

Анна ОСТРІКОВА

спеціалістка з молодіжної політики

Програми розвитку ООН в Україні

Координаторка Програми «Молодіжний працівник»

**ПРИНЦИП ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ГОЛІВ ОБЛАСНИХ
АДМІНІСТРАЦІЙ ЗА ПОКАЗНИКОМ «КІЛЬКІСТЬ МОЛОДІЖНИХ
ПРАЦІВНИКІВ, ПІДГОТОВЛЕНИХ ВІДПОВІДНО ДО ПОРЯДКУ
РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ «МОЛОДІЖНИЙ ПРАЦІВНИК»**

Одним із ключових завдань формування та реалізації молодіжної політики в Україні є підготовка та навчання молодіжних працівників та визнання молодіжної роботи. Саме молодіжні працівники здійснюють молодіжну роботу на місцях та сприяють активному залученню молоді до суспільних процесів на місцевому та державному рівні.

Міністерством молоді та спорту України, Державним інститутом сімейної та молодіжної політики спільно з Програмою розвитку ООН в Україні реалізується навчальна програма «Молодіжний працівник» з 2014 року. З 2018 р. дана програма є першою програмою з неформальної освіти, яка стала державною і має сталу організаційну, фінансову та інституційну підтримку від державних органів різних рівнів та міжнародних організацій.

Відповідно до Порядку реалізації експериментального проекту щодо проведення щокварталу моніторингу та оцінки ефективності діяльності голів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів від 24 січня 2020 року № 35, Міністерство молоді та спорту України і обласні та Київська міська державні адміністрації визначені відповідальними суб'єктами за подання даних за показником 10 «Кількість молодіжних працівників, підготовлених відповідно до Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник», затвердженого наказом Мінмолодьспорту від 19 вересня 2018 р. № 4334».

Інформація за показником 10 передбачає формування даних щодо двох значень згаданого показника у відповідності до трьох періодів звіту («базового періоду», «попереднього періоду» та «звітний період»):

- «кількість молоді станом на останній день періоду»;
- «кількість молодіжних працівників, підготовлених відповідно до Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник», затвердженого наказом Мінмолодьспорту від 19 вересня 2018 р. № 4334, станом на останній день періоду».

Розрахунок «кількості молоді станом на останній день періоду».

Кількість молоді вираховується згідно з розрахунком чисельності постійного населення за статтю та віком по Україні в цілому та регіонах з один раз на рік станом на початок звітний року.

При розрахунку кількості молодіжних працівників рахуються лише ті молодіжні працівники, які пройшли навчання тренінгів базового рівня за програмою програми «Молодіжний працівник» і які отримали свідоцтво про його проходження. До розрахунку беруться випускники лише тих базових тренінгів, які були організовані підрозділом обласної/міської державної адміністрації або установою/закладом обласного підпорядкування і проведені на території відповідної області / м. Києва (регіон, який надає інформацію), протягом відповідного звітний періоду (базового, попереднього або звітний періодів).

Критерії, які враховуються при розрахунку кількості молодіжних працівників за показником 10:

1) молодіжні працівники, які пройшли навчання тренінгу базового рівня програми «Молодіжний працівник» і отримали свідоцтво про проходження навчання.

Тренінг організовано обласною/міською держадміністрацією за дольової участі, у тому числі фінансової і у співпраці з іншими партнерами з організації проведення тренінгу. Тренінги, які були організовані підрозділом обласної/міської державної адміністрації (департамент, управління, відділ)

або установою/закладом обласного підпорядкування (обласний/міський молодіжних центр, обласна/міська бібліотека тощо) і, відповідно, є партнерами ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики» (надалі – ДІСМП) з організації та проведення тренінгу за базовою рівня програми «Молодіжний працівник». Відповідне партнерство засвідчує договір про співробітництво з ДІСМП щодо організації та проведення тренінгу.

Крім того, під дольовою участю мається на увазі виконання як мінімум 2-х позицій в організації тренінгу:

- оплата послуг залучених спеціалістів (тренерів програми «Молодіжний працівник»);
- забезпечення учасників тренінгу канцелярськими товарами;
- друк свідоцтв для випускників програми, які успішно завершили навчання;
- друк роздаткових матеріалів для учасників тренінгу;
- оплата проживання, харчування та проїзду учасників та/або тренерів;
- перевезення учасників до місця проведення навчання (за потреби);
- надання приміщення для проведення тренінгу;
- витрати на оренду обладнання і оргтехніки, необхідної для проведення тренінгу.

Варто звернути увагу, якщо випускниками тренінгу базового рівня, є молодіжні працівники, які не проживають на території, де проводився тренінг, а проживають в інших регіонах, то ці сертифіковані молодіжні працівники враховуються тією обласною/Київською державною адміністрацією, яка проводила тренінг та з якою підписано договір про співробітництво з ДІСМП.

2) тренінг проведено у термін (звітний період), що відповідає звітному періоду.

Відповідно до договору про співробітництво з ДІСМП щодо організації та проведення тренінгу базового рівня до розрахунку беруться випускники тренінгів, які проведені у термін з 1 числа першого місяця звітнього кварталу

по 30/31 число останнього місяця кварталу. У випадку, якщо тренінг проходив у період, який охоплює II квартали, наприклад, з 30 березня по 1 квітня, то молодіжні працівники рахуються у II кварталі, оскільки вони отримали сертифікати саме у II кварталі.

Формула для визначення кількості молодіжних працівників, які мають бути підготовлені за рахунок обласного бюджету.

З метою прогнозування потреби у проведенні тренінгів базового рівня і підготовки молодіжних працівників для подальшого поданням інформації за показником 10, нами запропоновано формулу для визначення кількості молодіжних працівників, які мають бути підготовлені за рахунок обласного бюджету:

$$((A:2000) - (n*0,5))*0,5:5*0,3*2=E$$

Для формули використовуватимемо такі, числові значення:

A – кількість молоді в області 14 – 35 років;

B= A:2000 (необхідна кількість молодіжних працівників в області з розрахунку 1 працівник на 2000 молодих людей);

$$C=n *0,5$$

n – кількість вже сертифікованих молодіжних працівників в області враховуючи коефіцієнт 0,5 (коефіцієнт означає, що 50 % молодіжних працівників залишають сферу протягом двох років після навчання). Дані щодо кількості молодіжних працівників надаються відповідно до даних бази випускників програми «Молодіжний працівник» ДУ «Державним інститутом сімейної та молодіжної політики».

D=(B-C)*0,5 Потреба у кількості сертифікованих молодіжних працівників на період до 2025 року.

E=D:5*0,3*2 30% від загальної потреби, які мають бути підготовлені за рахунок обласного бюджету за 5 років (відповідно до Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021 – 2025 роки)

Показник E розраховується на кожний рік/квартал з врахуванням коефіцієнту 0,5.

Приклад розрахунку:

$$A = 780\,000$$

$$B = 390$$

$$n = 50$$

$$C = 50 * 0,5 = 25$$

$$D = 365$$

$$E = 365 * 0,3 = 109 * 2 = 218 \text{ (з врахуванням коефіцієнту 0,5)}$$

$$\text{Формула: } ((780\,000 : 2000) - (50 * 0,5)) * 0,5 : 5 * 0,3 * 2 = 218$$

В даному випадку для області N за рахунок обласного бюджету потрібно навчити 218 осіб, це 10 десять тренінгів, по 2 на рік.

Наталія ДЗЮБА

*старший наук. співробітник відділу молодіжної роботи
ДУ «Державний інститут
сімейної та молодіжної політики»,
канд. соц. наук*

ПРОГРАМИ НАСТАВНИЦТВА В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ МЕТОД РОЗВИТКУ МОЛОДІ (ДОСВІД ЗАХІДНИХ КРАЇН ТА США)

В Україні термін «наставництво» в основному використовується у соціальній роботі та освіті. Причому в соціальній роботі взаємодіючими сторонами є більш досвідчений дорослий та дитина/підліток, який потребує допомоги в адаптації до соціального середовища. Також існує досвід впровадження наставницьких відносин в сфері освіти, причому також взаємовідносини будуються між педагогом та школярем та в основному спрямовані на результати в навчальному процесі.

В Україні термін «наставництво в молодіжній роботі» офіційно не закріплений в жодному документі, хоча цей термін зустрічається в текстах про молодіжну роботу як одна з її форм роботи з молоддю на індивідуальному чи