

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

груповому рівні. На наш погляд, методи та прийоми наставницьких взаємовідносин використовуються в процесі взаємодії молодіжного працівника та молодої особи, але наставництво як процес побудови стійких взаємовідносин в молодіжній роботі серед фахівців, які працюють з молоддю, майже не використовується.

Термін «наставництво у молодіжній роботі» застосовується в західних країнах та США для опису різних програм та стосунків, як формальних, так і неформальних, які спрямовані на формування навичок чи добробуту молодої людини завдяки скеровуванню та / або допомозі іншої людини, яка має більше навичок, досвіду та знань. Мак-Каллум і Бельтман стверджують, що наставництво включає літню, досвідченішу людину, яка направляє та допомагає молодшій людині в її розвитку. Наставництво – це довірчі відносини, що складаються між наставником та вихованцем [1].

Сфера професійного наставництва в європейських країнах, зокрема в Німеччині та Великобританії, особливо в США, є розвинутою, різноманітною та такою, яка продовжує розвиватись, і складається з мережі організацій, приватних осіб та дослідницьких центрів, сферою аналізу яких є теорія та практика наставництва. Деякі провайдери наставництва в США, такі як Big Brothers Big Sisters of America (BBBSA), Boys & Girls Clubs of America, Girls Inc. та Національна рада 4-H мають широке розповсюдження по всій території Сполучених Штатів Америки. Інші програми мають менший обсяг і відомі в основному дітям та сім'ям, які працюють в окремих громадах. Також окрім офіційних програм, багато людей беруть участь у менторських стосунках через неформальні сімейні, сусідські чи громадські мережі. Ці наставники надають різноманітну підтримку своїм підопічним – від академічних до надихаючих та від особистих до професійних.

Протягом декількох десятиліть наставництво широко розповсюджувалось в західних країнах та США як стратегія втручання для задоволення потреб молодих людей у підтримці та керівництві дорослих в процесі розвитку. Ідея наставництва як форма виховання і навчання,

підготовки підростаючого покоління до життя існує протягом всієї історії розвитку людства, а також свідчить про її успішність та необхідність.

Слід зазначити, що наставництво може допомогти молоді, коли вона переживає складні життєві обставини, включаючи боротьбу зі стресовими змінами вдома або перехід у доросле життя. Тісні, здорові, підтримуючі стосунки між наставниками та вихованцями, які тривають значну частину часу (тобто більше одного року), є ключовими для успіху. Без цього програми наставництва ризикують завдати шкоди молодим людям, які в парі з наставниками, погано підготовленими для задоволення потреб вихованців. Зокрема, стосунки з наставниками, які тривають менше трьох місяців; де є нерегулярний і непослідовний контакт; де існує розрив між особистостями, інтересами та очікуваннями наставників та вихованців; де наставники не готові та не мають навичок спілкування з молоддю; і там, де немає емоційного зв'язку між наставником та вихованцем, було визнано шкідливим для молоді [2; 3].

З огляду на ефективність програм наставництва важливими видаються 10 принципів належної практики наставництва, сформульовані в Довіднику з ефективної практики щодо наставництва студентів та молоді в Австралії [4]. Як зазначається в довіднику, сучасна практика наставництва в молодіжній роботі вказує на те, що така робота має носити системний характер та повинна керуватися такими принципами (наведено лише деякі принципи, на які, на думку автора, слід звернути особливу увагу):

- потреби, інтереси та розширення можливостей молодих людей, повинні знаходитися в центрі уваги при плануванні, розробці, реалізації та оцінці програм наставництва;
- важливий внесок усіх ключових зацікавлених сторін, особливо молодих людей, у розробку програми;
- встановлення, розвиток та виховання стосунків між наставником та вихованцем, коли наставник є рівним, а не вчителем;

– підхід до наставництва, який носить цілісний характер та враховує існування багатьох стосунків та впливів у житті молодої людини, причому – наставництво є лише одним із них;

– моніторинг, оцінка та огляд, інтегровані в програму.

Використання наставництва в молодіжній роботі суттєво впливає на якість взаємовідносин з молодими людьми. Наразі актуальним видається формування уявлень щодо наставництва серед фахівців, які працюють з молоддю в Україні. Обізнаність фахівців, які працюють з молоддю щодо механізмів побудови ефективних взаємозв'язків з молодими людьми та усвідомлене використання саме тих механізмів, які будуть найбільш ефективними в тій чи іншій ситуації, допоможе більш ефективному налагодженню взаємовідносин з молоддю та, зрештою, і більшому включенню молодої особи в громадське життя та сприятиме її самореалізації.

Список використаних джерел

1. McCallum, J., Beltman, S. Role models for young people: What makes an effective role model program? / National Youth Affairs Research Scheme. Hobart, Tasmania. 2002. 129 p. Access mode: <https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/9492/1/rolemodels.pdf>

2. Jekielek S. M. Moore, K. A., Hair, E. C., Scarupa, H. J. Mentoring: A promising strategy for youth development. Washington, DC: Child Trends Research Brief. 2002. Т. 2. Р. 1 – 8.

3. Rhodes J. E., DuBois D. L. Understanding and facilitating the youth mentoring movement / Social Policy Report. 2006. Т. 20. Vol. 3. Р. 1 – 20.

4. Blaber D. A, Glazebrook D. Guide to Effective Practice for Mentoring Young People / Copyright State of Victoria. 2006. Access mode: <https://www.youthmentoring.org.nz/content/docs/Victoria%20Communities%20-%20A%20Guide%20to%20Mentoring.pdf>.