

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ПРОГРАМИ “МОЛОДІЖНИЙ ПРАЦІВНИК” В УКРАЇНІ

Відповідно до завдань і заходів, спрямованих на виконання Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2016–2020 роки, Плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік, та з метою набуття молоддю знань, навичок шляхом неформальної освіти як сучасної форми задоволення освітніх потреб особистості розроблено Порядок реалізації програми “Молодіжний працівник”. Програма передбачає комплекс взаємопов’язаних завдань і заходів з реалізації державної політики в молодіжній сфері, формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді. Навчальна програма “Молодіжний працівник” є одним з інструментів суспільного і політичного визнання молодіжної роботи в Україні. Програма розрахована на представників інститутів громадянського суспільства, які працюють з молоддю, та державних службовців, відповідальних за реалізацію державної політики в молодіжній сфері. У статті простежено становлення та розвиток програми “Молодіжний працівник”; окреслено освітнє наповнення програми відповідно до модулів тренінгу; вивчено статистичні дані та звітність про проведення програми; висвітлено форми реалізації програми “Молодіжний працівник”.

Для досягнення мети в дослідженні використано комплекс загальнонаукових методів: аналіз наукових публікацій – для окреслення сутності проблем становлення та розвитку програми “Молодіжний працівник”; аналіз та синтез – для виокремлення особливостей розвитку програми “Молодіжний працівник” в Україні; систематизацію й узагальнення проблем реалізації програми “Молодіжний працівник” в Україні – для формулювання висновків за результатами дослідження. Мета дослідження – простежити становлення та розвиток програми “Молодіжний працівник” в Україні для популяризації кращого досвіду, теоретико-методологічного обґрунтування підготовки молодіжних працівників.

Ключові слова: молодіжний працівник, молодіжна робота, програма “Молодіжний працівник”, соціальна робота, молодіжна політика.

Рекомендацією СМ/Рес (2016) 7 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про доступ молодих людей до прав, які ухвалено на засіданні заступників міністрів 28 вересня 2016 р., визначено заходи, спрямовані на “визнання неформальної освіти й молодіжної роботи (Страсбурзький процес) та забезпечення відповідності стандартам і якості професійної освіти та підготовки, а також вищої освіти та кваліфікації (Болонський та Копенгагенський процеси)” [5].

Відповідно до завдань і заходів з виконання Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2016–2020 рр., Плану пріоритетних дій Уряду на 2018 р. та з метою набуття молоддю знань, навичок шляхом неформальної освіти як сучасної форми задоволення освітніх потреб особистості розроблено Порядок реалізації програми “Молодіжний працівник” [3].

Програма передбачає комплекс взаємопов’язаних завдань і заходів з реалізації державної політики в молодіжній сфері, формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді. Програму реалізують на всеукраїнському, регіональному та місцевому рівнях. Вона базується на принципах партнерства, а також засадах неформальної освіти.

Програма розрахована на представників інститутів громадянського суспільства, які працюють з молоддю, та державних службовців, відповідальних за реалізацію державної політики в молодіжній сфері на всеукраїнському, місцевому, регіональному рівнях, та на інших осіб, залучених до роботи з молоддю.

З урахуванням стратегічної мети, потреб і завдань Програми Мінмолодьспорт спільно з Державним інститутом сімейної та молодіжної політики щороку визначають зміст, програми тренінгів базового, спеціалізованого рівнів і тренінгу для тренерів, а також питання щодо проведення конкурсу кращих практик молодіжної роботи в Україні, Всеукраїнського форуму молодіжних працівників та працівниць, обмінів молоддю, а також її стажування, інших заходів у рамках реалізації Програми.

Мета дослідження – простежити становлення та розвиток програми “Молодіжний працівник” в Україні з метою популяризації кращого досвіду, теоретико-методологічного обґрунтування підготовки молодіжних працівників.

Для досягнення мети використано комплекс загальнонаукових методів: аналіз наукових публікацій – для окреслення сутності проблем становлення та розвитку програми “Молодіжний працівник”; аналіз та синтез – для виокремлення особливостей розвитку програми “Молодіжний працівник” в Україні; систематизацію й узагальнення проблем становлення та розвитку програми “Молодіжний працівник” в Україні – для формулювання висновків за результатами дослідження.

Науковці вважають, що програма посилює кадрове забезпечення молодіжної сфери, адже залучає до взаємодії представників різних галузей і секторів. Основна умова для участі в ній – це досвід і бажання працювати з молоддю [4].

О. Ташкінова, М. Гонтар розглядають програму “Молодіжний працівник” як найвідомішу українську волонтерську організацію, яка активно залучає волонтерів до роботи з молоддю й активно розвиває волонтерську діяльність в Україні. Автори зазначають, що “упровадження програми “Молодіжний працівник” в Україні – це унікальна можливість підвищити професійний рівень представників державних службовців

та громадських об'єднань, які працюють із молоддю, що сприятиме збільшенню кількості молоді, яка бере участь у формуванні молодіжної політики, та посилить на загальнодержавному рівні взаємодію державних і молодіжних громадських інституцій щодо соціального становлення молоді" [9].

О. Гейнак розглядає програму "Молодіжний працівник" як форму неформальної освіти, мета якої – надати молоді можливості для самостійного розвитку й активного залучення до суспільного життя. Автор висвітлює результати свого дослідження і зазначає, що із 2017 р. спостерігалася тенденція збільшення кількості випускників програми, однак у 2020 р. ця кількість зменшилася. О. Гейдик вважає, що основною причиною стали карантинні заходи, запроваджені через пандемію COVID-19, які вплинули на офлайн-спілкування, через що кількість проведених заходів зменшилася. Кількісне співвідношення поданих заявок та випускників базового тренінгу програми "Молодіжний працівник" таке: 2017 р.: подано заявок – 1 482, випускників – 764; 2018 р.: заявок – 1 578, випускників – 776; 2019 р.: заявок – 1 587, випускників – 901; 2020 р.: заявок – 846, випускників – 484. Упродовж 2017–2020 рр. 2 925 осіб стали сертифікованими молодіжними працівниками. Програма "Молодіжний працівник" базується на принципах неформальної освіти, яка робить її доступною для представників державного сектору та молодіжних лідерів [2].

Координаторами молодіжної роботи й активно залученими до суспільно активної діяльності молоді є молодіжні працівники. На думку Н. Дзюби, Л. Мукосеєвої, Н. Тілікіної, О. Шкарупи, молодіжний працівник – це спеціаліст, який працює з молоддю, організовує молодіжну роботу у громаді та має відповідний рівень професійної підготовки.

Науковці зазначають, що метою діяльності молодіжного працівника є формування молодіжної політики та створення умов для всебічної самореалізації молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав молоді [2].

В. Безсмертна вважає, що єдиним механізмом регулювання впровадження неформальної освіти в Україні є наказ Міністерства молоді та спорту України "Про затвердження Порядку реалізації програми "Молодіжний працівник"" від 18 жовтня 2021 р. № 1178/32630, відповідно до якого програма виконується на засадах неформальної освіти як сучасної форми задоволення освітніх потреб із метою набуття молоддю знань та навичок [1].

В Україні на національному рівні із 2014 р. діє навчальна програма "Молодіжний працівник", заснована на принципах неформальної освіти. Її започаткували Міністерство молоді і спорту України, ДУ "Державний інститут сімейної і молодіжної політики" та Програма розвитку ООН. Адміністратор програми – Л. Мукосеєва; відповідальні за програму у Мінмолодьспорт – О. Кравченко, у ПРООН в Україні – А. Острікова. Навчальна програма "Молодіжний працівник" є одним з інструментів суспільного і політичного визнання молодіжної роботи в Україні. Місія програми полягає в тому, щоб через навчальні короткотривалі тренінги для представників державного та громадського секторів познайомити один з одним і об'єднати людей, які працюють із молоддю; надати їм знання для роботи в молодіжній сфері, так уніфікувати підходи до молодіжної роботи в Україні. Основною цільовою аудиторією програми є лідери й активісти громадських і благодійних організацій, які працюють із молоддю; державні службовці, відповідальні за реалізацію молодіжної політики на місцевому та регіональному рівнях; працівники інших організацій, залучених до роботи з молоддю. Методичний супровід програми здійснює ДУ "Державний інститут сімейної і молодіжної політики".

В Україні молодіжний працівник не є професією. За цією спеціальністю не навчають у закладах вищої освіти.

На підготовку спеціалістів до роботи з молоддю спрямована програма "Молодіжний працівник". Основні завдання реалізації програми: система підготовки молодіжних працівників (представників державних установ та громадських організацій, які працюють із молоддю) засобами неформальної освіти; обмін досвідом щодо реалізації молодіжної політики на місцевому рівні за активної участі молоді; активізація участі молоді у формуванні молодіжної політики й участі в житті громади.

Програму реалізують через організацію і проведення тренінгів базового і спеціалізованого рівнів, тренінгів для тренерів, конкурсу кращих практик молодіжної роботи в Україні, форумів молодіжних працівників і працівниць, молодіжних обмінів.

Оскільки до навчання залучаються представники державного та громадського секторів, таке поєднання формує командний, міжсекторальний підхід в організації молодіжної роботи на регіональному рівні. За час реалізації Програми (із 2014 р.) навчання пройшли більш ніж 2 800 молодіжних працівників та працівниць з усіх регіонів України, зокрема упродовж 2019 р. підготовку пройшли 1 055 фахівців.

Молодіжні працівники працюють у різних типах організацій та установ. Це можуть бути як спеціалізовані заклади для молоді (молодіжні центри, інтернатні установи, табори тощо), так і неспеціалізовані заклади (зклади освіти, кафе, відділення лікарень тощо) [4].

Відповідно до Порядку реалізації програми "Молодіжний працівник" (2018 р.) передбачено комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів із реалізації державної політики в молодіжній сфері, формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді. Основною метою Програми є сприяння підвищенню рівня компетентностей фахівців молодіжної сфери, зокрема підвищенню кваліфікації державних службовців, створення сприятливих умов для ефективного розроблення та реалізації обґрунтованої молодіжної політики в Україні.

Основними завданнями Програми є: підвищення компетентностей фахівців молодіжної сфери, зокрема підвищення кваліфікації державних службовців щодо формування та реалізації державної політики в молодіжній сфері через проведення короткострокових навчальних курсів на всеукраїнському, регіональному і місцевому рівнях; узагальнення інформації про випускників Програми та кращих практик молодіжної роботи в Україні; налагодження ефективного діалогу між органами державної влади й інститутами громадянського суспільства для сприяння розвитку молоді в Україні; консультування молоді щодо участі у формуванні державної політики в молодіжній сфері; обмін кращими міжнародними й національними практиками молодіжної роботи та реалізації молодіжної політики.

Програма була одним із пріоритетів Державної цільової соціальної програми “Молодь України 2016–2020 рр.”, інструментом упровадження європейських підходів молодіжної роботи, яка спрямована на офіційне визнання понять “молодіжна робота”, “молодіжний працівник”, є пріоритетною в Державній цільовій соціальній програмі “Молодь України на 2021–2025 рр.”, виконання програм для підготовки фахівців, які працюють із молоддю, забезпечення функціонування молодіжних центрів.

Із 2014 р. по 2019 р. включно учасниками програми стали 2 882 особи. За результатами звіту реалізації програми “Молодіжний працівник – 2019” було проведено:

– 52 регіональні тренінги базового рівня у 20 областях України (окрім Хмельницької, Львівської, Запорізької, Чернівецької та міста Києва). На базовому тренінгу учасники отримують мотивацію для розвитку компетентностей молодіжного працівника та визначають власний шлях розвитку; дізнаються, що таке молодіжна політика, який зміст молодіжної роботи, чому важливо робити акцент на участі та залучені молоді, що означає бути молодіжним працівником у громаді та як розвивати власні компетентності в молодіжній роботі. Загальна кількість охочих взяти участь у тренінгу – 1 587 осіб; учасниками та випускниками у 2019 р. стали – 76% (682 особи) жінок та 24% (219 осіб) чоловіків, з них таких, які працюють у державному секторі, 66% (591 особа), у громадському – 34% (310 осіб);

– 7 спеціалізованих тренінгів, які призначені для випускників базового рівня та мають вузьку спеціалізацію. Вони покликані підвищувати кваліфікацію молодіжних працівників та сприяти розвитку їхніх компетенцій із різних аспектів молодіжної роботи. Тематики спеціалізованих тренінгів: “Формування здорового способу життя молоді”, розробник – Ж. Харківська (мета тренінгу – ознайомлення учасників із концепцією здорового способу життя, державною політикою формування здорового способу життя, інформування про теоретичне та методичне підґрунтя соціальних проєктів із формування здорового способу життя, проведення самоаналізу чинників впливу на здоровий спосіб життя); “Залучення та координація волонтерів”, розробник – А. Бондаренко (мета тренінгу – розвинути компетентності учасників у ключових теоретичних і практичних аспектах волонтерської діяльності та менеджменту волонтерських програм; проінформувати про сутність, роль і форми волонтерської діяльності молоді, глобальні та локальні підходи до залучення, менеджменту й мотивації волонтерів; ознайомити учасників із кращими світовими та національними практиками й інструментами роботи з волонтерами); “Інклюзивність та відкрита молодіжна робота в молодіжних центрах”, тренери – Я. Боренько, Л. Мукосєєва (мета тренінгу – сформувати в учасників розуміння інклюзивності в молодіжній роботі та надати практичні компетенції з упровадження інклюзивних підходів у молодіжних центрах); “Громадянська освіта для молодіжних працівників”, розробники – А. Донець, Я. Боренько (мета тренінгу – підвищити спроможність молодіжних працівників підтримувати та забезпечувати активну участь молоді у процесах ухвалення рішень на локальному та регіональному рівнях).

У 2019 р. за підтримки Міністерства молоді та спорту України спільно з Державним інститутом сімейної та молодіжної політики, Програмою розвитку ООН в Україні та програмою міжнародної технічної допомоги “Децентралізація приносить кращі результати й ефективність” (DOBLE) розпочався II етап комплексної програми “Молодіжний працівник в ОТГ”. Однак ця програма призначена тільки для представників об’єднаних територіальних громад, які співпрацюють із DOBLE (Дніпропетровська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Миколаївська, Тернопільська, Харківська, Херсонська області). Програма складається із 3-х етапів: I етап – базовий тренінг програми “Молодіжний працівник”, II етап – спеціалізований тренінг “Адвокація в ОТГ”, III етап – спеціалізований тренінг “Волонтерство в ОТГ”. У першому етапі програми “Молодіжний працівник в ОТГ” взяли участь 152 учасники [6].

У результаті проведеного аналізу результатів опитування учасників базового тренінгу “Молодіжний працівник” у 2019 р. констатуємо, що більшість учасників тренінгу цілком або частково вважають себе молодіжними працівниками до проходження тренінгу – 95,2%, опитаних після проходження тренінгу – 97,7%. Не вважали себе молодіжними працівниками до проходження тренінгу 4,7%, а опитані після проходження тренінгу – 0,8%.

На думку учасників, найбільш цікавими та корисними були такі модулі базового тренінгу: “Молодіжна політика” – 25,1%, “Молодіжна робота у громаді” – 64,2%, “Персональні компетенції молодіжного працівника” – 39,9%. Корисними і ґрунтовними знаннями, які учасники опанували на базованому тренінгу та застосовували б у своїй практичній діяльності, вони назвали такі: про молодіжну політику – 32%, про молодіжну роботу у громаді – 76%, про персональні компетенції молодіжного працівника – 48,8% [6].

Базовий тренінг “Молодіжний працівник” складається із 4-х тренінгових модулів: перший – “Сутність молодіжної політики. Зміст та організація роботи з молоддю”, другий – “Соціальне замовлення. Конкурс

проектів та інші механізми фінансування з державного бюджету. Партнерство між державними та недержавними організаціями”, третій – “Проектний менеджмент”, четвертий – “Персональні компетенції” [7].

Мета першого тренінгового модуля – підвищення рівня знань учасників із питань формування та розроблення ефективної молодіжної політики, стимулювання до використання отриманих знань у практичній діяльності. Учасники мають набути знання про: принципи, завдання, механізми ефективної молодіжної політики; сфери й інструменти участі молоді у процесі розроблення та впровадження політики, навички аналізу стану молодіжної політики. Тривалість тренінгу – 10 годин 30 хвилин. До основної частини тренінгу входить проведення таких вправ: “Що таке “молодіжна політика”?” (мета вправи – з’ясувати сутність молодіжної політики); “Якою має бути ефективна молодіжна політика?” (мета вправи – з’ясувати і засвоїти критерії ефективної молодіжної політики); “Цикл молодіжної політики” (мета – освоїти комплексний підхід до здійснення молодіжної політики); “Міжнародний огляд” (мета – сприяти засвоєнню міжнародного досвіду цілісного аналізу національної молодіжної політики); “Молодіжна політика Ради Європи та Європейського Союзу” (мета – осмислити сутність та соціальну спрямованість європейської молодіжної політики); “Що таке “обґрунтована молодіжна політика”?” (мета – з’ясувати критерії обґрунтованості молодіжної політики); “Діамант політики” (мета – освоїти ключові засоби реалізації молодіжної політики); “Участь молоді – реальність від учасників” (мета – сприяти осмисленню учасниками практичного досвіду тренінгу в галузі залучення молоді до участі в суспільних процесах); “Давайте зустрітися – міжсекторальна молодіжна політика” (мета – опанувати навички міжсекторальної молодіжної політики); “Молодіжний працівник в Україні” (мета – освоїти специфіку діяльності молодіжного працівника в Україні) [7].

Мета другого модуля – допомогти учасникам тренінгу більш ефективно реалізовувати соціальні програми, спрямовані на розв’язання актуальних проблем у сфері молодіжної політики. Учасники під час тренінгу одержують знання про: сутність та особливості реалізації конкурсу соціальних проєктів і конкурсу на виконання соціального замовлення, національні та світові практики партнерства між державними і недержавними організаціями; навички розроблення рекомендацій щодо розвитку партнерства на регіональному та локальному рівнях. Тривалість тренінгу – 4 години. Під час тренінгу учасники опрацьовують дві теми: “Партнерство між державними та недержавними організаціями”, “Соціальне замовлення та конкурс соціальних проєктів як механізми фінансування з бюджетом” та виконують такі вправи: “Механізми міжсекторного партнерства” (мета – ознайомити учасників із різними механізмами міжсекторального партнерства); “Взаємодія заради партнерства” (мета – ознайомити учасників з основними етапами побудови партнерських взаємин); “Соціальне замовлення, конкурс соціальних проєктів та державні субсидії як механізми фінансування з державного бюджету: сутність та поняття” (мета – ознайомити із сутністю механізмів державного фінансування діяльності недержавних організацій: соціального замовлення, конкурсу соціальних проєктів, державних субсидій); “Можливості застосування конкурсу соціальних проєктів та соціального замовлення в діяльності молодіжного працівника” (мета – з’ясувати можливості застосування конкурсу соціальних проєктів і соціального замовлення в роботі молодіжного працівника); “Громадське обговорення пріоритетів конкурсу соціальних проєктів” (мета – ознайомити учасників із механізмами організації громадського обговорення конкурсу соціальних проєктів); “Як організувати конкурс соціальних проєктів? Як взяти в ньому участь? Інструкція до застосування” (мета – сприяти засвоєнню знань та навичок організації соціальних проєктів та участі в їх реалізації); “Як організувати конкурс на виконання соціального замовлення? Як взяти в ньому участь? Інструкція до застосування” (мета – сприяти засвоєнню знань та навичок щодо організації конкурсу на виконання соціального замовлення й участі в його реалізації); “Розробка завдання на виконання соціального замовлення” (мета – ознайомити учасників із технологією постановки завдань, пов’язаних із виконанням соціального замовлення); “Укладання договору” (мета – ознайомити учасників із вимогами до укладання договору та технологіями його підготовки); “Світові практики фінансової підтримки діяльності недержавних організацій” (мета – ознайомити з основними світовими практиками підтримки діяльності недержавних організацій); “Стежина розвитку партнерства між державними та недержавними організаціями” (мета – ознайомлення з основними напрямками партнерства між державними й недержавними організаціями) [7].

Мета третього модуля – ознайомити учасників із практичними аспектами проєктного менеджменту для формування навичок управління проєктами та формування власного ставлення до такої форми діяльності. Знання і навички, що отримують під час тренінгу учасники: уміти формулювати цілі й завдання проєкту, планувати проєкт, проводити SWOT-аналіз, розробляти бюджет проєкту, командно взаємодіяти, аналізувати й оцінювати результати проєкту, проводити маркетингове планування; навички презентації проєкту. Тривалість модуля – 12 годин. Основна частина включає такі вправи: “Що таке “проєктний менеджмент”?” (мета – визначити зміст поняття “проєктний менеджмент”); “Формулювання проблем” (мета – навчити слухачів підходів до визначення ключової проблеми, на вирішення якої спрямовано проєкт); “Визначення цілівої аудиторії” (мета – засвоїти методику формулювання цілей та завдань проєкту); “Формулювання цілей і завдань проєкту” (мета – засвоїти методику формулювання цілей та завдань проєкту); “Планування заходів згідно з метою і завданнями” (мета – засвоїти методику планування заходів, що відповідають змісту проєкту); “Оформлення плану проєкту” (мета – опанувати методику оформлення плану проєкту); “SWOT-аналіз” (мета – засвоїти методику та зміст вправи “SWOT-аналіз”); “Розробка бюджету проєкту” (мета – опанувати технологію розроблення бюджету проєкту); “Уроки гусей” (мета – засвоєння методики та змісту

вправи “Уроки гусей”); “Зламани квадрати” (мета – засвоєння методики та змісту вправи “зламани квадрати”); “Маско, відкрися” (мета – засвоєння методики та змісту вправи “Маско, відкрися”); “Кризовий менеджмент” (мета – засвоєння технології роботи молодіжного працівника в умовах кризових ситуацій); “Маркетинговий план” (мета – засвоєння методики виконання вправи “Маркетинговий план”); “Аналіз і оцінка результатів проєкту” (мета – визначення змісту та методів оцінки результатів проєкту); “Захист проєктів” (мета – ознайомлення з методикою та змістом вправи) [7].

Мета четвертого модуля – підвищення рівня обізнаності учасників про ключові компетенції молодіжного працівника, формування позитивного ставлення до самовдосконалення і розвитку необхідних компетенцій. Знання і навички, що отримують під час модуля учасники: знання про основні характеристики компетентнісного підходу до оцінки кваліфікації, суть терміна “компетенція”, складові частини компетенції, функційний профіль молодіжного працівника, що його використовує Рада Європи, аналіз власних компетенцій; уміння надавати й отримувати зворотний зв’язок, уміння розробляти особистий план дій щодо подальшого розвитку своїх компетенцій, урахувати особливості роботи з молодіжною аудиторією, основні принципи та методи роботи з молоддю; уміння працювати в команді. Тривалість модуля – 14 годин 15 хвилин.

Під час модуля учасники опрацьовують такі вправи, як: “Віддам посаду в хороші руки” (мета – з’ясувати мінімальний набір якостей, необхідних для молодіжного працівника); інтерактивна презентація “Компетентнісний підхід, компетенція” (мета – з’ясувати набір професійних ознак, необхідних молодіжному працівникові для забезпечення компетентнісного підходу до виконання своїх функційних обов’язків); інтерактивна презентація “Європейське портфоліо для молодіжних лідерів і молодіжних працівників. Узагальнений функційний профіль молодіжного працівника” (мета – засвоїти сутність європейських вимог до компетенцій молодіжного працівника); “Аналіз власних компетенцій” (мета – засвоїти методику самоаналізу як способу оцінювання молодіжним працівником власних компетенцій); інтерактивна презентація “Зворотний зв’язок” (мета – засвоїти значення та технології забезпечення зворотного зв’язку в молодіжній роботі); вправа “Сеанс зворотного зв’язку” (мета – осмислення сенсу зворотного зв’язку в молодіжній роботі); інтерактивна презентація “Вікно Джохарі” (мета – засвоїти методику “Вікно Джохарі”); вправа “Розроблення особистого плану дій щодо розвитку власних компетенцій” (мета – розвивати навички складання якісного реалістичного плану дій щодо розвитку власних компетенцій); вправа “Визначення молодіжної роботи” (мета – з’ясувати зміст поняття “молодіжна робота”); інтерактивна презентація “Молодіжний працівник – провідник неформальної освіти. Основні характеристики неформальної освіти порівняно з формальною й інформальною освітою” (мета – сприяти осмисленню професії молодіжного працівника в контексті неформальної освіти); інтерактивна презентація “Модель процесу навчання Девіда Колба. Проблемно орієнтоване навчання, навчання через досвід” (мета – засвоїти модель процесу навчання Девіда Колба); вправа “Можливості соціального навчання в молодіжній групі” (мета – ознайомитися з можливостями соціального навчання в молодіжній групі); вправа “Основні форми групової й індивідуальної роботи з молоддю: модель “рівний – рівному”, менторство, волонтерство” (мета – засвоїти основні форми групової й індивідуальної роботи з молоддю); вправа “Етапи формування команди” (мета – ознайомити з досвідом поетапного формування команди); інтерактивна презентація моделі Белбіна щодо командних ролей (мета – ознайомити учасників із методикою визначення ролей у команді за моделлю Белбіна); вправа “Методи ухвалення колективних рішень. Основні етапи процесу вирішення проблем” (мета – ознайомити з методами ухвалення колективних рішень з урахуванням основних принципів вирішення проблем); вправа на розв’язання конфлікту (мета – знайомити учасників з досвідом розв’язання конфліктів); інтерактивна презентація “Конфлікти та шляхи їх вирішення. Роль конфліктів у формуванні команди. Теорія Томаса – Кілмана: стилі поведінки у конфліктній ситуації. Схема розв’язання конфлікту” (мета – засвоїти передові методики аналізу й розв’язання конфліктів) [7].

За час реалізації програми базові тренінги проведено в різних містах України. Автор статті (Н. Левченко) також взяла участь у базовому тренінгу програми “Молодіжний працівник” (2018 р.), а також в організації базового тренінгу в місті Умані (2019, 2021 рр).

Отже, підготовка молодіжних працівників є відповідальним та ґрунтовним кроком держаних структур у реалізації молодіжної політики.

Молодіжні працівники відіграють важливу роль у громаді, надають підтримку молодим людям у їхньому повсякденному житті, вони є прикладом для підлітків та дітей. Такі працівники повинні розвивати низку навичок управління людьми, зокрема здатність бути сильним лідером, чутливим до індивідуальних і культурних відмінностей, бути дуже гнучким, терплячим і розуміючим; уміти працювати в команді та самостійно.

Висновки. У результаті проведеного аналізу наукових джерел висноуємо, що становлення та розвиток програми “Молодіжний працівник” в Україні є важливим етапом упровадження молодіжної політики, молодіжної роботи та популяризації професії молодіжного працівника. Кожного року популярність програми, яка сприяє підготовці молодіжних працівників, зростає. Результати опитувань засвідчують, що понад 90% учасників вважають себе молодіжними працівниками, усі здобуті знання та навички застосовують у своїй практичній діяльності. Однак для популяризації програми в усіх областях України потрібно планувати та закладати кошторис для її реалізації як на місцевому рівні, так і у відповідних обласних державних структурах.

Це дослідження не вичерпує всіх проблемних питань заявленої теми. Перспективними є аналіз та систематизація міжнародного досвіду підготовки молодіжних працівників.

Використана література:

1. Безсмертна В. Нормативно-правове забезпечення реалізації неформальної освіти в Україні. *Науковий вісник Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи»*. 2019. Вип. 66. С. 5–10.
2. Гейнак О. Базовий тренінг програми “Молодіжний працівник” як інструмент формування когорти фахівців, які працюють із молоддю. *Young Scientist. Педагогічні науки*. July. 2021. № 7 (95).
3. Державна цільова соціальна програма “Молодь України” на 2016–2020 рр. : постанова Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2018 р. № 148. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.11.2021).
4. Молодіжна робота: запитання та відповіді : навчально-методичний посібник для фахівців, які працюють з молоддю / Н. Дзьоба та ін. Київ : ДУ “Державний інститут сімейної та молодіжної політики”, 2020. 84 с.
5. Доступ молодих людей до прав : рекомендації CM/Rec (2016) 7 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам, 2016. 16 с. URL: <https://rm.coe.int/access-to-rights-for-young-people-cm-2016-7-ua-ukr/1680a153fc> (дата звернення: 01.11.2021).
6. Звіт за результатами реалізації програми “Молодіжний працівник – 2019”. *Youth worker. Молодіжний працівник*. 2019. 16 с.
7. Навчальний посібник для тренерів у сфері підготовки молодіжних працівників / О. Мурашкевич, та ін. О. Юрик. Міністерство молоді та спорту України ; Представництво ООН в Україні ; Державний інститут сімейної та молодіжної політики. Київ : ТОВ “Компанія “Ваїте””, 2014. 213 с.
8. Про затвердження Порядку реалізації програми “Молодіжний працівник” : наказ Міністерства молоді та спорту України № 4334 від 19.09.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1178-18#Text> (дата звернення: 01.11.2021).
9. Ташкінова О., Гонтар М. Виклики та перспективи розвитку волонтерської діяльності в Україні. *Reporter of the Priazovskiy Stare Technical university. Section “Socially-humanitarian sciences and public administration”*. 2020. Issue 6. P. 83–88.

References:

1. Bezsmertna V. I. (2019). Normatyvno-pravove zabezpechennia realizatsii neformalnoi osvity v Ukrainy [Regulatory and legal support for the implementation of non-formal education in Ukraine]. *Naukovy visnyk NPU imeni M. P. Drahomanova. Seria5: Pedagogichni nauky: realii ta perspektyv*. Vypusk 66 [in Ukrainian].
2. Heinak O. I. (2021). Bazovyi treninh prohramy “Molodizhnyi pratsivnyk” yak instrument formuvannia kohorty fakhivtsiv, yaki pratsiuut z moloddiu [Basic training of the Youth Worker program as a tool for forming a cohort of specialists working with young people]. *Young Scientist. Pedagogichni nauky*. № 7 (95). July [in Ukrainian].
3. Derzhavna tsilova sotsialna prohrama “Molod Ukrainy” na 2016–2020 rr. [State target social program “Youth of Ukraine” for 2016–2020] : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 18.02.2018 r. № 148. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 01.11.2021) [in Ukrainian].
4. Dzoba N. V., Mukoseieva L. P., Tilikina N. V., Shkarupa O. H. (2020). Molodizhna robota: zapytannia ta vidpovidi. Navchalno-metodychnyi posibnyk dlia fakhivtsiv, yaki pratsiuut z moloddiu [Youth work: questions and answers. Training manual for professionals working with young people]. Kyiv : DU “Derzhavnyi instytut simeinoi ta molodizhnoi polityky”. 84 s. [in Ukrainian].
5. Dostup molodykh liudei do prav (2016). [Young people’s access to rights]. Rekomendatsiia SM/Rec (2016) 7 Komitetu ministriv Rady Yevropy derzhavam-chlenam. Retrieved from: <https://rm.coe.int/access-to-rights-for-young-people-cm-2016-7-ua-ukr/1680a153fc> (data zvernennia: 01.11.2021) [in Ukrainian].
6. Zvit za rezultatamy realizatsii prohramy “Molodizhnyi pratsivnyk – 2019” (2019) [Report on the results of the program “Youth Worker – 2019”]. *Youth worker. Molodizhnyi pratsivnyk*. 16 s. [in Ukrainian].
7. Navchalnyi posibnyk dlia treneriv u sferi pidhotovky molodizhnykh pratsivnykiv (2014) [A training manual for trainers in the field of training youth workers] / Ministerstvo molodi ta sportu Ukrainy, Prestavnytstvo OON v Ukraini, Derzhavnyi instytut simeinoi ta molodizhnoi polityky / Murashkevych, O., Sushchenko, I., Savchuk, K., Yuryk, O. Kyiv : TOV “Kompaniia VAITE”. 213 s. [in Ukrainian].
8. Pro zatveredzhennia Poriadku realizatsii prohramy “Molodizhnyi pratsivnyk” [About approval of the Order of realization of the program “Youth worker”] : nakaz Ministerstva molodi ta sportu Ukrainy № 4334 vid 19.09.2018 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1178-18#Text> (data zvernennia: 01.11.2021) [in Ukrainian].
9. Tashkinova, O. A., Hontar, M. A. (2020). Vykylyky ta perspektyvy rozvytku volonterskoi diialnosti v Ukraini [Challenges and prospects for the development of volunteering in Ukraine]. *Reporter of the Priazovskiy Stare Technical university. Section “Socially-humanitarian sciences and public administration”*. 2020. Issue 6. P. 83–88.

Levchenko N. V., Koliada N. M. Establishment and development of the “Youth Worker” program in Ukraine

In accordance with the tasks and measures aimed at implementing the State Targeted Social Program “Youth of Ukraine” for 2016–2020, the Government’s Priority Action Plan for 2018, and to provide young people with knowledge, skills through non-formal education as a modern form of meeting the educational needs of an individual the procedure for implementation of the “Youth Worker” program has been developed. The program provides a set of interrelated tasks and activities for the implementation of state policy in the youth sphere, the formation of knowledge and skills necessary for self-realization of youth. The program is implemented at the national, regional and local levels. It is based on the principles of partnership and the principles of non-formal education. The article covers formation and development of the program “Youth Worker”; the educational content of the program is outlined in accordance with the training modules; statistical data and reports on the program were studied; the forms of realization of the program “Youth Worker” are covered.

To achieve goal of the study a set of general scientific methods was used: analysis of scientific publications to outline the essence of the problems of formation and development of the program “Youth Worker”; analysis and synthesis – to highlight the features of the development of the program “Youth Worker” in Ukraine; systematization and generalization of problems of implementation of the program “Youth Worker” in Ukraine to formulate conclusions based on the results of the study. The purpose of the study is to trace the formation and development of the program “Youth Worker” in Ukraine in order to promote best practices, theoretical and methodological justification for the training of youth workers.

The Youth Worker Program in Ukraine is an important stage in the implementation and enforcement of youth policy, youth work and the promotion of the profession of youth worker. Every year the popularity of the program grows. According to the results of the surveys, it is stated that more than 90% of participants consider themselves youth workers and apply all the acquired knowledge and skills in their practical activities.

Key words: youth worker, youth work, “Youth Worker” program, social work, youth policy.