

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра соціальної роботи

На правах рукопису

Лялюк Діана Володимирівна

«Особливості роботи молодіжних працівників під час воєнного стану»

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня

бакалавра соціальної роботи

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук,

асистент кафедри соціальної роботи,

Полівко Лариса Юріївна

Допустити до захисту в ЕК

Кафедра соціальної роботи

Завідувач кафедри соціальної роботи

Кандидат соціологічних наук,

(підпис)

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ	6
1.1. Становище молодіжної політики в Україні	6
1.2. Особливості застосування проєктного менеджменту в роботі молодіжних працівників	16
Висновок до розділу 1	23
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОБОТИ МОЛОДІЖНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	26
2.1. Характеристика вибірки емпіричного дослідження	26
2.2. Аналіз результатів опитування щодо загальної тенденції розвитку молодіжної роботи в умовах воєнного стану	29
Висновок до розділу 2	51
РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЄКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ З МОЛОДДЮ	54
3.1. Особливості заохочення молоді до підвищення рівня громадської активності	54
3.2. Проєкт комунікаційної платформи як метод проєктного менеджменту	60
3.3. Апробація інтерактивної платформи для молодіжного працівника у роботі з молоддю	63
Висновок до розділу 3	66
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70
ДОДАТКИ	75

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. З початком повномасштабного вторгнення в Україну 2022 року спостерігається руйнація у різних сферах, але характерною особливістю українців є сила та міць з якою вони відстоюють свою волю та свободу. Важливо в контексті воєнного стану говорити і за молодь, яка в такі надскладні часи намагається розвиватися та будувати своє майбутнє з метою розвитку нашої держави. Тому важливість дослідження такої тематики є вкрай важливим питанням сьогодення, адже розгляд основних питань, у тому числі, їх дослідження, полягають в здатності розкрити більше розуміння того, як та які саме практики управління проектами можуть бути використані для сприяння розвитку української молоді, як у країні в умовах воєнного стану, так і за її межами.

Таке дослідження дозволить розглянути різні способи використання проектного менеджменту для допомоги українській молоді, а також визначити виклики, які можуть виникнути під час спроб впровадження практики проектного менеджменту в країні, з активними воєнними діями. Крім того, це дослідження дозволить зрозуміти, як управління проектами можна використовувати для ефективного управління ресурсами та забезпечення молоді України необхідною підтримкою та ресурсами, які дозволять їй процвітати, як в теперішньому середовищі, так і в умовах післявоєнного часу, періоду відбудови.

Особливістю нашого дослідження є відносна новизна щодо особливостей історичних, економічних та суспільних умов в яких перебуває українська молодь. Відповідно воно містить одразу декілька підтем щодо особливостей ведення молодіжної політики в надзвичайних умовах та впровадження

проджект менеджменту в контексті молодіжної політики України. До них відносяться проектний менеджмент в соціальній роботі, дослідженням якого займалися Крупник А, Скорода Ю, Романовська Л, Мартін Л., Споландер Г., Герц М.

Для кращого окреслення особливостей роботи молодіжних працівників у нашому дослідженні ми звертаємо увагу на можливість ефективного використання проектного менеджменту для розвитку можливостей української молоді у воєнний час. Використовуючи даний підхід, можна отримати всебічне розуміння потреб молоді України та найкращі способи забезпечення її необхідними ресурсами та підтримкою. Крім того, використання такого підходу дозволить підтвердити, що практики управління проектами, які використовуються, є ефективними та пристосованими до конкретних потреб молоді України. Проведення такого дослідження може дати розуміння різноманітних проблем, які виникають під час спроб впровадження практики управління проектами в країні, яка все ще перебуває у розпалі конфлікту. Відповідно вищезазначеного нами було обрано тему дипломної роботи **«Особливості роботи молодіжних працівників під час воєнного стану»**.

Мета дослідження – визначити та дослідити особливості роботи молодіжного працівника з урахуванням воєнного стану та на основі цього розробити інтерактивну платформу для молодіжного працівника у роботі з молоддю.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати становище молодіжної політики в Україні.
2. Охарактеризувати особливості застосування проектного менеджменту в роботі молодіжних працівників.
3. Визначити та дослідити особливості роботи молодіжного працівника в сфері соціальної роботи з урахуванням воєнного стану.

4. Розробити та апробувати інтерактивну платформу для молодіжного працівника у роботі з молоддю.

Об'єкт дослідження: діяльність молодіжних працівників в Україні.

Предмет дослідження: особливості роботи молодіжних працівників під час воєнного стану.

Гіпотеза дослідження: українська молодь, незалежно від її місця знаходження потребує сприяння в підтримці загального рівня свого добробуду з боку влади України задля особистісного, соціального та культурного розвитку.

Методи дослідження: аналіз, синтез, порівняння, статистичний аналіз емпіричних даних. Для проведення нашого дослідження буде здійснено опитування молодіжних працівників та проєктних менеджерів у молодіжному секторі України. Анкета опитування складається з питань закритого та відкритого типу, які спрямовані на визначення особливостей роботи молодіжного сектору. Зібрані дані будуть проаналізовані, а результати будуть представлені в у вигляді діаграм.

Структура дипломної роботи: вступ, основна частина, аналіз дослідження, рекомендації, список літератури, додатки.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

1.1. Становище молодіжної політики в Україні

Запорукою успішного розвитку будь-якої країни є молодь. Саме молодь – є суб'єктом та об'єктом суспільних перетворень та саме від неї значною мірою залежить подальша доля держави загалом. Крім закриття нагальних проблем та забезпечення термінових соціально-економічних потреб населення, одним з ключових пріоритетів кожної держави є вклад у забезпечення стабільного майбутнього, зокрема, вклад у молодіжну політику [2].

Відповідно до культурних, економічних, соціальних особливостей кожної держави, її історичного минулого, менталітетних відмінностей та низки інших чинників, методи та способи ведення молодіжної політики та і сама її концепція будуть значною мірою відрізнятися між собою.

Загалом існує декілька підходів до трактування поняття молодіжної політики держави. До них відносяться: конституційно-правовий підхід, соціологічний, комплексний, статусний, муніципальний, нормативно-правовий, інтернально-правовий, екстернально-політичний, загальнодержавний, інституційно-соціологічний, гетерогенно-інституціональний, інноваційний та системний [7].

Кожен з цих підходів має свій специфічний погляд на питання організації молодіжної політики, її цілей і завдань, а також на роль та місце молоді в суспільстві.

Загалом молодіжну політику держави характеризують як комплекс заходів, спрямованих на підвищення соціального, економічного та культурного

рівня молоді, забезпечення її прав та інтересів, а також підвищення її залученості у громадське життя [13].

Розвиток молоді є ключовим чинником до соціального, економічного та культурного процвітання країни. Саме через молодих людей здійснюється передача цінностей, традицій та інновацій. Молодь є силою змін та впливу на суспільство. Тому важливо створювати сприятливі умови для їх розвитку та активної участі в різних сферах життя.

Крім розгляду молодіжної політики як вкладу у перспективне майбутнє держави, ця політика також має на меті формування сприятливих умов для розвитку молодіжних ініціатив, творчості та самореалізації. Адже після молодості настає зрілість, і теперішня молодь завтра буде основним прошарком який забезпечуватиме здорове функціонування країни.

Додатково до внутрішніх програм які впроваджують держави є ще проекти та програми які спрямовані на розвиток молоді на міжнародному рівні. У жовтні 2022 року Європейська комісія ухвалила План дій щодо молоді в контексті зовнішньої діяльності ЄС на 2022-2027 роки. Головною метою Плану є укладання стратегічних партнерств з молоддю з усього світу з метою сприяння налагодженню стійкого, інклюзивного та сталого майбутнього [38].

Також, у 2020 році була ухвалена Резолюція CM/Res(2020)2 Про стратегію молодіжного департаменту Ради Європи до 2030 р. Основною метою успішної реалізації зазначеної в резолюції стратегії є забезпечення підтримки молоді в Європі та покращення їхнього становища в суспільстві. Для цього передбачаються конкретні заходи, що орієнтовані на розвиток молодіжної політики в країнах-членах Ради Європи [24].

Зокрема, це стосується заохочення до участі та зміцнення вже наявних позицій молоді в прийнятті рішень, що стосуються їхнього життя та майбутнього. Пропонується сприяти розвитку активної залученості молоді у

громадське та політичне життя, створенню умов для молодіжного лідерства та забезпечення доступу до різноманітних форм молодіжної участі.

Піднімається питання забезпечення належного рівня розвитку та підтримки молодіжних організацій, у тому числі, особлива увага приділяється доступності навчальних та професійних програм, які сприятимуть покращенню захисту їхніх трудових прав, і у свою чергу, загального становища на ринку праці.

Важливо зазначити, що молодіжна політика держави може бути успішною за умови, якщо вона будується на принципах партнерства та взаємодії між молоддю та державними структурами. А в молоді є вільний доступ до освіти, культури, спорту, здоров'я, інформації та інших ресурсів, які сприяють їх розвитку та самореалізації. Через повномасштабне вторгнення в Україну створення сприятливого середовища досягнути вкрай важко.

В Україні станом на 1 січня 2022 року молодь становила 9,96 мільйонів, що складало 24,3% від загальної населення на той момент [10]. При чому, варто звернути увагу що за Українським законодавством, а саме вікові межі за якими людина відноситься до категорії молодь, дещо ширші ніж за стандартами ООН, адже становлять від 14 до 35 років [22].

Через повномасштабне вторгнення ситуація докорінно змінилася. Згідно за даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 2 травня 2023 року у Європі зареєстровано більше 5 млн українських біженців. Також, не можливо ігнорувати той факт що ще близько 3 мільйонів знаходяться на території Білорусії та російської федерації [37].

Оскільки молодь – це одна з наймобільніших категорій населення, можна припустити, що значна частина цільової аудиторії, на яку має бути спрямована молодіжна політика України, покинула країну. Що гостро поставило питання можливості включення цієї категорії до внутрішніх суспільно-політичних та культурних рухів а також можливості владі взаємодіяти з нею взагалі.

Тому як ніколи, зараз держава має дбати про те, щоб розробляти та створювати такі програми розвитку, які будуть заохочувати молодь повертатися в Україну та брати у них участь, зокрема, забезпечувати молодь робочими місцями, давати можливість для самореалізації та розвитку. У свою чергу, такі програми сприятимуть не тільки загальному розквіту молодіжного руху в Україні, а й дозволять розкривати українській молоді власний потенціал та збільшувати свою спроможність на ринку України.

На даний момент, оцінюючи ризики такої ситуації вже на рівні влади починають піднімати питання пов'язані з заохоченням повернення молоді у довготривалій перспективі. Молодіжна політика розглядається одним з головних інструментів задля досягнення цієї мети та попередження подальших негативних наслідків які виникнуть як через банальну відсутність молоді, так і через відсутність комунікації з тією яка залишилася чи перебуває у відносній доступності в контексті інформаційного контакту з нею. Тому забезпечення якісного функціонування молодіжної політики у її повній мірі, особливо якщо розглядати трактування її сутності авторства К. Плоского, як творчості та актуалізації, неможливе без створення благополучного середовища та забезпечення задоволення базових потреб, зокрема фізіологічних, потреб у безпеці та збереженні [19].

Хоча, якщо проаналізувати загальні тренди молодіжної політики України на даний момент, вони ідеально лягають в концепцію запропоновану Р. Сторожук, яка визначає молодіжну політику з точки зору ідейності та принципів які задають місце молоді у загальному розвитку суспільства [29].

Тим не менше, країна яка перебуває у воєнному стані гарантувати забезпечення базових потреб не тільки для молоді, але й для решти населення не може. Через що ми можемо вже говорити загалом про переосмислення засад ведення молодіжної політики, підлаштовуючись під вже наявні умови.

Безумовно воєнні дії торкнулися всіх жителів України, при чому включно з тими, які не проживали в ній на момент повномасштабного вторгнення. У тому числі, це стосується і матеріальної, економічної та психологічної сфер [6].

Згідно з нещодавнім дослідженням аналітичного центру Cedos щодо впливу війни на молодь України, показано, що воєнні дії на території України зачепили 82% молодих людей. І хоча решта респондентів не зазначили, що зазнали прямих втрат, ми все ж можемо припустити що це може бути пов'язано з тим що вони не визнають непрямих втрат чи самі не усвідомлюють їх, в порівнянні з можливими втратами інших людей. У тому числі це може бути пов'язано з синдромом вцілілого [11].

Найпоширенішими сферами на які вплинули військові дії молоді люди відзначають зниження або втрату доходу, погіршення психічного здоров'я, розрив стосунків чи розлуку з сім'єю, та інше.

Якщо розглядати один з ключових показники успішної економіки, і взагалі комфорту перебування в країні, то відповідно з воєнними діями на території України то 27% опитаних переймаються своєю фізичною безпекою, а 19 % стурбовані відсутністю можливості самореалізації та неможливістю працевлаштування. При чому 40% опитаних відзначили що їм не вистачає коштів на покриття базових потреб, що показує скрутність становища молоді. Але зважаючи на ситуацію ми можемо припустити, що це стосується не тільки молоді, але і населення загалом.

Водночас спостерігається також значне збільшення позитивних тенденцій в сторону розвитку загально сприйняття свого місця в суспільстві та ставлення до оточуючого середовища. Це стосується зростання громадської активності, частки тих, хто не хоче виїжджати з України та збільшення толерантності до стигматизованих та вразливих груп населення. Що робить нашу молодь більш проєвропейською та значною мірою в перспективі покращує наші євроінтеграційні процеси.

Доволі показним є також відсоток тих молодих людей які перебувають за кордоном і планують повернутися – 76%. Він свідчить про високу вмотивованість та значний потенціал практичної роботи з цим молодими людьми. Окреслення нами молоді яка перебуває за кордоном як потужного ресурсу також підкреслює дана статистика. Адже 57% молодих людей які знаходяться за межах України хочуть бути корисними Батьківщині [6].

Незважаючи на те, що начебто, у кожної людини є можливість звернутися до соціального працівника який прикріплений до громади до якої ця особа відноситься, у цьому підході є ряд недоліків. Перший, що не у всіх невеликих селищах можу бути молодіжний працівник. Оскільки молодь – це та аудиторія яка не буде йти в соціальний центр для того щоб щось запропонувати, дізнатися чи уточнити. Таким чином ми просто втрачаємо зацікавлених молодих людей які можуть не мати певних зв'язків. Крім того у нас є молодь, яка знаходиться на тимчасово окупованих територіях України та може банально не мати зв'язку з органами державної влади. Не можемо ми і знову ж не згадати про залучення молоді яка опинилася за кордоном, та зв'язок з якою на даний момент тільки почав налагоджуватися. Зокрема нещодавно створена Молодіжна рада при Міністрстві закордонних справ покликана сприяти залученню активної молоді до виконання державної політики у галузі зовнішніх відносин [21]. Тим не менше, молодіжна політика також має заохочувати молодих людей які переувають закордоном, у тому числі, до культурної чи соціальної активності на користь України. Адже молодь яка перебуває за кордоном значною мірою є амбасадором українського менталітету, традицій і саме вона формує уявлення про особливості українського соціому там. Що водночас може впливати на настрої європейців, а це свого роду опосередковано впливає на Євроінтеграційні процеси України.

Так, зважаючи на вищезазначені недоліки системи, ми маємо підкреслити важливість впровадження посади молодіжних працівників у кожную громаду, у тому числі, закордонну, для роботи з різними категоріями молоді.

У даних позитивних тенденціях ми бачимо, що у зв'язку з воєнним станом в Україні значною мірою зросли ідеологічно патріотичні погляди, думки та, власне, ідеї. У тому ж контексті спільного бачення миру та напрямку розвитку України. Тому при розгляді концепції молодіжної політики як ідейності, це можна виокремити як один з ключових, найпотужніших ресурсів для використання та впровадженні нових загальнонаціональних програм, проєктів спрямованих на наснаження молоді.

Так, якщо розділити зони відповідальності, ми можемо прийти до висновку, що хоча країна перебуває у воєнному стані і не може забезпечувати повної фізіологічної безпеки задоволення базових потреб. Та все ж це лежить на плечах Міністерства економіки та інфраструктури України. Молодіжна політика має бути спрямована на підтримку та мотивацію молодих людей задля покриття їх вищих потреб. Тобто якщо 19% стурбовані можливості реалізації, при чому 57% хочуть розвивати свою країну, молодіжна політика має створити відповідні сприятливі умови які будуть стимулювати молодих людей знаходити своє місце та реалізовувати потенціал цих молодих людей на повну.

До державних органів влади які відповідають за молодіжну політику України станом на 2023 рік відносяться Міністерство молоді та спорту України, Державна служба з питань молоді та спорту України, Молодіжна рада при Президенту України, Управління молоді та спорту у місцевих органах влади, Національний інститут стратегічних досліджень у сфері молоді.

Ці структури співпрацюють між собою та з молодіжними громадськими організаціями для забезпечення реалізації молодіжної політики, підтримки молодіжних ініціатив, розвитку фізичної культури та спорту серед молоді, а також захисту прав та інтересів молоді в Україні.

Найбільшим культурним та молодіжним центром України вважають місто Львів. У 2022 році він здобув звання молодіжної столиці Європи 2025 [34]. Цей факт відзначає його сприятливе середовище у розвитку інноваційних проєктів, що наснажують на посилення участі молодих людей та інтеграцію нових молодіжних поглядів у всі сфери життя міста. Водночас це також поширюється на інші міста. Львів можна визнати унікальним кейсом організації молодіжної роботи в екстремальних умовах. Молодіжним центрам знадобилося менше доби щоб зорганізуватися і розгорнути потужні гуманітарні штаби. Прикладом є кейс волонтерського штабу «Порохова вежа», який почав свою роботу в молодіжному центрі і став одним з найактивніших штабів по плетінню маскувальних сіток для захисників України навіть на даний момент [18]. Даний випадок не є унікальним, а лиш з одним з найуспішніших та популярних, адже після повномасштабного вторгнення в багатьох містах молодіжні центри зазнали такої трансформації. Що свідчить про надзвичайну організованість молоді в умовах екстремальних ситуацій.

Проте маємо відмітити, що більшість молодіжних центрів та просторів стали гуманітарними штабами та в основному допомагають внутрішньо-переміщеним особам. Через що фокус молодіжної політики значною мірою змістився в сторону гуманітарної підтримки населення. Задля певної діджиталізації та співпраці був започаткований волонтерський проєкт «СпівДія». Проте його покликання теж полягає в гуманітарній підтримці населення, а не спрямований саме на молодіжну роботу.

Фахівцем по роботі з молоддю є молодіжний працівник. В 2014 році була розроблена програма «Молодіжний працівник», яка здійснювалася спільно з Державним інститутом сімейної та молодіжної політики та НДЦ «Інститутом сімейної та молодіжної політики імені Олександра Яременка». Головна мета цієї програми полягала в підготовці та підтримці молодіжних працівників у роботі з молоддю. Ця програма спрямована на забезпечення професійного розвитку

молодіжних працівників, підвищення їх кваліфікації та надання необхідних знань та навичок для ефективної роботи з молоддю. Вона також сприяє встановленню мережі спеціалістів, які здатні впливати на молодіжну політику та здійснювати підтримку молоді у різних сферах їх життя.

Державний інститут сімейної та молодіжної політики забезпечував науково-методичну базу для організації та проведення навчальних заходів, які входять до програми та співпрацював з Міністерством молоді та спорту, відповідно до наказу №4334 від 19.09.2018 року [23].

Загалом програма себе доволі добре зарекомендувала, а популярність діяльності молодіжного працівника значною мірою зростала, особливо підкріплюючися умовами децентралізації та вкладом держави у розвиток молоді на місцях.

Такий злагоджений ріст популярності та професіоналізму діяльності молодіжного працівника вивели поняття з загально усвідомлення певної неформальної діяльності активних працівників у повноцінну посаду. Тож для надання повних законодавчих прав особам, які займаються молодіжною діяльністю був затверджений професійний стандарт під назвою «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» 22 березня 2023 року і включений Національним агентством кваліфікацій до Реєстру 29 березня 2023 року. Дана подія є безумовним поштовхом до виведення молодіжної роботи на новий, професійний рівень.

Впровадження посади фахівця з питань молоді можна вважати особливо актуальним кроком для реалізації всебічної та ефективної молодіжної політики в країні, особливо під час воєнного стану. Адже окрім визначення правового поля, визнання даної кваліфікації підвищує цінність професії для самого молодіжного працівника, що насамперед може стимулювати його до більш професійного сприйняття своєї діяльності. Для молодіжної роботи визнання цієї посади має вирішальне значення, оскільки це ставить молодь в центр уваги та

сприяє розробці якісніших програм, наданні їй високого рівня послуг, та сприятиме її активному залученню до процесів прийняття рішень.

Зокрема, це зумовлено тим що молодіжний працівник є ключовим зв'язком між молоддю та урядовими структурами. Він виступає як представник молоді та здатен вислухати та артикулювати їх потреби, проблеми та погляди. Через що створює можливість для молоді брати активну участь у формуванні молодіжної політики, забезпечуючи її представленість та голос у прийнятті важливих рішень.

Молодіжний працівник володіє спеціалізованими знаннями та навичками у сфері молодіжної роботи. Він має розуміння особливостей та потреб молоді, а також вміє застосовувати інноваційні підходи до розвитку молодіжних програм та проектів. Що насамперед сприяє створенню ефективних ініціатив, спрямованих на підтримку молоді, розвиток їх потенціалу та покращення якості життя.

Та ще одну з ролей, яку ми розглядаємо як основоположну у роботі молодіжного працівника, це те що він виконує роль наставника, психолога та надає всебічну підтримку для молоді. Він надає консультації, сприяє самореалізації та самовизначенню молоді, допомагає їм знайти своє місце в суспільстві та розкрити свій потенціал. Незважаючи на воєнний стан, це також особливо важливо в контексті тих змін та викликів, з якими стикається сучасна молодь через загальні суспільні тенденції, такі як безробіття, відсутність доступу до якісної освіти та навчання, проблеми зі здоров'ям та добробутом, вплив соціальних мереж та інше. Молодіжний працівник може надати необхідну підтримку, розробляти програми та проекти, спрямовані на розв'язання цих проблем, та організовувати навчальні заходи та тренінги, сприяючи розвитку життєвих навичок та соціальної адаптації.

Впровадження посади молодіжного працівника це важливий чинник для формування підтримуючого молодіжного середовища, де молодь може

розвиватися та робити свій внесок у соціальний, культурний та економічний розвиток України.

1.2. Особливості застосування проєктного менеджменту в роботі молодіжних працівників

Для успішної реалізації будь-якого проєкту необхідний комплексний підхід – наявність інструментів для його реалізації, навички оптимально їх застосовувати для досягнення якнайкращих результатів. У кожній сфері, починаючи від архітектури закінчуючи політикою є свої, специфічні, проєкти. І відповідно особливості їх реалізації, втілення в життя будуть значною мірою відрізняти між собою, починаючи від базових принципів роботи даної сфери закінчуючи реалізацією цього проєкту на широку аудиторію. Відповідно, хороший проєкт менеджер, окрім доступних йому ресурсів реалізації проєкту має бути добре ознайомлений з особливостями своєї сфери та володіти, якщо не глибокою, то базовою інформацією яка стосується його проєкту.

Професії молодіжного працівника та проєктного менеджера в молодіжній сфері на даний момент є майже тотожними. Оскільки працівники молодіжного сектору постійно мають справу з реалізацією різноманітних проєктів. Вони стосуються різних тематик, а також часто спрямовані на залучення більшої кількості молодих людей до громадської активності та просвіти.

Проте в контексті нашої роботи ми розглядаємо молодих людей як потенційних проєктних менеджерів. Оскільки молодь сповнена нових ідей, та через перешкоди, які ми зазначали в першому підрозділі, не завжди має змогу втілити їх в життя.

Проєктний менеджмент є досить поширеним методом досягнення бажаних цілей у сучасному житті. Тому він ставав об'єктом дослідження багатьох науковців, зокрема М. Уолкера, Г. Керцнера, С. Мантела, Е. Герінга

тощо. Із вітчизняних фахівців проєктний менеджмент вивчали Л. Кобиляцький, А. Товб, І. Мазур, С. Горбаченко, К. Хамлика, В. Шапіро та багато інших.

Його тлумачать як спосіб управління проєктом, який характеризується оптимізацією ресурсів за умов застосування спеціальних знань, використання специфічних технологій з метою отримання бажаного результату [25]. Водночас такий процес завжди виконується сучасними шляхами, адже сама специфіка проєктів полягає у їхній інноваційності, а нові запити й проблеми потребують нових шляхів їх вирішення.

В історичному контексті явище проєктів завжди існувало в житті суспільства, адже на кожному етапі свого життя та розвитку людству необхідно було приймати рішення щодо організації своєї діяльності. Найяскравішим прикладом проєктної діяльності можна назвати галузь будівництва, адже при створенні будь-якої споруди необхідно розуміти, де вона буде розміщуватись, із яких матеріалів будуватись, як має виглядати ззовні, а як в середині, щоб житло чи інша конструкція була довговічною.

Становлення методу управління проєктів пов'язане із науково-технічним розвитком: винайдення нових способів виробництва, удосконалення техніки, нові підходи до вирішення запитів суспільства стимулювали вивчення тих процесів, які дозволяють грамотно розподілити ресурси, організувати діяльність працівників, створити прогноз подальшої діяльності та методів її удосконалення. Головним чином у ХХ столітті підходи до управління проєктами розвивались у військовій сфері, надто коли йдеться про розвиток різних видів озброєння. Водночас чим більш небезпечним та дороговартісним є знаряддя, тим більшої відповідальності це вимагає від розробників проєкту, адже треба налаштувати діяльність таким чином, щоб чітко розподілити ресурси та обов'язки між членами команди, забезпечити якісну комунікацію між ними, моніторити виконання завдань та, зрештою, оцінити його результати [8].

Якщо термін «проект» тлумачити як заплановану діяльність [27], можемо сказати, що у сучасному житті таким чином організувати можна будь-яку діяльність у всіх сферах суспільного життя, проте варто зважати на специфіку проєктного менеджменту. Вілфрід Трілленберг визначає такі особливості управління проєктами:

1) діяльність має певні обмеження: у часі, у ресурсах, у кількості учасників команди, які можуть виконувати окремі завдання;

2) щоб виконувати таку роботу необхідно мати відповідні знання: як скласти план проєкту, залучати фінансування, контролювати витрати, використовувати ресурси, моніторити процес, оформлювати звіти, працювати з командою тощо;

3) співпрацю членів команди, яка працює над проєктом (у даному процесі така згуртованість команди, інтерес до виконуваної роботи відіграє головну роль, адже сама проєкт – комплексна діяльність і, якщо один з її елементів буде недостатньо добре виконаний, то весь проєкт може опинитись під ризиком) [30].

Для поглибленого розуміння специфіки проєктного менеджменту як діяльності варто наголосити на таких його властивостях як тимчасовість, неповторність та поетапність [9]. Тимчасовість проєкту співвідноситься із особливостями управління, які виділив Трілленберг. Ця властивість говорить про те, що специфікою такої діяльності є чітко визначені часові межі виконання завдань. Відповідно, весь проєкт має заздалегідь розписану структуру та етапи роботи, кожен з яких необхідно виконати у зазначені терміни. Водночас кожен проєкт виконують окремі фахівці, які в кожен часовий проміжок мають різний досвід, стан, знання, уміння та навички. Окрім цього, на реалізацію проєкту впливають не лише внутрішньогрупові чинники, а й зовнішні обставини: погода (якщо проєктом є захід на свіжому повітрі), геополітична ситуація в країні,

екстремальні умови та кризові ситуації (природні чи техногенні катастрофи, наприклад) тощо.

Оскільки проектний менеджмент як можна застосовувати у всіх сферах життя, то соціальна не є винятком. У ній можна створювати програми на різних рівнях (як державному, так і на рівні громадських об'єднань та ініціатив) та створювати абсолютно різні суспільно важливі та корисні продукти та послуги. У контексті соціальної роботи поняття проектного менеджменту може позначатись як соціальне проектування. Науковці визначають його як комбінований процес, не постійний у своїй реалізації, який передбачає залучення різного роду ресурсів для здійснення соціально значущої мети [15]. Прикладами проектів такого спрямування можна назвати соціальні підприємства, де працюють особи з категорії груп ризику, заходи, спрямовані на просвіту молоді, волонтерські літні табори тощо. Для усіх цих проектів необхідно скласти відповідний план, залучити ресурси, окреслити часові рамки та провадити мотиваційну, організаційну та моніторингову діяльність.

Робота проектного менеджера – фахівця з управління проектами є досить складною і комплексною, особливо, коли йдеться про реалізацію програм у соціальній сфері із вразливими категоріями клієнтів. Тому такому спеціалісту необхідно володіти певним переліком знань, умінь та якостей, аби виконувати функції та обов'язки проектного менеджера. Серед необхідних для такого фахівця характеристик можна виокремити [33]:

- *організаторські здібності* (управлінець має знати і розуміти, яким чином плануються та реалізуються процеси проекту);

- *навички стратегічного планування* (проекткування – досить складний, затратний та тривалий процес, який вимагає особливої уважності, продуманості від тих, хто його створює, і для менеджера надвичайно важливо мати «стратегічне бачення» проекту, щоб спрогнозувати, які труднощі на якому

етапі можуть виникнути і заздалегідь до цього підготуватись, щоб останньої миті проєкт не зірвався через непередбачливість його розробників);

- *мотиваційні навички* (проєктування – досить обтяжливий процес для тих, хто долучений до його розробки, вимагає концентрації, та великої відповідальності, а тривале навантаження на особистість, може призвести до вигорання чи втрати інтересу до проєкту у членів команди, тому у контексті команди управлінцю важливо вміти заохочувати команду до роботи; до того ж мотиваційна складова роботи може проявлятися і у заохоченні цільової аудиторії до участі в проєкті);

- *ініціативність* (вирішення соціальних проблем часто вимагає делікатності та творчості, адже багато з них є закоренілими, а отже звичні методи їх подолання вже не працюють, тому для управління таким проєктом варто мати нестандартний погляд на речі, проявляти рішучість та креативність);

- *лідерські якості* (одним із найважливіших ресурсів проєктів – людський, тож, щоб менеджер міг правильно розподілити обов'язки, делегувати їх, а не просто робити команду відповідальною за процес, для того, щоб вести за собою команду, надихаючи її учасників, слід брати на себе відповідальність та мати задатки лідера);

- *турботливість* (у певному контексті управлінець проєктами є працівником соціономічної галузі: психологом чи фахівцем соціальної роботи, адже має активізувати ресурси учасників команди);

- *відкритість до нового досвіду* (керування проєктом – це діяльність, яка має здебільшого взаємний вплив між менеджером, командою та тими, на кого це проєкт спрямований тому управлінцю варто бути позитивно налаштованим та співпрацю заохочувати учасників команди та клієнтів ділитись власним досвідом, думками, знаннями тощо, адже це допоможе забезпечувати комплексність підходу до проєктування).

Згідно з Портфоліо Ради Європи усі перелічені якості входять до компетенцій не лише управлінця проєктів, а й до молодіжного працівника, водночас фахівець з роботи з молоддю також має володіти знаннями та навичками проєктного менеджменту [20]. Фахівець має знати та розуміти, що таке проєкти, як вони створюються, як організовувати роботу команди, як залучати та керувати ресурсами, володіти навичками різних підходів до організації проєктної діяльності тощо. Таку необхідність можна пов'язати із особливостями молоді як категорії громадського суспільства, адже, зазвичай, саме молоді люди стають каталізатором розвитку громади, пропонують нові способи вирішення проблем чи задоволення потреб, які виникають у їхньому оточенні [5]. Відповідно, одним зі шляхів реалізації ідей молоді може бути створення проєктів. Проте, у даній категорії клієнтів соціальної роботи може бути недостатньо знань та досвіду, щоб реалізувати масштабні програми, тому вони можуть звернутись по допомогу до молодіжних працівників.

До того ж молодіжні працівники можуть використовувати підходи проєктного менеджменту для втілення різноманітних заходів, курсів, тренінгових програм тощо. Такий метод може бути швидшим та ефективнішим за впровадження відповідних освітніх програм чи нормативно-правових актів, а також підходить для нетривалих заходів.

Загалом, до проєктного менеджменту існує багато підходів, зокрема тих, які може використовувати у своїй діяльності молодіжний працівник. Сучасний український дослідник Г. Старченко виокремлює кілька основних підходів до управління проєктами, серед яких: Класичний проєктний менеджмент, Agile, Lean, Kanban, PRINCE2 [28].

1. Класичне управління проєктами (Waterfall). Його сутність полягає у тому, що всі етапи проєкту мають відбуватись поступово, у призначений час, водночас не можна працювати над кількома етапами програми одночасно чи

змінювати порядок місцями. Також, залежно від самого проєкту, не можливо повернутись до попередніх етапів.

Такий підхід допомагає уникнути хаосу, представити донорам чи партнерам проєкту чіткий план реалізації та рівномірно розподіляти навантаження та відповідальність між членами команди. До того ж за використання даної моделі може бути більш якісною комунікація всередині команди, оскільки всі працюють на одному і тим самим етапом та ознайомлені із усіма процесами, які на ньому відбуваються, можуть детальніше опрацювати всі ризики. Отже, підхід є досить стійким, проте повільним та негнучким до змін, які потребують швидкої зміни рішень.

2. Agile. Даний підхід до управління проєктами є більш гнучким, оскільки він розподіляється поетапно і наступна стадія не настає, поки не буде повністю завершена перша. Сутність цього методу полягає у тому, що на етапі організації роботи управлінець виокремлює конкретні великі завдання в межах одного проєкту та розподіляє їх між командою.

Таким чином найважчі процеси можуть відбуватись паралельно, що пришвидшує роботу над програмою. Навіть якщо виконання одного з процесів не вкладається з зазначені терміни, то це не обов'язково призведе до затримки в реалізації всього проєкту, навпаки, ті учасники команди, які звершили роботу над своїм завданням, можуть допомогти виконати інше. Проте для цього команді необхідно якісно організувати свою діяльність та розподіляти обов'язки, відповідно до компетенцій.

3. Lean. Цей підхід має схожість і з попереднім, оскільки у рамках цього методу сам проєкт розбивається на підпроєкти, кожен з яких має свій перелік завдань. Проте, на відміну від Agile, цей підхід передбачає додатковий поділ підпроєкту на процеси, що відповідають загальній програмі, тільки в меншому масштабі (початок роботи, ініціація тощо).

Із одного боку Lean допомагає впорядкувати всі процеси проектування, проте з іншого, проблема застосування такого підходу полягає у тому, що він зобов'язує відповідального на кожному етапі спочатку проходити всі етапи розвитку проекту. Це уповільнює роботу членів команди і затримує реалізацію проекту.

4. Kanban. Специфіка даного методу полягає у тому, що організовуючи діяльність над проектом, менеджер не забезпечує поетапність виконання і не розділяє великий проект на підпроекти. Цей підхід зосереджується на тому, що один і той самий фахівець може виконувати ряд паралельних процесів та закривати потреби різних елементів програми. При цьому в даному випадку членам команди дозволяється відкладати незавершені завдання і переключатись на більш актуальні.

Із огляду на особливість цього підходу варто сказати, що він найчастіше застосовується в невеликих організаціях, де проекти не є надто масштабними. До того ж можливість швидко переключатись між завданнями різних проектів та процесів є в тих командах, де учасники згуртовані, та мають спільний досвід виконання завдань.

5. PRINCE2 «PRojects IN Controlled Environments version 2». Особливість цього підходу полягає у його комплексності, адже він поєднує у собі елементи майже всіх зазначених методів. У рамках цього підходу виокремлюються обов'язкові етапи та процеси, але при цьому у кожного члена команди є завдання, які він має виконати на кожному етапі. При цьому, на кожній із стадій перевіряється результативність роботи, що виконується, та порівнюється фактичне використання ресурсів із запланованим.

Такий метод є ефективним у організаціях із великим штатом та масштабними проектами реалізації, адже вони мають достатньо ресурсів, щоб регулярно оцінювати ефективність процесу реалізації проекту та віднаходити способи її підвищення.

Висновки до розділу 1

У результаті теоретичного аналізу ми з'ясували, що молодь є однією з найбільших категорій населення у світі. Робота з нею є одним із досить важливих напрямків роботи Ради Європи і в сучасному світі існує досить багато підходів до взаємодії з молодими людьми.

В Україні віковий діапазон молодих людей сягає від 14 до 35 років, у той час як ООН у своїх дослідженнях визначає цю категорію як осіб віком від 15 до 24 років. Тобто, в нашій державі чисельність молоді є ще більшою, що зумовлює необхідність виокремлення в соціальній сфері професії, орієнтованої на молодих людей. Крім цього, дана соціальна група є найбільш мобільною і такою, що найшвидше змінюється, тому у фахівця, котрий з нею працює, мають бути специфічні знання та навички, які забезпечать всебічну увагу до проблем та викликів молодих людей.

У контексті воєнного стану, в якому з 24 лютого 2022 року знаходиться Україна через повномасштабне вторгнення російської федерації, категорія молоді зазнала досить багато змін: багато з них постраждали, стали на захист країни, виїхали чи були незаконно вивезені на територію країни-агресора чи її союзників. Також не варто забувати про молодих мешканців тимчасово окупованих територій. Тобто, у контексті молодіжної роботи варто виокремлювати 2 ключових напрямки: роботу всередині країни (зокрема, і щодо молоді на тимчасово окупованих територіях) та діяльність, спрямовану на заохочення, підтримку та сприяння поверненню тих громадян, які наразі знаходяться поза межами України. Тому ми вважаємо доцільними усі кроки, які здійснює державна влада та громадські об'єднання щодо впровадження професії фахівця з питань молоді, створення державного стандарту та розробку тренінгової програми для молодіжних працівників.

Одним із методів молодіжної роботи може бути проектування, яке передбачає володіння знаннями з проектного менеджменту. Компетентності в управлінні проектами є обов'язковими для фахівця з питань молоді. Водночас молодіжний працівник володіє усіма необхідними характеристиками для того, щоб реалізовувати таку активність. Завдяки створенню нових програм та проектів для молоді та спільно з нею, спеціалісти можуть покривати набагато більше потреб, ніж за умов стандартного консультування чи інших методів роботи в соціальній сфері.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОБОТИ МОЛОДІЖНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Характеристика вибірки емпіричного дослідження

У ході нашого теоретичного аналізу та власних спостережень ми прийшли до висновку що найефективнішим методом для визначення особливостей роботи молодіжного сектору буде проведення опитування саме молодіжних працівників та проєктних менеджерів які працюють в молодіжному секторі України. Адже саме вони найкраще знають запити своєї цільової аудиторії та можуть чіткіше окреслити ситуацію в якій їм доводиться працювати. А також більш детально означити виклики та проблеми з якими вони стикаються. Крім того, ми вважаємо що саме професіонали є основою подальших зрушень, адже саме вони будуть в майбутньому передавати набуті знання та досвід наступним поколінням.

Тож вибірку нашого дослідження можна охарактеризувати як молодіжних працівників, проєктних менеджерів в молодіжній сфері, які займаються втіленням проєктів на різноманітну тематику та знаходяться в різних регіонах – в Україні, за кордоном чи на окупованих територіях. Також вони можуть здійснювати свою діяльність на базі державних структур, громадських організацій, молодіжного центру, благодійного фонду чи соціальної ініціативи.

Тому, для досягнення мети нашого дослідження нами було розроблено авторську анкету, яка спрямована на виявлення особливостей роботи молодіжного працівника у роботі з молоддю.

Для того, щоб наші результати були найбільш репрезентативними, нам було важливо щоб участь в анкетуванні взяли респонденти з різних регіонів.

Тому ми поширили дану анкету серед фахових груп у соціальних мережах нашої цільової аудиторії.

За віковою складовою, у молодіжному секторі склалася тенденція що з молоддю зазвичай працює молодь. Для того щоб підтвердити чи спростувати дане спостереження в самій анкеті ми значною мірою розділи вікові категорії, при чому не задавали вікових обмежень нашим респондентам.

Вибірка дослідження є репрезентативною та має на меті представити широкий спектр фахівців, які займаються роботою з молоддю.

Важливо зазначити що серед респондентів, окрім молодіжних працівників та проектних менеджерів є також соціальні працівники та комунікаційні менеджери. Адже вони також залучені у впровадження молодіжних проєктів. А рамки обов'язків які окреслюють їх посади іноді бувають розмиті.

Наприклад, тому окрім питання означення посади яку займає респондент, в анкеті також міститься питання стосовно конкретних обов'язків респондентів. Вибірка також охоплює фахівців з різним досвідом роботи - від новачків, які лише почали займатися молодіжною роботою, до ветеранів, які мають багаторічний досвід у цій сфері.

Розроблена нами анкета складається з 2 частин. Загалом містить 34 питання закритого типу, напівзакритого та відкритого типу.

В першій частині збираються загальні дані про респондентів. Такі як вік, стать, стаж роботи, посада та інше.

Важливими є також питання які стосуються місцезнаходження організації та мають чотири варіанти відповідей: в Україні, на тимчасово окупованих територіях України, за кордоном та вся діяльність дистанційна. Враховуючи те, що Україна перебуває в активній фазі воєнних дій з особливими загостреннями в окремих областях, вони допомагають встановити географічне положення організації, її діапазон діяльності та можливі особливості, пов'язані з місцезнаходженням.

Крім того є питання, які стосуються типу організації, в якій респондент працює, а також на яких засадах він працює (волонтерських чи робота оплачувана). Ці питання допомагають класифікувати організації залежно від їхнього типу і розуміти специфіку роботи респондента залежно від цього фактора.

Ця розмаїтість учасників дослідження дозволяє зрозуміти особливості роботи з молоддю з більш широкого ракурсу, враховуючи різні точки зору, професійний досвід, у тому числі, спираючися на різномані культурні особливості. Тому вибірка дослідження розрахована таким чином, щоб відображати доволі різномантний спектр респондентів та забезпечити високу репрезентативність узагальнень та висновків, при тому дотримуючи головної тематики дослідження.

Для кращого розуміння респондентів та зворотнього зв'язку в деяких запитаннях респонденти також мають змогу висловити свої думки та дати невеликий аналіз основних викликів, з якими вони зіштовхується. Що дозволяє отримати додаткову інформацію про проблеми та труднощі, з якими стикаються фахівці, що працюють з молоддю.

Так, перша частина анкети призначена для збору даних про респондентів виходячи з різних аспектів як їхнього особистого положення, так і професійної діяльності, наприклад конкретних обов'язків та відповідальності респондента в рамках їх роботи з молоддю. Кожне з питань анкети спрямоване на збір конкретної інформації про респондентів водночас там є питання, відповідь на які обов'язкова, а є які виникають опціонально, виходячи з попередніх відповідей, задля кращого розуміння ситуації.

Друга частина анкети спрямована саме на внутрішні та зовнішні аспекти роботи організації в якій працює чи волонтерить респондент. В ній питання зосереджені над тим з якими викликами стикаються організації у своїй роботі з молоддю чи співпрацею з органами державної влади.

Також ми порушили питання з яким віковим діапазоном молоді працює організація, та дещо розприділили різні вікові групи. Адже, як згадували в першому розділі, вікові рамки поняття «молодь» в Україні дуже широкі. Відповідно потреби, запити та особливості роботи з різними віковими категоріями які вважаються молоддю будуть значною мірою відрізнятися.

Увага приділяється впливу діяльності організацій на молодь та їхнє оточення, залученість молоді до проєктів та послуг, які надає організація, а також про залучення молоді до власних проєктів.

В контексті теми проєктного менеджменту під час анкетування ми просимо респондентів також визначити недоліки організації та можливі шляхи покращення стану, що можуть включати покращення процесів та процедур, навчання та розвиток персоналу, впровадження системи зворотного зв'язку та оцінки, перегляд та оптимізацію розподілу обов'язків та залучення зовнішніх експертів для консультацій. Це стосується також їхньої думки щодо того яких, на їх погляд послуг бракує молоді для активізації її ресурсів.

Загалом анкета складалася з метою виявлення ключових проблем молодіжних працівників та окремо виявлення потреб молоді, які потребують негайної уваги. З урахуванням узагальнених результатів дослідження ми зможемо розробити інтерактивну платформу для молодіжних працівників при роботі з молоддю, у тому числі, розробити окремі рекомендації по наданню нових послуг або сприяти вдосконаленню вже існуючих програм. Крім того, аналіз отриманих даних може дозволити нам виявити нові, раніше не дослідженні тенденції, проблеми та потреби у сфері молодіжної роботи, які потенційно могли виникнути з початком повномасштабного вторгнення в Україну.

2.2. Аналіз результатів опитування щодо загальної тенденції розвитку молодіжної роботи в умовах воєнного стану

В ході нашого дослідження ми опитали 20 осіб. 40% з них є молодіжними працівниками, 30% проєктними менеджерами. Решта респондентів працюють чи волонтерять на посадах комунікаційних менеджерів, методистів по роботі з молоддю та інше.

40% респондентів старше 35 років, тобто вони не відносяться до категорії молоді. Лише 15% осіб, які пройшли опитування ідентифікують себе як чоловіки. Вказані дані свідчать про нерівномірний гендерний розподіл серед професіоналів, які працюють з молоддю.

Щодо географічного розташування, 85% респондентів знаходять в Україні, а 15% за кордоном. При чому маємо відмітити що жоден з респондентів не знаходиться на окупованих територіях.

Велику наукову цінність для нас мають результати питання про місцезнаходження організації респондентів. Абсолютна більшість, 95% відзначили що їх організація знаходиться на території України, і лише 5% вказали що вся їхня діяльність здійснюється дистанційно (див. рис. 2.1).

5. Вкажіть, будь ласка, місцезнаходження вашої організації:

20 відповідей



Рис. 2.1. Розподіл відповідей респондентів щодо місцезнаходження організації

На одне з найбільш важливих питань нашого опитування у блоці загальних питань, що стосується типу організації в якій здійснюють свою професійну діяльність наші респонденти ми отримали доволі цікаві результати. 5% опитуваних осіб працюють в молодіжному центрі, 30% зазначили громадську організацію, як місце своєї роботи, а 10% долучені до соціальної ініціативи та 5% працюють в органах місцевого самоврядування. Проте, якщо додати ці відсотки між собою, то виходить 50%, що становить половину респондентів. Тобто це підводить нас до висновку, що значна частина молодіжної політики реалізовується саме недержавним сектором. У той час, як в державних структурах працюють 40% опитуваних осіб. Так, ми можемо бачити наявну картинку того, хто здійснює молодіжну політику України. А це підводить нас до висновку що співпраця між ними, особливо в умовах воєнного стану є вкрай важливою.

Завдяки відкритому питанню, де респонденти могли за бажанням вказати назву своєї організації, де Вони працюють чи волонтерять, нам вдалося отримати уявлення про широкий спектр організацій, що працюють у молодіжній сфері в Україні. Респонденти називали місцями своєї зайнятості центр «Розвиток КСВ», програму «SDG-амбасадори 3.0», молодіжну раду, Бо «БФ» Сміливі», громадську організацію Всеукраїнська організація КЛАС, CSR Ukraine та інші.

Грошову винагороду за свою роботу отримують 75% респондентів, з яких половина, отримують її на постійній основі, як заробітню плату. А 25% є волонтерами (див. рис. 2.2).

Ключовим питанням нашого анкетування є питання про посаду, яку займає респондент (див. рис. 2.3.). Оскільки ведення молодіжної роботи не обмежується молодіжним працівником, завдяки даному пункту наше опитування також охопило такі посади, як художний керівник, викладач, методист по роботі з молоддю. Дані посади становлять меншість нашої вибірки.

Адже 40% є молодіжними працівниками, а 30% проєктними менеджерами по роботі з молоддю відповідно. Дані результати підтвердили результати нашого теоретичного аналізу, який ми провели в першому розділі, що проєктні менеджери та молодіжні працівники на даний момент є ще доволі спорідненими посадами, що спричинено зокрема доволі недавнім введенням посади молодіжного працівника у перелік кваліфікацій.

7. Чи працюєте на волонтерських засадах чи робота оплачується?

20 відповідей



Рис. 2.2. Розподіл відповідей респондентів щодо офіційного працевлаштування молодіжного працівника

8. Яку посаду Ви займаєте в організації?



20 відповідей

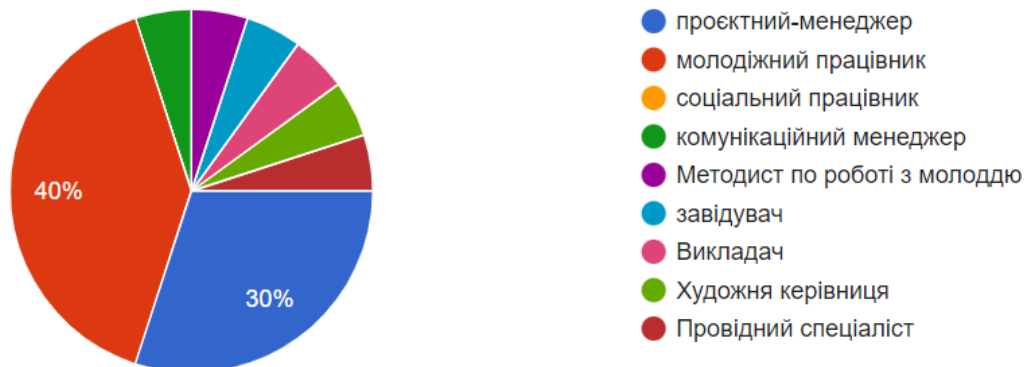


Рис. 2.3. Розподіл відповідей респондентів щодо посади молодіжного працівника

40% респондентів працюють з молодіжними проектами чи безпосередньо молоддю більше 5 років. Даний факт свідчить про їх значний досвід у особливостях роботи з молоддю, тим більше в умовах незвичайних ситуацій. Адже, це включає також час до пандемії, який став одним з найважчих, переломних моментів роботи сприйняття та ставлення людей до роботи загалом. 25% респондентів відмітили, що займаються молодіжною роботою від одного до трьох років, що теж припадає на початок повномасштабного вторгнення рф в Україну. Нижче більш детально наведена діаграма розподілу даного стажу роботи з молоддю (див. рис. 2.4).

9. Наскільки довго Ви працюєте з молодіжними проектами/молоддю?

20 відповідей

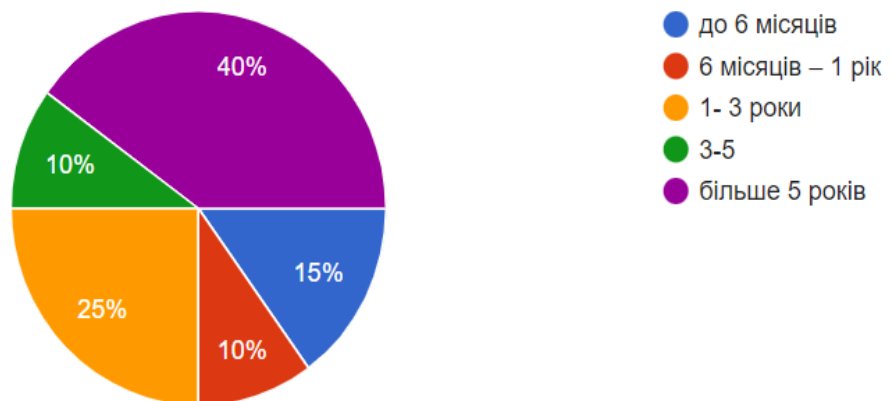


Рис. 2.4. Розподіл відповідей респондентів щодо тривалості роботи

Важливим, для кращого окреслення обов'язків наших респондентів є питання на рахунок їх посадових обов'язків.

Опитування показало що найпопулярнішими тематиками з якими працюють фахівці є освітні, соціальні та культурні проєкти. Так, ми розуміємо найбільш популярні види проєктів серед молоді. Також, зазначемо, що у респондентів було декілька варіантів відповідей, де було виявлено, що їхня діяльність не є вузьконаправленою, молодіжні працівники працюють з декількома тематиками одночасно. Відповідно такі дані підтверджують попит щодо діяльності молодіжних працівників (див. рис. 2.5).

11. В якій тематиці діє ваша організація?



20 відповідей

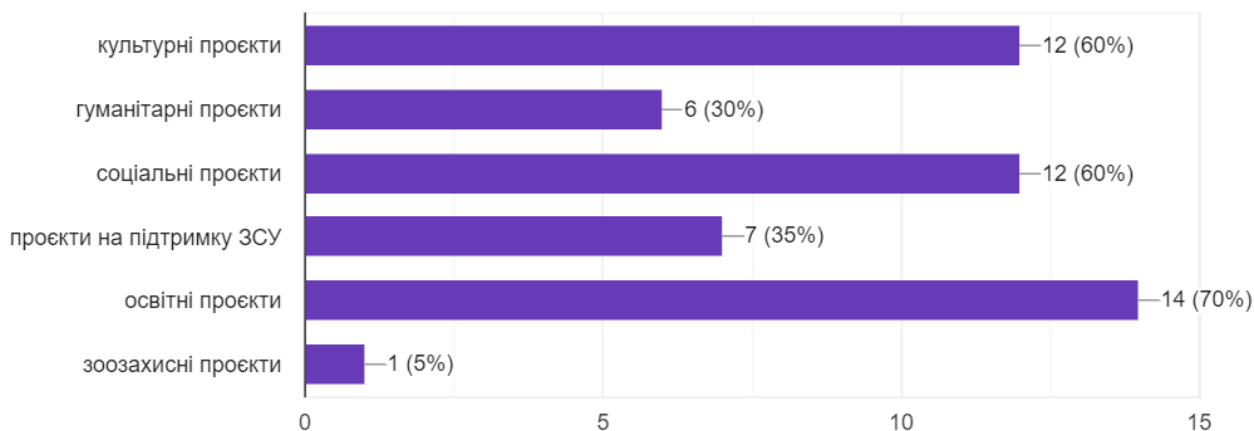


Рис. 2.5. Розподіл відповідей респондентів щодо напрямів роботи організації

Для кращого розуміння діяльності організацій, ми попросили респондентів конкретизувати чим саме займається організація в обраних сферах. Усі відповіді були доволі показовими, адже допомогли краще окреслити їх діяльність. Зокрема до них відносяться:

«Популяризація та досягнення Цілей сталого розвитку через представлення їх ініціативною молоддю», «Популяризація запобігання гендернозумовленого та домашнього насильства серед молоді», «...різні культурні й соціальні події для переселенців й від переселенців, локальної

молоді», «Проекти по відбудові та неформальна освіта», «Неформальна освіта. Кейс менеджмент. Психосоціальна підтримка. Кар'єрне консультування» та інші. Не менш цікавим є те, що інструментами реалізації їхньої діяльності є: розробка та друк тематичних коміксів, розробка тематичного чат-боту, стікерпаків, та симуляційної гри, проведення тематичних тренінгів для молодіжних працівників, проведення заходів для молоді, культурні й соціальні події та інше. Саме на підставі цього ми можемо казати про значну інтерактивну наповненість даного ринку. Це водночас позитивно впливає на мотивацію молоді. Наприклад, під час участі у 3-му Європейському форумі молодих лідерів у Катовіце, під час однієї з Q&A сесій, молодіжні працівники з країн ЄС відзначили, що молодь яка зараз перебуває в Європі внаслідок повномасштабного вторгнення дуже проактивна, і багато чого навчає, зокрема у сфері інновацій їх самих, що було для них доволі не очікувано. Дані твердження і результати опитування пиводять нас до думки про надзвичайну прогресивність молодіжної сфери України навіть в порівнянні з Європою.

Водночас за масштабами реалізації проектів ситуація наступна:

13. Вкажіть, будь ласка, масштаби проектів, які організовує Ваша організація?

20 відповідей

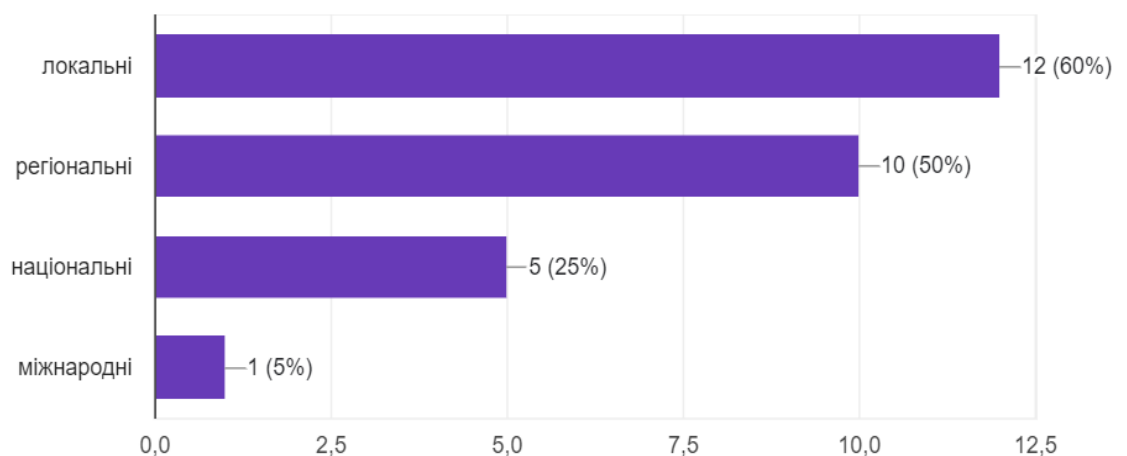


Рис. 2.6. Розподіл відповідей респондентів щодо масштабів реалізації проєктів

Отримані дані свідчать про те, що більшість проєктів створюються та реалізуються на локальному (60%) чи регіональному (50%) рівні. Можемо пов'язати це з тим, що такі проєкти є більш простими та доступними для організації, адже, коли йдеться про масштаби держави, то треба враховувати надзвичайно багато різних чинників, які можуть вплинути на хід втілення проєкту. Крім того такі програми реалізуються швидше, а також вимагають менше ресурсів, що може сприяти організації більшій кількості проєктів, залежно від обсягів самої програми.

Щодо формату організації проєктів (онлайн чи офлайн), то більшість проєктів (40%) плануються для реалізації у офлайн форматі. Друга найбільша частка (35%) проєктів припадає на комбінований вид організації, з акцентом на офлайн форматі (див. рис. 2.7). Це може свідчити про те, що респонденти прагнуть створювати такі заходи, на яких можлива жива взаємодія учасників. За таких умов для молоді існує більше можливостей для неформальної взаємодії одне з одним: знайомств, обміном досвідом тощо. До того ж офлайн формат передбачає більшу включеність у процес: кожен учасник заходу невербально взаємодіє з іншими, менше відволікається на процеси, які проходять поза проєктом та певним заходом. Жива взаємодія також зменшує вплив деяких зовнішніх чинників, пов'язаних із онлайн форматом: нестабільне підключення, поточні повідомлення, які надходять месенжери тощо.

Згідно з відповідями респондентів, до усіх їхніх проєктів долучається молодь з території України (100%). При цьому, 10% конкретизують, що до програм залучаються молоді люди з числа місцевих. Також 10% опитаних називають серед своєї цільової аудиторії мешканців окупованих територій. 10%

вибірки вказують, що крім молоді з України, до них долучається молодь із-за кордону (див. рис. 2.8).

Такий розподіл є цілком логічним з огляду на те, що 95% респондентів називають місцем розташування своєї організації Україну.

14. Вкажіть, будь ласка, у якому форматі проводяться проекти, які реалізовує Ваша організація?

20 відповідей



Рис. 2.7. Розподіл відповідей респондентів щодо формату проведення проектів, які реалізуються в їхній організації

15. З яких регіонів найчастіше долучається молодь до ваших проектів/ діяльності? (ЦА)

Копіювати

20 відповідей

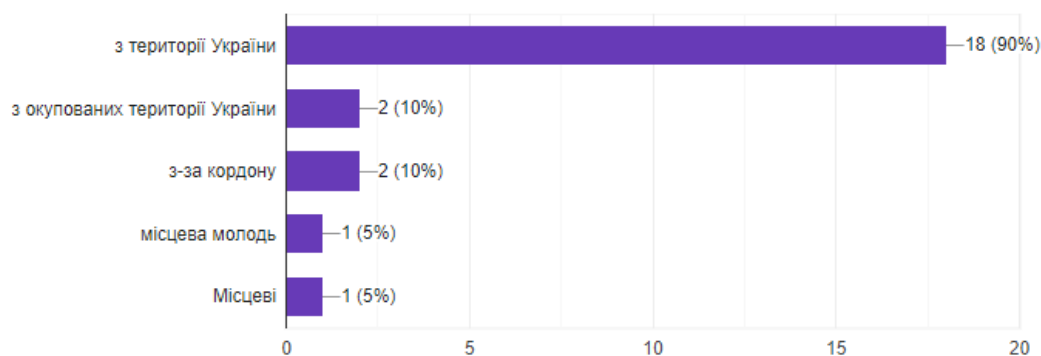


Рис. 2.8. Розподіл відповідей респондентів щодо залучення молоді до проєктів організації (за регіонами)

Щодо ступеню участі молоді в проєктах, які реалізуються в організаціях, де працюють респонденти, то можемо констатувати, що переважно молоді люди є ключовими, коли йдеться про організацію проєкту, позаяк вони є головною цільовою аудиторією проєкту. А також 15% опитаних вказали на те, що активно залучають молодь до участі в своїх проєктах (див. рис. 2.9).

Описані дані підтверджують, що діяльність проєктних менеджерів та молодіжних працівників, з числа опитаних, спрямована на молодь як основну категорію, що підтвержує кваліфікованість та професіоналізм респондентів та наявність у них необхідного досвіду, щоб оцінювати труднощі в роботі молодіжного сектору.

16. Чи потребується широке залучення молоді до участі у проєктах?

20 відповідей

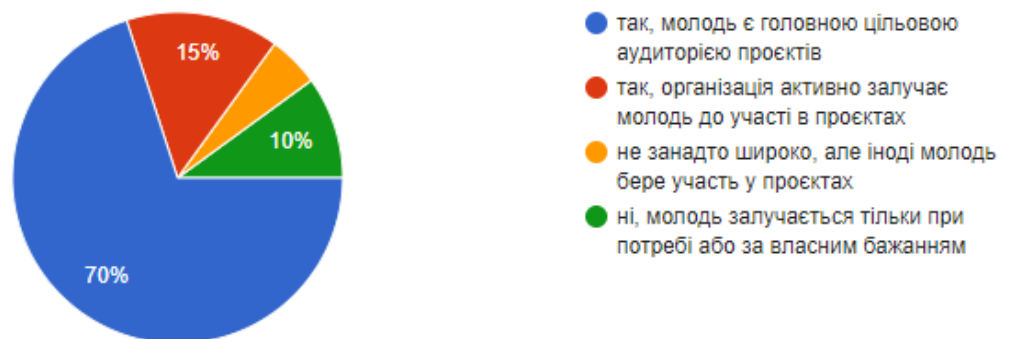


Рис. 2.9. Розподіл відповідей респондентів щодо залучення молоді до участі в проєктах організації

Стосовно потреби залучати молодь до створення проєктів респонденти відповіли так (див рис. 2.10):

- 35% потребують молоді, позаяк усі учасники колективу організації належать до цієї вікової категорії;
- 35% надають перевагу молоді як творцям проєктів;
- 20% можуть залучати молодь, проте вони не є обов'язковою категорією;
- 5% допомагають реалізовувати проєкти молодих людей;
- 5% залучають лише професіоналів.

17. Чи є потреба в залученні молоді до написання та реалізації проєктів?

20 відповідей

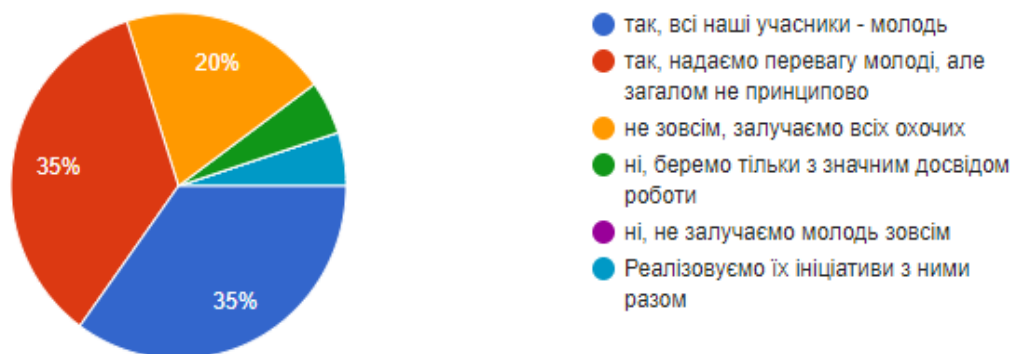


Рис. 2.10. Розподіл відповідей респондентів щодо залучення молоді до написання та реалізації проєктів організації

Тобто, з огляду на отримані результати, можемо сказати, що у проєктному менеджменті в молодіжному секторі є потреба у молодих людях, котрі знають та розуміють життєвий цикл проєкту, процеси, які він включає, та володіють компетентностями, необхідними для розробки проєктів

Серед проблем, з якими стикаються молодіжні працівники та проєктні менеджери найбільшими труднощами вважаються:

- нестача фінансування (про це повідомили 65% опитаних);

- відсутність інтересу до діяльності організації (це є проблемою для 45% респондентів);
- відсутність кваліфікованих кадрів серед молоді (40% вибірки вказали на це);
- відсутність ефективної комунікації з молоддю (35% повідомили про такі труднощі).

Отже, можемо зробити висновок, що потенційними сферами росту та розвитку молодіжного сектору є сприяння в забезпеченні ресурсами, навчання потенційних молодіжних працівників та управлінців проектами підходам до написання грантових заявок. Крім цього, варто приділяти увагу та проводити навчання для організацій, що співпрацюють з молоддю щодо способів залучення учасників та взаємодії з ними. Також декларується проблема відсутності знань та необхідних навчок у молоді, вирішенню якої також можна посприяти через проведення відповідних освітніх заходів.

1. З якими основними викликами ви стикаєтеся у своїй роботі з молоддю?

20 відповідей

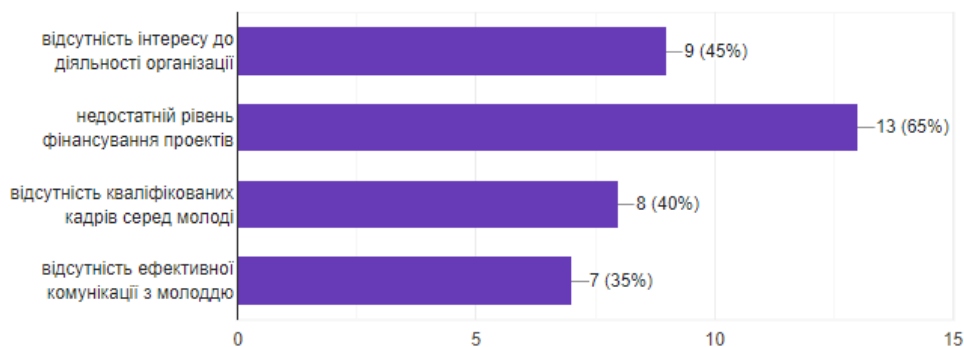


Рис. 2.11. Розподіл відповідей респондентів щодо труднощів з якими зіштовхуються молодіжні працівники

Щодо вікової категорії цільової аудиторії організацій респонденти виділили 3 основні діапазони:

- 35% працюють з підлітками, віком від 14 до 18 років;
- 35% вважають цільовою аудиторією молодь, переважно студентського віку від 19 до 25 років;
- 30% респондентів зазначили, що розробляють проєкти на молодих людей віком від 14 до 35 років.

Тобто, більшість організацій виділяють для себе конкретну категорію, на яку націлена їхня діяльність, таким чином, щоб робота з різними учасниками проєкту мала спільні специфічні ознаки. Адже, хоч молоддю вважаються особи від 14 до 35 років, на кожному життєвому етапі вони потребуватимуть різних підходів до взаємодії.

2. Який віковий діапазон молоді є вашою цільовою аудиторією?

20 відповідей

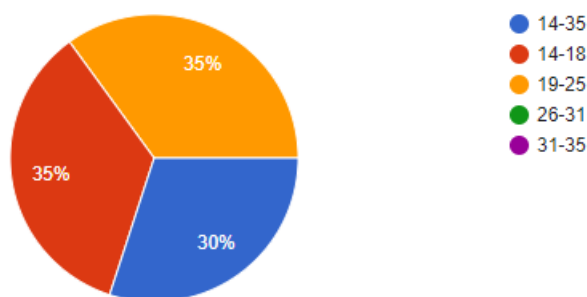


Рис. 2.12. Розподіл відповідей респондентів щодо вікового діапазону молоді

Вплив діяльності організацій та реалізованих проєктів респонденти оцінили відповідно до різних сфер життя молодих людей:

- 90% позначили, що впливають на активність молоді у суспільному житті, реалізують потребу у причетності та соціальному визнанні;
- 75% вказали, що сприяють самоактуалізації молодих людей через творчість та підвищують їхній культурний рівень;

- 75% зафіксували, що впливають на ціннісні орієнтації молоді, сприяючи їхнім трансформаціям відповідно змін у суспільному житті та розвитку;
- 50% відзначили свій вплив на компетенції молоді, підвищуючи рівень їхніх знань, умінь та навичок;
- найменше опитаних – 25% означили свій вплив на молодь, як такий, що покращує соціальне та матеріальне становище.

Відповідно можемо зробити висновок, що робота молодіжного сектору переважно спрямована на особистісний розвиток молодої людини, соціальну, духовно та пізнавальну складову, а не на набуття матеріальних благ.

3. Який вплив має діяльність вашої організації на молодь та їхнє оточення? [Копіюва](#)
20 відповідей

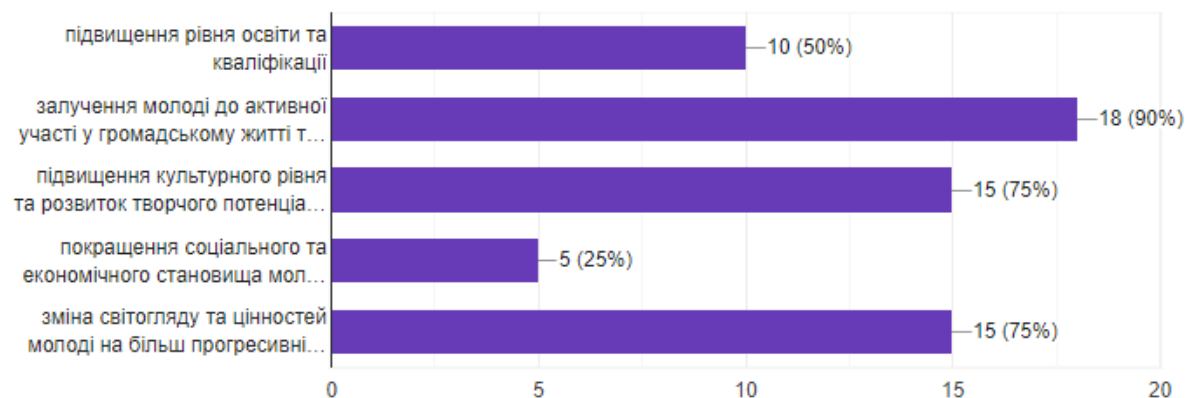


Рис. 2.13. Розподіл відповідей респондентів щодо впливу діяльності організації на молодь

За результатами питання залученості молоді до проєктів та послуг, які впроваджують різні організації під час повномасштабного вторгнення, ми виявили позитивну динаміку активізації: значна більшість – 50% ініціатив вказують на те, що молодь більш активно почала долучатися та підтримувати,

при цьому 25% респондентів вказують на те, що помітно менший показник залученості молоді, що може бути пов'язано із широким колом відповідальності щодо певної вакансії або волонтерської діяльності (див. рис. 2.14).

15% осередків вказують на те, що тенденція залучення молоді є стабільною: не зменшилась і не збільшилась із початку повномасштабної війни.

Також 5% відповідей від респондентів вказують на помітну пасивність молоді, а решта на те, що тенденція залучення помітно знизилась ще під час пандемії.

4. Як ви можете охарактеризувати залученість до проєктів/послуг які впроваджує/надає ваша організація протягом повномасштабного вторгнення?

20 відповідей

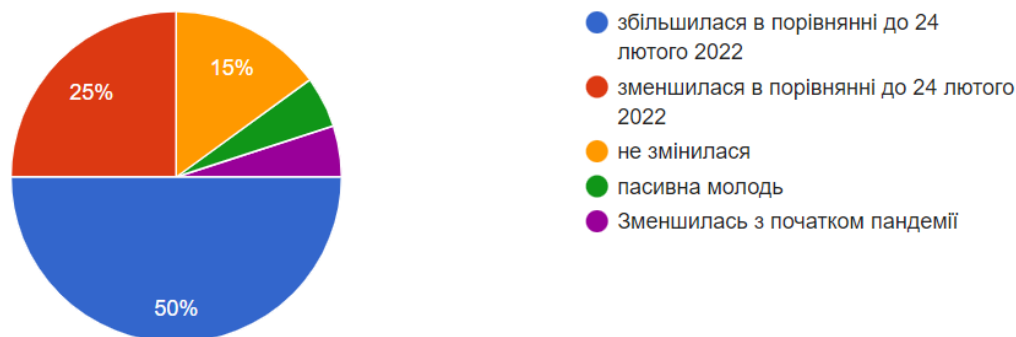


Рис. 2.14. Розподіл відповідей респондентів щодо залучення молоді до впровадження проєктів організації впродовж воєнного стану

На запитання щодо виправлення недоліків у організації та як наслідок підвищення її ефективних показників респонденти порекомендували наступне:

- 50% відповіли, що потрібно покращити процеси та процедури роботи;
- 50% хотіли б переглянути та оптимізувати розподіл обов'язків;
- 45% прагнуть залучити зовнішніх експертів для консультацій;

- 40% вказують на те, що потрібно пройти навчання та розвиток персоналу;
- 20% пропонують впровадити систему зворотного зв'язку та оцінки;
- 5% вказують на брак фінансування.

Тобто, можемо підсумувати, що найбільш вираженими недоліками є врегулювання процесу та процедури роботи, а також оптимізація обов'язків, задля того щоб взаємодія не була хаотичною.

5. Які методи комунікації для залучення молоді до участі у проєктах використовує ваша організація?

20 відповідей

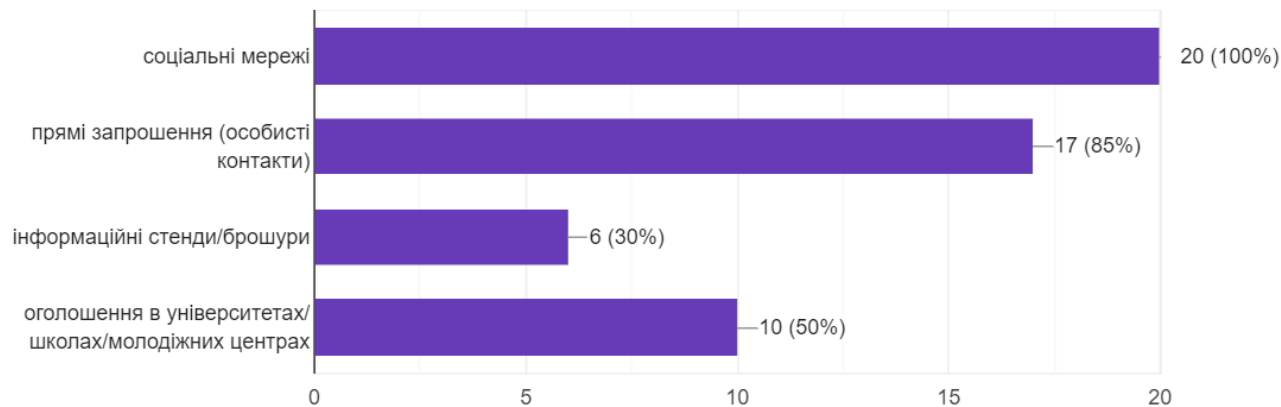


Рис. 2.15. Розподіл відповідей респондентів щодо методів комунікації для залучення молоді до участі у проєктах

Говорячи за методи комунікації задля залучення молоді до участі в проєктах, найчастіше використовують соціальні мережі (усі 20 респондентів - 100%) задля популяризації у інформаційному просторі та залучення більшої кількості аудиторії. Також 85% опитаних комунікують через прямі запрошення, що свідчить про ресурсний нетворкінг серед організацій. До того ж, потужним каналом інформації (50%) є розміщення оголошення при закладах освіти. Найменше використовують інформаційні стенди та брошури (30%), що пов'язано із діджиталізацією.

Щодо відкритості організацій до партнерства та взаємодії із суміжними організаціями, 95% вказали на те, що відкриті до співпраці, що може слугувати позитивною тенденцією до впровадження спільних проєктів та ініціатив.

Водночас 5% вказали на те, що готові до співпраці, але не завжди проявляють активність. Це може бути пов'язано із специфічною категорією клієнтів, з якими працює організація, через що не завжди є доречною співпраця.

7. Чи співпрацює ваша організація з органами державної влади?

20 відповідей

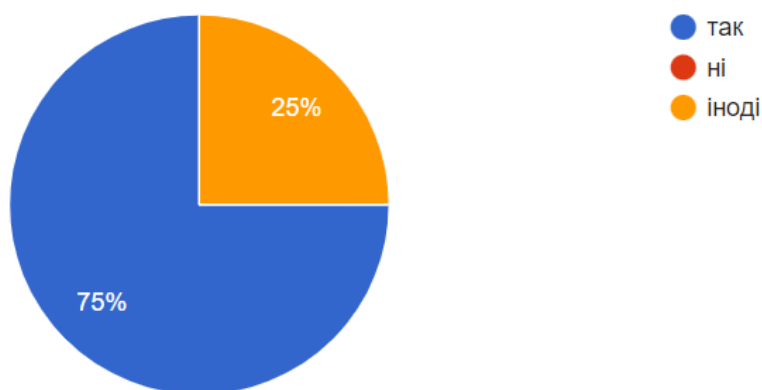


Рис. 2.16. Розподіл відповідей респондентів щодо співпраці організації з органами державної влади

Питання співпраці із державними структурами вказало на позитивну тенденцію, адже 75% активно взаємодіють з органами державної влади, а 25% – ситуативно (див. рис. 2.16).

На нашу думку, це може допомогти державним структурним одиницям осучаснити свої підходи та стати більш привабливими для працевлаштування молоді.

Водночас на питання труднощів у співпраці із державними структурами, 45% вказали на цю проблему, але 55% обрали варіант «ні», що вказує на те, що шляхом домовленостей організації дійшли до раціональних способів

розв'язання певних точкових питань та успішно втілювали свої ідеї (див. рис. 2.16).

8. Чи виникали у вашої організації труднощі у співпраці з органами державної влади?

20 відповідей

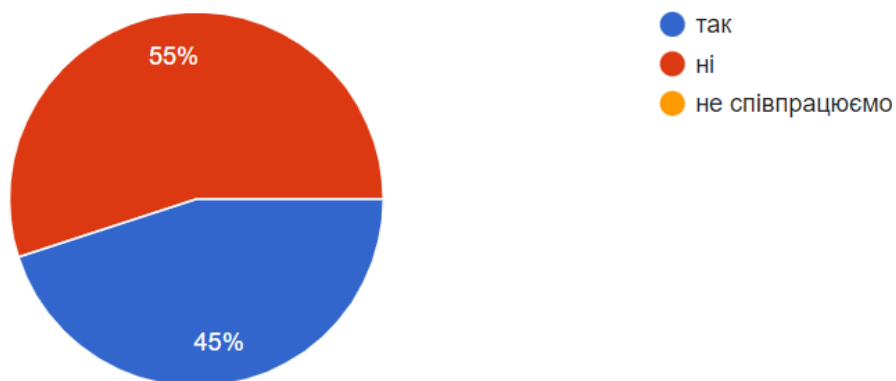


Рис. 2.17. Розподіл відповідей респондентів щодо труднощів організації у співпраці з органами державної влади

При цьому на питання труднощів у співпраці із державними структурами, 45% вказали на цю проблему, але 55% обрали варіант «ні», що вказує на те, що шляхом домовленостей організації дійшли до раціональних способів розв'язання певних точкових питань та успішно втілювали свої ідеї.

9. Якщо так, то які?

 Kor

11 відповідей

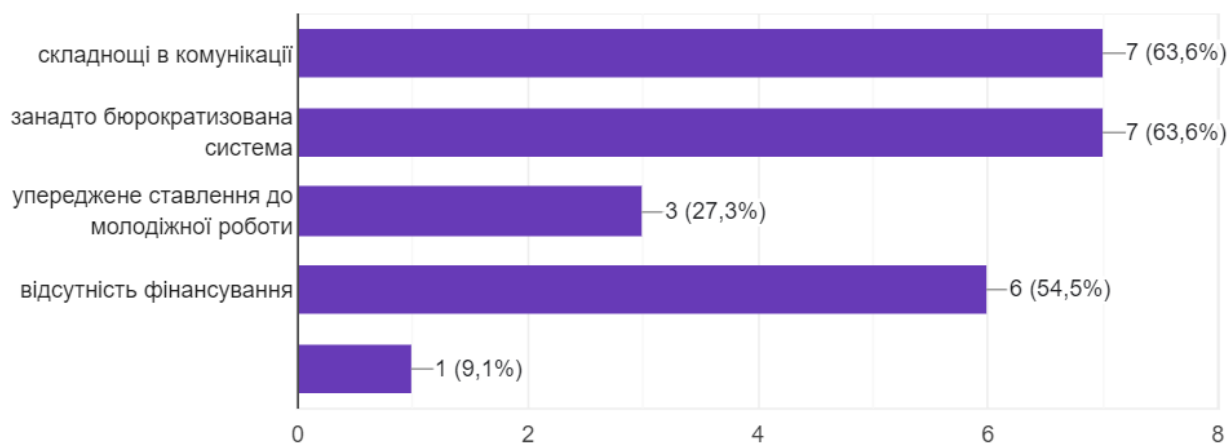


Рис. 2.18. Розподіл відповідей респондентів щодо специфічних труднощів організації у співпраці з органами державної влади

Труднощі серед відповідей респондентів були пов'язані із складнощами у налагодженні комунікації (63,6%), бюрократизованій системі взаємодії (63,6%) навіть за умов цифровізації. При цьому, певні труднощі викликає і відсутність у фінансуванні(54,5%), а також упереджене ставлення до молодіжної роботи (стигматизація та соціальні стереотипи, які погіршують взаємодію) - 27,3%.

Серед відповідей на запитання щодо потреби організації у підтримці з боку державних органів під час повномасштабного вторгнення – 70% осередків висловили потребу у підтримці, при цьому 25% не вказали на необхідність у допомозі, а 5% – ситуативно, залежно від реалізації проєктів.

Водночас 33,3% представників організацій вказали на те, що отримали підтримку від органів державної влади, що вказує на продуктивну взаємодію та співпрацю. Але зауважимо, що 22,2% вказали на те, що не отримали бажаної допомоги, а 38,9% частково отримували підтримку.

11. Чи отримали ви цю підтримку?

18 відповідей

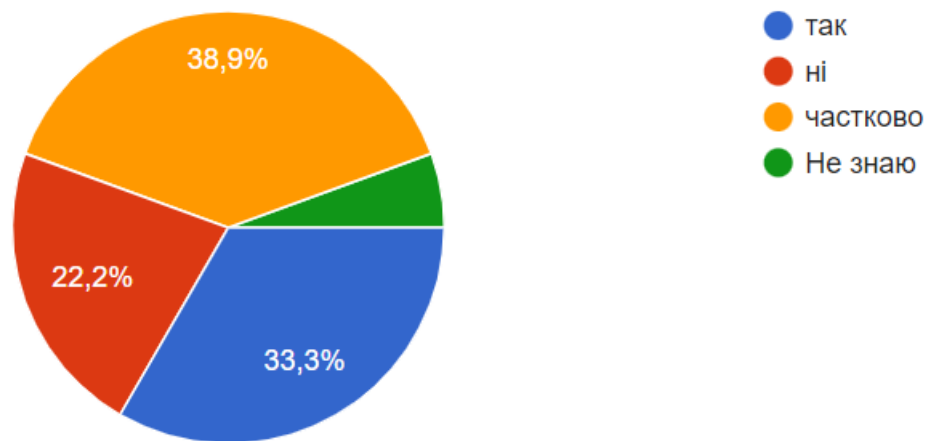


Рис. 2.19. Розподіл відповідей респондентів щодо підтримки від органів державної влади

При цьому, 33,3% представників організацій вказали на те, що отримали підтримку від органів державної влади, що вказує на продуктивну взаємодію та співпрацю. Але при цьому, 22,2% вказали на те, що не отримали бажаної допомоги, а 38,9% частково отримували підтримку. А серед відповідей стосовно можливості отримати консультацію у втіленні власного проекту, 90% респондентів відповіло, що надають поради у розробці ініціатив. Це у свою чергу наснажує молодь до реалізації модерних ідей із урахуванням експертної думки. При цьому, 5% респондентів не надають консультацій, що може бути пов'язано із браком досвіду. Решта респондентів - 5% за потреби надають поради.

13. Чи звертається до вас молодь з ініціативами власних проєктів
20 відповідей

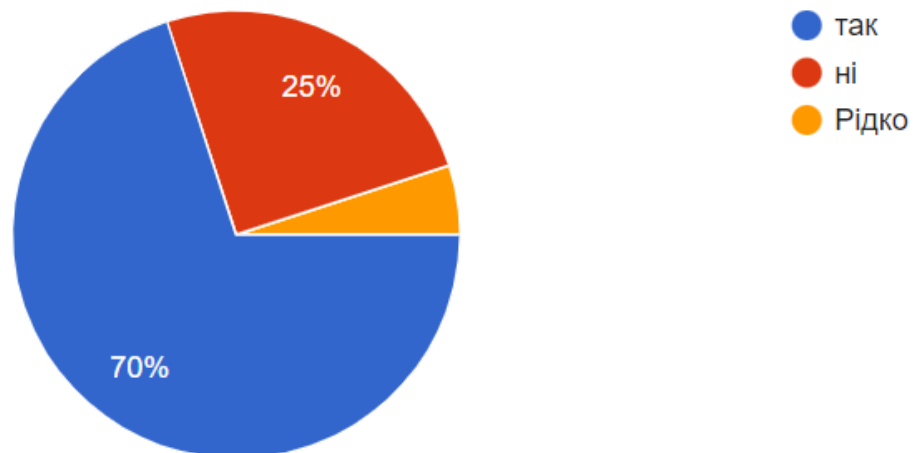


Рис. 2.19. Розподіл відповідей респондентів щодо запитів молоді на реалізацію власних проєктів

Позитивну динаміку залученості демонструють результати ініціативності молоді щодо втілення власних проєктів на базі молодіжних осередків. Так, 70% організацій відповіли так, 25% відповіли, що не отримують запитів стосовно звернень молоді, 5% вказало що вкрай рідко молодь звертається із власними ініціативами.

14. На вашу думку, яку соціальну послугу потрібно створити для молоді, щоб відповісти на сучасні виклики та потреби?



* не більше 3 варіантів

20 відповідей

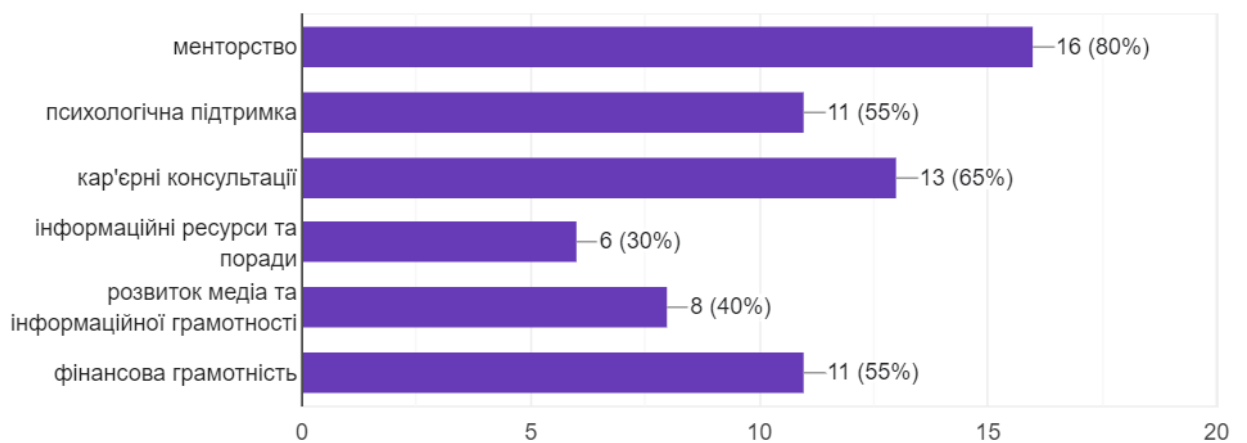


Рис. 2.20. Розподіл відповідей респондентів щодо введення необхідних соціальних послуг для молоді

Щодо ідеї соціальної послуги, яку слід створити для молоді, щоб відповісти на сучасні виклики та потреби:

- менторство (80%), що допоможе професійно зростати та координувати обов'язки між працівниками та волонтерами;
- кар'єрні консультації (65%), які допоможуть зробити більш ефективною внутрішньогрупові обов'язки між працівниками;
- психологічна підтримка (55%), що допоможе наснажити працівників та здійснити превенцію емоційного вигорання серед них;

- фінансова грамотність (55%), що допоможе організаціям ресурсно розподіляти кошти на штатні потреби;
- розвиток медіа та інформаційної грамотності (40%), що допоможе підвищити ефективність та впізнаваність осередку у соціальних мережах та медіа просторі;
- інформаційні ресурси та поради(30%), які у разі доцільності, можуть покращити динаміку роботи організації.

15. Означте, в якій сфері для покращення розвитку молодіжної політики ваша організація потребує підтримки



20 відповідей

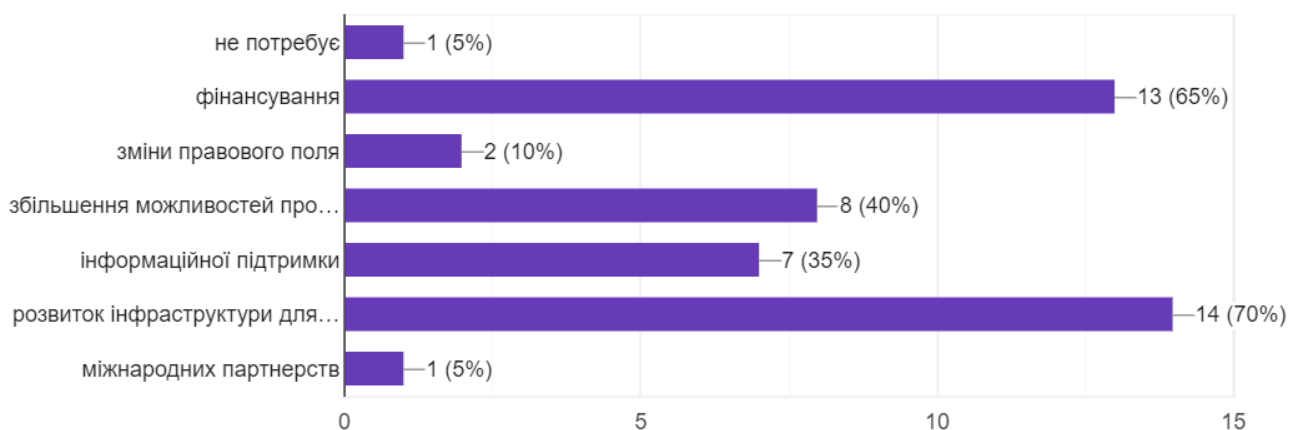


Рис. 2.21. Розподіл відповідей респондентів щодо сфер для покращення розвитку молодіжної політики організація потребує підтримки

Говорячи ж за сферу, яка потребує підтримки, найбільша кількість респондентів – 70% вказала на розвиток інфраструктури для молодіжної активності та відпочинку. При цьому, брак фінансування - 65%, що пов’язане із меншим фокусом уваги на молодіжні осередки та економічною кризою внаслідок повномасштабного вторгнення. Збільшення можливостей професійної підготовки обрало 40% респондентів, а необхідність інформаційної підтримки - 35%. Звичайно, у зв’язку із бюрократизацією, 10% прагне змін у контексті правового поля, а 5% прагне отримання міжнародних партнерств. Виявлено те,

що 5% респондентів взагалі не потребують підтримки, а тобто мають позитивну тенденцію розвитку молодіжної політики в Україні.

Чи хотіли би Ви (в якості представника своєї організації чи особисто) долучитися до розробки/підтримки функціонування Загальноукраїнської молодіжної платформи яка надаватиме консультаційно - освітні послуги молодим людям які бажають розвинути свої соціальні/культурні/освітні проєкти?

20 відповідей

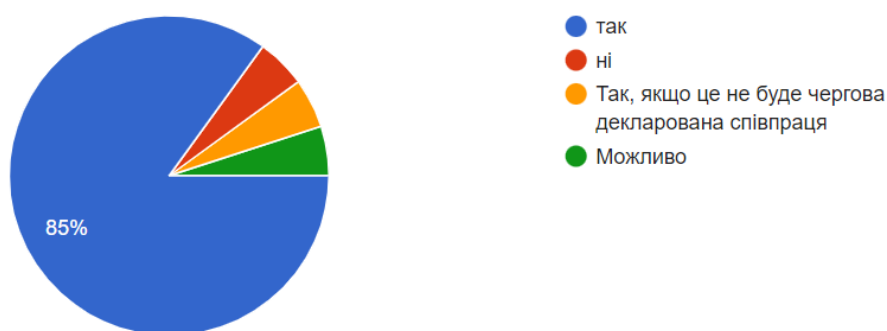


Рис. 2.22. Розподіл відповідей респондентів щодо бажання долучитися до розробки/підтримки функціонування Загальноукраїнської молодіжної платформи

Стосовно залучення молодіжних працівників до розробки й підтримки функціонування Загальноукраїнської молодіжної платформи, яка надаватиме консультаційно – освітні послуги молодим людям які бажають розвинути свої проєкти, 85% респондентів виявили свою готовність до взаємодії.

В результаті проведеного нами дослідження вдалося виділити особливості роботи молодіжного працівника в сфері соціальної роботи з молоддю з урахуванням воєнного стану та дізнатися рівень готовності респондентів до майбутньої співпраці в рамках функціонування можливої інтерактивної платформи, яка може бути запроваджена для фахівців як засіб для роботи з молоддю.

Висновок до розділу 2

Для з'ясування особливостей роботи з молоддю нами було розроблено авторську анкету для молодіжних працівників та проєктних менеджерів у молодіжній сфері. Більшість респондентів – спеціалісти, які проводять свою діяльність в Україні. До проєктів, здебільшого долучаються молоді українці, тому, з огляду на відповіді опитаних фахівців, можемо судити про стан молодіжного сектору в країні.

У результаті дослідження нами було виявлено, що найпопулярнішими напрямками розвитку молодіжного сектору є освітній, соціальний та культурний, фахівці з питань молоді прагнуть давати нові знання та впливати на ціннісні орієнтації молоді, надихаючи їх на самостійність та реалізацію власних ідей.

Крім цього ми з'ясували, що найбільш популярними методами роботи фахівців з питань молоді є розробка дидактичних матеріалів, розробка тематичного чат-боту, стікерпаків, та симуляційної гри, проведення тематичних тренінгів для молодіжних працівників, проведення заходів для молоді, культурні й соціальні події та інше.

Найбільші проблеми молодіжного сектору пов'язані з недосвідченістю та недостатньою компетентністю кадрів, браком фінансуванням, великою кількістю бюрократичних процедур, які ускладнюють роботу молодіжних працівників та можуть ставати перешкодою для отримання послуг тієї соціальної групи, на які вони спрямовані.

Також ми з'ясували, що молодіжні працівники часто реалізують різноманітні проєкти для молоді та часто залучають дану категорію до їх втілення. Тобто проєктний менеджмент є досить затребуваним у молодіжній роботі водночас як для фахівців, так і для самих молодих людей, які прагнуть реалізовувати власні ідеї.

РОЗДІЛ ІІІ

ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЄКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В СОЦІАЛЬНІЙ РОБОТІ З МОЛОДЦІО

3.1. Особливості заохочення молоді до підвищення рівня громадської активності

Проаналізувавши ситуацію, яка склалася в Україні, ми прийшли до висновку що головна проблематика ведення ефективної молодіжної політики полягає в тому що в суспільстві зараз молодь розділена на три основні пласти. Перший – це є та молодь яка проживає безпосередньо в Україні. Другий пласт – це є молодь яка виїхала за кордон і здобуває освіту, проживає там доволі тривалий період часу, і третій пласт – це є молодь яка проживає на тимчасово окупованих територіях. Так, молодіжна політика України зіштовхнулася з ситуацією, коли потрібно підтримувати молодь, яка опинилася у трьох кардинально різних умовах. І це стосується як роботи з цими категоріями на даний момент та найближчі роки в умовах воєнного стану, так і на майбутній період відбудови. Як зазначала голова ГО «Єднання» та экс-директор департаменту молодіжної політики у Міністерство молоді та спорту України Ірина Беляєва на Європейському форуму молодіжних лідерів, що молодіжна політика зараз зосереджена на виживанні та робить ставку на підтримці молоді яка проходить випробування війною.

Відповідно, вектори роботи з кожною з категорій молоді будуть значною мірою відрізнятися. Тому вже потрібно реагувати на нові виклики як для задоволення теперішніх проблем так і попередження майбутніх ризиків.

Саме тому для молоді, яка знаходиться закордоном на даний момент вже потрібно розробляти програми співпраці з нею, для того що насамперед не втратити зв'язок і стимулювати згодом її повертатися на Батьківщину.

Наступним викликом після відбудови, з яким доведеться зіштовхнутися буде наявність різноманітного досвіду через який уже сформоване уявлення про країну і своє місце в ній, загалом. Тому молодіжна політика також має пропрацьовувати цей момент по-перше заради залучення представників кожної з даних категорій молоді, по-друге, заради сприяння їх взаєморозуміння. Водночас такий досвід можна використовувати й в позитивному аспекті, адже новий довід який отримують молоді люди це цінна можливість впровадження чогось нового у нашій країні.

Варто зазначити, що у період відбудови молодь яка буде повертатися з-за кордону буде переживати процес реінтеграції в українське суспільство, в той час як молодь яка проживала на тимчасово окупованих територіях буде проходити процес адаптації в оновлене суспільство. Тим не менше, не можна не згадати про українську молодь яка проживала на території України впродовж всього часу воєнних дій. Стосовно неї можемо передбачити, що у період відбудови може тривати певний момент виснаження її внутрішніх ресурсів. Через що молодіжна політика в тому числі покликана їх підтримати.

В результаті нашої роботи нами було розроблено ряд пропозицій для молодіжних працівників по особливостях здійснення молодіжної роботи.

Оскільки робота з кожною з означених нами категорій буде відрізнятися, ми розділили рекомендації відповідно категорій.

Для роботи з молоддю яка знаходиться в Україні акцент має покладатися на їх психологічну, ресурсно-відновлюючу складову. Крім боротьби з матеріальними наслідками воєнних дій потрібно підтримувати і сфери, актуальність питання яких є вічними, часто не залежно від обставин. Це стосується вибору професії, непорозуміння з боку батьків, економічних труднощів, такі як безробіття та нестабільність ринку праці, психологічних (такі як стрес, тривога та невизначеність) також маємо виділити соціальні проблеми, які, на жаль, майже завжди мають місце в суспільстві як нерівність,

дискримінація, стереотипи та виклики пов'язані зі становленням особистої ідентичності, що навіть не враховуючи воєнного стану можуть впливати на самооцінку та самопочуття молоді.

В загальному, ми пропонуємо наступний алгоритм дій для оптимізації молодіжної роботи органам державної влади:

1. Спростити алгоритм співпраці молодіжних працівників з органами влади, а також забезпечити доступ молоді до молодіжних послуг через впровадження електронної платформи. Це допоможе уникнути зайвих бюрократичних перешкод у впровадженні проєктів професіоналами і зробить процес співпраці молодіжних працівників з органами влади, та отримання послуг молоддю в молодіжних працівників більш зручним та ефективним. Важливим елементом успіху реалізації даної програми є проведення вдалої комунікаційної кампанії для того щоб цільова аудиторія була проінформована про існування даного інструменту зв'язку. Це в свою чергу оптимізує всі майбутні комунікації держави стосовно провадження певних нововведень, адже про них можна буде дізнатися завдяки даній платформі.

2. Організувати навчання для молодіжних працівників та волонтерів з питань оптимізації та умов подальшої роботи молодіжних центрів. Адже на даний момент вони лише відновлюють свою роботу та, як показало опитування, крім фінансування потребують допомоги в покращенні своєї роботи через покращення процесів та процедур роботи, оптимізацію розподілу обов'язків та залучення зовнішніх експертів для консультацій.

3. Розробити механізми фінансової підтримки проєктів та ініціатив молоді. Зважаючи на умови воєнного стану, коли економіка держави не має змоги в повній мірі забезпечувати підтримку молодіжної сфери, дану підтримку можна здійснювати завдяки іноземним донорам. Проте в такому разі потрібно також брати до уваги структуру організації яка збирається податися на проєкт, оскільки не всі молодіжні працівники можуть бути обізнані в тонкощах подачі

проектів на гранти. Як варіант, можемо запропонувати створити окрему програму навчання чи консультацій молодіжних працівників стосовно тонкощій подавці заявки на міжнародні гранти. Оскільки в результаті дослідження ми встановили що є значна потреба у фінансуванні та розвитку інфраструктури для молодіжної активності та відпочинку. При чому варто врахувати, що в такому разі даний елемент роботи повинен враховувати інклюзивність.

Для вирішення проблем відсутності інтересу молоді до діяльності організації, враховуючи дані особливості та можливості молодіжних працівників при роботі з українською молоддю, яка перебуває в Україні ми пропонуємо здійснювати наступні кроки.

1. Організація тренінгів з медіаграмотності для молоді, щоб вони могли критично оцінювати інформацію та уникати поширення фейків.
2. Запровадження програми психологічної підтримки для молоді, щоб допомогти їм управляти стресом та травмами, пов'язаними з воєнним станом.
3. Розробка менторських програм, де досвідчені молодіжні працівники надають підтримку та поради молоді.
4. Організація творчих майстерень та культурних заходів, що допомагають молоді самовиразитися та відчувати позитивні емоції через мистецтво, впровадження арт терапевтичних груп.
5. Розвиток програм підтримки молодих підприємців, щоб стимулювати економічний розвиток та самозайнятість серед молоді в умовах воєнного стану.
6. Проведення інформаційних кампаній та тренінгів з правової освіти для молоді, щоб вони знали свої права та змогли захистити себе в складних ситуаціях.

7. Розробка програми соціальної адаптації для молоді-внутрішньо переміщених осіб, щоб допомогти їм відновити своє життя та інтегруватися в нове середовище.

8. Залучення молоді до екологічних проектів та ініціатив, щоб привернути увагу до охорони навколишнього середовища та збереження природних ресурсів навіть в умовах воєнного стану.

9. Забезпечення молоді доступу до професійних консультантів та кар'єрних планувальників, які допоможуть їм зробити обґрунтовані кар'єрні вибори та знайти роботу у складних умовах.

10. Організація культурних обмінів та стажувань для молоді, щоб вони мали змогу побачити інші країни, розширити свій культурний горизонт та набути нових досвідів, навичок і перспектив.

11. Впровадження програми інклюзивної молодіжної роботи, що враховує потреби та можливості молоді з особливими потребами.

12. Посилення співпраці з міжнародними організаціями та партнерами для обміну досвідом та ресурсами в галузі молодіжної роботи в умовах воєнного стану.

Згідно з вищезазначених пунктів, ми дотримувалися різноплановості, адже при широкому виборі подібних можливостей у молоді буде більше шансів віднайти те що цікавить саме їх.

Якщо говорити за роботу з молоддю яка знаходиться на окупованих територіях України, тут, як зазначила Марина Попатенко, Заступниця Міністра молоді та спорту України на 3-му Європейському форумі молодих лідерів у Катовіце, що зараз постає питання готовності самих спеціалістів до здійснення роботи з цією категорією.

Відповідно, оскільки на даний момент шляхів прямої, офлайн співпраці з даною категорією ще не визначено, ми підкреслюємо необхідність здійснення комплексного підходу до розробки програм щодо їх реадaptaції у післявоєнний

період. Водночас наголошуємо на підготовці фахівців, які будуть готові і обізнані у специфіці розробки проєктів та відповідних порграм для даної категорії. Зокрема, це стосується психологічного та культурного аспектів.

Молодь України яка перебуває закордоном не має бути відкинута, а також повинна входити в поле роботи молодіжних працівників. Оскільки проведене опитування показало що робота з нею майже не проводиться, ми вважаємо, що необхідно звернути уваги на цю проблему, яка зважаючи на ситуації міграції стоїть дуже гостро. Так, для молодіжних працівників ми пропонуємо наступні заходи до заохоченні її соціальної, культурної та громадської активності:

1. Це можна досягти завдяки прямим партнерствам українських та закордонних молодіжних центрів, особливо де знаходиться значна кількість української молоді. Зокрема, така програма може бути реалізованою в рамках програм міст побратимів. Як варіант можна розглядати створення мережі українських молодіжних організацій за кордоном, які зосереджуються на підтримці української молоді. Ця мережа може містити у своєму складі клуби, організації та інші структури.

2. Як окремий проєкт можна озглядати створення мережі молодіжних організацій за кордоном, які би координували свою діяльність з відповідними органами влади та місцевими громадами в Україні.

Крім того, варто відмітити, що оскільки значна частина молоді яка перебуває за кордоном вже є активною потрібно заохочувати цю активність. Так, ми пропонуємо проведення інформаційної роботи серед української молоді за кордоном про можливості та ініціативи з підтримки української громади та культури.

3. Взаємодія з українськими посольствами та консульствами за кордоном з метою підтримки української молоді та сприяння розвитку української громади.

3.2. Розробка та зміст інтерактивної платформи для молодіжного працівника у роботі з молоддю

Окресливши вищезазначену проблематику у сфері молодіжної політики України ми прийшли до висновку, що потрібно підвищувати ефективність співпраці між державою та молоддю. І тому, нам варто приділити увагу наданні послуги соціального консультування для молодих людей.

Соціальне консультування – це послуга, яка надається людям, які потребують допомоги або підтримки в розв'язанні певних соціальних проблем або складних життєвих ситуацій. Ця послуга зазвичай надається досвідченими соціальними працівниками або психологами, які допомагають людям знайти рішення щодо подолання їхніх проблем та розвивати навички, що допоможуть їм у подальшому.

У контексті дипломної роботи ми передбачаємо, що дана послуга буде забезпечувати консультування, навчання молодих людей та підтримку впродовж впровадження ними власних проєктів. Ми живемо у світі, де на даний час, досить популярно створювати власні стартапи, проєкти, започатковувати власну справи. Тим більше під час повномасштабного вторгнення утворилось дуже багато соціальних ініціатив, спрямованих на допомогу армії, ВПО та інших громадян, яким необхідна гуманітарна допомога, соціальна чи психологічна підтримка. Оскільки молодь дуже залучена до всіх цих процесів, і теж хоче створювати власний продукт, який би був корисним суспільству, але не знає, як правильно його розробити, позиціонувати, як заохотити людей ним користуватись. Тому ми і пропонуємо таку послугу, як консультування молодих ініціаторів, щоб покривалось більше соціальних потреб з різних сторін, а також

це можливість для молоді отримати підтримку та самореалізуватись у власній справі.

Найбільш ефективним рішенням для впровадження такої послуги може послугувати розробка інтерактивної платформи для молодіжних працівників при роботі з молоддю з урахуванням розроблених методичних рекомендацій. Платформа є так званим централізованим «вікном» зв'язку влади, яка займається впровадженням молодіжної політики з її основною цільовою аудиторією – молоддю. Важливо підкреслити, що в такому разі, дана платформа має просуватися різнорізними шляхами, для того щоб 1 – підвищити рівень комунікації влади з молоддю, і 2 – покращити якість цієї комунікації через безбар'єрний доступ до послуги консультування. Цінність платформи полягає в її інноваційності та наближеності до сучасних тенденцій комунікацій. Тому ми вважаємо що діджиталізація молодіжної сфери є вкрай важливою, а саме такий інструмент буде найбільш дієвим.

Загальна ідея платформи полягає в тому, що під час воєнних дій вона буде як консультативним інструментом, так званим вікном розуміння молоді її сили, ресурсів та наявних можливостей у діях щодо підтримки України у післявоєнний період. Це стосується на даний момент того, як вона може застосувати свої сили, навички та ресурси у її підтримці, а також як вона може самовідновлюватися зокрема задля створення та розробки різнорізних проєктів які будуть сприяти економічному, соціальному та культурному розвитку України.

На платформі, якщо користувач не знайшов відповіді на своє запитання, йому потрібно буде вказати свій запит у вікні консультацій. Після опрацювання запиту, безпосередньо у платформі з ними сконтактують консультанти. Консультантами будуть виступати молодіжні працівники, за потреби, будуть залучені суміжні спеціалісти. Передбачається, що консультанти будуть з відповідних регіонів звідки до них звернулися з консультацією. Так, ми

передбачаємо, що вони будуть краще обізнані з специфікою ведення проєктів чи особливостей отримання певних послуг в тих регіонах.

Також, додатково до консультаційних послуг на платформі буде зазначена підбірка ресурсів щодо розвитку власних проєктів. Важливим елементом є той факт, що розміщувати курс на платформі з нуля не потрібно. Розробка системного курсу забирає багато часу, сил та ресурсів. Що не є актуальним, адже інформація та актуальність певних сфер можуть змінюватися за доволі короткий проміжок часу. Тому завданням консультантів є оцінка тих знань які необхідні клієнту, який звернувся чи звернулася за допомогою та перенаправлення її після проведеної консультації на вже готові державні освітні проєкти, наприклад «Дія.Цифрова Освіта» для отримання необхідних знань і навичок.

Так, у молоді буде можливість навчитися розвивати свої проєкти покроково, самостійно чи в партнерстві з наявними організаціями чи установами. Не менш важливим моментом є те, що ми враховуємо категорію молодих людей яка не зовсім зацікавлена у самостійній реалізації власних проєктів через відсутність ресурсів часу чи власної мотивації до їх втілення. Тож ми розраховуємо, що якщо така категорія має свою певну ідею проєкту, проте не готова його втілювати, ми можемо залучати її ідею як пропозицію на нашій платформі, для тих молодих людей які навпаки, зацікавленні у втіленні та веденні певних проєктів, проте не мають ідеї, наприклад. Таким чином, молодь матиме змогу подати чи свою ідею, чи ту, яку помітила стосовно змін які її цікавлять і або залучатися до команди яка готова взяти в розробку цю ідею.

Отже, платформа буде охоплювати три аспекти задоволення потреб молоді у розвитку своїх проєктів.

Перший – закриватиме прогалину інформаційного зв'язку та комунікації між органами державної влади та молоді. Оскільки на платформі буде надаватися якісна, оновлена інформація стосовно нововведень у молодіжній

політиці, рекомендацій для молодіжних центрів та особливостей співпраці між державою та неурядовими організаціями.

Другим аспектом, який залучатиме та підвищуватиме молодіжну активність буде саме надання консультаційних послуг професійними соціальними чи молодіжними працівниками.

Третім елементом, заради підвищення знань серед молоді щодо проектного менеджменту, буде перенаправлення її на вже наявні курси по проектному менеджменту та подібних, заради освоєння нових навичок чи можливість, оцінивши за допомогою консультації необхідні ресурси, залишити ідею на подальшу реалізацію чи долучення до неї в якості волонтера в майбутньому.

В результаті ми зможемо підвищити залученість молоді у розробку проектів, як самостійно, так і у партнерстві вже з існуючими організаціями чи фондами через підвищення їхніх навичок проектного менеджменту. До надання вищезазначених послуг на платформі будуть залучатися молодіжні працівники. А також зважаючи на інформаційні складову з наповненими пунктами можливостей, які створює Міністерство молоді та спорту, у користувачів буде можливість полегшеного доступу до даної інформації, що насамперед зможе скороти кількість самих запитів до консультантів.

3.3. Апробація інтерактивної платформи для молодіжного працівника у роботі з молоддю

Для підтвердження того, що розроблені нами рекомендації та проект платформи буде актуальним інструментом для роботи, ми попросили ознайомитися з нею молодіжних працівників. Після ознайомлення ми отримали наступні відгуки.

Як зазначила Олександра Гондюл, координаторка лідерської програми для молоді «SDG-амбасадори», *«Загалом запропонована ідея даної платформи доволі зацікавила мене і я можу відмітити що позитивно налаштована щодо неї. Вона є дійсно необхідною та важливою для сучасних українських молодіжних працівників, та для потенційної категорії клієнтів у вигляді школярів, абітурієнтів, студентів та всіх інших активних людей як відносяться до категорії молоді. Запропонований проєкт платформи має великий потенціал сприяти полегшенню роботи з нашою цільовою аудиторією, а також основою для покращення комунікації задля зародження нових ідей та впровадження їх в реальність. Сама ідея платформи є достатньо прогресивною, тим більше, через її інтерактивність, що в свою чергу допоможе нам залучити більш широкий спектр клієнтів через роботу з нею. Згідно з основною ціллю платформи – можливістю отримати ресурси та підтримку для розвитку проєктів, це дозволить молоді покроково навчитися реалізовувати свої ідеї та працювати самостійно, або в партнерстві з існуючими організаціями. Я вважаю, що це дуже цінний аспект, оскільки багато молодих людей можуть бути зацікавлені у розвитку своїх проєктів, але не мають достатньо ресурсів чи знань для їх втілення. Платформа надасть їм необхідну підтримку та допомогу. Як фахівець, можу зазначити, що я би використовувала цей інструмент у своїй роботі, оскільки це також може підвищити впізнаваність моєї організації, представником якої я буду при консультуванні клієнтів.*

Маю відмітити, що потрібно врахувати, що для її розробки безумовно необхідні значні ресурси. Хоча в рамках проєкту держави, чи як оформлення державного замлення такий варіант цілком можливий».

За словами Олени Біляєвої, голови Ужгородської молодіжної ради *«Безперечно усі ініціативи, спрямовані на оптимізацію роботи працівників кожної сфери є важливими. Проте, так само важливим аспектом був і залишається аналіз та оцінка ефективності. Можливо немає потреби у*

створенні нового інструменту, а лише краще вивчити і полішити вже розроблений. Наразі у молодіжній сфері вже є достатньо велика кількість інструментів, проте незмінним залишається питання недостатній рівень обізнаності в них не тільки молоді, а й молодіжних працівників, молодіжних лідерів, координаторів волонтерських ініціатив. І, звичайно, що чим більше буде такого роду об'єднуючих платформ, де людина може мати інформацію зі всіх сфер зокрема і молодіжний політики, було б прекрасно.

Наразі є поодинакі проєкти, розроблені на різні сфери, наприклад, наша команда розробляла такий інструмент для роботи з молодіжними ради, в Одесі є така розробка для волонтерів, проте дійсно не вистачає об'єднаної платформи.

Не менш важливим є моментом підвищення рівня обізнаності про таку можливість, адже це дозволило б ознайомитись молоді та й самим фахівцям з напрацюваннями, методами роботи, можливостями, які існують у молодіжному секторі. Розумію, доволі складно буде одразу мати велику кількість інформації, проте така платформа могла би стати поміччю, де можна дізнатись багато корисного.

Дуже добре було б запустити такий проєкт на пілотних ріднях (у різних регіонах до трьох областей), аби протестувати роботу, перевірити її ефективність та надати власні рекомендації. Після покращень можна знову запускати проєкт на інших трьох областях? або на цих самих там, взяти більше областей і таким в кілька етапів тестувати. Протягом року, вже під кінець, можна досягти найкращої версії такої платформи та запустити її в масове використання і таким чином зрозуміти, які ще моменти можна полішити. А перед самим запуском на етапі розробі проєкту запустити робочу фокус-групу, яка була би зацікавлена у врахуванні всіх ризиків та важливих елементах роботи.

Майбутня платформа може стати таким своєрідним додатковим натхненням і мотивацією для молодіжних працівників, лідерів волонтерських команд. Джерелом, де можна заявити про власні ініціативи, знайти собі нові партнерства і зможуть отримати за потреби фахову консультаційну експертну допомогу».

Доволі ґрунтовний коментар стосовно нашої платформи надала членкиня асоціації молодіжних працівників, кандидат наук Людмила Кіндрат.

«Вважаю запропонований проект платформи дуже актуальним та потенційно можливим для реалізації. Певною мірою успіх проекту залежатиме від підтримки та готовності влади до його впровадження. Тому важливо мати стратегію комунікації, яка допоможе переконати владу у необхідності та користі даної платформи.

Одним з ключових аспектів платформи є можливість співпраці з іншими людьми та обміну досвідом у виробленні алгоритмів дій. Це відкриває широкі можливості для залучення молодих людей і експертів з різних сфер, що зробить платформу цікавою та цінною. Зокрема, використання платформи у своїй роботі допоможе мені залучати нових клієнтів та популяризувати діяльність нашої організації.

Зважаючи на ідею, та особливості ведення молодіжної політики на даний момент, платформа має потенціал на довготривале функціонування через підтримку з боку як вже сформованих організацій чи державних структур, як Всеукраїнський молодіжний центр, так і на ініціативність самих професіоналів»

Ми взяли до уваги всі зауваження та коментарі. Водночас впевнилися у необхідності впровадження запропонованої нами платформи як ефективного інструменту роботи з молодими людьми.

Висновки до розділу 3

Найбільш ефективним рішенням для впровадження послуги соціального консультування як прикладу для залучення молоді до проєктної діяльності може послугувати розробка інтерактивної платформи для молодіжних працівників з урахуванням розроблених методичних рекомендацій. Платформа є так званим централізованим «вікном» зв'язку влади, яка займається впровадженням молодіжної політики з її основною цільовою аудиторією – молоддю. Цінність платформи полягає в її інноваційності та наближеності до сучасних тенденцій комунікацій.

Загальна ідея платформи полягає в тому, що під час воєнних дій вона буде як консультативним інструментом, так званим вікном розуміння молоді її сили, ресурсів та наявних можливостей у діях щодо підтримки України у післявоєнний період. Це стосується на даний момент того, як вона може застосувати свої сили, навички та ресурси у її підтримці, а також як вона може самовідновлюватися, зокрема, задля створення та розробки різноманітних проєктів, які будуть сприяти економічному, соціальному та культурному розвитку України.

Дана платформа має просуватися різноманітними шляхами, для того щоб підвищувати рівень комунікації влади з молоддю та покращувати якість цієї комунікації через безбар'єрний доступ до послуги консультування.

Узагальнюючи вищезазначене, ця платформа є важливим інструментом для сприяння активності української молоді, яка знаходиться в Україні, у тому числі, на окупованих територіях та за кордоном, в громадському та культурному житті. Вона спрямована на підтримку та заохочення молодих людей до участі у різноманітних проєктах, обмінах та програмах. Платформа надає доступ до інформації про можливості, фінансову підтримку та сприяє формуванню мережі контактів для молоді. Ці заходи стимулюють активну участь молодих людей у глобальних культурних процесах, що сприяє їхньому особистому розвитку,

міжнародному розумінню та розширенню культурних горизонтів. Платформа є важливим інструментом влади для підтримки та розвитку молодіжного сектору та сприяння міжнародним громадським та культурним обмінам.

ВИСНОВКИ

У рамках теоретичного аналізу проблематики сучасного становища молодіжної політики в Україні, ми з'ясували, що зокрема через воєнний стан вона зазнала значних змін, та тим не менше продовжує розвивається. Особливо хочемо відзначити внесення посади «Фахівця по роботі з молоддю (Молодіжного працівника)» у класифікатор професій.

Оскільки, особливо у складні часи молодь є одним з найбільш цінних ресурсів України, що потребує взаємопідтримки та спеціальної уваги в соціальній сфері.

Молодь є найбільш мобільною та швидкозмінною соціальною групою, та зважаючи на обставини в яких вона опинилася фахівці, які з нею працюють, повинні мати відповідні знання та навички для розуміння їх проблем і викликів.

В контексті воєнного стану, ми підкреслили зміну загальних тенденцій молодіжної політики України, зокрема те, що вона стала важливим гуманітарним фронтом. Та все ж потребує паралельного відновлення своєї початкової місії.

В молодіжній роботі проєктний менеджмент є одним з вискоєфективних інструментів, як для фахівців, так і для молодих людей, які прагнуть втілити власні ідеї.

Його використання молодіжними працівниками сприяє поліпшенню внутрішньої роботи організації та значній оптимізації при розробці проєктів.

Він дозволяє забезпечити систематичний підхід до планування, виконання та контролю проєктів, забезпечуючи більшу швидкість та ефективність. В тому числі існує декілька видів менеджменту, що дозволяє молодіжним працівникам застосовувати саме ті що найбільше відповідають особливостям їхньої роботи.

Проведене нами дослідження зосередилося на особливостях роботи з у молодіжній сфері, застосовуючи авторську анкету для молодіжних працівників та проєктних менеджерів. Отримані результати свідчать про те, що освітній, соціальний та культурний напрямки є найпопулярнішими в молодіжному секторі. А фахівці з питань молоді прагнуть надавати нові знання та впливати на ціннісні орієнтації молоді, стимулюючи їх самостійність та реалізацію ідей.

Крім того, молодіжні працівники часто вдаються до інтерактивних методів роботи, зокрема використовують тематичні чат-боти, стікерпаки і симуляційні ігри, які в свою чергу заохочують молодих людей до спільної роботи, як при навчанні, так і при розробці нових програм та проєктів. Це в свою чергу дозволяє краще задовольняти їхні потреби в порівнянні з традиційними методами роботи в соціальній сфері.

В результаті нашої роботи ми прийшли до висновку необхідності розробки інтерактивної платформи. Вона служитиме централізованим засобом комунікації між владою, відповідальною за молодіжну політику, та молоддю, що дозволяє забезпечити доступ до консультативних інструментів та підтримки. Завдяки своїй інноваційності та сприянню безбарерної співпраці молоді з державним сектором, вона орієнтована на сучасні тенденції комунікацій.

Вона слугуватиме інструментом підтримки різноманітної культурної, громадської та соціальної активності української молоді, на території України, на окупованих територіях України та закордоном.

Після консультації з фахівцями молодіжної сфери, ми впевнилися в тому що проєкт платформи є цілком реальним для запровадження в роботу, самі молодіжні працівники потребують такого інструменту. А готова її модель в свою чергу стане є ефективним рішенням для впровадження соціального консультування та залучення молоді до проєктної діяльності

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко І. Суб'єктні моделі взаємодії органів державної влади та інститутів громадянського суспільства у процесі формування і реалізації молодіжної політики. *Актуальні проблеми державного управління*. 2017. Вип. 1. С. 43–47.
2. Барабаш В. В. Молодіжний рух як об'єкт і суб'єкт реалізації молодіжної політики. *Український соціум*. 2004. № 1 (3). С.119–130.
3. Баглик В. С. Напрями залучення молодіжних організацій до реалізації сучасної молодіжної політики. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 2. С. 189–193. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2015_2_31
4. Бородін Є. І. Державна молодіжна політика в Україні: механізм формування та реалізації в контексті розвитку : навчальний посібник. 2-ге видання, доповнене – Дніпро : Грані, 2019. 176 с.
5. Бульбенюк С. *Місце та роль молоді у становленні громадянського суспільства в Україні (євроінтеграційний аспект)*. Історико-політичні студії. Серія: політичні науки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». К. 2016. № 2. С. 14–21.
6. Вплив війни на молодь в Україні. URL: <https://cedos.org.ua/researches/vpliv-vijni-na-molod-v-ukrayini/>
7. Гасанов О., Гавловська А. *Наукові підходи до визначення поняття «молодіжна політика» як передумови формування та реалізації державних молодіжних програм*. Матер. міжнар. студ. наук.-практ. конф. «Реформування правової системи України під впливом євроінтеграційних процесів» (м. Херсон, 13-14 березня 2015 р.). Херсон : Гельветика, 2015. Ч. 1. С. 68–70.

8. Горбаченко С. А. Проектний менеджмент : навчально-методичний посібник для підготовки здобувачів вищої освіти галузі знань 12 «Інформаційні технології». Одеса : НУ «ОЮА», 2020. 263 с.
9. Данченко О. Б., Занора В. О. Проектний менеджмент: управління ризиками та змінами в процесах прийняття управлінських рішень : монографія. Черкаси : ПП Чабаненко Ю.А., 2019. 278 с.
10. Державна служба статистики України. (2022). Розподіл постійного населення України за статтю та віком станом на 1 січня поточного року [Статистичний збірник] URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publnasel_u.htm
11. Захаренко А. Синдром «провина вцілілого»: як запобігти і допомогти? організаційний комітет конференції. Забезпечення психологічної допомоги в секторі Сил оборони України: зб. тез Всеукр. міжвід. психол. форуму (м. Київ, 30 червня 2022 р.). Київ: «Вид-во Людмила», 2022. С163 – 166.
12. Канавець М. В. Потреби молоді в умовах соціально-економічних і ринкових трансформацій. *Теорія та практика державного управління*. 2009. Вип. 2. С. 311–317
13. 3. Коваль Г. Сутність національної молоді політики. Науково-методичний журнал. *Державне управління*. 2011. Том 159. Вип. 147. С. 58–62.
14. Комаринець С., Машталір С. Аналіз стану та перспектив розвитку молодіжної політики в Україні. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*, 2022, Вип. 4(37). С. 55–66.
15. 23. Кропельницька С. О. Розроблення та реалізація соціальних проектів в Україні / С. О. Кропельницька, Т. М. Мигович, М. М. Кулеша-Любінець // *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2019. № 1. С. 3с43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2019_1_8.

16. 13. Левченко Н. Молодіжний працівник – сучасний професіонал із молодіжної роботи. *Humanitas*. 2022. № 6. С. 28–37. URL: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.5>.
17. Мотречко В. Політика в ЄС та країнах для її реалізації в Україні. 2014. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2014_2_3
18. 16. Організаторку волонтерського штабу «Порохова вежа» відзначили подякою Міністерства молоді і спорту України. Львівська ОВА. URL: <https://loda.gov.ua/news/54452>.
19. Плоский К. В. Молодіжний громадський рух як чинник державотворення в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 «Теорія та історія державного управління». К., 2009. 20 с.
20. Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи: інструмент для оцінювання та розвитку компетенцій молодіжної роботи. 2016. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/331/pmr.pdf>
21. При Міністерстві закордонних справ України створюється Молодіжна рада. Державні сайти України Постійне представництво України при ЮНЕСКО. URL: <https://unesco.mfa.gov.ua/news/pri-ministerstvi-zakordonnih-sprav-ukrayini-stvoryuyetsya-molodizhna-rada>.
22. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні : Декларація Верховної Ради України № 2859–XII від 22. 05. 2021 р. *Відомості Верховної ради*. 1993. №16, ст. 166. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2859-12#Text>.
23. Програма «Молодіжний працівник» (2014-2020). URL: <https://dismp.gov.ua/diyalnist/proektna-diyalnist/programamolodizhnij-pracivnik/>
24. Резолюція CM/Res(2020)2 Про стратегію молодіжного департаменту Ради Європи до 2030 р : від 22.01.2020 р. URL: <https://rm.coe.int/native/0900001680a33177>.

25. Сапич Н., Хамлика О. *Проектний менеджмент: теорія та практика застосування*. Шлях успіху і перспективи розвитку (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ) : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.) / редкол. : Д. В. Швець (голова), О. М. Бандурка, С. М. Гусаров та ін.; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020. С. 450–453.

26. Сидорчук Є. В. *Формування та реалізація молодіжної політики в Україні : кваліфікаційна робота (проект) на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»*. Міністерство освіти і науки України; Херсонський держ. ун-т, Ф-т бізнесу і права, Кафедра національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності. Херсон : ХДУ, 2021. 63 с.
URI: <http://ekhsuir.kspu.edu/123456789/15874>

27. Словник української мови: в 11 томах. Том 8, 1977. С. 176.

28. Старченко Г.В. *Управління проектами: теорія та практика: навч. посіб.* Чернігів: видавець Брагинець О. В., 2018. 306 с.

29. Сторожук Р. П. Зарубіжний досвід реалізації молодіжної політики. *Державне будівництво*. 2007. – № 1(1). URL: nbuv.gov.ua/e-journals/DeVu/2006-1/doc/5/07.pdf

30. Трілленберг В. *Проектний менеджмент. Конспект лекцій і семінарів*. Тернопіль : Екон. думка, 2001. 95 с.

31. Юрченко А. В. *Державна молодіжна політика України: проблеми та перспективи розвитку в умовах євроінтеграційних процесів : кваліфікаційна робота (проект) на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»*. Міністерство освіти і науки України ; Херсонський держ. ун-т, Ф-т бізнесу і права, Кафедра національного, міжнародного права та правоохоронної діяльності. – Херсон : ХДУ, 2021. 55 с. URL: <http://ekhsuir.kspu.edu/123456789/15879>

32. Ярема О. *Формування державної молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації*. Молодіжна політика та молодіжна робота : матеріали ІІ міжрегіональної наук.-практ. конф., 14 груд. 2017 р., м. Дніпро. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 114 с. URL: http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2017_12_14_material_dums.pdf

33. Abrignani, B., Gomes, R., De Vilder, D. Project management T-kit. Project management T-kit. 3rd ed. Strasbourg Cedex : Council of Europe publishing, 2000. 112 p.

34. Lviv takes «European Youth Capital 2025» title | European Youth Forum. Representing Europe's youth | European Youth Forum. URL: <https://www.youthforum.org/news/lviv-takes-european-youth-capital-2025-title>

35. Morenko O. Project technologies in professional preparation for social sphere workers. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*. 2018. № 1–2. P. 158–164. URL: [https://doi.org/10.28925/1609-8595.2018\(1-2\)158164](https://doi.org/10.28925/1609-8595.2018(1-2)158164).

36. UNFPA і Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. Благополуччя молоді. Індекс благополуччя молоді. URL: <https://www.youthwellbeing.in.ua/>

37. UNHCR. «Ukraine.» UNHCR. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine#_ga=2.228732760.514168680.1646989952-176134281.1646551413

38. Questions and Answers: Youth Action Plan (YAP) in EU external action 2022–2027. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_22_5882

ДОДАТКИ

АНКЕТА

Доброго дня, шановні респонденти! Ми запрошуємо Вас взяти участь у нашому дослідженні, спрямованому на дослідження особливостей проджект-менеджменту у соціальній роботі з молоддю. Ми хочемо дізнатися Вашу думку та досвід щодо ефективного управління проектами в соціальній сфері та відповісти на деякі запитання щодо Вашої особистої думки та підходу до цієї теми. Наголошуємо, що не існує жодних "правильних" або "неправильних" відповідей - Ваші відповіді є цінним внеском у наше дослідження.

Частина 1. Загальні відомості

1. Який Ваш вік?

A. 16-19

B. 20-25

C. 26-30

D. 31-35

E. Страше 36+

2. Ваша стать?

A. чоловік

B. жінка

C. інше

3. Де ви перебуваєте?

A. в Україні

B. на тимчасово окупованих територіях України

C. за кордоном

D. інше

4. Назва організації, де Ви працюєте/волонтерите

5. Яку позицію Ви займаєте в організації?

A. проджект-менеджер

B. соціальний працівник

C. комунікаційний менеджер

D. інше

6. Тип організації:

- A. державна структура
- B. громадська організація
- C. молодіжний центр
- D. благодійний фонд
- E. соціальна ініціатива
- F. інше

7. Організація знаходиться:

- A. в Україні
- B. на тимчасово окупованих територіях України
- C. за кордоном
- D. вся діяльність дистанційна
- E. інше

8. Чи працюєте на волонтерських засадах чи робота оплачується?

- A. волонтер
- B. оплачувана робота
- C. частково оплачувана
- D. проектно оплачувана
- E. в залежності від грантозабезпечення
- F. інше

9. Які обов'язки входять до Вашої роботи?

- A. організація проєктів
- B. робота зі спонсорами та партнерами
- C. комунікація зі звичайними та потенційними учасниками проєктів
- D. залучення молоді до організації проєктів
- E. розробка стратегії та планування роботи з молоддю
- F. моніторинг та оцінка ефективності проєктів

10. Тематика діяльності вашої організації? *можна вибрати декілька напрямів

- A. культурні проєкти
- B. гуманітарні проєкти
- C. соціальні проєкти
- D. проєкти на підтримку зсу
- E. освітні проєкти
- F. зооохисні проєкти
- G. інше

11. За бажанням, конкретизуйте чим саме займається організація в обраних сферах (1-2 речення)

12. Масштаби проектів, які організовує організація?

- A. локальні
- B. регіональні
- C. національні
- D. міжнародні

13. Типи проведення проектів:

- A. в основному в онлайн форматі
- B. в основному в офлайн форматі
- C. комбінуємо з акцентом на онлайн
- D. комбінуємо з акцентом на офлайн
- E. порівну

14. Чи потребується широке залучення молоді до організації проектів?

- A. так, всі наші учасники - молодь
- B. так, надаємо перевагу молоді, але загалом не принципово
- C. не зовсім, залучаємо всіх охочих
- D. ні, надаємо перевагу професіоналам
- E. ні, не залучаємо молодь зовсім
- F. інше

15. Ви залучаєте до організації проектів молодь яка знаходиться *можна вибрати декілька варіантів відповіді

- A. на території України
- B. на окупованій території України
- C. за кордоном
- D. не важливо

16. Чи потребується широке залучення молоді до участі у проектах?

- A. так, молодь є головною цільовою аудиторією проектів
- B. так, організація активно залучає молодь до участі в проектах
- C. не занадто широко, але іноді молодь бере участь у проектах
- D. ні, молодь залучається тільки при потребі або за власним бажанням.

17. Більша частина молоді яка залучається до проектів знаходиться *можна вибрати декілька варіантів відповіді

- A. на території України
- B. на окупованій території України
- C. за кордоном

D. не важливо

2 частина

1. Які основні виклики ви зустрічаєте у своїй роботі з молоддю?
 - A. відсутність інтересу молоді до діяльності організації;
 - B. недостатній рівень фінансування проектів;
 - C. відсутність кваліфікованих кадрів серед молоді;
 - D. відсутність ефективної комунікації з молоддю;
 - E. інші (будь ласка, вкажіть)

2. Який віковий діапазон молоді є вашою цільовою аудиторією?
 - A. 14-35
 - B. 14-18
 - C. 19-25
 - D. 26-31
 - E. 31-35

3. Який вплив має діяльність вашої організації на молодь та їхнє оточення?
 - A. підвищення рівня освіти та кваліфікації;
 - B. залучення молоді до активної участі у громадському житті та формування громадянської позиції;
 - C. підвищення культурного рівня та розвиток творчого потенціалу;
 - D. покращення соціального та економічного становища молоді та їхніх сімей;
 - E. зміна світогляду та цінностей молоді на більш прогресивні та гуманістичні;
 - F. інше (вказати).

4. Як ви можете охарактеризувати залученість до проектів/послуг які впроваджує/надає ваша організація протягом повномасштабного вторгнення?
 - A. збільшилася в порівнянні до 24 лютого 2022
 - B. зменшилася в порівнянні до 24 лютого 2022
 - C. не змінилася

5. Як можна виправити недоліки в організації, якщо такі є?
 - A. покращити процеси та процедури роботи
 - B. пройти навчання та розвиток персоналу
 - C. впровадити систему зворотного зв'язку та оцінки
 - D. переглянути та оптимізувати розподіл обов'язків
 - E. залучити зовнішніх експертів для консультацій
 - F. Інше...

6. Які методи комунікації для залучення молоді до участі у проєктах використовує ваша організація?
- A. соціальні медіа;
 - B. прямі запрошення (особисті контакти);
 - C. інформаційні стенди/брошури;
 - D. оголошення в університетах/школах/молодіжних центрах;
 - F. інші (будь ласка, вкажіть)
7. Чи відкрита ваша організація до співпраці з іншими організаціями, які працюють з молоддю?
- A. так;
 - B. ні;
 - C. іноді;
 - D. інше
8. Чи співпрацює ваша організація з органами державної влади?
- A. так;
 - B. ні;
 - C. іноді;
9. Чи виникали у вашій організації труднощі у співпраці з органами державної влади?
- A. так
 - B. ні
 - C. не співпрацюємо
- * Якщо так, то які?
- A. складнощі в комунікації
 - B. занадто бюрократизована система
 - C. упереджене ставлення до молодіжної роботи
 - D. відсутність фінансування
 - E. Інше...
10. Чи протягом повномасштабного вторгнення у вашій організації була потреба підтримки вашої діяльності з боку органів державної влади?
- A. так
 - B. ні
 - C. Інше...
11. Чи отримали ви цю підтримку?

- A. так
- B. ні
- C. частково
- D. Інше...

12. Чи надає/є можливість молодим людям отримати у вашої організації консультацію стосовно створення власного проєкту?

- A. так
- B. ні
- C. Інше...

13. Чи звертається до вас молодь з ініціативами власних проєктів?

- A. так
- B. ні
- C. інше

14. На вашу думку, яку соціальну послугу потрібно створити для молоді, щоб відповісти на сучасні виклики та потреби?

- A. менторство
- B. психологічна підтримка
- C. кар'єрні консультації
- D. інформаційні ресурси та поради
- E. розвиток медіа та інформаційної грамотності
- F. фінансова грамотність
- G. інше

15. Означте в якій сфері для покращення розвитку молодіжної політики ваша організація потребує підтримки

- A. розвиток молодіжної освіти та професійної підготовки
- B. підтримка молодіжного підприємництва та розвитку малого бізнесу
- C. забезпечення доступності молодіжних культурних та спортивних заходів
- D. розвиток інфраструктури для молодіжної активності та відпочинку
- E. підтримка молодіжних громадських ініціатив та проєктів
- F. забезпечення доступності інформації та консультацій для молоді у сфері здоров'я та репродуктивних прав.

16. Чи хотіли би Ви (в якості представника своєї організації чи особисто) долучитися до розробки/підтримки функціонування Загальноукраїнської молодіжної платформи яка надаватиме консультаційно - освітні послуги

молодим людям які бажають розвинути свої соціальні/культурні/освітні проєкти?

А. так

В. ні