

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»

Факультет соціальних наук і соціальних технологій

Кафедра соціології

КУРСОВА РОБОТА

галузі знань 05 "Соціально-поведінкові науки"

спеціальності 054 "Соціологія"

на тему:

«ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

ЗА УМОВ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

(НА ПРИКЛАДІ СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НАУКМА)»

Виконала студентка 3 р. н.:

Ланда Вікторія Вадимівна

Наукова керівниця:

кандидатка соціологічних наук, доцентка

Бондар Вікторія Семенівна

Київ – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПІДХОДИ ДО ЇХ ВИВЧЕННЯ.....	5
1.1 Поняття організації, її визначення та зміст.....	5
1.2 Різновиди організацій та їх функції в суспільстві	7
1.3 Наслідки пандемії для діяльності організацій	10
Висновки розділу	12
РОЗДІЛ 2. ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НАУКМА ЗА УМОВ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ	13
2.1 Методологія вивчення функціонування студентських організацій за карантинних обмежень	13
2.2 Функції студентських організацій НаУКМА до карантину	16
2.3 Зміни у діяльності студентських організацій в період карантину	19
2.5 Труднощі, з якими стикнулися студентські організації за карантинних обмежень	22
2.6 Можливі формати діяльності студентських організацій НаУКМА в майбутньому.....	27
Висновки розділу	30
ВИСНОВКИ	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	33
ДОДАТОК А. Гайд для проведення інтерв'ю	35
ДОДАТОК Б. Приклад транскрипту інтерв'ю.....	39

ВСТУП

Організації є одними з основних елементів соціальної структури суспільства. Вони, як і соціальні інституції, супроводжують людину на її життєвому шляху. Процес інституціоналізації організацій допомагає забезпечити як порядок в самій структурі організації, так і виконання очікуваних від неї функцій, що надалі забезпечує стійке та злагоджене функціонування суспільства.

З початком карантину, значна кількість студентських організацій вимушені були продовжувати своє функціонування в онлайн режимі, якщо іншого не було передбачено специфікою їх роботи. За неочікуваних змін обставин, мало хто був готовий до переходу в онлайн, через що внутрішня структура, функції та напрями діяльності організацій зазнали певних трансформацій. Такі неочікувані та різкі зміни є загрозою для усталеного функціонування організацій. Тож видається необхідним дослідити їх новостворений формат функціонування, аби з'ясувати реальну можливість існування організацій онлайн та виділити успішні стратегії переходу до налагодженої роботи такого формату. В цьому й полягає **актуальність дослідження**, адже це забезпечить загальне розуміння наявної ситуації та в майбутньому допоможе у виробленні стратегії переходу від одного способу систематизування роботи в організаціях (офлайн) до іншого (онлайн), таким чином мінімізуючи втрати та можливі негативні наслідки для стабільності суспільства.

Об'єктом дослідження є студентські організації НаУКМА, **предметом** — діяльність студентських організацій НаУКМА в умовах карантинних обмежень. Для дослідження обрано могилянські студентські організації, адже вони є доступними для вивчення їх діяльності та є невіддільною частиною/ознакою могилянської спільноти. А отже **основне дослідницьке питання** — якими є особливості діяльності студентських організацій НаУКМА за умов карантинних обмежень? Адже велика частина організацій наразі працює в

онлайн-режимі, а ті, що продовжують свою діяльність офлайн (хоча б частково), стикаються з різними складнощами.

Метою дослідження є з'ясувати особливості функціонування студентських організацій НаУКМА під час карантинних обмежень. Для досягнення мети варто виконати низку наступних **завдань**:

- Окреслити поняття організації, її різновиди та функції;
- Встановити наслідки пандемії для діяльності організацій;
- Окреслити функції студентських організацій НаУКМА до карантину;
- Виявити зміни у функціях студентських організацій НаУКМА в період карантину;
- Окреслити труднощі в діяльності студентських організацій НаУКМА в період карантину;
- З'ясувати можливі формати діяльності студентських організацій НаУКМА в майбутньому.

В **теоретичній основі** робота спирається на праці Ф. Тейлора, М. Вебера, Т. Парсонса, також для забезпечення різноманітності точок зору щодо структури та функцій організацій, важливими є роботи А. Бедеяна і Б. Мільнера та інших соціологів, що займалися дослідженням будови та функціонування організацій. **Емпіричною базою** роботи є дані, зібрані під час проведення напівструктурованих глибинних інтерв'ю з представниками студентських організацій НаУКМА.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПІДХОДИ ЩОДО ЇХ ВИВЧЕННЯ

1.1 Поняття організації, її визначення та зміст

Якщо простежити історію появи такого явища в соціальній структурі суспільства, як організація, то варто зазначити, що саме початковою точкою її зародження вважається кінець періоду існування аграрного суспільства. Саме тоді, з середини XIX століття, процеси урбанізації та індустріалізації, що охопили світ, сприяли тому, що звичні людям общинні поселення та родинний спосіб господарювання почали змінюватися на організації, як певні соціальні структури, внаслідок суспільного розподілу праці. І хоча характерна постіндустріальному суспільству трансформація міжособистісних зв'язків та індивідуалізація людини послаблюють в певних випадках значущість організацій, вони все ще продовжують існувати в великій кількості, як важливі складові соціальної структури суспільства (Барков, Зубков, 2013, ст.6).

Загальному розумінню поняття організації відповідає твердження, що організація – це впорядкована в певний спосіб група людей, функціонування якої має на меті досягнення певної цілі, що є спільною для усіх її учасників (Барков, Зубков, 2013, ст 13). Окрім того, що організація — це певна спільнота, її початковою функцією є об'єднання усіх учасників та забезпечення певної ієрархії між її членами, і досягнення результату відбувається шляхом саме командної роботи, при виконанні встановлених правил. Неможливо вважати певну групу людей організацією, якщо вона не має необхідних ознак, що є характерними для організацій: перш за все, найважливішим є наявність мети, яку можна досягти лише працюючи в команді, і команда, кожен член якої поділяє цінності організації та прагне до її мети. Також важливим є наявність певної ієрархії всередині організації, що є в основі розподілу обов'язків. Проте варто зазначити, що такі загальні характеристики організації є залежними від

типу суспільства, в якому вони існують (Осипова, Астахова, Воднік, Горбунова-Рубан, Золотарьова, Клімова, та інші, 2003, ст.80-81).

Загалом, існує значна кількість робіт відомих науковців, присвячених явищу організації в соціальній структурі суспільства. Серед них є такі науковці, як: Т. Парсонс, Ф. Тейлор, П. Блау, Р. Скот, Р. Мертон, М. Вебер й інші. На відміну від більшості дослідників, Т. Парсонс розглядає організацію, враховуючи її значення й положення в соціальній структурі суспільства та зважаючи на її зв'язки з іншими соціальними структурами в ньому. Як стверджує Т. Парсонс, організація — це набір певних статусів та ролей, які пов'язані між собою схожим типом мотивації та характерними ціннісними орієнтаціями. Це колективний актор, який має свої ціннісні орієнтації та обов'язки (Парсонс, 1977, як цит. в Мацкевич, 2015, ст.80-85).

Артур Бедєян (А. Bedeian) зазначає, що організація — це завжди інструмент для досягнення мети, який виникає у випадку його необхідності, тобто коли досягти мету самотійно неможливо. А отже організації — це скоординовані соціальні структури, що складаються з груп людей, які мають усталені моделі взаємодії та поєднані спільною метою. Також він виділив декілька характеристик, які притаманні кожній організації: по-перше, це те, що організації вбачаються як засоби досягнення певної мети і потребують для цього співпраці її членів. По-друге, ця співпраця має бути координована в рамках певної ієрархії та структури, а отже організаціям є притаманними певні моделі взаємодії між її учасниками (Bedeian, 1984, ст.2-3).

Американські автори М. Мескон (M. Meskon), М. Альберт (M. Albertu) та Ф. Хедоурі (F. Hedouri), визначають організацію, як групу людей, яка досягає спільної мети через свідоме контролювання діяльності її членів. Також вони стверджують, що будь-яка група не є організацією, допоки вона не відповідає необхідним критеріям:

- люди, що вважають себе частиною групи (таких індивідів повинно налічуватися, як мінімум два);
- в цих людей повинна бути спільна ціль (мета), яку вони прагнуть досягти в результаті їх роботи;
- їх спільна праця має відбуватися з метою досягти поставленої цілі (Мескон, Альберт, Хедоури, 1997, ст.20).

Б. Мільнер (Б. Мильнер) уточнює поняття організації, стверджуючи, що кожна організація має свої чіткі межі, які є змінними в часі, та функціонує за визначеною координацією між її структурними частинами досить тривалий час, для того щоб досягнути спільної мети, яка є її місією (Мильнер, 2000, ст.28-29).

1.2 Різновиди організацій та їх функції в суспільстві

Ф. В. Тейлор (F. Taylor), загальні ідеї якого розвинули його послідовники, вважається основоположником класичної теорії організації. Хоча сам Ф. Тейлор стверджував, що його теорія це скоріше узагальнення та систематизація усіх відомих раніше напрацювань, зокрема і концепції соціальної дії М. Вебера (M. Weber), та саме його праця заклала фундамент для подальшого розвитку теорій організацій (Фролов, 2001, ст.21). Послідовникам класичної теорії організацій притаманний розгляд організації не з точки зору функціонування її окремих частин та наслідків цього, а розгляд організації як єдиного цілого. І вже на основі цього були сформовані подальші принципи, критерії та характеристики організацій (Мильнер, Б. З. 2000, ст.11).

Якщо говорити про макромасштаб, то загалом одного спільного підходу до розуміння, а отже й аналізу організацій в міжнародній та вітчизняній літературі немає. Скоріше можна виділити три основні підходи, до вивчення організацій відповідно до яких різняться їх різновиди й функції, це системний, структурно-функціональний та ситуаційний.

Головною ідеєю системного підходу є визнання цілісності організацій, виокремлення її чітких меж і, як наслідок, наявності внутрішніх і зовнішніх зв'язків. Не заперечуючи цілісність організації, акцент системного підходу в тому, що організація є поділеною на частини (підсистеми) всередині. Представниками системного підходу є Герберт Спенсер (H. Spencer) та Джордж Міллер (G. Miller). Г. Спенсера вважають одним з основоположників цього підходу, бо, порівнюючи соціальний організм з фізіологічним, він стверджував, що все соціальне суспільство – це єдиний організм(певне ціле), окремі елементи якого взаємодіють між собою. Далі розвиток цієї концепції продовжив Людвіг Берталанфі (L. von Bertalanffy), який також вважається одним зі засновників цього підходу, а саме, він розробив базові принципи функціонування системи та виділив спільні системні риси, які притаманні всім організаціям. Також під час вивчення організацій на основі системного підходу, було визначено, що організація, як система, має свої особливі характеристики, що відрізняються від характеристик інших систем. Головними з таких особливостей Джордж Міллер вважає наявність особистих цілей в організації та складну ієрархічну будову їх систем. Важливо, що не зважаючи на те, що внутрішня будова організації поділяється на підсистеми, сама організація може бути підсистемою в іншій, вищій, системі. За системним підходом вирізняють такі типи організацій, як організації з закритим та відкритим типами систем. Традиційно, за системним підходом організація вважається закритою системою, й в такому разі акцент робиться на дослідження її складових частин та їх функцій. А мінімальний вплив ззовні опосередковується декількома конкретними факторами. Якщо організація розглядається як більш відкрита система, то в такому випадку вона вважається підсистемою іншої системи. За такого підходу акцент робиться саме на зовнішніх зв'язках внутрішніх підсистем організації зі зовнішніми (Фролов, 2001 ст.24-28).

Другим, не менш важливим підходом, до вивчення організацій є структурно-функціональний, представником якого є Т. Парсонс та Е.

Дюркгейм. Спільною ідеєю системного та структурно-функціонального підходу є те, що організація поділяється на підсистеми. Та все ж головна ідея структурно-функціонального підходу полягає у виокремленні функцій, що виконуються кожною з підсистем організації. І в такому випадку важливість та необхідність кожної складової визначається згідно з користю її функцій для всієї організації. Будь-яка підсистема має бути функціональною і робити свій вклад в підтримку існування організації в цілому, підвищуючи її стабільність в соціальній структурі суспільства та забезпечувати її взаємодію з іншими організаціями (Фролов 2001, ст.29). В рамках цього підходу, на основі функцій підсистем, Т. Парсонс виділив чотири умови (а точніше підсистеми), що характерні для виживання всіх організацій в зовнішньому оточенні:

- А – Адаптації, що контролює циркуляцію ресурсів між організацією та навколишнім оточенням;
- G – Досягнення мети, що мобілізує отримані ресурси для досягнення цілей;
- І – Інтеграції, що регулює взаємозв'язок складових частин організації та розподіляє функції;
- L – Збереження взірця (Латентності), що забезпечує підтримку внутрішньої цілісності системи.

Важливим є те, що всі ці підсистеми пов'язані між собою і порушення хоча б в одній з них призведуть до порушень у всій організації (Парсонс, 1977, як цит. в Фролов, 2001, ст.30-31). Також для структурно-функціонального підходу важливими є ідеї функціональної значущості та функціональної автономії. Функціональна значущість вказує на значення певної підсистеми й те, чи має організація шанси на існування без цієї частини. Відповідно, чим важливіші функції для організації виконує підсистема, тим менш можливим буде її існування без цієї підсистеми. Функціональна автономія ж навпаки, вказує на те, чи зможе окрема підсистема існувати при її відділенні від організації. Тут підсистема зможе існувати окремо, у випадку якщо її функції в

організації були самостійними й вона не є залежною чи пов'язаною функціональною залежністю з іншими частинами організації (Фролов, 2001, ст.31).

Останнім підходом, до вивчення організацій є ситуаційний підхід. В рамках цього підходу, Т. Бернс (T. Burns) і Г. Сталкер (G. Stalker) виділили два типи структури організацій відповідно до їх зовнішньої середовища існування: організації з механістичною та органічною структурами. Структура механістичної організації є ідеальною для стабільного суспільства, адже їх головною задачею є вироблення складного продукту через співпрацю та ієрархічну координацію усіх підсистем. Організація з органічною структурою, навпаки, буде краще працювати в суспільстві постійних змін, через відсутність чіткої ієрархії та невизначеність ролей (Burns, Stalker, 1994, як цит. в Фролов 2001, ст.34-36). Загалом, основну ідею ситуаційного підходу, розвинули П. Лоуренс (P. Lawrence) і Дж. Лош (J. Lodge), на основі ідей Т. Бернса й Г. Сталкера. Вона пов'язана з виділенням типових ситуацій, об'єднанням них в блоки й передбаченні на цій основі подальшого розвитку подій (Фролов, 2001, ст.35).

1.3 Наслідки пандемії для діяльності організацій

Зміни – це невіддільна частина будь-якої соціальної структури суспільства і так чи інакше внаслідок цього, діяльність організацій також зазнає перетворень. Та такі зміни в організаціях можуть бути як з причин ззовні, так і з середини. Якщо говорити про зовнішні, то розрізняють культурні й соціальні зміни. Культурні відбуваються в тому випадку, якщо в суспільстві змінюються сприйняття культурних взірців, а соціальні ж викликані зміною положення стану будь-якого соціального об'єкта. Серед зовнішніх змін також можна виділити два типи: природні й штучні. Природні відбуваються неусвідомлено, вони не спричиняють суттєвих змін у головних підсистемах організації та

відбуваються майже непомітно, в той час як штучні, завжди спричинені бажанням адаптуватися до зовнішніх обставин й суттєво змінюють внутрішню структуру організації (Фролов 2001, ст.245-246).

Початок пандемії та запровадження карантину стали неочікуваними змінами для всіх і організації не виняток. За законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)”, керівники організацій на власний розсуд можуть переводити всю організацію або її підсистеми в режим роботи “онлайн” (Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), 2020). Дійсно, на момент 1 квітня 2020 року 29% українців вже працювали дистанційно (Соціологічна група “Рейтинг”, 2020). Такі різкі та неочікувані зміни не могли не позначитися на діяльності організацій. Загалом, кожна організація, так чи інакше зазнала певних змін, які пов’язані із переходом на дистанційну роботу. І з наявних на сьогодні досліджень напрямку наслідків пандемії у сфері організацій можна виділити як негативні, так і позитивні аспекти.

Так, аналізуючи негативні наслідки дистанційної роботи, умовно їх можна класифікувати за двома масштабами:

- Макромасштаб: відсутність почуття спільності, відсутність робочої атмосфери, що надихає, складність в отриманні фідбеку, кар’єрні обмеження, технічні проблеми та опосередкований зв’язок між членами організацій, тощо. Тобто те, що має вияв в діяльності організації як цілої системи та її складових;
- Мікромасштаб: відсутність мотивації, відсутність почуття значущості свого вкладу в роботу організації, відсутність особистого життя, відсутність технологічної освіченості, тощо. Тобто те, що стосується особисто працівника, який є частиною підсистеми організації (Raišienė, Rapuano, Varkulevičiūtė, & Stachová, 2020).

Існування таких наслідків підтверджується ще й тим, що лише 35% респондентів зазначили, що вони продовжують щоденно бачитися зі своїми колегами на роботі, станом на 13 березня 2019 року (American chamber of commerce Ukraine, 2020).

Висновки розділу

Отже, якщо порівняти описані визначення організації, можна виявити спільні елементи, які є необхідними для групи, щоб вважатися організацією:

- як мінімум дві людини, що вважають себе учасниками цієї організації та розподіляють між собою обов'язки;
- наявність мети (їх може бути декілька), яка є спільною для всіх учасників організації, та задля досягнення якої/яких організація функціонує;
- чітка ієрархія та розподіл функцій між підсистемами організації.

Враховуючи ці характеристики, організація – об'єднання людей з чіткою ієрархією, що було створено задля досягнення спільної мети.

Що стосується підходів, то для подальшої роботи важливими є спільні ідеї системного та структурно-функціонального підходів щодо цілісності організації. Та, більшою мірою, важливими видаються ідеї функціонального значення системних одиниць організації, що належать до структурно-функціонального підходу. Вони видаються важливими через те, що внаслідок пандемії, всі моголянські студентські організації були вимушені змінити спосіб систематизування своєї роботи та почати працювати онлайн. Наслідками таких змін стало те, що певні підсистеми (відділи в організаціях) змушені були змінити напрями своєї роботи або ж втратити свою функціональність для системи організації.

РОЗДІЛ 2. ДІЯЛЬНІСТЬ СТУДЕНТСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ НАУКМА ЗА УМОВ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

2.1 Методологія вивчення функціонування студентських організацій за карантинних обмежень

За Статутом Національного університету “Києво-Могилянська Академія”, однією з функцій студентських організацій є здійснення студентського самоврядування (Статут Національного університету “Києво-Могилянська Академія”, 2016, ст.28). За даними офіційного сайту НаУКМА, в Могилянці наразі налічується 36 організацій. Студентські організації створюються з метою задоволення суспільних інтересів в різних сферах (культура, екологія, спорт, творчість тощо) (Положення про об’єднання студентів Національного університету «Києво-Могилянська академія», 2016, ст.55-59). Зі зрозумілих причин, кожна з них мусила продовжувати своє функціонування в онлайн режимі, що не могло не відзначитися на їх роботі. З зазначеного раніше зв’язку пандемії та організації можна конкретизувати та виділити наслідки пандемії й для студентських організацій НаУКМА.

Через малодослідженість цієї теми, важливим є використання саме якісних методів, задля з’ясування глибинних підтем, які раніше не були висвітлені на загал. А саме для проведення дослідження функціонування студентських організацій за умов карантинних обмежень, було обрано метод напівструктурованих напрямлених глибинних інтерв’ю, що дозволяють побудувати довіру зі сторони респондента та сприяють відвертій розмові. Цей метод було обрано з метою дізнатися особистий досвід респондентів в студентських організаціях, глибинні мотиви дій під час підлаштування до онлайн функціонування та сенс, який вони в них вкладають, зважаючи на соціальний контекст.

Для виконання завдань дослідження було проведено 9 напівструктурованих напрямлених глибинних інтерв'ю з представниками та представницями відомих студентських організацій НаУКМА. Респонденти були обрані методом “за доступністю”, проте важливим при здійсненні відбору були такі критерії:

- наявність досвіду перебування в організації два і більше років (адже тоді респондент/-ка може порівнювати діяльність організації за різних умов та має змогу описати сам процес преходу);
- активність респондентів у студентській організації (це дає впевненість у залученості респондентів до активної діяльності в межах організації).
- активна діяльність студентської організації респондентів як в до карантинний період, так і в період карантинних обмежень (бо тоді можна говорити про успішну стратегію пристосування до нових умов існування).

Задля наочного представлення загальних критеріїв респондентів було створено Таблицю 2.1.

Таблиця 2.1

Загальні відомості про респондентів/-ок

Номер	Стать	Курс	Студентська організація
1	жінка	3	Mohylianka Dance
2	чоловік	3	Бадді НаУКМА
3	жінка	3	Вступ НаУКМА
4	жінка	2	Radio KVIT
5	чоловік	3	TA Mohylianka
6	жінка	3	Squad21
7	жінка	3	East West Business
8	жінка	2	Eco Club NaUKMA

Продовження таблиці 2.1

Номер	Стать	Курс	Студентська організація
9	чоловік	3	КУТ

Глибинні інтерв'ю було проведено за попередньою домовленістю в обраній респондентом програмі (Zoom, Microsoft Teams), що було зручним з огляду легшої організації інтерв'ю та економії часу респондента. Усі інтерв'ю тривали від 38 до 46 хвилин. Така різниця в часі інтерв'ю залежить від обізнаності респондентів щодо здійснення певних процесів в організації, про які деякі респонденти є недостатньо проінформованими зважаючи на їх посаду в студентській організації.

Гайд інтерв'ю, наведений у Додатку А, було поділено на шість логічно послідовних блоків: блок знайомства, чотири змістовні блоки та блок завершення інтерв'ю. Змістовні блоки мали на меті:

1. З'ясувати розміри організації, її внутрішню структуру та обов'язки підрозділів;
2. З'ясувати бачення респондента/респондентки основних функцій діяльності студентської організації до карантинних обмежень;
3. Зафіксувати ситуацію щодо діяльності студентських організацій в період карантинних обмежень, проблеми що виникали та їх вирішення;
4. З'ясувати очікування респондентів щодо діяльності студентських організацій в період карантинних обмежень та їх бачення майбутнього цих організацій.

Для подальшого аналізу отриманої інформації в ході глибинних інтерв'ю було виділено наступні аналітичні категорії:

- Функції студентських організацій НаУКМА до карантину;
- Зміни у діяльності студентських організацій в період карантину;
- Труднощі діяльності організацій за карантинних обмежень;

- Можливі формати діяльності студентських організацій НаУКМА в майбутньому.

2.2 Функції студентських організацій НаУКМА до карантину

Для того, аби з'ясувати функції студентських організацій НаУКМА до карантинних обмежень, респондентам було запропоновано відповісти на питання: *“Якими, на твою думку, є основні функції типової студентської організації в Могилянці, не враховуючи карантинних обмежень?”* та *“Що з переліченого тобою, виконує твоя організація”*. Основною функцією типової студентської організації в Могилянці респонденти зазначили гуртування студентів (їх соціалізація в спільноті Могилянки), що дає відчуття себе причетним до чогось більшого, зрозуміти свою значущість. Також всі респонденти зазначили можливість самовираження, покращення навичок у відповідній сфері та організацію дозвілля для студентів НаУКМА.

“... це самовираження студентів, коли вони вступають до організації, те, що для них важливо ... це мати змогу робити щось, що їм подобається ... виражати себе за межами своєї спеціальності” (P1)

“... по суті це клуб по інтересах ... збираються люди всі, кого це цікавить і цим займаються” (P5)

“... вона доєднує тебе до цього, щоб ти відчував себе частинкою чогось більшого, не просто навчання” (P6)

“Насправді, єдиної функції у кожній СОшки немає, окрім того щоб об'єднувати студентів та давати їм можливості для розвитку” (P4)

P2 також зауважує, що надважливим є творення “могилянської спільноти” в процесі функціонування студентських організацій, таким чином всі студенти можуть відчуття себе частиною “великої родини” і окрім офіційного навчання розслабитися та почувати себе комфортно в межах тої чи іншої організації. P2 також з P4, P6 та P7 вказують, що важливим у

функціонуванні студентської організації є їх інформаційна та просвітницька складова, аби студенти проводили час у своє задоволення та поглиблювали при цьому свої знання з тої чи іншої тематики.

“Це завжди має бути щось креативне, нове, цікаве, яке окрім розважальних функцій буде нести свою якусь користь та відповідати цілям і тематиці організації” (P6)

Окрім спільних для всіх Могилянських студентських організацій функцій, самі респонденти зазначають, що важливим є саме розподіл функцій між організаціями залежно від їх цільової аудиторії, можливостей та сфери їх діяльності, адже саме за такого розподілу, організаціям буде легше зосередити всі свої сили у визначеній сфері:

“В кожній організації є якась певна сфера, в якій вони діють ... кожен популяризує ось цю сферу, в якій він діє” (P4)

“Кожна студентська організація має різне направлення, хтось із них більш розважальний, хтось більш новинний і так далі” (P4)

“Через те, що вони групуються це полегшує їм задачу, бо в них більшає можливостей” (P5)

Те, що кожна студентська організація має свої індивідуальні характеристики поміж інших, що виражається в різних цілях студентських організацій, відповідає характеристикам організацій за структурного підходу. І дійсно, отримана інформація підкріплюється Положенням про об'єднання студентів Національного університету “Києво-Могилянська Академія”, де зазначається, що метою створення студентських організацій є задоволення інтересів спільноти університету в різних сферах (екологія, спорт), за кожною з яких і відповідає певна студентська організація (Положення про об'єднання студентів Національного університету «Києво-Могилянська академія», 2016, ст. 55-59).

Важливими є також функції окремих підрозділів студентських організацій, в межах структурно-функціонального підходу до вивчення організації. Варто зазначити, що всім респондентам досліджених в роботі організацій було поставлене питання щодо обов'язків кожного з відділів у складі організації. Внаслідок чого було виявлено, що кожна студентська організація має впорядковану в певний спосіб внутрішню структуру (підрозділи та комунікація між ними), де кожен з відділів організації має свої обов'язки та функції, що описують респонденти:

“У нас є два відділи: креативний та подій, раніше було трішечки більше, але новий президент запропонував зробити два відділи, щоб ніхто не плутався”(P7)

“Є чотири відділи ... у кожного відділу є члени відділу та голови відділу і людина яка це все об'єднує і координує, це власне координатор радіо”(P4)

“Єдина відокремлена структура яка є – піар відділ ... по суті, це маленька окрема організація всередині” (P2)

За результатами інтерв'ю можна встановити функціональну значущість окремих відділів студентських організацій. Так ми бачимо, що у всіх зазначених випадках найбільше навантаження має СММ відділ, адже за умов карантинних обмежень саме в його обов'язки, в більшості випадків, входить комунікація з аудиторією через соціальні мережі. Відповідно можна стверджувати, що без налагодженої роботи цього відділу, існування та підтримування організації на рівні, відповідному до офлайн функціонування, було б менш вірогідним.

“Наприклад, був у нас відділ івентів... його не існує більше, бо немає івентів, і не передбачається” (P5)

“Далі СММ відділ, на каратнині це головний наш відділ ... бо абсолютно все зараз через соціальні мережі” (P4)

“... студентські організації якось спробували вийти з ситуації, але їм важко це робити без, по факту, необхідності їх існування ... але вони там намагаються якось через СММ вийти ... СММ це вихід” (Р8)

“Ми розуміли, що ніякого інтерактиву поза межами платформи Зум не буде ... у нас повністю зникла потреба у фотографрах ... зрозуміло що зараз вони нікому не потрібні” (Р6)

І відповідно варто зазначити низьку функціональну значущість таких відділів з такими обов’язками як створення фото, відео, та організація івентів. Хоча функціональна значущість як відділу івентів, так і інших відділів більшою мірою виходить з внутрішньої будови організації та її зміни внаслідок карантинних обмежень.

2.3 Зміни у діяльності студентських організацій в період карантину

Через відсутність передбачення щодо можливого функціонування онлайн в майбутньому, раптовий перехід видався справжньою несподіванкою, до якої студентські організації не були готові. Внаслідок чого, в процесі активної адаптації до наявної ситуації, були впроваджені певні зміни як в самій структурі студентських організацій, так і в їх функціях. Такі зміни були спричинені зовнішніми факторами та мали штучний характер, адже були впроваджені свідомо учасниками організацій, задля адаптації до карантинних обмежень. Окрім цього вони мали примусовий характер, адже їх наявність була необхідною умовою для можливого продовження функціонування організацій онлайн.

“Ми більше почали проводити якихось онлайн івентів ... зрозуміли що виходити ніхто не збирається, а треба якось адоптуватися до цієї ситуації” (Р8)

Основною зміною, що відбулася у всіх організаціях стало підлаштування студентських організацій до функціонування онлайн. Задля здійснення якого, з'явилося потреба в нових ресурсах.

“Усі івенти які ми робили були онлайн, ... тобто всі ці штуки вимагали абсолютно інших ресурсів, яких раніше ми не застосовували” (P2)

При цьому респонденти зазначають, що незалежно від обраного шляху розвитку діяльності організації онлайн, основне навантаження відбувається саме на відділ комунікації зі студентами через соціальні мережі (СММ, PR відділи), адже всі заходи, які було побудовано на безпосередній комунікації зі студентами в докарантинний період, було модифіковано та перенесено в режим онлайн.

“Побільшало роботи трішки, через те, що це все в онлайні і плюс сторіс ті ж самі ... все відбувалося в офлайні і ми розклеювали афіші по Могилянці, а зараз це все виключно онлайн і через це все стало більше роботи” (P7)

“... ми створили перший за час існування організації онлайн квартирник ... в нас з'явився ютуб канал, на який ми почати викладати власне записи стрімів, різні кавери зроблені нами ... з'явилося більше онлайн контенту” (P9)

“Зараз все базується на СММ, зараз перейшов напрям і зараз усе ведеться в Телеграм, Інстаграм ну і частково Ютуб і тому вся комунікація іде зараз через СММ фактично” (P4)

Внаслідок надмірного навантаження на відділи організацій, що відповідають за комунікацію зі студентами, роботи стало менше в інших відділів організацій, у порівнянні з її кількістю до карантинних обмежень. І як вже було зазначено, деякі з них опинилися під загрозою зникнення:

“Відділ фото і відео, він взагалі вже став неактуальним, хіба що обробляти старі фотографії” (P1)

“Адміністраторіуму нашому дуже не пощастило, оскільки цей відділ був повністю залежний від офлайн діяльності” (P9)

Важливим в процесі переходу був сам процес реорганізації роботи та побудови її у спосіб, за якого всі відділи організації залишалися б максимально залученими у процес функціонування організації.

Як зазначає P7, карантинні обмеження стали викликом та несподіванкою для всіх студентських організацій, в результаті чого всі опинилися в однакових умовах, які могли слугувати як мотивацією до розвитку, так і причиною припинення функціонування й існування студентської організації.

“Як на мене це був поштовх для всіх ... всі знаходяться в однакового класних умовах! Коли пішли на карантин, організації могли сприймати соціальні мережі як класну платформу для поштовху, для подальшого розвитку”(P7)

Дійсно, окрім негативних змін, таких, як: непропорційне навантаження на відділи організації, зникнення функціональної значущості певних відділів, карантинні обмеження надали умови для розвитку студентських організацій онлайн. Перш за все, це можливість вийти за межі моголянської аудиторії й влаштовувати онлайн івенти, що будуть об'єднувати студентство різних університетів та людей поза навчальними закладами. Цього можна досягти розширивши межі висвітлюваних явищ та подій на офіційних сторінках студентських організацій в соціальних мережах. Також зміни від карантинних обмежень стали потужним поштовхом до створення нових відділів та реорганізації роботи організації в цілому.

“З'явилися нові відділи, які можуть працювати на онлайні ... більше в нас стала така ієрархія по відділах” (P8)

“Як на мене, це був поштовх для всіх” (P7)

Кожна організація зазнала структурних змін внаслідок запровадження карантинних обмежень. Та через їх стрімке впровадження, кожна з досліджених студентських організацій НаУКМА зіштовхнулася із певними труднощами.

2.4 Труднощі, з якими стикнулися студентські організації за карантинних обмежень

Відповіді респондентів щодо труднощів, які мала організація за карантинних обмежень виявилися дуже різними. Що є припустимим, враховуючи різні сфери діяльності студентських організацій та їх функції, різну внутрішню структуру організацій та відмінні обов'язки відділів. За результатами проведених інтерв'ю, було складено узагальнену Таблицю 2.2 із переліком зовнішніх труднощів, які виникли в студентських організацій під час функціонування, як наслідок запровадження карантинних обмежень.

Таблиця 2.2

Перелік зовнішніх труднощів діяльності студентських організацій за карантинних обмежень

Труднощі	Вияв труднощів
Малий відгук від аудиторії	Складність зацікавити аудиторію призводить до її меншої залученості в онлайн івенти організації.
Складність знайти аналог минулим функціям онлайн	Неможливість перенесення минулих функцій в режим онлайн, створює потребу знайти схожі функції або змінити напрям діяльності.

Продовження таблиці 2.2

Труднощі	Вияв труднощів
Недостатня обізнаність в цифровій сфері	При створюванні івентів онлайн виникає потреба у використанні раніше не знайомих технологій, ознайомлення з якими вимагає часу.
Брак підтримки від адміністрації	Складність потрапити у приміщення організації задля використання необхідного інвентарю.
Зниження якості сприйняття інформації аудиторією	Неможливість активного контакту з аудиторією через соціальні мережі та зум, щоб побачити реакцію студентів.
Постійна потреба в нових ідеях	Складність зацікавити та утримати увагу аудиторії онлайн через велике навантаження (все відбувається в онлайні).

Загалом, можна виокремити 7 видів зовнішніх труднощів, що є спільними для більшості студентських організацій в період функціонування онлайн. Перш за все, вагомою складністю переходу до функціонування організації онлайн, респонденти зазначали потребу в підлаштуванні та переформатуванні функцій організації, аби вони задовільняли потреби аудиторії онлайн.

“...фізичні навантаження це те, коли тобі потрібно бачити студента, допомагати йому виправляти помилки саме в живому форматі ... потрібно підбирати вправи та завдання таким чином, щоб ніхто не травмувався ... потрібно дуже сильно підбирати програму” (P1)

“Я думаю, що це напряду залежить від виду діяльності організації ... Але, я думаю, що складнощі точно почали виникати в багатьох і їх було багато

... навіть якщо абстрагуватись від діяльності, тобто, в різних організаціях люди з різних факультетів, з різним бекграундом і їм усім треба, підтримуючи свою діяльність, підтримуючи свою активність, не втрачаючи аудиторію там, в тому числі цільову, е-е, потрібно було переорієнтуватись і продовжувати робити те, що вони хочуть робити, знову ж таки не втрачати запал.” (P2)

P1, P3, P5 та P6 зазначали, що за карантинних обмежень, значно зменшився відгук аудиторії та її залученість до діяльності організації.

“Дуже складно залишатися цільними та бути прив’язаними до самої Могилянки, бо немає особливого відгуку” (P5)

“Коли ми лише починали, люди були більш активними ... а зараз є відчуття того, що ми робимо свій максимум, але практично немає фідбеку” (P1)

Серед можливих причин зменшення залученості аудиторії, передусім респонденти зазначали появу вільного від навчання часу, що студенти можуть витратити на роботу або хобі, що значно зменшує їх можливості відвідувати онлайн івенти, що влаштовують організації. Також, як одну з можливих причин, респонденти визначали сам формат функціонування – онлайн, адже наразі більшість сфер життя перейшли до онлайн і студенти можуть не бажати проводити зайвий час в екранах своїх телефонів та комп’ютерів. Щодо труднощів пов’язаних з аудиторією, респонденти також виділяли той факт, що внаслідок онлайн формату проведення усіх івентів, або просто виконання функцій студентських організацій через соціальні мережі, відбулася втрата контакту з аудиторією, бо такі формати не є розраховані на активну взаємодію, що унеможливорює фіксування реакції аудиторії та отримання фідбеку.

З комп’ютерами пов’язана ще одна складність, з якою стикнулися студентські організації при функціонуванні онлайн — недостатня обізнаність в цифровій сфері. Як зазначає P6, задля збереження та підвищення рівня

залученості аудиторії, щоразу варто вигадувати щось нове, аби зацікавити та втримати увагу аудиторії, але через обмежені знання у сфері онлайн технологій, доводиться кожен раз тестувати нові платформи й ознайомлюватися з новими програмами та їх функціями. Р2 також зазначає, що, через те, що раніше не було особливої потреби у використанні спеціальних цифрових сервісів та технологій, за карантинних обмежень це стало викликом для більшості студентських організацій.

Для систематизування труднощів, що мали вияв всередині студентських організацій, внаслідок запровадження карантинних обмежень, було складено Таблицю 2.3.

Таблиця 2.3

**Перелік внутрішніх труднощів діяльності студентських організацій
за карантинних обмежень**

Труднощі	Вияв труднощів
Брак живої комунікації	Зустрічі виключно онлайн, без камер та неможливість зустрітися в реальному житті послабшують почуття єдності та приналежності до однієї студентської організації.
Відсутність атмосфери	Проведення всіх івентів онлайн не може забезпечити такої атмосфери драйву та спільності, як на івентах офлайн.
Складність відбору нових учасників	Складність створення правильного враження від майбутнього учасника лише в режимі онлайн, відсутнє бачення його в самому процесі.

Продовження таблиці 2.3

Труднощі	Вияв труднощів
Складність організації зустрічей онлайн	Поява роботи або хобі у вільний від навчання час в житті членів організації ускладнює процес узгодження зручного для всіх часу зустрічі онлайн.
Брак мотивації	Багато минулих амбіцій та планів студентських організацій опинилися обмеженими карантинними умовами, що вимагає їх переосмислення.

Серед труднощів за карантинних обмежень, що мали вияв всередині студентських організацій, в першу чергу респонденти визначали недостатню кількість комунікації:

“Не вистачає цілісності, спілкування ... це стосується більшості організацій ... нові члени організації з різних міст, вони ж взагалі ніколи, мабуть, не спілкувалися між собою ... в зумі якщо зідзвонитися, ну що ти там поробиш ... зникає якась спільність” (P5)

“Обійми, близькість, ... зустрічі живі якісь, комунікація жива, е, навіть якісь короткі такі типу там десь зіштовхнутися біля корпусу, пагаваріть две мінуткі це штука, без якої мені дуже важко було уявити життя організації”(P2)

“... що може не вистачати, це звичайно живого спілкування зі своїми колегами і живих івентів”(P6)

Через малу кількість комунікації між членами студентських організацій, також виникли складнощі з організацією зустрічей онлайн, задля обговорення певних питань та розв’язання проблем. Також внаслідок недостатньої

комунікації, нові члени організацій не мали змоги соціалізуватися в новому для них колективі та й сам процес відбору нових учасників в студентські організації ускладнився. Р3, Р4, Р5 та Р9 зазначають, що через функціонування їх організацій переважно онлайн, багато нових членів організації не знайомі як між собою, так і зі старими учасниками організації, що ускладнює взаємодію між відділами та має негативні наслідки у самопочутті учасників, щодо причетності до однієї команди.

Зазначені труднощі, з якими стикаються студентські організації прямо чи опосередковано мають вияв у бажанні та мотивації учасників продовжувати виконувати свої обов'язки й тим самим забезпечувати роботу організації.

“Вже пройшов рік карантину і всі члени нашої організації вже трошки демотивовані ... втомилися від онлайн” (Р9)

Проте респонденти зазначають варіанти виходу з функціонування онлайн та мають бачення майбутнього студентських організацій НаУКМА.

2.5 Можливі формати діяльності студентських організацій НаУКМА в майбутньому

Залежно від сфери діяльності студентської організації, респонденти різною мірою потребують повернення до функціонування онлайн задля відновлення своїх функцій та до карантинної активності. Однак в планах на майбутнє респонденти зазначають можливість суміщати онлайн діяльність та офлайн задля ефективної роботи. Карантинні обмеження в цьому випадку мали корисні наслідки, адже організації вимушені були шукати інші шляхи для свого функціонування та розвитку. Таким чином, після виходу на офлайн навчання, з'явиться можливість залишити певну частину функцій організацій онлайн. Таким чином процеси, для яких було знайдено легший шлях виконання під час карантинних обмежень (наприклад заповнення подання, проведення лекцій онлайн зі складно досяжними спікерами) в майбутньому залишаться онлайн,

зادля спрощення роботи студентських організацій. Всі ж інші функції, які значно ефективніше буде виконувати офлайн – повернуться до існування в межах НаУКМА.

“Я бачу в майбутньому суміщення в роботі студентських організацій як офлайну, так і онлайн. Щось, наприклад бюрократичні аспекти з папером, можна перевести онлайн і це набагато ефективніше ... і це плюс того, що ми зараз цьому навчилися ... наші напрацювання зараз, полегшать нам роботу в майбутньому” (P3)

Також була висловлена думка щодо небезпеки продовження функціонування студентських організацій виключно онлайн:

“... чим довше буде продовжуватися дистанційне навчання, тим менше буде ставати організацій і тим вони будуть ставати слабшими й більш схильними до розпаду ... чим довше буде тривати дистанційне навчання, тим менше буде ставати учасників в організаціях і тим менше ці учасники будуть зацікавлені, тим меншою буде взагалі потреба в цих організаціях” (P5)

Як пояснив респондент, це пов'язано безпосередньо з функціями студентських організацій НаУКМА, відповідно до яких, організації поєднують студентів з Києво-Могилянською Академією, передають їм могилянські цінності та надають нові можливості для кожного. Та через функціонування онлайн організації зазнали труднощів, що певною мірою унеможливило виконання їх функцій.

Проте, наразі функціонування студентських організацій продовжується онлайн. А тому зважаючи на наявні та можливі труднощі респонденти все ж виділяють певні критерії, що можуть покращити функціонування організацій за карантинних обмежень:

1. Зустрічі з командою

Зустрічі з командою є важливими, бо вони дозволяють членам організації відчувати себе причетними до чогось більшого, та нагадати їм про важливість та вагомість їх обов'язків. Також регулярні зустрічі з командою дозволять краще бачити наявну ситуацію в настроях студентів та таким чином команда зможе оперативно коригувати свої плани відповідно до відгуків аудиторії.

“Більше спілкування, тімбілдінгів з командою ... але все одно розумієш, що зум це зум, а спілкування напряду це інше” (P8)

2. Співпраця між організаціями

Співпраця між організаціями дозволить залучити нову аудиторію, та створити цікавий формат активності, поєднавши сфери діяльності декількох організацій. До того ж мережа взаємодій між організаціями може сприяти підтримці організації іншими організаціями, що може мати позитивні наслідки для мотивації учасників організацій.

“Я б сказала зараз про співпрацю між організаціями, саме в онлайні ... всі студентські організації мають бути в хороших стосунках і яось спілкуватися, знати чим займається інша й бути в темі” (P7)

3. Чіткий розподіл обов'язків

За онлайн функціонування організацій, складним є поділ обов'язків та організація роботи у зручний для всіх членів команди спосіб. Таким чином, регулярні зустрічі допоможуть команді краще зрозуміти бажання й можливості одне одного та бачення спільної співпраці, а чіткий розподіл обов'язків знизить шанс виникнення конфліктів в організаціях.

“Просто налагодити класну внутрішню організацію, щоб у вас була класна команда, щоб кожен чітко розумів чим він займається і яка його робота, щоб це все було структуровано та працювало як механізм” (P6)

4. Пошук та розширення своїх можливостей

Як зазначає Р6, за інформаційного навантаження, захопити та втримати увагу аудиторії стає дедалі складніше, через що постійною є потреба у нових способах взаємодії з аудиторією. Тому, пошук нових можливостей та способів здійснення своєї діяльності онлайн в різних формах допоможе не тільки втримати увагу вже наявної аудиторії, а й залучити нову.

“Бути сміливішими, не заходити лише в наш план, не обмежуватися цим, а пробувати робити щось нове” (P1)

Висновки розділу

Типові функції, що респонденти зазначали як характерні студентським організаціям НаУКМА, зазнали змін внаслідок підлаштування до карантинних обмежень. Задля оперативного підлаштування до наявної ситуації, були впроваджені зміни штучного характеру, внаслідок яких основне навантаження змістилося на відділи з комунікації зі студентами (СММ відділи), та частково зникла потреба у відділах, що мали низьку функціональну значущість для діяльності організацій онлайн. Також внаслідок переходу до функціонування студентських організацій онлайн, мали вияв певні зовнішні (низька залученість аудиторії, необхідність нових ідей) та внутрішні (брак живої комунікації, відсутність атмосфери єдності) труднощі, що перешкоджали ефективній діяльності організацій, проте респондентами також були зазначені шляхи подолання цих складнощів. В майбутньому, респонденти вбачають можливим збереження певного переліку функцій організації онлайн, в той час як основний вид діяльності організації варто все ж виконувати офлайн.

ВИСНОВКИ

Підлаштування діяльності студентських організацій до карантинних обмежень виражається у виконанні всіх функцій організацій в режимі онлайн. Організацією вважається група від двох осіб, що мають спільну мету та чіткий розподіл обов'язків між собою. Сама ж організація за структурою поділяється на низку підсистем, кожна з яких виконує відповідні обов'язки, що є необхідними для існування організації. Відповідно до важливості таких обов'язків для виконання основних функцій організації, підсистеми (відділи) організації різняться своєю функціональною значущістю.

Запровадження карантинних обмежень, має здебільшого негативні наслідки для роботи організацій. На загальному рівні функціонування організацій, наслідки карантинних обмежень мають вияв у вигляді слабкого зв'язку між її членами, відсутності необхідного технічного забезпечення та робочої атмосфери. Для кожного учасника організацій окремо, запровадження карантинних обмежень позначилося на мотивації виконувати свої обов'язки, через відсутність відчуття вагомості свого вкладу.

Серед типових функцій кожної студентської організації НаУКМА, їх представники виділяють такі функції, що відповідають меті створення студентських організацій за Положенням про об'єднання студентів Національного університету «Києво-Могилянська академія». Основними були визначені такі функції, як: об'єднання студентів в колективи за сферою інтересів, їх соціалізація в межах Могилянки, можливість самовираження, покращення рівня своїх знань та навичок в певній сфері та забезпечення дозвілля для студентів. Тривалі карантинні обмеження не були очікуваними, а тому, на момент початку карантину, студентським організаціям НаУКМА довелося впроваджувати зміни в усталений порядок своєї діяльності, задля продовження свого існування в режимі онлайн. Впроваджені організаціями штучні зміни, через зовнішні фактори, мали наслідки для функціонування окремих відділів студентських організацій та їх обов'язків. Через зміщення

фокусу уваги організацій на онлайн взаємодію з аудиторією, відповідно змінилося й навантаження відділів в організаціях. Таким чином, представниками студентських організацій НаУКМА було зазначено про низьку функціональну значущість відділів, що не пов'язані з комунікацією з аудиторією, в той час як функціональна значущість відділів комунікації (СММ, піар) стала вагомішою в період карантинних обмежень.

Внаслідок впровадження змін, студентські організації НаУКМА зіштовхнулися зі складнощами, що мали зовнішній та внутрішній прояви, та відповідали макро- та мікро- масштабам наслідків дистанційної роботи. Основними зі зовнішніх труднощів, представниками студентських організацій було визначено складність адаптації старих функцій до режиму онлайн та зниження рівня залучення аудиторії до діяльності організацій. До основних труднощів всередині студентських організацій було віднесено відсутність належної кількості комунікації між членами організацій та брак мотивації до розвитку та впровадження нових змін.

Отримані з інтерв'ю дані продемонстрували, що після завершення карантинних обмежень, представники студентських організацій вбачають необхідним залишити певну частину обов'язків відділів організацій онлайн, задля спрощення роботи організації. Але одночасно з цим, важливим є повернення до функціонування офлайн, аби студентські організації, головні функції яких неможливо відтворити онлайн повною мірою, змогли повернутися до звичного режиму, аби не втратити свою аудиторію.

Різноманіття отриманої інформації вказує на необхідність продовження дослідження цієї теми за допомогою кількісної методології, аби мати змогу виокремити тенденції та зробити припущення щодо майбутньої діяльності студентських організацій за карантинних обмежень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Барков, С. А., & Зубков, В. И. (2013). *Социология Организации*. Юрков. <https://publications.hse.ru/mirror/pubs/share/folder/h7he3ig366/direct/148377478.pdf>
- Мацкевич, И. В. (2015). Организация и социальная структура (взгляд Т.Парсонса). *Вестник Бурятского Государственного Университета*, 80–85. http://journals.bsu.ru/content/pages/1/Filosofiya_sociologiya_politologiya_kulturologiya_2015_6.pdf
- Мескон, М., Альберт, М., & Хедоури, Ф. (1997). *Основы менеджмента* (Л. И. Евенко, Ed.). Издательство “Дело.” <http://www.gidromet.edu.kh.ua/Files/downloads/Основы%20менеджмента.%20МесконМ.,%20Альберт%20М.,%20Хедоури%20Ф.,1997-704%20стр.pdf>
- Мильнер, Б. З. (2000). *Теория организации* (2nd-е издание ed. ed.). Москва Инфра-М. <http://padabum.com/x.php?id=44917>
- Осипова, Н. П., Астахова, В. И., Воднік, Д. В., Горбунова-Рубан, С. О., Золотарьова, Ю. І., Клімова, Г. П., та інші. (2003). *Соціологія* (Н. П. Осипова, Ed.) [E-book]. Київ: Юрінком Інтер. http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/Sociology.pdf
- Положення про об'єднання студентів Національного університету «Києво-Могилянська академія». (2016). *Збірник Нормативних Документів з Питань Студентського Самоврядування Національного Університету «Києво-Могилянська Академія»*, 55–59. http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8536/NPA_StudSamovr_25_Jan_16.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-

- 19) (2020). Закон України від 17 березня 2020 року. Відомості Верховної Ради України (ВВР). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
- Соціологічна група «РЕЙТИНГ». (2020, April). *Україна на карантині: моніторинг суспільних настроїв*. http://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_cc_032020_press.pdf
- Статут Національного університету “Києво-Могилянська Академія” (2016). https://www.ukma.edu.ua/index.php/about-us/sogodennya/dokumenty-naukma/doc_view/1-statut-naukma
- Фролов, С. С. (2001). *Социология организаций*. Гардарики. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjcq8WiuLntAhXysYsKHTezBZIQFjACegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.soc.univ.kiev.ua%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Flibrary%2Felopen%2Fso.doc&usg=AOvVaw1Yy4alOFQpj2Va_T8kSBve
- American chamber of commerce Ukraine. (2020, March). *UKRAINE COVID-19 BUSINESS IMPACT SURVEY RESULTS*. Deloitte. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/Press-release/Ukraine_Covid-19_Business_Impact.pdf
- Bedeian, A. G. (1984). *Organizations: theory and analysis: text and cases*. Dryden Press.
- Miller, G. A., & Conaty, J. (1980). Differentiation in organizations: Replication and cumulation. *Social Forces*, 59(1), 265-274. <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/59/1/265/2231194>
- Raišienė, A. G. ė., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(13), 5332. <https://doi.org/10.3390/su12135332>

ДОДАТОК А

Топік-гайд для проведення глибинного інтерв'ю

«Специфіка діяльності студентських організацій

за умов карантинних обмежень»

Вступна частина

Добрий день! Мене звати Вікторія.

Дякую Вам, що погодилися взяти участь в інтерв'ю, яке я проводжу в рамках дослідження для курсової роботи зі спеціальності “соціологія” у Києво-Могилянській академії. Темою мого дослідження є специфіка діяльності студентських організацій за умов карантинних обмежень. Інтерв'ю буде проходити у формі бесіди. Я буду вдячна за Ваші щирі та розлогі відповіді. Орієнтовний час нашого інтерв'ю 45-60 хвилин.

Також маю Вас попередити, що нашу бесіду буде зафіксовано з застосуванням записуючого пристрою, однак я гарантую, що надані Вами дані залишаться конфіденційними, тобто не будуть передані третім особам і під час аналізу не буде згадуватися Ваше ФІО, або будь-які інші дані без Вашої згоди. Інформація, яку Ви повідомите, буде використана тільки з метою аналізу в даному дослідженні.

Перед початком скажіть, будь ласка, як Ви бажаєте, аби я до Вас зверталась та якою мовою Вам буде зручніше спілкуватися? (Подальші пояснення та запитання висловлювати зручною для респондента/ки мовою).

Блок 1. Знайомство з респондентами.

Мета блоку: з'ясувати соціально-демографічні характеристики, важливі для дослідження:

- Представте себе, будь ласка (ім'я, вік);
- В якій студентській організації Ви берете участь;

- Яка Ваша посада (або відділ, в якому ви “працюєте”);
- Яким є Ваш досвід участі в студентських організаціях? В яких організаціях Ви були, як довго?

Блок 2. Особистий досвід респондента/респондентки в студентських організаціях

Мета блоку: встановити довірливі стосунки із респондентом/респонденткою, задля зародження відвертої розмови:

- Як Ви потрапили до цієї студентської організації? Чому ви обрали саме її? (Якими були чинники мотивації, коли саме Ви це усвідомили?)
- Чи велика організація за своїми розмірами? (Скільки приблизно учасників? Чи має організація своє власне приміщення?)
- Скільки всього відділів налічується у Вашій студентській організації? Якими є їх обов’язки?

Блок 3. Функції студ.організацій до карантину

Мета блоку: з’ясувати бачення респондента/респондентки, щодо основних функцій діяльності студ.організації до карантинних обмежень:

- Якими, на Вашу думку, є основні функції типової студ.організації в Могілянці, не враховуючи карантинних обмежень? Чому саме такі? Що з переліченого Вами виконує Ваша організація?
- Можна попросити коротко підсумувати функції саме Вашої організації?
- Чи стикалися Ви з труднощами, при організації роботи студ.організації до карантину? Якщо так, то з чим вони були пов’язані? Як Ви їх подолали?

Блок 4. Зміни у діяльності студентських організацій в період карантину

Мета блоку: з’ясувати ситуацію щодо діяльності студ.організацій в період карантинних обмежень:

- Які зміни відбулися у діяльності Вашої студ.організації із переходом до дистанційного формату отримання освіти? Охарактеризуйте їх.
- Які саме зміни відбулися у функціонуванні та обов’язках відділів організації?

- Чи виникали у Вас труднощі, в процесі підлаштування діяльності організації до умов карантинних обмежень? Якими вони були? Які шляхи їх подолання Ви застосовували?
- Як Ви гадаєте, наскільки така ситуація є характерною для інших студентських організацій в Могілянці? Чи залежить це від виду їх діяльності (спеціалізації)?

Блок 5. Розбіжності між очікуваним та реальним функціонуванням студентських організацій в період карантину

Мета блоку: з'ясувати очікування респондентів щодо діяльності студ.організацій в період карантинних обмежень:

- Чи були у Вашої організації певні плани, які довелося переводити в онлайн-режим через карантин? Чи все Вам вдалося?
- Якими були загальні очікування щодо діяльності Вашої організації на період карантинних обмежень? Чи виправдалися вони? (Якщо ні, то чому?)
- Чого Вам не вистачає в роботі студентської організації в дистанційному форматі?

--- Питання, яких можна торкнутися, якщо вистачає часу та/або респондент/респондентка самотійно до них підходить

- Як Ви налагоджували комунікацію серед членів студ.організації онлайн? Чи вдалося це зробити? Можливо чогось не вистачає?
- Історії з досвіду знайомих/друзів про діяльність студентських організацій онлайн;
- Яким Ви бачите роботу студентських організацій в майбутньому? Чи є можливим суміщення онлайн та офлайн функціонування?

--- Питання, до яких можна звернутися, аби краще розкрити певний блок/краще зрозуміти респондента

- Як Ви гадаєте, чи збережеться практика діяльності студ.організацій онлайн, із виходом на офлайн навчання?

- Діяльність якої студ.організації в режимі онлайн (з Могилянки або іншого університету) Ви вважаєте успішною? Чому?

--- Питання, підводка до завершення

- На Вашу думку, з якими труднощами стикається студ.організація при дистанційному функціонуванні? В чому це виражається? Які Ви можете навести приклади цього?
- На Вашу думку, яким чином можливо покращити діяльність студ.організацій онлайн?

Блок 5. Завершення

- Чи є щось, про що ми ще не встигли поговорити, проте Ви вважаєте це важливим з огляду на тему інтерв'ю?
- Які Ваші загальні враження від інтерв'ю?

Завершальна частина

Наразі диктофон вже є вимкнений, я щиро дякую, що Ви знайшли можливість прийняти участь у дослідженні. Якщо Ви бажаєте прослухати наше інтерв'ю або ознайомитися з результатами дослідження, залиште мені, будь ласка, Вашу пошту або інші контакти, куди я зможу Вам надіслати матеріали.

ДОДАТОК Б

Транскрипт інтерв'ю із представником студентської організації (Респондент 2)

Дата проведення: 16.03.2021

Тривалість інтерв'ю: 37хв.47сек.

Мова інтерв'ю: українська, за бажанням респондента

Формат інтерв'ю: відеозв'язок у Зумі

Термін перебування респондента в студ.організації: 2 роки

Інтерв'юерка: Вікторія Ланда

I: Привіт!

P: Привіт.

I: О, супер, я тебе чую. Ти мене нормально чуєш?

P: Так, прекрасно!

I: Супер! Ну тоді, перш за все, хочу подякувати тобі, що ти погодився взяти участь в інтерв'ю, причому так дуже стрімко (посміхається). А, так, не часто таке побачиш насправді. А-а так, як я вже зазначала, це інтерв'ю я проводжу в рамках, е, дослідження для своєї курсової роботи. А-а, воно, а-а, стосується специфіки діяльності студентських організацій за умов карантинних обмежень. А-а ну, власне, вже як рік ми так функціонуємо, от. А-а-а, інтерв'ю саме приблизно буде тривати півгодини, можливо плюс мінус десять хвилин, десь так. А-а, все залежить від, а-а-а відповідей. Дивись, в нас інтерв'ю буде в форматі бесіди, а-а-а, тому, звичайно вітаються більш такі розширені, змістовні коментарі. Проте, якщо ти не знаєш відповіді, просто кажи, що там «Я не знаю про це» або щось таке, от.

Р: Так

І: *А-а, також мушу повідомити, що наше інтерв'ю буде записано, але-е, ці дані я буду використовувати лише для аналізу і потім в результаті все буде представлено, скажімо так, разом від усіх респондентів і ви будете закодовані як респондент один, два, три. Без посади, без нічого, просто зі студентської організацією, от.*

Р: Мг

І: *А-а, тоді скажи, будь ласка, як я можу до тебе звертатися і якою мовою тобі буде зручніше розмовляти?*

Р: Е-е, Андрій..(посміхається)

І: *Приємно! (посміхається)*

Р: Та будь-які варіації цього імені, да. Е, мова теж будь-яка, яка тобі зручна, ну, тільки бажано не німецька.

І: *(Сміється)*

Р: І не французька.

І: *Окей, е-е, добре! Тоді, певно, залишимося, е, на українській. Добре.*

Р: Мг

І: *Е, дивись, загалом, е, в мене є п'ять блоків питань.*

Р: Мг

І: *Е, і розпочнемо ми з першого – зі знайомства. Я тут побіжно буду робити певні помітки собі, тому, ти не дивуйся, що я там можу не дивитись сюди, я дивлюсь сюди, це я просто записую. А-а..*

Р: Так, О'кей.

І: *Супер! Тоді, розкажи, будь ласка, про себе, представ себе. Хто ти? Який ти курс, з якого факультету та в якій студентській організації ти береш участь?*

Р: А, О'кей, та. Мене звуть Андрій Яковенко. Я – третьокурсник спеціальності «Фізика та астрономія». Це саме така спеціалізації, тому, що далі у нас пішли інші спеціалізації, е-е от, я...що там ще треба про мене сказати? (посміхається)

І: *Про..*

Р: Років мені двадцять. Я-я, ну я не знаю буде там, чи буде там такий, короче, графа. Я Бадді НаУКМА вже другий рік. Вже другий рік я координую, проте зараз не координую Бадді свого факультету - ФПРН, а-а от. Що ще сказати? Еє, я в Бадді був, е-е, також цьогоріч у команді відбору, якщо це може мати якесь значення. Е, а, і ще така штука важлива-а, я першу... перший трим цього року був на мобільності, от.

І: *М, круто. Е-е..*

Р: Ну тобто в мене не було оф-лайн взаємодії з організацією взагалі.

І: *Мг..*

Р: Тільки онлайн

І: *Ну-у, тим не менш, е-е, ти був присутнім минулого року в Бадді, ти присутній зараз в Бадді. Це дуже круто насправді. Ти зможеш зробити порівняння. Скажи, будь ласка, чи був ти ще в якійсь організації, окрім Бадді?*

Р: О та, я був головою Студентської Виборчої Комісії минулого року і я зараз ще в організації. Ну це типу.. взагалі це ініціативна група від студентів «природничників». Вона називається **(назва?) 4 хвилина**, це певний науково-просвітницький проект. Все, більше ніде мене немає здається (посміхається)

І: *А-а, добре, дякую! Е, ну я так розумію, що Бадді це твоя головна студентська організація, скажімо так, в..*

Р: Так, однозначно!

І: *В якій ти присвячуєш найбільшу кількість свого часу, тож, певно, ми поговоримо про неї. І давай, е, тоді подивимося на твій шлях, як ти туди*

потрапив, е, скажімо так. Якими були чинники твоєї мотивації до вступу в цю організацію, як в тебе це вдалося зробити та-а, е, яку посаду ти там маєш наразі?

Р: А, О'кей! Це в принципі почалося все з того, що мені дуже пощастило з баддями своїми на своєму першому курсі. Вони мене надихнули нормально так, щоб спробувати себе в цьому, тому, що мені сподобалось, що вони віддавались реально цьому, не зважаючи на те, що-о ну як би фізика це-е.. От мого року це був набір типу дев'ять людей, е, з яких.. да, відкололося десь половина вже на першому курсі. Тобто, треба мати неабиякий ентузіазм, щоб бути бадді цієї спеціальності, бути готовими, що та на мм.. фрешміти не приходить, не приходять вообщє, або приходить один фреш, е-е, це був я, от. Тому, я дуже їм вдячний за те, що вони показали, що можна ось так вкладати себе в якусь діяльність, яка тобі подобається, яка тобі близька і-і, тому, у мене.. ну і я.. у мене є якісь такі дивні переконання про енергетичний баланс, про те, що треба віддавати і я був впевнений, що я піду, буду подаватись. Е-е, не чекав, якщо чесно, що мене візьмуть, от. Але мене взяли і-і все було класно. Вже з другого курсу, ну, насправді по суті з літнього триму першого курсу я почав свій шлях баддіювання, а-а, тоді просто як бадді фізики був, е-е, готував себе до такого самого невеликого набору, але він був дещо більшим. Взагалі фреші були досить такі класні-і. І потім я зробився координатором факультету. Ну це така внутрішня штука баддійська, яка-а є радше неформальною. Тобто, це не можна назвати якоюсь посадою чи ще щось. Це просто люди, які допомагають координатору або координаторці Бадді, як тоді було, делегувати якісь штуки бадді певного факультету. Все, от.

I: Мг

Р: Що ще сказати.. да мабуть – все.

I: Е-е, добре! Тоді в мене ще такі питання: наскільки великою є організація? Ну, тобто, чи має вона своє приміщення? Скільки там загалом, скажімо так, учасників?

Р: Е, ну, приміщення це така штука. Типу, взагалі, неофіційно воно є але офіційно немає, і-і-і, його-о, ну, Бадді його позбавили, е, минулого року. Тобто, зараз це просто якась така каптьорочка КМЦ, де лежать якісь наші штуки, але, та, приміщення по суті немає. Е, Бадді це найбільша організація, мені здається, якщо я не помиляюсь. Е-е, тому, що офіційних якби її членів, не так як в Спудейському братстві, їх найбільше. Це, наразі це дев'яносто шість осіб, мені здається. Е, ну у нас в чаті дев'яносто шість людей, не пам'ятаю, чи всі вони, ну здається вони всі - Бадді. Е, от. Минулий рік було трошки менше, тобто, додалася спеціальність – стало більше ще там на декілька людей, от. А, ну ще зараз є бадді магістрів, але вони такі, не знаю, здається напівофіційні. Тобто, в принципі, за сто людей причетні до діяльності цієї організації безпосередньо.

I: Мг.

Р: Тому, та – вона велика.

I: Супер! І, от, сто людей. Розкажи мені, будь ласка, які загалом, на які відділи ці сто людей, скажімо так, поділяються та якими є обов'язки цих відділів?

Р: (посміхається) Ну, взагалі, ну короче Бадді це трошки феноменальна організація в тому плані, що у Бадді немає статуту офіційного і, ну, мені здається, що насправді офіційна студентська організація не може існувати без статуту. Е-е-е, може там якась формальна штука була, я пр.. так ми щось таке прописували, чи цього року закріплювали, мені здається. Е, але, по факту, в Бадді все працює дуже неформально. Єдине, що, якби, така відокремлена структура, яка є – це піар-відділ. Е, я не є його частиною, хоча зараз дотично вже є тому, що з'явилась така ланка, як відділ зовнішніх комунікацій і я відповідаю за зовнішні комунікації в Бадді. Я людина, яка відписує чувакам, які хочуть щось піарити на каналах Бадді, от. А взагалі, піар-відділ Бадді – це дуже

потужна така штука сама в собі. Тобто, я трошки знаю про внутрішню кухню, що там досить серйозно ставляться до корпоративної етики, до дизайн коду, до того, як пишуться пости, тобто, до копірайтингу, до всього. Це така маленька, міні-організація по суті всередині Бадді. Е, от. І відбір туди відбувається вже після відбору в організацію.

I: Мг.

P: Е, більше немає ніяких відділів. Все інше це просто, ну типу от бадді факультетів, тобто, бадді спеціальностей певних і координатори факультетів, які є теж, за сумісництвом, бадді своїх спеціальностей.

I: Мг. *О'кей! Це цікаво насправді. А-а, добре! Якщо чесно, ми вже пройшли два блоки. Ем, тож, (посміхається), наступне моє запитанням буде: якими, на твою думку, є такі основні функції от типової студентської організації в Могілянці?*

P: А, мг. Ну, як на мене, така основна функція, неформальна, така не.. ну просто от вона повинна бути, це дуже важливо усвідомлювати, що всі студентські організації повинні, е, створювати спільноту саме і могилянський дух, могилянський якийсь вайб, атмосферу тому, що саме це нас в принципі вигідно виокремлює з-поміж інших закладів вищої освіти. Е, тобто, я думаю, що це основна штука. Але, загалом, е, ну різні організації мають різні функції. Якись організації є такими більш просвітницькими. Вони тісно співпрацюють з, якби, навчально.. навчальним, як це сказати правильно, навіть науково-педагогічним складом Могілянки. Тобто, вони якось там-м конектяться з викладачами все таке. Це там типу різні політологічні штуки, міжнародники і так далі і тому подібне. Є організації, які чисто по фану щось роблять, як Geek club. Тобто, по суті, це штука для дозвілля студентів, для well-біінгу, це до речі дуже важливо і мені тут.. я можу дуже класну паралель провести з Фінляндією, я був в Фінляндії на мобільності. Це в принципі найщасливіша країна в світі, якщо тобі це про щось скаже, е-е от. Там студентські організації вони абсолютно всі дуже

по фану, вони несерйозні і вони-и себе позиціонують початково як просто штуки, які мають підтримувати well-being студентів. Е, от в Могилянці це не так і мені це подобається, що у нас є якби.. можна погратися в різне. Можна погратися в політику в маленьку державу, там навіть в самоврядуванні, а можна піти просто подивитися аніме в Geek club-і, от. Тому, я думаю, що в першу чергу це спільнота звичайно, це-е якісь, а, от нетворкінг, та, теж людей з різних факультетів, різних спеціальностей. Тобто, що класно, що в нас всі перемішуються постійно. Е, ну мабуть, що і все, та.

І: Мг. Тоді, можеш, будь ласка, коротко підсумувати функції, які виконує саме твоя студентська організація.

Р: Мг. Да, Бадді, архіфункція Бадді це формування могилянської спільноти вже на етапі якби рекрутування абітури, тобто, коли вже абітура входить в Могилянку з документами, вона вже приєднується до спільноти, тому, що ми у них так збираємо швиденько контакти, ми їх підтягуємо до своїх одногрупників, спілкуємось із ними там. Найактивнішим розповідаємо вже про якісь СО-шки, про якісь активності, які є, тобто, максимально намагаємось якби напідкати цих людей могилянськими цінностями, могилянським вайбом і атмосферою. Е, і в принципі, ідея Бадді якраз в тому, щоб транслювати могилянські цінності в неформальній, ну, хоча я не знаю, чи можна так сказати про цінності, ну короче це таке. Просто от транслювати могилянські цінності фрешам, е-е, правильно, не викривлено. І також, якби, кожному давати можливість бути частиною спільноти. Тобто, кожен.. у кожного має бути.. мають бути відчинені ці двері, незалежно від того, яка людина, який у неї бекграунд, на якій вона спеціальності там і так далі.

І: Мг

Р: От. Ну і звичайно да, допомога фрешам, їхня підтримка, їхня адаптація. Плюс, е, ну ми часто беремо відповідальність за різні соціальні штуки, приєднуємось до якихось акцій так, не знаю, мітингів, е, тобто, ми розділяємо,

поділяємо усі могилянські цінності але деякі ми ще трошечки деталізуємо для себе тому, що могилянські цінності досить загальні, там типу гуманізм, чесність і т.д. Ми трошечки, е, якби звужуємо їх для себе. Але при цьому вони повністю збігаються з цінностями Могилянки. Так-с, м-м, ну да, мабуть це все. Тобто, от, адаптація фрешів, введення їх у спільноту, інтеграція у спільноту.

І: Мг, добре! І тоді от, під час виконання оцих ваших функцій основних ще до моменту карантину, чи стикалися ви з певними труднощами при організації такої роботи при виконанні цих функцій?

Р: Е, так, мабуть, що так. Ну, по-перше, тобто, мабуть, минулоріч, а може навіть позаминулоріч, хоча я не чув про таке, з'явилась навіть певна, типу, сила така, певний рух опору, це типу об'єднання людей, які були ображені на те, що вони не пройшли в організацію, вони намагалися створити якусь свою анти-організацію. Тобто, це був скоріше такий типу «кек», але все одно це було неприємно і треба було якось акуратно прокомунікувати цей момент. Е-е, але-е, загалом, якщо, ну, тобто, це трошки більш глобальне, е-е, от. З адмінкою ми ніколи здається не вступали в якісь такі конфронтації, тобто, з цим проблем не було, вони нам дуже вдячні і дуже акуратно завжди комунікують з координатором/координаторкою. А от що стосується якихось більш локальних штук, тобто, найчастіше це проблеми з певними фрешами, це проблемні фреші, е, або проблемні бадді, які-і тим чи іншим чином спричиняють певну якби гостру ситуацію, яка може вилитись навіть у скандал, от. І такі штуки, ну я не буду конкретизувати, але такі штуки це от основне поле складнощів, проблем якихось з якими треба.. які треба вирішувати.

І: Мг. І яким чином ви приходите до вирішення, ну або намагалися вирішити такі ситуації?

Р: Ну от вже цьогоріч, коли я був у команді відбору і знову влетів в координатори факультету, я от це дуже так яскраво відчув тому, що якраз команда координаторів факультету часто є такою першою ланкою. Ну плюс

людина, яка координує піар-відділ так тому, що вона якби транслює всі штуки Бадді в маси. Тобто, це люди, які зазвичай збираються і колегіально вирішують конфліктні ситуації. Хоча все одно останнє слово за координатором. Тобто, координатор Бадді, це людина, яка в Бадді має абсолютну владу і таку авторитарну і може приймати будь-які рішення.

I: Мг. Добре, О'кей! Згадавши трохи, як все було до карантину, зараз ми перейдемо до блоку, пов'язаного саме з карантинними обмеженнями. Тож перше питання моє буде таким: загалом, які зміни відбулися в діяльності організації з моменту от переходу до дистанційного навчання?

R: Е, ну, уже перед командою відбору стояла якби задача обирати людей дуже ретельно, оці-, е, оцінюючи їхню спроможність дистанційно працювати з фрешами, тобто, грубо кажучи, адекватно і регулярно писати в чати. Е, ну тому, що не всі люди насправді можуть виживати в чатах там годинами і це був реально такий краш тест, от. Потім звичайно це посилена робота піар-відділу, там, дизайнерів, копірайту і всіх інших. Плюс усі івенти, які ми робили, були онлайн. Тобто, це і ФрешФест і Вечір Знайомств і там квартирник тире карантинник.

I: Мг

R: Тобто, всі ці штуки теж вимагали абсолютно інших ресурсів, яких раніше ми не застосовували там. Е, навіть от такі штуки, що от раніше наприклад на ФрешФест виділялися кошти зі студентських.. від студентського самоврядування на там оренду пуфиків і якісь такі штуки, а цьогоріч це були кошти, які виділялись на оренду серверу для того, щоб запустити там певний квест онлайн. Тобто, ну ми перейшли, да, на онлайн. От. Ще збільшилась напевно кількість таких напружених проблемних ситуацій з певними от групами фрешів, особливо там на спеціальностях, де більше, мабуть, п'ятдесяти студентів, тобто, де багато людей сидить в чаті, вони не бачили не знають один одного, вони більш вільно себе почувають у такій онлайн-комунікації в плані

якихось, наприклад там образ чи харасменту. Тобто, часто таке траплялося і «розрулювати» такі ситуації теж складніше. Ти, по суті, не маєш ніякого впливу такого от авторитетного на цю людину, окрім як щось робити з нею в чатику. (павза) Ну, тобто, ну знову ж таки, у нас теж така політика, ми нікого не банимо, ми усе намагаємось якось прокомунікувати, е-е. Але, все одно якось впоралися, тобто, все одно якісь «перегіби» на місцях трапляються але зараз все дуже ок.

I: Мг. То, якщо підсумувати, які функції, е, скажімо так, змінилися, е-е, і-і з'явилися у, ну скажімо так, двох відділів – бадді та у відділу піару, а-а, з моменту введення карантинних обмежень?

R: Е-е, ну, по-перше, от якраз з'явився відділ зовнішніх комунікацій, якби смішно це не звучало, хоча це одна людина (посміхаються). Е, відділ піару це однозначно якби жорсткість набору, е, та, це вимоги, більше вимог до цих людей, більше часозтратність на все, що вони роблять, та, тому, що треба малювати більше афіш, треба писати більше постів, треба писати коди на якісь там, якісь боти писати, робити квести. Тобто, це реально збільшення навантаження на піар. Для просто бадді, е, це мабуть така в принципі загально підвищення цифрової грамотності нас. Тобто, там, ми більше навчилися, хто не вмів, наприклад, взагалі працювати з різними таблицями просто щоб там кудись записувати фрешів, якось ефективніше організувати з ними комунікацію. Знову ж таки, там був етап.. момент видачі цих проїзних, смарт-карток уже цього року. Е, тобто, такі штуки це да, це така типу діджиталізація команди, е, авральна трошки. А, ну і ще це ігри, до речі. Е, ми дізналися дуже багато онлайн-ігор, в які можна грати з фрешами. (павза) Та, а ще це.. да, звичайно це мабуть от, до речі, опанування сервісами, корпоративними сервісами НаУКМА тому, що ну, по-перше, потрібно було пояснити це все фрешам. А для того, щоб пояснити це все фрешам, треба було навчитися самим. Тому, що хтось там, наприклад, от є бадді третього четвертого року навчання, е, ну як я, наприклад, да, які менше цим користуються просто природньо, тому,

що це почали більш активно впроваджувати вже от рік після, ну якраз після нашого з тобою. Вот. (Павза) Ну мабуть, що та, мабуть, що це все, от з глобального точно все.

I: Мг. І зі зміною, ну, не скажу, що це було, мабуть, не кардинальні зміни, проте вони були вагомими. Е, скажи, будь ласка, чи виникали певні труднощі?

Р: Гм. Так, виникали. Е-е, ну, у мене не виникали, та. Мабуть що у мого факультету, загалом у ФІ не виникали. Виникали труднощі у факультетів, які набагато менше мають справи, тобто, відповідно до своєї діяльності, просто до специфіки навчання з корпоративними сервісами, в загалом з цифровими технологіями. Тобто, там виникали труднощі, типу: «А, що делать? Я не шарю в етом нічого, поясніть». І це, ну це була класна штука для комунікації внутрішньої. Тобто, це якось нас так згуртувало. При тому, що багато хто навіть не бачив, е, наживо членів команди, ми все одно класно здружилися і у нас не було внутрішніх конфліктів.

I: Мг.

Р: Ну, хоча взагалі, я не знаю, чи бувають у Бадді внутрішні конфлікти. Мені здається, що ні.

I: Е, добре. Ну, насправді я також не знаю, чи бувають у Бадді внутрішні конфлікти. (посміхається). Е, добре. Тоді наступне моє запитання: на твою думку, е-е, наскільки, е, характерними є для інших організацій певні складнощі, які пов'язані з процесом переходу, от, на онлайн функціонування і чи залежить це від формату діяльності самої організації?

Р: Я думаю, що це напряму залежить від формату діяльності, якщо так з кінця починати. Е, та, тому, що ну наприклад, якщо це умовно якась творча організація, яка займається музикою живою, так, як от КУТ беремо чи хор. А-а, то це звичайно неможливість або суттєве ускладнення, е, репетицій живих. Тобто, будь-які оттакі організації, вони постраждали від цього. Можливо якісь організації з цього виграли, е-е, можливо якісь, які займаються дизайном,

наприклад, я не знаю, SQUAD, або можливо Geek club з цього щось виграв, але це не точно. Але, я думаю, що складнощі точно почали виникати в багатьох і їх було багато тому, що незалежно від того навіть якщо абстрагуватись від діяльності, тобто, в різних організаціях люди з різних факультетів, з різним бекграундом і їм усім треба, підтримуючи свою діяльність, підтримуючи свою активність, не втрачаючи аудиторію там, в тому числі цільову, е-е, потрібно було переорієнтуватись і, якби, продовжувати робити те, що вони хочуть робити, знову ж таки не втрачати запал. Ну от, я думаю, що для Спудейського братства, от якщо таких приклад теж наводити, це було.. нічого, що я прям так точно по організаціях кажу? О'кей. Ну, я думаю, що.. чому для СБ? Тому, що у них дуже багато подій, в яких саме орієнтація іде на атмосферу, на якісь звичаї, традиції, які потрібні, ну, фішка яких саме в тому, що вони відбуваються наживо, що вони відбуваються там або десь за містом, або десь, наприклад, спляють бабу на цьому, на КМЦ. Тобто, ці штуки вони звичайно неможливі і треба придумати якусь альтернативу. В цьому, мабуть, найбільша складність.

I: Мг.

(довга павза)

P: Так.

I: Е..

P: Мовчання

(посміхаються)

I: Е, добре. Тоді, можна тебе спитати щодо твоїх очікувань, скажімо так, порівняти очікування і реальність. От, в момент, коли ви дізналися, що все, Бадді буде функціонувати дистанційно тепер, коли ви зрозуміли, що карантин буде продовжено, скажи, будь ласка, якими були от твої очікування, очікування твоїх коле-колег, щодо загалом діяльності організації в майбутньому, а-а, та чи виправдалися вони?

Р: Е, мої очікування.. щодо колег мені складно сказати, я ніколи так не обговорював і якимось чином не помічав їх можливо, не пам'ятаю. Але особисто про себе, тобто, штука, яка не виправдавалась-не виправдалася в гірший бік це частота і щільність якби комунікації з фрешами. Я думав, що її буде більше тому, що в онлайн-просторі, якщо вони звикають так, наприклад, до онлайн-пар, якщо ми звикаємо до онлайн-пар, до Зуму і всіх цих штук, здається, що зідзвонюватись там, пагаваріть, можна щотижня. Але, чомусь цього не відбувається. Тобто, насправді от, міти з фрешами онлайніві відбуваються досить рідко, хоча ми ініціювали, інколи це було навіть як типу ультимативно йшло від координаторки, що потрібно, давайте ребят, щас щось робимо. Ну, тобто, зараз наприклад от такий період, який зазвичай Бадді має занепад своєї активності, просто природньо тому, що люди втомлені і вигорають, е ну, хоча зараз він вже закінчується. Але, в цілому так. І аби цю штуку якимось більш-менш підняти там, ми наприклад почали знову якісь квести створювати і якийсь такий проєктик маленький робити і я думаю, що це спрацює. Але загалом та, не виправдалося це от якраз кількість комунікації, просто кількість часу, яке було на комунікацію з фрешами. Що навпаки перевершило очікування, це однозначно робота піару. І-і взагалі, тобто, продукування діджитального контенту, який, який просто якби виходив з їхнього пера, це неймовірно. То я навіть не уявляв, що таке може бути і, як би я був фрешем, а-а, цього річ, я би афігел від цього.

І: Е, О'кей (посміхається).

Р: Ну хоча їм нема з чим порівняти, тому, я розумію, що відгуки можуть бути дуже різні.

І: Так, е, ну добре! А чого от особисто тобі, е-е, не вистачає в роботі організації в дистанційному форматі як учаснику організації?

Р: Е, саме в дистанційному, тобто..

І: Так-так.

Р: що могло бути..

І: *ну от що було важливо, чого стало менше з переходом до дистанційного функціонування?*

Р: Обійми, близькість, будь-яка, ну особл.. я дуже тактильна людина, тобто, от обійми, зустрічі живі якісь, комунікація жива, е, навіть якісь короткі такі типу там десь зіштовхнутися біля корпусу, пагаваріть дві хвилини це штука, без якої мені дуже важко було уявити життя організації. Вона дуже об'єднувала і взагалі дуже сильно вплинула на мене, на моє сприйняття Бадді, Могилянки в цілому, людей. Цього дуже не вистачає, от. Живих мітів з фрешами точно не вистачає. (Павза) Хоча хтось там, е, ну трошки локально звичайно, що вони влаштовувались але це зовсім не те. М, ну і мабуть, що івентів. Е, івентів, які теж робляться наживо, робляться командою, робляться як, кожен як окремий величезний проект. Тобто, той же ВЗ, той же Фреш Фест, той же там Підмогильник, який не відбувся, на жаль. Це дуже класні штуки і я сподіваюсь, що я ще застану їх оф-лайн.

І: *Мг, мг. А-а, дякую. Дивись, ну зараз ми трохи так можливо поринемо у спогади. А, але-е, хочеться завершити, ну, підходячи вже до завершення, варто зачепити майбутнє діяльності організації і в мене до тебе таке питання: на твою думку, а, як можна покращити діяльність, е, конкретно твоєї студентської організації в межах онлайн?*

Р: Гм, як можна покращити це? Я думаю, що це збільшити, можливо трошки збільшити кількість якихось, е, таких, е, регулярних плюс-мінус зібрань, навіть онлайнних. Тобто, цього немає і, скоріше за все, цього вже не буде в цієї каденції тому, що просто це не увійшло в певний момент у звичку і в норму. Але, я, а, я забув, що я ще да, я є в іншій студентській організації, я ще в Спудейському Віснику. (сміється). Тобто, от у Віснику така штука є. І це реально працює. Тобто, навіть якось там косо-криво але це все одно щось трошки ще підтримує, дає якусь, якість бачення, таку впевненість, що там

наступного тижня можна буде зайти в Зум, в кімнатку і поговорити, або в Діскорд з рідними людьми. Цієї штуки не вистачає. Також, я думаю, що це ще більше, а, ще більша увага до набору піар відділу. Е, тобто, ще більша заохочення людей, які можуть там працювати. М-м, можливо більше івентів робити, хоча це дуже складно і знайти на це мотивацію на карантині це прям анріал. Але було б добре. От, ну і можливо якийсь, якісь тренінги з цифрової грамотності на початку діяльності організації, щоб не було таких шоккових, шокової терапії, коли потрібно дуже швидко щось фрешам пояснювати, або самому робити.

I: Мг. Е..

P: Також.

I: Добре. Тоді, зазираючи от прям, ну будемо сподіватися, що не таке вже далеке майбутнє, маю питання: які, яким ти бачиш, точніше якою ти бачиш роботу студентських організацій в майбутньому? Ну в плані, чи є важливим суміщення там, скажімо так, суміщення і онлайн роботи, е, і оф-лайн функціонування організації, чи лише от функціонування онлайн чи лише оф-лайн?

P: Е, я думаю, що однозначно суміщення відбудеться незалежно від того, тобто, як ситуація з пандемією буде розвиватись. Тобто, так чи інакше, е, будуть з'являтися навіть там да, там якщо є сценарій, що, наприклад, пандемія не закінчиться, не іде на спад, будуть з'являтися якісь певні осередки оф-лайн діяльності, коллаборацій, е, квартирники почнуть все одно там трошки проводити репетиції там, трошки щось записувати і так далі. Е, я думаю, що сценарій «пандемія іде на спад» це теж він у себе може увібрати усе найліпше і найзручніше, що нам подарував цей період. Тобто, я думаю, що полегшиться нетворкінг, е, ну. От зараз наприклад дуже класно розрулюються усі питання з документами з адмінкою. Тобто, всі подання, усе, що робиться там з відділом по роботі зі студентами узгоджується, от всі ці питання вони дуже суттєво

оптимізувались і це залишиться, тобто, це нікуди не подінеться. Е, електронні підписи, тощо, формочки. Ну, студенти будуть більш грамотні в цифровому плані, та, більше якби зацікавлені у тому, щоб юзати корпоративні сервіси, що теж дуже добре. Ну тому, що я не знаю, тобто, можна по-різному ставитися до корпоративних сервісів НаУКМА, Office, але в університеті Гельсинки, в якому я був, використовують ті самі корпоративні сервіси і ніхто не скаржиться. А це якби трошки інший рівень. Тому, я думаю, що переоцінка цього теж вона залишиться і залишить по собі тільки найкраще, найефективніше. Тобто, да, в цілому, це от збільшення ефективності, полегшення, пришвидшення комунікації, е, за будь-якого сценарію. І однозначно це збільшення офлайн-івентів, воно буде відбуватись далі і далі, і якщо пандемія піде на спад, то я думаю, що онлайн-івентів точно не буде, тому, що просто люди будуть (нерозбірливо) отак. Але при цьому, багато штук від онлайн-комунікації залишиться.

І: Мг. Добре, тоді, на завершення маю тебе спитати: чи є ще щось, про що ми не поговорили але ти вважаєш суттєвим про це сказати в межах теми цієї?

Р: Я задумався зараз, що ти можеш порахувати зараз, скільки разів за інтерв'ю я сказав слово «штука» в різних варіаціях. (посміхаються) Е, ну там нормально так нарахується. А ще що в межах теми. У, навіть не знаю. Ну от, е, річ, яка мене хвилює це те, що я досі не бачив нікого зі своїх фрешів, узагалі жодного. А, тому, що у мене персонально дуже складно з тим, щоб просто вийти з будинку, тому, що у мене якби такі сімейні обставини, що я маю бути дуже обережним, плюс у мене самого зі здоров'ям якби проблеми, я астматик. А-а, та, тому я нікого не бачив зі фрешів. Я дуже рідко і дуже мало бачився з бадді. І в таких умовах переживати все це, ну як, якби чому так охоче пішов на цю соціалізацію, тому, що я якби реально хапаю все, що можна. Е-е, я дуже сподіваюсь, що це якось зміниться, от. Ну що ще? Ну сподіваюсь, що все одно всі організації будуть розвиватись, будуть активно, е, якби, активно продовжувати свою діяльність, придумувати щось нове, підлаштовуватись під

будь-які обмеження, тому, що дуже часто обмеження ведуть до більшого креативу і Могилянка буде квітнути. Така хороша нота.

I: Мгх, добре! Дякую тобі..(кінець запису)