ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-7-95-3>

УДК 374.3

Гейнак О.І.

Державний інститут сімейної та молодіжної політики

БАЗОВИЙ ТРЕНІНГ ПРОГРАМИ «МОЛОДІЖНИЙ ПРАЦІВНИК» ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ КОГОРТИ ФАХІВЦІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ З МОЛОДДЮ

Анотація. У представленій статті актуалізується питання підготовки фахівців по роботі з молодими людьми шляхом підвищення їх професійного рівня завдяки проходженню базового тренінгу програми «Молодіжний працівник», який спрямований на використання отриманих знань у практичній діяльності, а також взаємодію державного та місцевого управління з молодіжним сектором. Виділено критерії, за якими проводиться відбір учасників та основні мотиви охочих взяти участь у базовому тренінгу. Проаналізовано кількісне співвідношення поданих заявок на участь у тренінгу до кількості випускників/ць даного тренінгу, гендерний склад випускників/ць та кількісний склад випускників/ць базового тренінгу Програми «Молодіжний працівник» за 2017–2020 роки. На основі результатів аналізу можна зробити висновок, що програма базується на принципах неформальної освіти та є доступною для представників від організацій різних форм власності, а об'єднання фахівців, які задіяні у роботі з молоддю, є необхідною умовою активізації молодих людей, що сприятиме розвитку молодіжної політики в Україні.

Ключові слова: неформальна освіта, базовий тренінг, Програма «Молодіжний працівник», молодь, молодіжна робота.

Heinak Olena

State Institute for Family and Youth Policy

BASIC TRAINING OF THE YOUTH WORKER PROGRAM AS A TOOL INSTRUMENT FOR FORMATING A COHORT OF SPECIALISTS WORKING WITH YOUNG PEOPLE

Summary. The article actualizes the issue of training professionals to work with young people by raising their professional level through the basic training of the "Youth Worker" program, which is aimed at using the knowledge gained in practical activities, as well as the interaction of state and local government with the youth sector. Characterized the program "Youth Worker": in what year and by whom it was founded, what is the program, its purpose and main objectives. Characteristics of the basic training of the Youth Worker Program: the main objectives of the training, the target audience and the stages of the training. The criteria on which the selection of participants (gender and regional balance, motivation letters from participants, experience working with young people and 50% from the public sector and 50% from the civilian sector) and the main motives of those wishing to participate in the basic training are highlighted (external and internal). The quantitative ratio of submitted applications for participation in the training to the number of graduates of this training, the gender composition of graduates and the quantitative composition of graduates of the basic training program "Youth Worker" for 2017–2020 were analyzed. Based on the results of the analysis, we can conclude that the program is based on the principles of non-formal education and is available to representatives of organizations of various forms of ownership, and the association of professionals involved in working with young people is a necessary condition for the activation of young people and will contribute to the development of youth policy in Ukraine. Between 2017 and 2020, 2,925 participants were trained through the Youth Worker Basic Training Program, of which: 2,176 women and 749 men, 1,232 individuals from the civilian sector, and 1,693 from the public sector. Beginning in 2017, the trend of increasing the number of Basic Training participants did not change until 2019, but in 2020 the number of participants decreased (by 46.3%). This phenomenon was facilitated by the quarantine measures, which affected, in particular, the youth work.

Keywords: non-formal education, basic training, Youth Worker Programme, youth, youth work.

Постановка проблеми. Формування дієвої молодіжної політики в Україні є важливою умовою розвитку демократичного суспільства. Те, наскільки ефективною є молодіжна політика залежить система комунікацій та взаємодії між представниками законодавчої і виконавчої влади, місцевого управління та молодіжного сектору.

Одним з «консолідаторів» є програма «Молодіжний працівник», оскільки сприяє залученню представників від державного та громадського секторів, а це в свою чергу сприяє формуванню міжсекторального підходу в організації молодіжної роботи на регіональному та місцевому рівнях, адже розвинена молодіжна політика та під-

готовка кваліфікованих фахівців (молодіжних працівників) є основним фактором соціально-політичної активізації молоді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питаннями неформальної освіти в Україні, залучення молоді до суспільної діяльності та реалізації заходів по роботі з молодими людьми присвячено праці українських науковців та вчених, серед яких С.І. Макаренко, А.О. Юрчук, Е.М. Лібанова, С.І. Бородін, М.І. Долішній, А.Є. Мінаєв, які займалися дослідженнями реалізації молодіжної політики в Україні.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Значна частина вчених

та науковців досліджують теоретичні аспекти реалізації державної молодіжної політики, висвітлюють підходи до проведення молодіжної роботи та особливості підготовки неформальної освіти фахівців, що працюють з молоддю. У цьому контексті актуальним є аналіз учасників освітньої програми «Молодіжний працівник» (а саме базового тренінгу).

Метою запропонованої статті є охарактеризувати Програму «Молодіжний працівник», а також перший етап її реалізації – базовий тренінг та проаналізувати учасників/ць та випускників/ць тренінгу за 2017–2020.

Виклад основного матеріалу. Останніми роками в Україні спостерігається сплеск неформальної освіти, яка набуває нових форм і змісту, шляхом застосовування інноваційних технік та методів, охоплюючи професійні, вікові та різні соціальні групи. Основними відмінностями від формальної освіти є: добровільність, соціальне та особистісне включення (партисипативність), індивідуалізованість.

Одним з ефективних засобів неформальної освіти є молодіжна робота, яка спрямована надати молоді можливості для самостійного розвитку та активного залучення у суспільне життя. Неформальна освіта відіграє важливу роль у поліпшенні рівня організації та культури молодіжного дозвілля, а також у підвищенні конкурентоспроможності молоді на ринку праці.

Зокрема, набуття компетентностей та знань можливе і завдяки реалізації Програми «Молодіжний працівник» як однієї із форм неформальної освіти.

Програму «Молодіжний працівник» було започатковано у 2014 році за ініціатииви Міністерства молоді та спорту України, Програми розвитку ООН в Україні та Державного інституту сімейної та молодіжної політики. Програма являє собою комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів з реалізації державної політики у молодіжній сфері шляхом формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді.

Основна мета – підвищення рівня компетентності фахівців, що задіяні в молодіжній сфері, для ефективного розроблення та реалізації молодіжної політики в Україні завдяки створенню сприятливих для цього умов.

Основними завданнями Програми є:

- підвищення кваліфікації учасників/ць шляхом проведення курсів (тривалістю 24 навчальні години) на всеукраїнському, регіональному і місцевому рівнях;
- налагодження ефективного діалогу між органами державної влади та інститутами громадянського суспільства задля сприяння розвитку молоді в Україні;
- проведення консультацій з молоддю щодо участі у формуванні державної політики у молодіжній сфері;
- обмін кращими національними та міжнародними практиками молодіжної роботи.

Базовий тренінг є першим етапом реалізації Програми «Молодіжний працівник». Він являє собою короткостроковий навчальний курс, який відбувається на всеукраїнському, національному та регіональному рівнях та за результатами якого передбачено формування в його учасників/

ць основних теоретичних понять і практичних знань щодо роботи з молоддю [3].

Основними завданнями тренінгу є:

- сприяння побудові ефективного діалогу та взаємодії між учасниками/часницями;
- розвиток компетенцій молодіжного працівника;
- надання можливості для створення власної ідентичності себе як молодіжного працівника.

Цільовою аудиторією Програми є:

- працівники установ та організацій незалежно від виду та організаційної форми власності, які працюють з молоддю;
- активісти, лідери громадських та благодійних організацій, що залучені до роботи з молоддю;
- представники державного сектору, відповідальні за реалізацію молодіжної політики на різних рівнях управління [2].

Одним з підготовчих етапів організації тренінгу є відбір учасників/ць, для якого створюється комісія, до складу якої входять, як правило, Інститут сімейної та молодіжної політики, тренери та представники (організатори) Управління/ГО. Відбір проводиться у відповідності до встановлених критеріїв:

- гендерний та регіональний баланс;
- мотиваційні листи учасників/ць;
- досвід роботи з молодими людьми;
- 50% представників від державного сектору та 50% від громадського.

Одним з основних критеріїв відбору є мотивація учасників/ць (рис. 1).

Більшість учасників/ць при заповненні анкети зазначали, що для них мотивацією взяти участь у базовому тренінгу «Молодіжний працівник» слугує бажання долучитися до розвитку молодіжного руху, більше дізнатися про молодіжну політику та її зміст, отримати можливість для самореалізації, зробити особистий внесок у розвиток цієї сфери. Проте максимальна ширість при заповненні є важливою, адже при справжній зацікавленості учасник/ця буде прагнути покращувати свої результати як якісно, так і кількісно, що позитивно впливатиме на стан роботи з молоддю в містах та громадах та успішність проведення молодіжної роботи загалом.

Про результати відбору учасників/ць повідомляють не пізніше, ніж за 7 днів до початку тренінгу в індивідуальному порядку на адресу електронної пошти, яка вказується під час реєстрації.

Після того, як було визначено учасників/ць, які пройшли відбір, через декілька днів розпочинається навчання, яке триває 3 дні (24 навчальні години) онлайн або 4-5 днів офлайн.

Випускником базового тренінгу вважається учасник/ця, який відвідував навчальний тренінг не менше, ніж 90% відповідного часу (табл. 1). Ті учасники, які успішно пройшли навчання, отримують сертифікат встановленого зразка.

Як бачимо, кількість випускників/ць завжди є меншою від кількості поданих заявок. Це пов'язано з обмеженістю кількості учасників/ць, які можуть взяти в ньому участь, проте кількість подання заявок є необмеженою.

Починаючи з 2017 року спостерігалася тенденція збільшення кількості випускників/ць програми (а, отже, більша кількість охочих взяти участь у навчанні), проте у 2020 році ця кількість істотно зменшилася. Причиною стали карантин-

Рис. 1. Класифікація мотивів учасників/ць

Джерело: розроблено автором

ні заходи, спричинені пандемією коронавірусної хвороби COVID-19, які вплинули на офлайн-спілкування, через що кількість проведених заходів зменшилася.

Кількісний розподіл випускників/ць базового тренінгу Програми «Молодіжний працівник» за статтю наведено на рисунку 2.

Як зображує діаграма, основну масу учасників/ць, які взяли участь в базових тренінгах за 2017–2020 роки, склала жіноча частина населення. Це свідчить про гендерний дисбаланс, який пов'язаний з тим, що в суспільстві прийнято вважати, що соціальна сфера (в тому числі і викладання) – жіноча сфера [1, с. 54].

Ініціаторами практик за всі роки були інститути громадянського суспільства та державні установи, заклади та організації (рис. 3).

Як видно з діаграми, прослідковується тенденція – суттєвий ріст саме представників держсектору. Кадровий склад становлять працівники навчальних закладів, волонтери, члени громадських організацій, представники молодіжних рад, учнівських рад та студентського самоврядування тощо.

Отже, за 4 роки 2925 осіб є сертифікованими фахівцями з питань молодіжної політики. Саме вони здатні надати допомогу та забезпечити підтримку молоді, сприяючи її залученню до молодіжної роботи.

Після проходження базового тренінгу є можливість підвищити свою кваліфікацію та розвинути компетенції в таких аспектах молодіжної роботи, як здоровий спосіб життя молоді, волонтерська діяльність, інклюзивність, діджиталізація в молодіжній роботі та сприяння молодіжними працівниками активної участі молоді в житті громади або міста шляхом проходження спеціалізованих тренінгів. Адже тільки володіючи повним спектром знань, вмінь та відповідними

Таблиця 1

Кількісне співвідношення поданих заявок та випускників/ць базового тренінгу Програми «Молодіжний працівник» за 2017–2020 роки

Кількість поданих заявок	Кількість випускників/ць
2017	
1482	764
2018	
1578	776
2019	
1587	901
2020	
846	484

Джерело: розроблено автором

компетенціями можна ефективно реалізовувати молодіжну політику на місцях.

Висновки. Підсумовуючи, можна зазначити, що програма «Молодіжний працівник» базується на принципах неформальної освіти, яка робить її доступною для представників державного сектору, лідерів громадських організацій та організацій інших форм власності, які працюють з молоддю.

З 2017 по 2020 роки за програмою Базового тренінгу програми «Молодіжний працівник» пройшли навчання 2925 учасників/ць, з них: 2176 жінок та 749 чоловіків, 1232 особи з громадського сектору та 1693 – з державного.

Починаючи з 2017 року тенденція щодо збільшення кількості учасників/ць Базового тренінгу не змінювалася до 2019, проте у 2020 році кількість учасників/ць зменшилася (на 46,3%). Такому явищу посприяли карантинні заходи, які вплинули, зокрема, і на молодіжну роботу.

Рис. 2. Гендерний склад випусників/ць базового тренінгу Програми «Молодіжний працівник» за 2017–2020 роки

Джерело: розроблено автором

Рис. 3. Кількісний склад випусників/ць базового тренінгу Програми «Молодіжний працівник» від державного та громадського секторів за 2017–2020 роки

Джерело: розроблено автором

В наявному форматі базовий тренінг «Молодіжний працівник» об'єднує спеціалістів, які працюють з молоддю, тому при поданні заявки щирість є запорукою успішності відбору, оскільки

обирання людей, яким небайдуже до того, що відбувається і які зацікавлені у розвитку молоді матимуть на меті активізувати ту саму молодь до розвитку міст та громад.

Список літератури:

1. Байцар С. М. Напрями самореалізації особистості сучасної жінки (на прикладі соціальної сфери) : дис. ... канд. психол. наук : 23.231. Київ, 2020. 98 с.
2. Навчальні тренінги. URL: <https://youth-worker.org.ua/trenings/> (дата звернення: 17.06.2021).
3. Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1178-18> (дата звернення: 14.06.2021).

References:

1. Baitzar S. M. (2020) Napriamy samorealizatsii osobystosti suchasnoi zhinky (na prykladi sotsialnoi sfery) [Directions of self-realization of the personality of modern women (on the example of the social sphere)] (PhD Thesis), Kyiv: National Aviation University.
2. Navchalni treninhy [Training courses]. Available at: <https://youth-worker.org.ua/trenings/> (accessed 14 June 2021).
3. Pro zatverdzhennya Poryadku realizatsiyi programy «Molodizhnyj pracivnyk» [«Youth Worker» programme implementation procedure]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1178-18> (accessed 11 June 2021).