унікальну можливість відчувати і усвідомити свої емоції і думки, що виникають в цей момент.

3. Принцип системності. Розвиток інноваційної готовності впливає на світогляд, ціннісні орієнтації. У свою чергу установки особистості можуть істотно ускладнити або полегшити прояви інноваційної. Тому в

пропонованій авторській програмі тренінгу задіяні всі компоненти особистості, включені вправи на рефлексію, усвідомлення своїх установок, стереотипів, бар'єрів.

Крім того, інноваційна готовність виступає як взаємозв'язок предметно-діяльнісного (пов'язаного з готовністю суб'єкта до змін в структурі діяльності) і соціально-психологічного (забезпечує ефективну взаємодію з іншими людьми) компонентів, тому в програму тренінгу включені вправи на розвиток не тільки когнітивної та особистісної сфери, а й сфери взаємин з іншими людьми.

4. Принцип використання експресивних методів. Для досягнення цілей тренінгу задіяні методи арт-терапії, експресивного самовираження.

Таким чином, в основу тренінгу розвитку інноваційної готовності закладені сучасні наукові уявлення про інноваційний процес, а так само методичні принципи, що дозволяють найбільш повно реалізувати цілі тренінгу.

2. Робоча карта тренінгу інноваційної готовності

Заняття 1.

1. Вправа «Формула моєї особистості».

Мета: знайомство учасників, створення атмосфери, відповідної цілям тренінгу.

Інструкція: «Математики схильні, все, що відбувається в світі, всі явища і навіть предмети описувати за допомогою формул. Я пропоную на час нашого знайомства перевтілитися в математиків і, називаючи своє ім'я, сказати формулу, яка, з Вашої точки зору, досить точно описує Вашу особу».

Це завдання може викликати значні труднощі у деяких учасників, часом виникає подив, з'являються питання, прохання навести приклад. Тренер в цих випадках поводить так, щоб збереглася невизначеність ситуації. Не варто наводити приклади, можна сказати, що мова математичних

описів дуже багата, крім того, у кожного є можливість створити власний розділ математики.

Обговорювані питання:

- Що допомагало у виконанні завдання?
- Які труднощі виникли при виконанні завдання?
- Яким чином ця вправа відповідає цілям тренінгу?

2. *Групове обговорення правил роботи групи, їх прийняття.*

3. *Інформування про цілі та режим роботи.*

4. *Обговорення очікувань, побоювань учасників з приводу майбутньої діяльності.*

5. *Вправа «Струсіть».*

Мета: емоційне піднесення, групове згуртування, усвідомлення обмежень, що заважають нам у вирішенні завдання.

Одному члену групи дається м'ячик. Учасникам не говориться наперед про те, що вони повинні встати зі стільців. Встановлюється ліміт часу на цю вправу (спочатку дається 15 секунд, потім - 10, потім - 3).

Інструкція: «Завдання полягає в тому, щоб м'ячик пройшов через руки всієї команди, але при цьому не можна передавати м'ячик тим, хто сидить поруч».

Обговорюване питання: що допомагало, що заважало виконати вправу?

Головна мета - продемонструвати, як часто ми самі створюємо обмеження, що заважають нам чогось домогтися. Ніхто не говорив, що люди повинні залишатися на одному місці, але практично завжди всі роблять цю помилку. Крім того, поспіх, як правило, не створює творчих рішень. Вставши з місця, учасники відразу ж знімають одне з обмежень - ніхто вже не сидить поруч один з одним. Вправа також в повній мірі демонструє те, що багато речей, що здаються спочатку неможливими, насправді не є такими.

6. *Міні - лекція «Інноваційний процес: поняття та етапи».*

7. *Вправа «Білий аркуш»*

Мета: усвідомлення учасниками свого ставлення до ситуації невизначеності.

Для виконання цього завдання тим учасникам, хто сидів у колі видається по чистому аркушу паперу формату А4.

Інструкція для ведучого: аркуші паперу роздаються мовчки, після чого протягом 5-10 хвилин тренеру необхідно зберігати повне мовчання. Просто стежимо за реакцією учасників. Для цієї вправи добре використовувати відеозапис, щоб після його виконання учасники могли краще помітити й усвідомити власну поведінку і емоційний стан в ситуації повної невизначеності.

Питання для обговорення:

- Що відчували під час виконання вправи?
- Які виникали думки, бажання, спонукання?

Учасникам необхідно усвідомити, що ситуація невизначеності - це нормальна і необхідна складова нашого життя. Вона повинна виступати як спонuka до дії, а не ставати гальмом в житті і діяльності. Все залежить від того, як ми до цієї ситуації ставимося. Чи не звикли ми постійно отримувати інструкції від інших?

В якості альтернативи до вправи «Білий аркуш» можна використовувати вправу «Мовчання». На тренінгу тренер просто якийсь час сидить і мовчить. Задається ситуація невизначеності. Фіксується за допомогою відеокамери поведінка, реакції учасників тренінгу (хтось активно з'ясовує, що сталося, хтось пасивно сидить і чекає, хтось займається своїми справами, не хвилюється про ситуацію, хтось погоджує свої дії з діями інших, шукає вихід, прийнятний для всіх). Виявляємо тих, хто діє по ситуації, а хто змінює ситуацію під себе, свої потреби. Після вправи - обговорення (що відчували, що думали, що хотіли зробити).

Ситуацію невизначеності кожен переживає по-своєму і для когось дана вправа задасть цю невизначеність, а для когось ні. Тому при обговорення і в

письмовому самозвіті задається питання учасникам «На скільки ця ситуація була для вас невизначеною?» Під час обговорення цієї вправи формуються нові установки (взаємодія в команді, вирішення проблеми, ініціатива в роботі з невизначеною ситуацією).

8. Вправа на згуртування групи і підтримку працездатності «Ложка і мотузка».

Мета: зняття емоційних бар'єрів, згуртування групи, заряд енергії.

Процедура проведення: Група ділиться на команди. Кожній команді видається ложка, прив'язана до мотузки.

Інструкція: «Вам необхідно протягнути мотузку зверху вниз під одягом кожного члена команди. Виграє команда, яка першою прив'язала вільний кінець мотузки до ложки ».

9. Вправа «Характеристики викрутки».

Мета: всебічний аналіз проблеми.

Інструкція: «Складіть опис основних характерних ознак викрутки. Досліджуйте кожну характеристику і спробуйте її поліпшити. Задайте собі питання: «Чому це зроблено саме так?» і «Як ще це може бути виконано?» - І пошукайте відповіді».

Обговорювані питання:

- Що вийшло, які труднощі виникли в процесі виконання вправи?

10. Вправа «Вгадай, що написано»

Мета: усвідомлення бар'єрів творчого мислення, значущості етапу підготовки, збору інформації.

Інструкція: «Зараз я приколю картку з написаним на ній словом на спину одному з нас так, щоб він не бачив, що на ній написано. Ми всі зможемо прочитати написане слово, але при цьому нічого не будемо говорити. Його завдання - дізнатися, що написано на картці. Для виконання цього завдання він може називати будь-кого з нас, за своїм вибором, і той,

кого він назве, постарається, користуючись тільки невербальними засобами, «повідомити» йому, що написано на картці».

Обговорювані питання:

- Як виникає відповідь?
- Які стани виникали в ході виконання завдання? Як вони змінювалися?

11. Вправа «Між лобами»

Мета: навчання координації спільних дій, впевненому поведженню в незвичайній ситуації. Встановлення взаєморозуміння з партнером, подолання просторових і психологічних бар'єрів між учасниками.

Інструкція:

Учасники діляться на пари, кожна пара отримує один аркуш паперу формату А4. Їх завдання: спільно переміститися по заданій, провідним траєкторії (в найпростішому випадку це пряма від однієї стіни до іншої), затиснувши лист між лобами. Руки при цьому відводяться за спину, притримувати лист чим би то не було, крім лобів (губами, зубами, деталями одягу і т. Д.), Не можна. Якщо лист падає, пара повертається на вихідну позицію і починає рух спочатку. Коли учасники трошки освоюються з таким способом переміщення, можна розділити їх на 2 - 3 команди і організувати естафету.

Обговорення:

Чим, з точки зору учасників, визначається успіх при виконанні цієї вправи?

Яким реальних життєвих ситуацій можна його уподібнити?

12. Вправа «Що намальовано?»

Мета: усвідомити вплив попереднього досвіду на сприйняття, логічний перехід до міні - лекції про ментальні моделі.

Учасники групи сидять півколом. У тренера в руках лист із зображенням куба. «Подивіться, будь ласка, на цей лист і скажіть, що ви

бачите на ньому». Учасники висловлюють свої версії: - малюнок, куб, геометрична фігура, кілька квадратів, коробка, кімната ...

Обговорювані питання:

- У нас виникли різні думки з приводу того, що зображено на цьому аркуші. У той же час очевидно, що на ньому немає нічого, крім дванадцяти відрізків прямих. Як це пояснити?

13. Міні-лекція «Ментальні моделі».

14. Вправа «Придумай історію»

Мета: розвиток творчого мислення, звільнення від рамок звичних поглядів.

Інструкція: «Під час перерви Вам потрібно прогулятися по будівлі, де проводиться тренінг або вийти на вулицю. Знайти предмет, який можна взяти з собою. Це може бути що завгодно.. Подумайте про опис предмета. Це може бути щось абсолютно безглузде. Подумайте про предмет в стилі сенсаційного газетного заголовка, наприклад, «Гаманець з'їв мого хом'ячка» або «Щипці для розколювання горіхів з космосу». За п'ять хвилин напишіть коротеньку розповідь на цю тему. Вона може бути абсолютно серйозною, у вигляді газетної статті або мови. Не витрачайте на нею багато сил і часу, пишіть, якою би нісенітницею це не здавалося».

Обговорювані питання:

Що допомагало, що заважало виконати завдання?

15. Вправа «Мій малюнок»

Мета: підведення підсумків тренінгового дня.

Інструкція: «Протягом п'яти хвилин ви повинні намалювати свої враження про сьогоднішній день. Зробіть свій малюнок в будь манері, головне, щоб він відображав ваше бачення, ваш образ сьогоднішнього дня роботи. Потім кожен учасник продемонструє свій малюнок і прокоментує його».

Заняття 2. Присвячено освоєння технік вирішення творчих завдань, усвідомлення установок і якостей особистості, що сприяють і перешкоджають творчому процесу.

1. Привітання. Вправа «Колективне малювання».

Мета: створення робочої атмосфери тренінгу, усвідомлення бар'єрів творчого мислення, розвиток креативності.

Процедура проведення: Учасники групи сидять по колу. У колі лежать кольорові олівці, крейда, фломастери, аркуші паперу. «Коли я скажу: «почали», кожен з нас візьме аркуш паперу і все те, що йому потрібно для малювання на своєму аркуші паперу. На малювання у нас буде 15 секунд. За часом буду стежити я і через 15 секунд попрошу кожного передати свій лист сусідові зліва. Після того як ви отримаєте лист, на якому вже щось намальовано, треба буде намалювати ще щось, розвиваючи сюжет в будь-якому напрямку. Ми будемо продовжувати роботу до тих пір, поки лист кожного не пройде по колу і не повернеться до Вас».

Обговорювані питання:

- Які моменти в розвитку сюжету сприймаються як незвичайні? Чому?
- Яким чином стереотипи впливають на розвиток сюжету?

2. Вправа «Чотири точки»

Інструкція: з'єднати чотири точки, що утворюють квадрат, трьома прямими лініями не відриваючи олівця від паперу так, щоб олівець повернувся в вихідну точку.

(Рішення полягає у виході за межі площини, обмеженою чотирма точками. В обговоренні відзначається особливість творчого мислення - вихід за рамки, задані нашим сприйняттям ситуації. Для закріплення підсумків вправи можна запропонувати учасникам завдання «Дев'ять точок», засновану на тих же принципах).

3. Міні-лекція «Латеральне і вертикальне мислення».

4. Вправа на згуртування групи і підтримку працездатності «Ланцюжок скріпок».

Матеріали: скріпки (удвічі більше, ніж людей в групі)

Процедура проведення: Група ділиться на дві частини. Учасники розташовуються в два ряди, кожному дається по дві скріпки. Мета змагання полягає в тому, щоб зібрати ланцюжок за короткий час. Перший учасник збирає дві перших ланки, потім передає їх наступному. Як тільки ланцюжок буде готовий, його потрібно передати в початок ряду, щоб він знову повернувся до першого учасника. Як тільки це відбудеться, команда якомога голосніше кричить: «Скріпка!»

Тренер не уточнює, повинні чи ні учасники з'єднувати свої дві скріпки, поки не отримають ланцюжок в руки. Прояв ініціативи прискорює процес.

Обговорювані питання:

- Як ця вправу узгоджується з цілями тренінгу?

5. Міні-лекція «Техніки вирішення творчих завдань»

6. Вправа «Асоціації»

Мета: розвиток асоціативного мислення.

Інструкція: «Зараз ми будемо кидати один одному м'яч, називаючи при цьому будь-який іменник. Наприклад, я кидаю м'яч Миколі, називаючи слово «карусель». Микола швидко називає будь-яке слово, яке прийшло йому в голову з приводу «каруселі» і відправляє м'яч далі. Наступний скаже свою асоціацію у відповідь на кинуте йому слово. Постараємося робити це швидко, довго не обдумуючи свою реакцію».

Обговорювані питання:

- Що допомагало у виконанні завдання, що заважало? Чому?

7. Вправа на згуртування і підтримку працездатності «Поміняємося місцями».

Учасники групи сидять по колу.

Інструкція: «Зараз я скажу» раз », і ви всі закриєте очі, а на рахунок «два» встанете і, не відкриваючи очей, поміняєтеся місцями. Кожен повинен знайти собі нове місце, при цьому не можна сідати на стільці, які перебувають зараз ліворуч і праворуч від вас. Під час виконання вправи я буду стежити за безпекою вашого переміщення. Отже, «раз» (пауза), «два».

Якщо не всім вдалося самотійно знайти нове місце, тренер може запропонувати зробити ще одну спробу.

8. Вправа «Чий то погляд»

Мета: вихід з «тунельного бачення», освоєння техніки аналогії.

Інструкція: «Візьміть будь-яку особу, історичну або літературну, або просто представника будь-якої професії. Не важливо, хто це буде, головне, щоб ця людина була далека від вашої професії і кругозору. Вам не потрібно багато знати про обрану людину, досить зразкового уявлення про те, хто це. А зараз уявіть, що ця людина - ви. Залізьте в її шкуру. Відчуйте себе нею на кілька миттєвостей. А потім зверніться до своєї проблеми. Як образ, який ви взяли на себе, вирішив би цю проблему? Як він розуміє її суть? Створіть список ідей, оцінивши їх з точки зору кожного з обраних вами персонажів».

Обговорювані питання:

- Як ви себе почували?
- Чи можна співвідносити отримані зауваження з реальністю?

Практичні вони? Чи можуть вони бути видозмінені?

9. Вправа «Чорний ящик»

Мета: активізація творчого мислення, генерація нових ідей.

Процедура проведення: попередньо в коробку поміщаються різні предмети (ложка, морська раковина, шматочок крейди, гумова рукавичка і т.д.) так, щоб ніхто не бачив. Учасники закривають очі.

Інструкція: «Обмацайте предмети, висловлюйте вголос виниклі асоціації та метафори». Ведучий записує їх на дошці. «Тепер завдання всієї групи пов'язати з реальними проблемами і придумати рішення».

У вправі може брати участь вся група, обмацуючи предмети і пропонуючи різні асоціації.

Обговорювані питання:

- Що вдалося у виконанні завдання? Що сприяло успіху?
- Які виникли труднощі при виконанні завдання? З чим вони пов'язані?

10. Вправа «Мозковий штурм навпаки»

Мета: генерація нових ідей, актуалізація латерального мислення.

Процедура проведення: вправа проводиться в два етапи.

Інструкція: «Зараз ми проведемо незвичайний мозковий штурм. У ньому допускаються тільки дурні, непрацюючі, непрактичні і просто непристойні варіанти виходу з проблеми. Будь-яка розумна або практична думка безжально відсікається».

На другому етапі: «Звернемося до результатів нашого штурму. Яким чином можна модифікувати одну з цих безглузвих пропозицій, щоб вона сприяла вирішенню проблеми? Її можна змінювати, доповнювати і т.і., але при цьому сама пропозиція не повинно розмитися».

Обговорювані питання:

- Що вдалося у виконанні завдання? Що сприяло успіху?
- Які виникли труднощі при виконанні завдання? З чим вони пов'язані?

11. Вправа «Рух по одному»

Мета: тренування рішучості, розвиток гнучкої реакції на мінливу обстановку, вміння брати на себе відповідальність навіть за брак інформації, розвиток взаєморозуміння і спостережливості.

Інструкція:

Учасникам пропонують довільно розміститися в просторі, після чого вони по команді ведучого починають переміщатися в довільному напрямку, дотримуючись наступних правил:

- У кожен момент часу може переміщатися тільки один учасник. Якщо почали рух двоє або більше учасників одночасно, вправа вважається невиконаною і починається спочатку.

- Будь-який учасник може перебувати в русі не більше 5 секунд поспіль, потім повинен зупинитися. Одна людина може рухатися кілька разів за раунд, але не підряд.

- Моменти, коли ніхто не переміщається, теж можуть тривати не більше 5 секунд. Якщо за цей проміжок часу ніхто не починає рухатися, це вважається програшем і вправа починається спочатку.

Учасникам слід попрацювати, не порушуючи цих правил, хоча б 2 хвилини. Перемовлятися в процесі виконання вправи не можна.

Обговорення:

Чим керувалися учасники, коли приймали рішення про початок руху?

Чому деякі люди були готові брати на себе відповідальність і діяти активно, а деякі (такі є практично в будь-якій групі) прийняли пасивну позицію і взагалі не рухалися?

Коли в житті виникають подібні цій вправі ситуації, в яких взяття на себе відповідальності і перехід до активних дій створюють ризик програшу, але якщо відповідальність не бере ніхто - програш забезпечений?

12. Вправа «Остання зустріч»

Мета: усвідомлення особистісно значимого, досягнення атмосфери довіри і причетності.

Інструкція: «Потрібно закрити очі і уявити, що ви зустрілися разом востаннє. Подумайте, що б ви хотіли сказати в групі. Відкрийте очі і скажіть це».

Заняття 3.

1. Вправа «Унікальність».

Інструкція: «Зараз ми привітаємо один одного і зробимо це в такий спосіб. Кожен з нас унікальний і ця унікальність виявлялася протягом всього

тренінгу. Подивіться уважно один на одного і згадайте, якусь цікаву фразу або дію кожного учасника (учасниці), які він (а) вимовляв або робив». Дається час подумати ... «А зараз ми будемо кидати один одному м'яч, повідомляючи при цьому людині, якій він адресований, чим він нам запам'ятався».

2. *Міні-лекція «Шість капелюхів мислення» (знайомство з технікою Е. де Боно)*

3. *Вправа на згуртування і підтримку працездатності «Алфавіт».*

Інструкція: «Зараз ми трохи порухаємось. Встаньте і розподіліться по командам так, щоб в одній команді були люди, чиї прізвища починаються з однакової літери ... Дякую. А тепер розподілені по командам, в яких будуть люди, що народилися в один і той же місяць і т.д. (Можна продовжувати цей список об'єднують якостей) ». Можна групувати людей майже з будь-якого параметру, хоча ідеальним буде не надто широка ознака (стать і вік не підходить).

4. *Вправа «Шість капелюхів мислення».* Використовуємо знамениту техніку Едварда де Боно для групового вирішення проблеми.

5. *Вправа «Ілюзіоніст Данилов»*

Для вирішення нестандартної проблеми або завдання буває досить поглянути на неї з іншого боку. Один із способів розвитку такої здатності - вирішенні ситуаційних завдань-загадок. Умови в цих завданнях спеціально сформульовані так, що створюють в свідомості певний образ, від якого треба зуміти відійти при вирішенні. Для вирішення цих завдань не потрібні обчислення, потрібно тільки відійти від стереотипів, хоча саме це виявляється найважчим.

Інструкція: «Відомий ілюзіоніст Данилов називає рахунок будь-якого футбольного матчу до його початку і ніколи не помиляється. Як йому це вдається?»

(Відповідь: рахунок будь-якого матчу до його початку 0: 0).

6. Вправа «Карлючки Леонардо да Вінчі»

Мета: знайомство з технікою генерування нових ідей, активізація правопівкульного мислення.

Інструкція: «Візьміть аркуш паперу і м'який олівець. Закрийте очі і почніть малювати. Але не такі каракулі, які малюють діти. Уявіть себе художником, що робить начерки майбутньої геніальної картини. Не спрямовуйте олівець, нехай він сам ковзає по папері. Коли ви відчуєте, що намалювали досить, відкрийте очі і погляньте на створене вами зображення. Може бути, цей малюнок вам щось нагадує? Як ви можете використовувати його для вирішення своєї проблеми? Які його властивості можуть бути використані в якості рішення? Дайте волю уяві - нехай ваш розум вільно розмірковує над тим, що ви намалювали».

Обговорювані питання:

- Які почуття викликала у вас дана вправа?
- Які асоціації виникли?
- Чи можна використовувати цю техніку для вироблення нових ідей?

7. Вправа «Колаж».

Мета: одночасна активізація правої і лівої півкуль мозку, уявлення і вирішення проблеми різними способами.

Необхідні матеріали: папір для колажу, журнали, клей, ножиці, фломастери і т.і.

Інструкція: «Покажіть такий світ, в якому ваша проблема вже вирішена або її не існує зовсім. Закінчивши колаж, подумайте, які в ньому є зачіпки для вирішення проблеми. Які асоціації вона викликає? Запишіть їх».

Обговорювані питання:

- Що ви бачите на своїй картині?
- Як ці асоціації можуть допомогти у вирішенні вашої проблеми?

8. Вправа «Все у мене в руках».

Цілі: підведення підсумків заняття, надання можливості висловити свою думку з приводу змісту і організації роботи.

Процедура проведення: У кожного учасника аркуш паперу А4. Обводиться долоня, на пальцях записуються відповіді на наступні питання:

- Великий - «над цим я хотів би ще попрацювати»,
- Вказівний - «тут мені були дані конкретні вказівки»,
- Середній - «це мені зовсім не сподобалося»,
- Безіменний - «я себе відчуваю»,
- Мізинець - «мені тут не вистачало».

Відповіді не коментують. Можливі уточнюючі питання тренера і інших учасників групи [20].

Програма тренінгу практичного самопізнання

Завдання тренінгу:

- формування і розвиток установки на самопізнання і саморозвиток,
- оволодіння навичками практичного самопізнання;
- розвиток особистісно значущих якостей: професійної рефлексії, емпатії, критичності і гнучкості установок;
- подолання психологічних бар'єрів, що заважають повноцінному самовираженню.

Тренінг складається з 2 занять по 4-5 годин кожне.

Заняття 1. Формування взаємооціночної позиції на основі розвитку емпатії та рефлексії

Робота над собою і самовдосконалення припускають тільки аналіз помилок і боротьбу зі своїми слабкостями. Є ще одна не менш, якщо не більш, важлива сторона роботи над собою. Вона полягає у виявленні в собі не тільки супротивника і винуватця, але і сподвижника, друга і помічника. У

кожного з нас є свої сильні сторони, але виявити їх у собі часом виявляється нелегко.

Деякі люди вважають, що не володіють ніякими якостями, які могли б послужити для них внутрішньою точкою опори. Як це не дивно, але більшість людей не вміють думати про себе в позитивному сенсі. Слід звернути увагу на те, що «сильні сторони» - це не те ж саме, що «позитивні риси характеру». Буває і так, що якась якість або вміння виявляється дуже сильною стороною особистості, але оточуючі люди не схвалюють її або вона не відповідає моральним нормам. Тому якщо ми будемо аналізувати «сильні сторони» тільки як можливість для людини знайти внутрішню опору, дуже важливо брати до уваги, для чого використовує людина свої сильні сторони. Оволодіння навичками самопізнання і повинен послужити пропонований тренінг.

Призначення:

- Створення сприятливих умов для роботи групи;
- Створення атмосфери щирості і довіри;
- Ознайомлення учасників з основними правилами і принципами тренінгу;
- Прийняття правил групової роботи;
- Самодіагностика і саморозкриття членів групи;
- Розвиток креативності та формування необхідної комунікативної дистанції.

I. Знайомство

На початку роботи групи кожен учасник оформляє картку-візитку, де вказує своє тренінгове ім'я. При цьому він має право взяти собі будь-яке ім'я: своє справжнє, ігрове, ім'я літературного персонажа і т.д. Надалі на всьому протязі тренінгу учасники звертаються один до одного по цих імен.

Ведучий дає 3-5 хвилин для того, щоб всі учасники зробили свої візитки, прикріпили їх до одягу і підготувалися до подання.

Вправа «Представлення»

Мета:

- Формування установок на виявлення позитивних особистісних та інших якостей;
- Вміння уявити себе і увійти в первинний контакт з оточуючими.

Учасникам дається наступне пояснення: в представлені ви повинні постаратися відобразити свою індивідуальність так, щоб всі інші учасники відразу запам'ятали вас.

Наприклад, «Я висока, сильна і впевнена в собі людина. Зовнішність у мене звичайна, зате волосся красивого кольору і злегка в'ється, що є предметом легкої заздрості багатьох жінок Але головне, на що хочу звернути вашу увагу - зі мною в будь-якій компанії цікаво і весело, знаєте, як правило граю роль тамади «або» вік у мене середній, зовнішність не помітна, здатності і можливості звичайні. Єдине, в чому я розбираюся може бути краще за інших і готова присвячувати весь свій час - це смачно готувати і пригощати. Обіцяю всім яблучний пиріг до чаю».

*Вправа «Асоціації»**Мета:*

- Розвиток асоціативної пам'яті для запам'ятовування імен;
- Психологічне розкріпачення з метою створення сприятливого клімату в групі.

Учасникам пропонується пригадати особистісну якість, що починається на ту ж букву, що і їх тренінгове ім'я, наприклад: «Ольга – особлива», «Віра – вільна». Потім кожен учасник вимовляє своє ім'я, додаючи до нього придуману якість. Причому кожен наступний учасник повторює все те, що говорили до нього.

Етап знайомства закінчується вправою «Інтерв'ю»

Мета:

- Розвиток вміння слухати партнера і вдосконалювати комунікативні навички,

- Скорочення комунікативної дистанції між учасниками тренінгу.

Учасники розбиваються на пари і протягом 10 хвилин розмовляють зі своїм партнером, намагаючись дізнатися про нього якомога більше. Потім кожен готує коротке уявлення свого співрозмовника. Головне завдання - підкреслити його індивідуальність, несхожість на інших. Після чого учасники по черзі представляють один одного.

2. Вправи, спрямовані на розкриття членів групи, зняття напруги і зменшення емоційної дистанції

Вправа «Дзеркало»

Мета:

- Розвиток усвідомлення «мови» власного тіла і рухів тіла;
- Розвиток емпатії і рефлексії.

Час: 15хвилин.

Хід проведення: Учасники діляться на пари і встають обличчям один до одного. Один - провідний, інший - ведений.

Ведучий починає робити повільні рухи руками, ногами, тулубом під музику. Ведений відображає рухи партнера - як дзеркальний образ. Через 5 хвилин міняються ролями.

Після закінчення завдання учасники діляться своїми відчуттями.

Вправа «Знайди пару»

Мета:

- Розвиток прогностичних можливостей і інтуїції;
- Формування у членів групи установки на взаєморозуміння.

Час: 10-15 хвилин.

Хід проведення: Кожному учаснику за допомогою шпильки прикріплюється на спину аркуш паперу. На аркуші ім'я казкового героя або літературного персонажа, що має свою пару. Наприклад: Крокодил Гена і Чебурашка, Ільф і Петров тощо.

Кожен учасник повинен відшукати свою «другу половину», опитуючи групу. При цьому забороняється ставити прямі запитання на кшталт: «Що у мене написано на аркуші?». Відповідати на питання можна тільки словами «так» і «ні». Учасники розходяться по кімнаті і розмовляють один з одним.

3. Вправи на поглиблення процесів саморозкриття, розвитку вмінь самоаналізу і подолання психологічних бар'єрів, що заважають повноцінному самовираженню

Вправа «Комісійний магазин»

Мета:

- Формування навичок самоаналізу, саморозуміння і самокритики;
- Виявлення значимих особистісних якостей для спільної тренінгової роботи;
- Поглиблення знань один про одного через розкриття якостей кожного учасника.

Час: 20-25 хвилин.

Хід проведення: Пропонується пограти в комісійний магазин. Товари, які приймає продавець - це людські якості, наприклад: доброта, дурість, відкритість. Учасники записують на картку риси свого характеру, як позитивні, так і негативні. Потім пропонується здійснити торг, в якому кожен з учасників може позбутися якоїсь непотрібної якості, або її частини, і придбати що-небудь необхідне. Наприклад, комусь не вистачає для ефективного життя красномовства, і він може запропонувати за нього якусь частину свого спокою і врівноваженості.

Після закінчення завдання підводяться підсумки і обговорюються враження.

Вправа «Автопортрет»

Мета:

- Формування умінь розпізнавання незнайомих особистостей,
- Розвиток навичок опису інших людей за різними ознаками.

Час: 10-15 хвилин.

Хід проведення: Уявіть собі, що вам необхідно зустрітись з незнайомою людиною і потрібно, щоб вона дізналася вас. Опишіть себе. Знайдіть такі ознаки, які виділяють вас з натовпу. Опишіть свій зовнішній вигляд, ходу, манеру говорити, одягатися; властиві жести.

Робота відбувається в парах. В процесі виступу одного з партнерів інший може ставити уточнюючі питання, для того, щоб "автопортрет" був більш повним.

По закінченню завдання учасники сідають в коло і діляться враженнями.

Вправа «Без маски»

Мета:

- Зняття емоційної і поведінкової скованості;
- Формування навичок щирих висловлювань для аналізу сутності «я».

Хід проведення: Кожному учаснику дається картка з написаною фразою, яка не має закінчення. Без будь-якої попередньої підготовки він повинен продовжити і завершити фразу. Висловлювання має бути щирим. Якщо інші члени групи відчують фальш, учаснику доведеться брати ще одну картку.

Приблизний зміст карток:

«Особливо мені подобається, коли люди, що оточують мене ...»

«Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це ...»

«Іноді люди не розуміють мене, тому що я ...»

«Вірю, що я ...»

«Мені буває соромно, коли я ...»

«Особливо мене дратує, що я ...» і т.і.

Вправа «Образ Я»

Мета:

- Більш глибоке усвідомлення особистісного існування;

- З'єднання вербального і невербального компонентів виразності самооціночної позиції.

Час: 10-15 хвилин.

Хід проведення: Кожному учаснику пропонується вимовити слово «Я» з тільки йому притаманною інтонацією, мімікою, жестами. Потрібно зробити це так, щоб одним словом якомога повніше висловити сприйняття свого «Я», свою індивідуальність і своє місце в світі.

4. Вправи на групову згуртованість

Вправа «Єдність»

Мета:

- Вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні;
- Формування емоційно-вольової єдності групи.

Хід проведення: Учасники розсаджуються в коло. Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб всі учасники незалежно один від одного, вибрали одне і те ж число.

Учасникам забороняється перемовлятися. Гра продовжується до тих пір, поки група не досягне своєї мети.

Вправа «Фоторобот»

Мета:

- Формування творчої уяви;
- Формування вміння абстрагуватися.

Час: 15 хвилин.

Хід проведення: Один з учасників повинен скласти портрет групи. Для цього потрібно розподілити між учасниками групи наступні частини тіла: голову, шию, очі, вуха, рот, руки, ноги, плечі і т.д.

5. Заключна частина заняття

Вправа «Позиція»

Мета:

- Рефлексія взаємооціночних позицій учасників тренінгових занять.

Хід проведення: 1. Учасники утворюють 2 кола: внутрішнє і зовнішнє. Зовнішнє коло рухається, внутрішнє залишається на місці. Ті, що знаходяться у зовнішньому колі висловлюють своє враження про партнера по внутрішньому колі, починаючи з фрази «Я бачу тебе», «Я хочу тобі сказати», «Мені подобається в тобі». Через 2 хвилини зовнішнє коло зміщується на одну людину і т.д.

2. Учасники заповнюють анкету «Зворотній зв'язок».

Друге заняття. Роль зворотного зв'язку в розвитку позитивного самосприйняття

У заняття включені вправи, побудовані за принципом «зворотного зв'язку». Зворотній зв'язок - це повідомлення, адресоване людині про те, як її сприймають, що відчують при взаєминах з ним, які почуття викликає в оточуючих її поведінка.

Людина, зацікавлена в тому, щоб краще орієнтуватися в собі і в особливостях своїх відносин з оточуючими, повина звертати увагу на різні ознаки, що свідчать про справжні наслідки поведінки. Забезпечення інших зворотним зв'язком сприяє підвищенню взаємної довіри, створює умови для більш глибоких і теплих відносин, а також сприяє формуванню позитивного самосприйняття учасників тренінгу.

На заняття відводиться 3-4 години.

Мета:

- Закріплення тренінгового стилю спілкування;
- Вдосконалення навичок самоаналізу і самовираження;
- Формування вміння слухати і давати «зворотний зв'язок».

1. Привітання

На початку другого дня учасники групи обмінюються думками і враженнями про попередній день. Ведучий пропонує групі питання для

обговорення (питання можуть носити як відкритий, так і закритий характер).

Наприклад:

1. «З яким настроєм ви сьогодні прийшли на заняття?»

2. «Чи хотілося вам сьогодні прийти в групу?», «Чого ви чекаєте від сьогоднішнього заняття?»

3. «Чим викликані труднощі, з якими ви вчора зустрілися?»

Вправа «Привітання»

Мета:

- Формування довірчого стилю спілкування в процесі налагодження контактів;
- Створення позитивних емоційних установок на довірче спілкування.

Час: 10-15 хвилин.

Хід проведення: Учасники сідають у коло і по черзі вітають один одного обов'язково підкреслюючи індивідуальність партнера, наприклад: «Я радий тебе бачити, і хочу сказати, що ти виглядаєш чудово» або «Привіт, ти як завжди енергійний і веселий». Можна згадати про ту індивідуальну рису, яку сама людина виділила при першому знайомстві (див. Вправу «Представлення»). Учасник може звертатися до всіх відразу або до конкретної людини. Під час цієї психологічної розминки група повинна налаштуватися на довірчий стиль спілкування, продемонструвати своє добре ставлення один до одного.

Ведучому слід звертати увагу на манери встановлення контактів.

Після його закінчення ведучий розбирає типові помилки, допущені учасниками, і демонструє найбільш продуктивні способи вітань.

2. *Вправи на поглиблення процесів розкриття особистісних якостей*

Вправа «Поділись зі мною»

Мета:

- емпатійна діагностика особистісних якостей;
- розширення репертуару способів взаєморозуміння.

Час: 20 хвилин.

Хід проведення: Учасникам тренінгу пропонується записати на картці 10 якостей:

- ніжність,
- вміння співчувати,
- вміння створювати гарний настрій,
- емоційність,
- доброзичливість,
- інтелект,
- організаторські здібності,
- твердість характеру,
- рішучість,
- креативність.

Список може бути змінений в залежності від складу групи і цілей заняття. При необхідності ведучий дає пояснення значень цих якостей.

Потім кожен учасник повинен вирішити, яка якість присутня у будь-кого з групи в більшій мірі, ніж у нього і підходить до цієї людини з фразою: «Будь ласка, поділися зі мною, наприклад, твоїм вмінням співчувати». Той учасник, до якого звернулися з проханням, відзначає у себе на картці цю якість. Таким чином, потрібно обійти всю групу, попросивши у кожного яку-небудь якість (або кілька). На картці кожного учасника будуть відмітки про те, які якості були у нього затребувані іншими, і які якості він запитував сам.

Після виконання завдання учасники сідають в коло для обговорення. Обговорення результатів може відбуватися як за кількісним, так і за якісним складом ознак.

Вправа «Портрет»

Мета:

- Формування умінь розпізнавання особистості за портретними описовими характеристиками;

- Придбання навичок порівняльного аналізу персонажів між собою.

Хід проведення: Кожен учасник протягом 5-7 хв. накидає «психологічний портрет» будь-кого з членів групи. Вказувати на ознаки, особливо зовнішні (зріст, статура і т. і.), за якими можна відразу дізнатися конкретну людину, не можна. У портреті має бути не менше 10-12 рис характеру, звичок, особливостей, що характеризують саме цю людину.

Потім кожен виступає з інформацією перед групою, а інші учасники намагаються визначити, чий це портрет. Можливо зіставлення різного бачення членами групи однієї і тієї ж людини.

Вправа «Інтерв'ю»

Мета:

- Розвиток комунікативних умінь і рефлексивних навичок;
- Формування навичок інтерв'ювання з урахуванням зняття мотиваційних спотворень.

Хід проведення: Кожен учасник повинен протягом 3-5 хв. підготувати по одному питанню для всіх членів групи. Питання повинні стосуватися внутрішніх особистісних особливостей людини - її характеру, звичок, інтересів, уподобань, установок і т. і.

Основне правило - відповідати якомога повніше і відвертіше. Учасник, готовий першим дати інтерв'ю групі, сідає так, щоб бачити в обличчя всіх членів групи. Члени групи по черзі задають приготовані (саме цьому учаснику) питання. Як інтерв'юований повинен побувати кожен учасник.

III. Вправи на групову згуртованість

Вправа «Чи довіряєте падіння»

Мета:

- Формування навичок психомоторної взаємодії;
- Скорочення комунікативної дистанції між членами групи.

Хід проведення: Учасники утворюють велике коло. Одна людина встає в центр кола. Вона повинна впасти на руки кому-небудь з кола, для цього

потрібно закрити очі, розслабитися і падати назад. Кожен повинен мати можливість падати і ловити.

Після закінчення завдання група обговорює враження від виконаної вправи.

Вправа «Я тебе розумію»

Мета:

- Формування вміння давати зворотний зв'язок;
- Вироблення навичок прочитання стану іншого за невербальними проявами.

Хід проведення: Кожен член групи вибирає собі партнера і потім протягом 3-4 хв. в усній формі описує його стан, настрій, почуття, бажання в даний момент. Той, чий стан описує партнер, повинен або підтвердити правильність припущень, або спростувати їх. Робота може відбуватися як в парах, так і в загальному колі.

Вправа «Метафора»

Мета:

- формування установки на взаєморозуміння і розпізнавання невербальних компонентів спілкування;
- оволодіння навичками висловлювання і прийняття зворотних зв'язків.

Час: 1 година.

Хід проведення: Учасник виходить в центр кола і стає в будь-якій прийнятній для нього позі, з будь-яким зручним виразом обличчя, маючи можливість змінювати міміку і позу в міру необхідності.

Завдання:

- який спосіб народжується при погляді на цю людину?
- яку картину можна було б домалювати до цього образу?
- які люди можуть його оточувати?
- який інтер'єр або пейзаж становить фон цієї картини?
- які часи все це нагадує?

Ділитися своїми творчими ідеями з цього приводу може кожен учасник окремо або створюючи образ всією групою. Через центр кола повинні пройти всі члени групи.

4. Заключна частина заняття

Вправа «Компліменти»

Мета:

- Відпрацювання навичок емпатії і нових способів поведінки;
- Формування вміння робити компліменти і створювати позитивні установки один на одного.

Час: 15-20 хвилин.

Хід проведення: Дається завдання: "Ви можете вільно пересуваючись по кімнаті підходити до будь-якого члену групи і обмінюватися компліментами, добрими побажаннями, похвалами. Можливо, ця людина чимось допоміг вам в процесі тренінгу, подякуйте йому. Таким чином, обійдіть всіх учасників тренінгу".

Для цієї вправи доцільно використовувати ліричну музику.

Підведення підсумків роботи групи

В кінці другого заняття підводяться підсумки по проведеному тренінгу першого ступеня.

Ведучий ще раз узагальнює теоретичний матеріал, що дається їм по ходу тренінгу. Розбирає разом з учасниками групи їх враження від проведених занять, відповідає на виниклі у них питання, підводить підсумки спільної роботи

Обговорюються результати анкетування, проведеного після першого циклу занять (анкета «Зворотній зв'язок»), доповнені і відкориговані з урахуванням другого циклу занять [29].

Додаток до проекту 3

Політика підтримки співробітників, які годують грудьми

В знак визнання добре аргументованих переваг для здоров'я немовлят та матерів грудного вигодовування, Тернопільський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді забезпечує сприятливі умови, що дозволяють співробітникам з грудним вигодовуванням, годувати протягом робочого дня.

Відповідальність компанії

Співробітники, які вирішили продовжувати годувати грудьми своїх дітей, після повернення на роботу, отримують:

Перерви для зціджування молока

Працівникам дозволяється годувати грудьми або зціджувати молоко протягом робочих годин використовуючи їхні звичні перерви або обідній час. Час, який може знадобитися окрім звичайного часу перерви, співробітники можуть використовувати особисту перерву або час, відведений для переговорів з керівництвом.

Місце для зціджування молока

Окрема кімната повинна бути доступна для співробітників, щоб годувати грудьми або зціджувати молоко. Приміщення буде приватним і санітарно-технічним, розташованим поруч з раковиною з проточною водою. Якщо співробітники вважають за краще, вони також можуть годувати грудьми або зціджувати молоко в своїх приватних кабінетах, або в інших зручних місцях, узгоджених в консультації з керівником працівника.

Обладнання для грудного вигодовування

Тернопільського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді надає електричні молоко відсмоктувачі, щоб допомогти працівникам з грудним вигодовуванням із зціджуванням молока в робочий час. Компанія надає медичного класу насос, який може бути використаний більш ніж одним співробітником.

Освіта

Інформаційні матеріали про період грудного вигодовування доступні для всіх матерів і батьків, а також їх партнерів.

Підтримка персоналу

Менеджери несуть відповідальність за оповіщення вагітних і годуючих грудьми співробітників про програму підтримки годування грудьми, а також для узгодження політики і практики, які допоможуть полегшити мету вигодовування немовлят кожного співробітника. Очікується, що всі співробітники будуть сприяти в забезпеченні позитивної атмосфери підтримки співробітників, які годують грудьми.

Обов'язки співробітників

Зв'язок з менеджером

Співробітники, які бажають зціджувати молоко протягом періоду роботи повинні тримати менеджерів в курсі своїх потреб, так, щоб, відповідні приміщення були в змозі задовольнити потреби як співробітника, так і компанії.

Підтримка області зціджування молока

Співробітники несуть відповідальність за збереження чистоти зціджування молока, використовуючи антимікробні серветки, для очистки насоса і області навколо нього. Співробітники також відповідальні за збереження чистоти у спільній кімнаті годування грудьми для наступного користувача.

Зберігання молока

Співробітники повинні маркувати молоко, виражене з їх ім'ям і датою. Кожен співробітник несе відповідальність за належне зберігання молока.

Додаток до проекту 4**Рекомендації щодо облаштування кімнати грудного вигодовування
та догляду за дітьми**

1. Приміщення, в якому буде облаштована кімната повинне бути чистим, провітрюваним, мати доступ до електромережі та закриватись.
2. Облаштувати 5 кабінки для приватного годування. Кожна кабінка повинна містити:
 - 2.1.Крісло
 - 2.2.Диван
 - 2.3.Раковину
 - 2.4.Міні-холодильник
 - 2.5.Молоко відсмоктувач та пляшечки дитячі, присоски, пустушки, соски, пакети для зберігання молока
 - 2.6.Антибактеріальні серветки, мило, рушнички
3. Забезпечення навчальними інформаційними матеріалами про грудне вигодовування та зціджування молока
4. Забезпечення кімнати іграшками та розвиваючими матеріалами для дітей.