

Державне управління

УДК 351

**Гейнак Олена Ігорівна**

*науковий співробітник у відділі молодіжної роботи  
Державний інститут сімейної та молодіжної політики*

**Гейнак Елена Игоревна**

*научный сотрудник в отделе молодежной работы  
Государственный институт семейной и молодежной политики*

**Heinak Olena**

*Researcher in the Department of Youth Work*

*State Institute of Family and Youth Policy*

*ORCID: 0000-0002-5505-2823*

## **АНАЛІЗ КРИТЕРІЇВ ТА ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ**

### **АНАЛИЗ КРИТЕРИЕВ И ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЫ**

### **ANALYSIS OF CRITERIA AND APPROACHES TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF YOUTH WORK**

***Анотація.** В даній статті наводяться ключові особливості молодіжної роботи та досліджується питання щодо підходів і критеріїв (параметрів) оцінки її ефективності, а також проводиться аналіз результатів опитування щодо оцінки ефективності молодіжної роботи.*

***Ключові слова:** молодіжна робота, оцінка молодіжної роботи, підходи до оцінки молодіжної роботи, ефективність молодіжної роботи.*

***Аннотация.** В данной статье приводятся ключевые особенности молодежной работы и исследуются вопросы подходов и критериев*

(параметров) оцѣнки еѣ эѣфективности, а также проводится анализ результатов опроса по оцѣнке эѣфективности молодежной работы.

**Ключевые слова:** молодежная работа, оцѣнка молодежной работы, подходы к оцѣнке молодежной работы, эѣфективность молодежной работы.

**Summary.** This article gives key features of youth work and explores the issues of approaches and criteria (parameters) for evaluating its effectiveness, as well as an analysis of the results of the survey to assess the effectiveness of youth work.

**Key words:** youth work, assessment of youth work, approaches to assessment of youth work, the effectiveness of youth work.

**Виклад основного матеріалу.** Молодіжна робота - це діяльність, яка спрямована на залучення молодих людей відносно заходів в яких вони беруть участь добровільно за допомогою неформального та інформального навчання. Молодіжна робота сприяє участі молоді в житті суспільства і стимулює їх соціальну активність.

Молодіжна робота направлена на особистісний та соціальний розвиток та переслідує три основні цілі з підвищення здатності молодих людей до:

- виявлення та розвитку своїх здібностей (інтелектуальних, моральних, фізичних, духовних, соціальних та емоційних);
- взяття на себе відповідальності як індивіда, громадянина, члена групи;
- залучення до громадянських ініціатив та процесу прийняття рішень [1].

З практичної точки зору, робота з молоддю - це шлях, пройдений з групами молодих людей, які змінюються і розвиваються.

Молодіжна робота має три основні та визначальні відмінності:

- здійснюється на добровільній участі молоді, тобто має не обов'язковий, добровільний характер;
- проводиться на особистій і дозвіллевій території молодих людей (в рамках їх географічних спільнот і співтовариств за інтересами). Життєвий досвід молодої людини поважається і є основою для формування порядку денного в переговорах з однолітками і молодіжними працівниками;
- молода людина визнається як активний партнер, який може і повинен мати можливості і ресурси для формування свого світогляду. Різноманітні дискусії між молодою людиною і молодіжним працівником займають центральне місце в процесі навчання.

Ключову роль в організації молодіжної роботи відіграють осередки по роботі з молоддю. Вони поділяються на такі форми власності:

- державні;
  - комунальні (засновниками є органи місцевого самоврядування);
  - приватні (засновниками можуть бути фізичні або юридичні особи)
- [2].

В Україні відомі наступні осередки практичної роботи з молоддю: молодіжні центри, молодіжний / громадський / студентський / мистецький / креативний простір, центри / клубні об'єднання, центри дозвілля молоді, хаби, коворкінги, антикафе, громадські організації, пластові центри, наметове таборування та центри патріотичного виховання.

Напрями діяльності:

- працевлаштування молоді та надання інформаційно-консультативних послуг;
- розвиток волонтерського руху;
- змістовне дозвілля молоді;

- інформаційно-просвітницька робота;
- залучення молоді до підприємницької діяльності;
- національно-патріотичне виховання;
- творчий розвиток;
- сприяння формуванню здорового способу життя.

Всі установи є унікальними, оскільки напрями їх роботи формуються відповідно до потреб, інтересів та запитів молоді конкретного населеного пункту.

Станом на 4 серпня 2020 року 187 молодіжних центрів належать комунальній формі власності та понад 700 – приватній [3].

Сучасна молодіжна робота потребує нових підходів до її проведення та повинна дозволяти молодим людям приймати участь в розробках та реалізаціях рішень, які прямо впливають на формування їхнього майбутнього, тому, якщо це відбувається саме так, молодіжна робота у частині її реалізації стає максимально ефективною, оскільки справді відповідає на запити самої молоді.

Ефективність молодіжної роботи можна розглядати як відповідність результатів діяльності поставленим завданням.

Аби результат проведеної молодіжної роботи виявився ефективним необхідно:

- проведення попереднього аналізу потреб і запитів молоді в ОТГ;
- створення відповідних умов для громадської діяльності молоді;
- компетентність персоналу;
- сприяння проведенню якісної роботи з молоддю;
- забезпечення прозорих механізмів управління і фінансових процедур;
- врахування основних напрямів державної політики в молодіжній сфері;

- моніторинг і оцінка кількісних та якісних показників ефективності молодіжної роботи [4].

Оцінка ефективності молодіжної роботи є важливим елементом належної практики роботи з молоддю. Вона полягає у відстеженні якості та ефективності, але, як правило, дозволяє судити про результативність роботи по її завершенню, проте залучення молодих людей в цей процес з самого початку дозволить їм відчувати, що їхні думки та побажання здатні створювати зміни.

Оцінка молодіжної роботи допомагає:

- ефективніше проводити молодіжну роботу;
- визначати прогрес в досягненні цілей;
- зрозуміти чи працюють використовувані методи роботи;
- виявляти труднощі в роботі і за потреби змінювати підходи до її проведення;
- оцінювати ефективність використання ресурсів;
- використовувати результати оцінки ефективності молодіжної роботи у планових звітах (складати письмовий звіт про виконану роботу) та при плануванні заходів для молоді.

Основою для оцінки ефективності молодіжної роботи є чітко визначена система критеріїв, що включає в себе певні параметри, виражені через конкретні показники, що несуть в собі інформацію про ступінь відповідності отриманих результатів, які були закладені від самого початку (табл. 1).

**Критерії і відповідні їм параметри оцінки ефективності молодіжної роботи**

<b>Критерії оцінки</b>	<b>Параметри оцінки</b>
Кваліфікація молодіжних працівників	Професійний досвід, стаж роботи, базова освіта, неформальна та інформальна освіта
Систематизація заходів	Кількість проведених програм/заходів, кількість годин діяльності, періодичність заходів
Відповідність змісту навчання очікуванням	Рівень засвоєння матеріалу, насиченість програми/заходу новою інформацією, актуальність викладеного матеріалу
Відгуки учасників	Аналіз документів, опитування (анкетування, фокус-групи, інтерв'ю), спостереження
Практична корисність	Втілення результатів тренінгу в професійній діяльності

*Джерело:* розроблено автором

Кваліфікація молодіжних працівників. Даний критерій є важливим, оскільки кваліфікація молодіжного працівника залежить від його професійної підготовки, а це в свою чергу впливає на якість та результативність проведення тренінгу.

Систематизація заходів. Кількість та періодичність проведених заходів сприяє досягненню молодіжними працівниками певного рівня розвитку професійно значущих якостей і характеризується активним оволодінням професією.

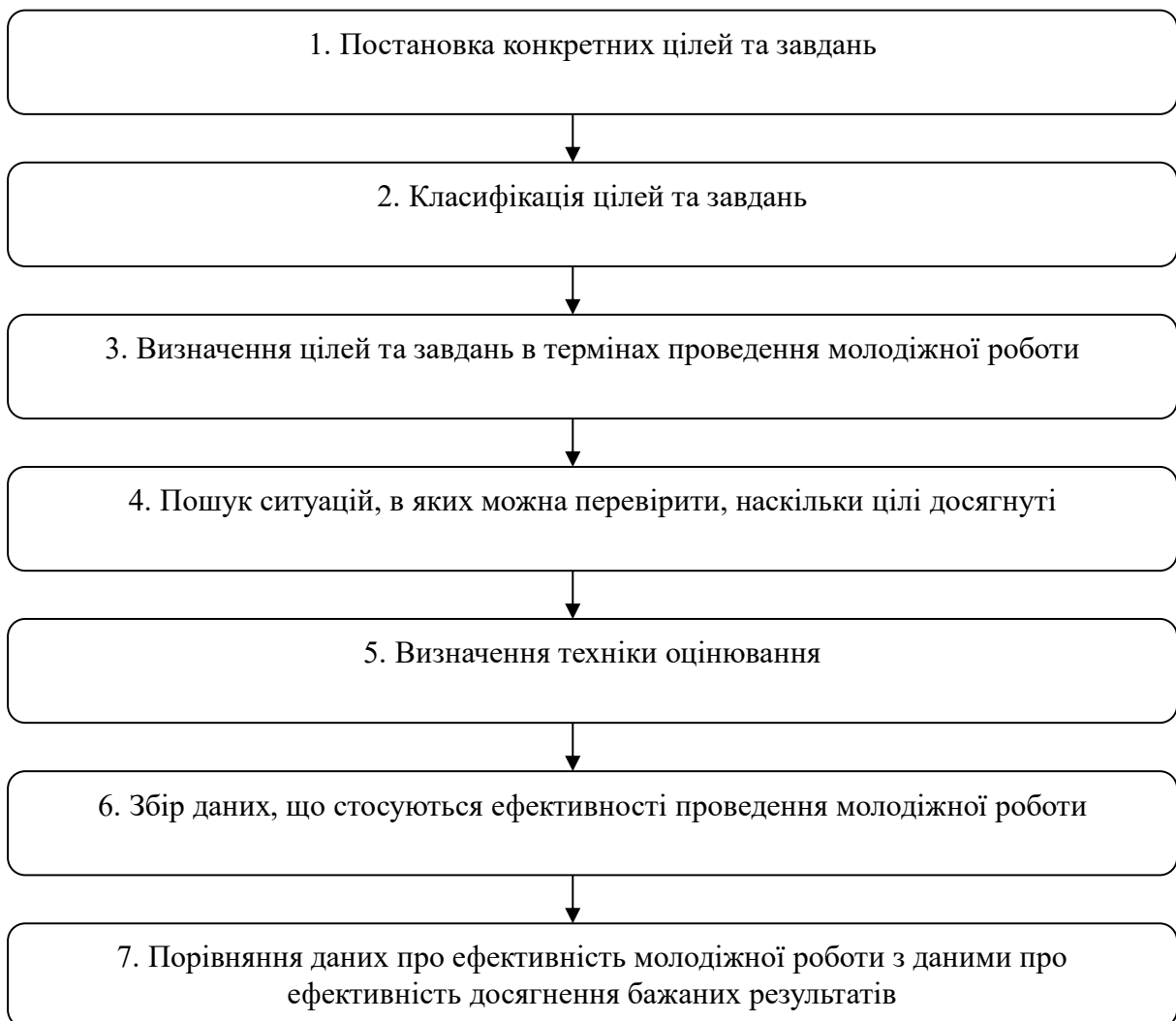
Відповідність змісту навчання очікуванням. До початку тренінгу бажано провести оцінку потреб та очікувань учасників, проте робота з очікуваннями важлива і з точки зору оцінки ефективності навчання учасниками і в кінці тренінгу.

Відгуки учасників. Відгуки необхідні для того, аби потенційні учасники могли визначитися із подальшою участю, а також для аналізу проробленої роботи.

Практична корисність. Ефективним тренінг може вважатися тоді, коли сформовані теоретичні знання та навички застосовуються на практиці і мають успішний результат.

Для виконання оцінки молодіжної роботи, що визначена відповідною базою оцінки, можуть бути використані один або декілька підходів до оцінки. Підходів до оцінки ефективності існує безліч, проте в контексті розгляду молодіжної роботи доцільно розглядати наступні:

- *Цільовий підхід Рольфа Тайлера* спрямований на чітке визначення цілей та завдань молодіжної роботи. Для цього потрібно дотримуватися послідовності етапів оцінки (рис. 1):



**Рис. 1. Цільовий підхід Р. Тайлера**

*Джерело:* розроблено автором на основі [5, с. 31]

Застосування підходу з чітким визначенням цілей стане запорукою того, що мета проведеної роботи буде змістовно обґрунтованою, а це в свою чергу необхідно для забезпечення ефективних результатів при плануванні та проведенні молодіжної роботи.

- Під час організації та проведення тренінгів, що пов'язані з молодіжною роботою, можна застосувати *модель Дональда Кіркпатріка*, при якій пропонується розділяти процес навчання на 4 рівні та здійснювати оцінку кожного з них (табл. 2).

Таблиця 2

### Оцінка ефективності навчання Д. Кіркпатріка [6]

Рівні оцінки	Інструменти оцінки
1. Реакція (емоційний рівень)	Інтерв'ю, анкетування (шкала для оцінки корисності та доступності наданого матеріалу, оцінка роботи молодіжного працівника тощо)
2. Засвоєння (рівень знань)	Анкетування, усна перевірка знань, навчання інших слухачів
3. Поведінка (рівень навиків)	Відслідковування поведінки, фокус-групи
4. Результати	Застосування отриманих знань та вмінь на практиці

*Джерело:* розроблено автором на основі [6]

Використання даного підходу дає можливість зрозуміти, наскільки поданий матеріал відповідає потребам слухачів, як підвищити ефективність тренінгу та якими способами його можна поліпшити.

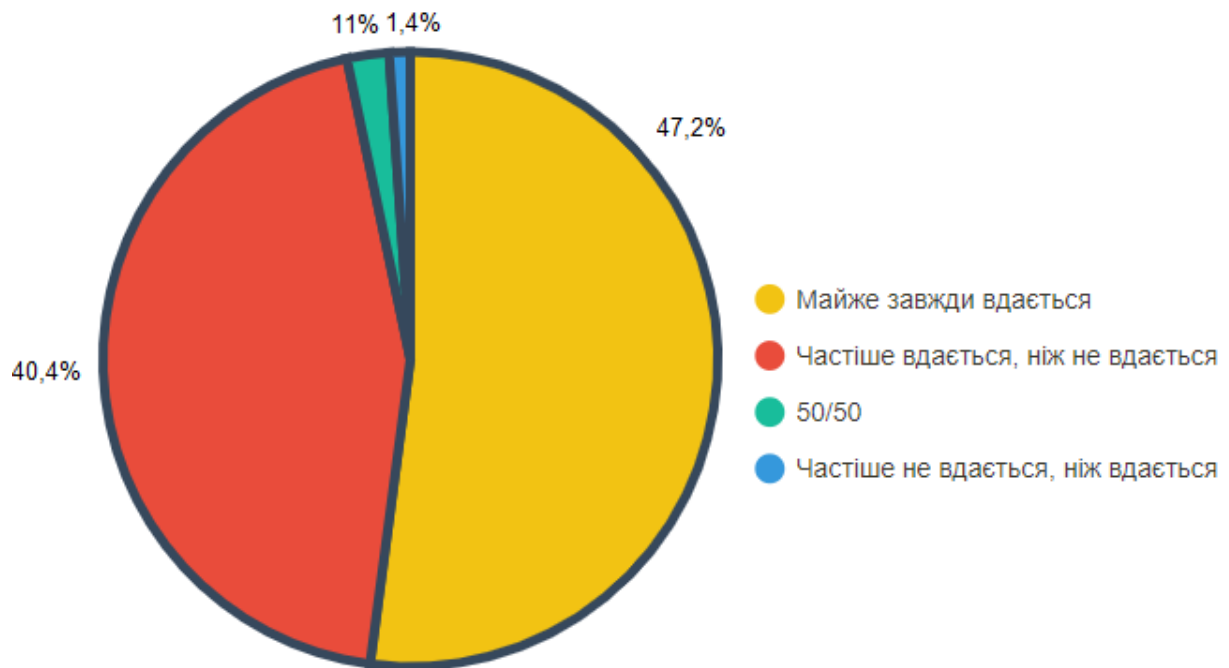
Застосування системного підходу для оцінки ефективності молодіжної роботи дасть змогу планувати, аналізувати та розробляти ефективну стратегію проведення молодіжної роботи.

Державною установою «Державний інститут сімейної та молодіжної політики» в рамках розробки науково-дослідної роботи на замовлення Мінмолодьспорт з 26 жовтня по 9 листопада 2021 року було проведено опитування щодо оцінки ефективності молодіжної роботи в Україні, досвіду оцінки ефективності роботи молодіжних працівників та фахівців,



які дотичні до молодіжної роботи. Опитування здійснено способом самозаповнення онлайн-анкети у Google-формі. За час проведення дослідження отримано відповіді від 291 респондента.

На запитання щодо того чи вдається досягнути поставлених задач, які ставляться до початку заходу було отримано такі результати (рис. 2).



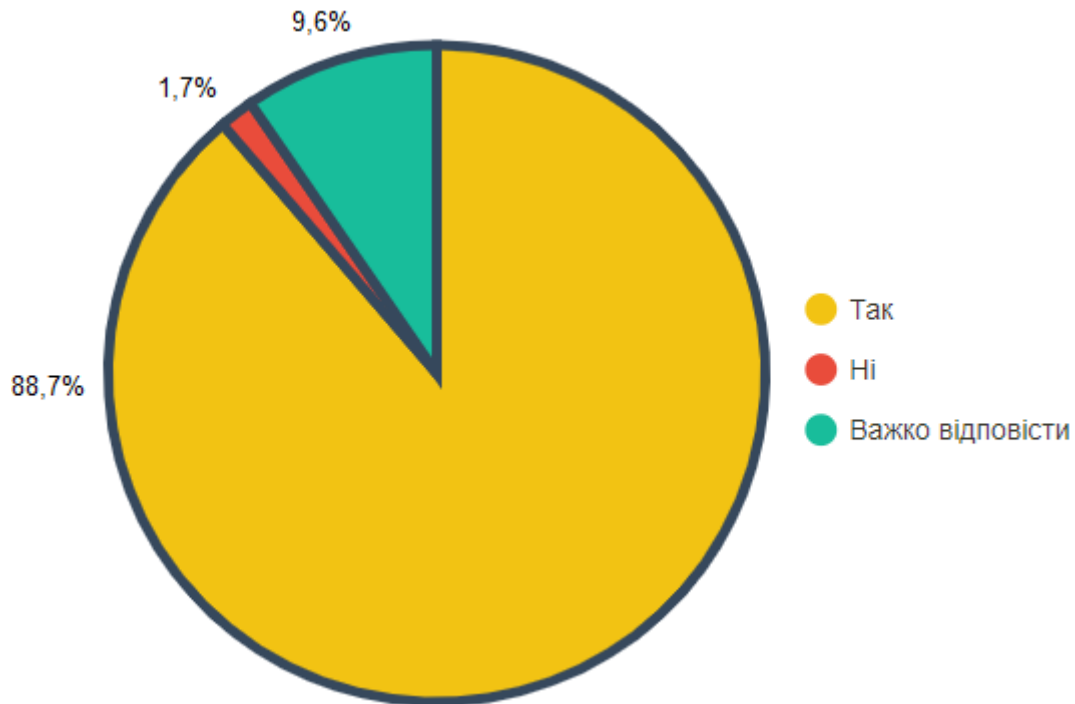
**Рис. 2.** Розподіл відповідей на запитання «Чи вдається Вам досягнути поставлених задач заходу/заходів, які Ви ставите перед собою до початку?»

(%, серед усіх опитаних,  $N=291$ )

Джерело: розроблено автором

За результатами опитування, більша кількість респондентів (47,2%) зазначила, що їм вдається досягнути поставлених задач, які вони ставлять перед собою до початку заходу/заходів. 40,4% вказали, що це їм частіше вдається, аніж не вдається. Проте 1,4% респондентів цього досягнути частіше не вдається. Ще 11% оцінили можливість досягнення цілей до початку проведення заходів як «50/50».

На запитання щодо того чи потрібно обов'язково оцінювати ефективність заходів для молоді було отримано такі результати (рис. 3).



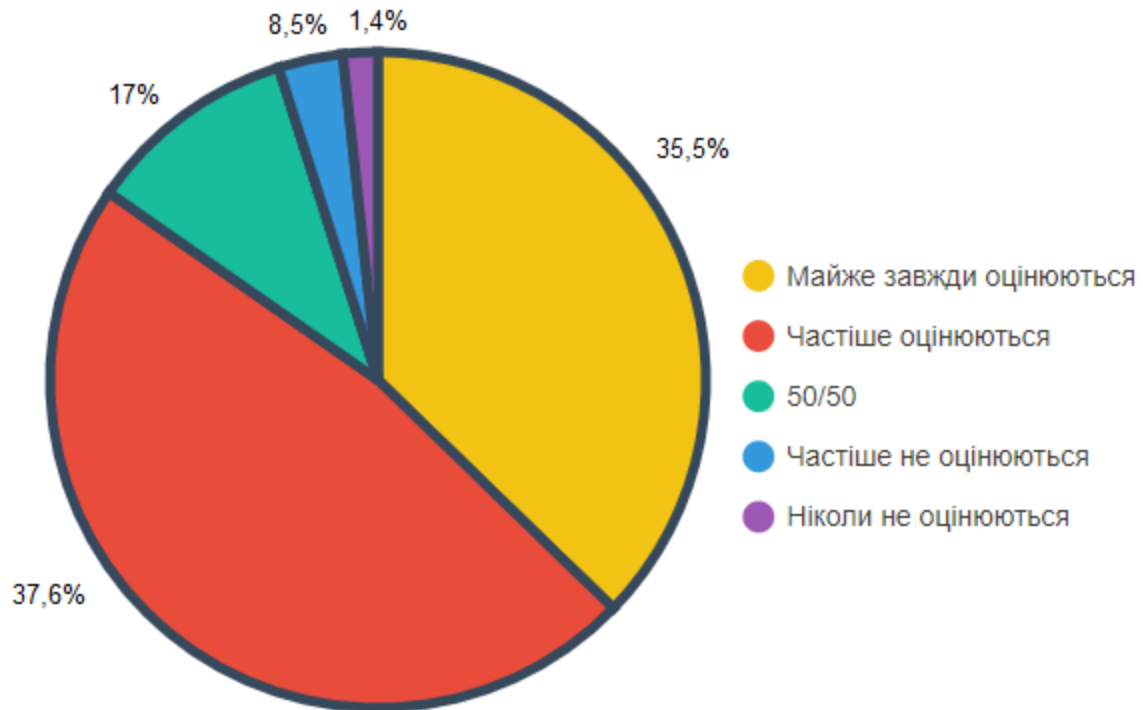
**Рис. 3. Розподіл відповідей на запитання «Чи потрібно обов’язково оцінювати ефективність заходів для молоді?»**

(%, серед усіх опитаних, N=291)

Джерело: розроблено автором

Переважає більшість опитаних (88,7%) вважає, що здійснювати оцінку ефективності молодіжних заходів потрібно обов’язково, проте 1,7% респондентів з цією думкою не згодні, а 9,6% опитаних вагалися з відповіддю.

На запитання щодо того чи проводиться оцінка ефективності планових або проведених молодіжних заходів було отримано такі результати (рис. 4).



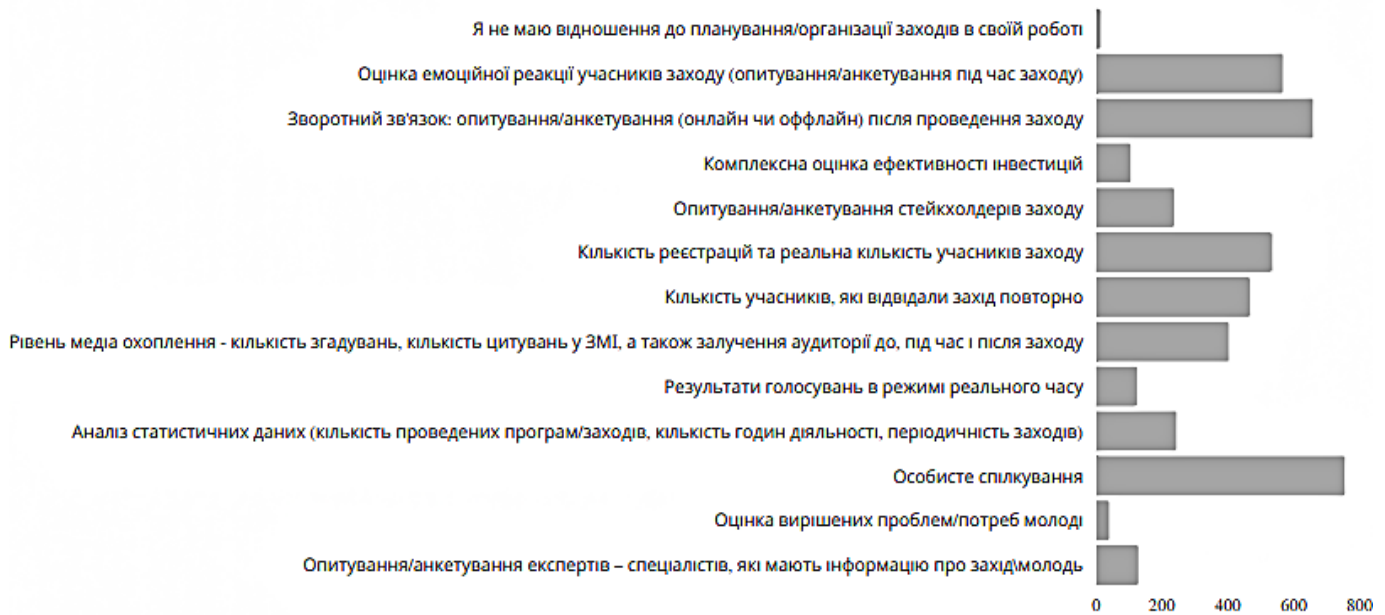
**Рис. 4. Розподіл відповідей на запитання «Чи оцінюється ефективність проведених заходів для молоді, які Ви плануєте/організуєте/долучаетесь до організації?»**

(%, серед усіх опитаних, N=291)

Джерело: розроблено автором

За результатами опитування, більша кількість респондентів (37,6%) зазначила, що частіше ефективність даних заходів оцінюються, аніж не оцінюються. 35,5% вказали, що завжди здійснюють оцінку ефективності заходів. Проте 1,4% респондентів цього не роблять. Ще 17% оцінили як «50/50». Частіше не оцінюють ефективність заходів 8,5% опитаних.

На запитання з приводу інструментів для оцінки ефективності, які використовуються при планування або організації заходу було отримано такі результати (рис. 5).



**Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання «Чи використовуєте Ви такі інструменти для оцінки ефективності заходів для молоді, які Ви плануєте/організуєте/долучаєтеся до організації?»**

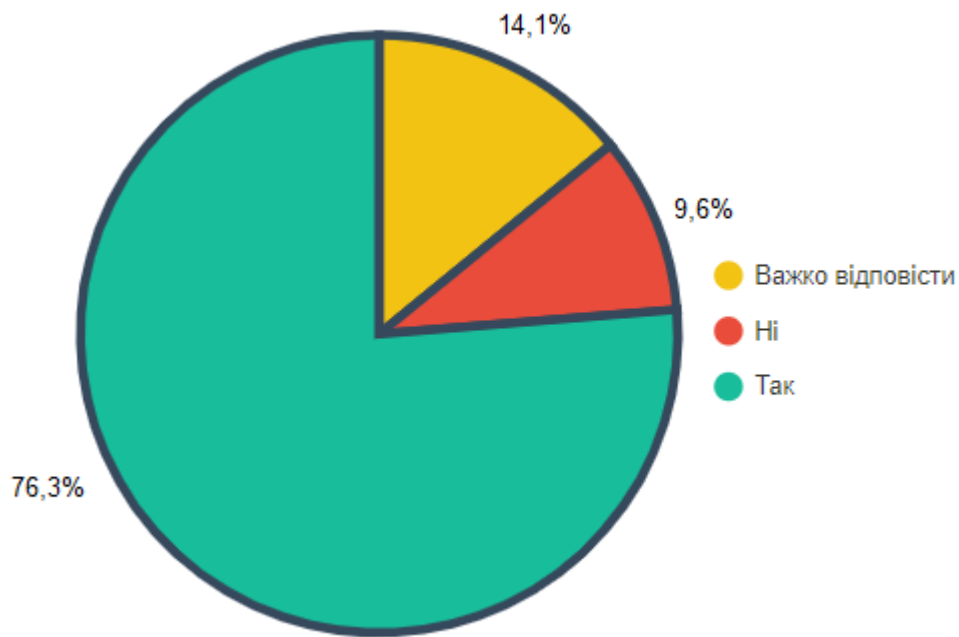
(%, серед усіх опитаних, N=291)

Джерело: розроблено автором

Учасники соціологічного опитування зазначили, що найчастіше використовують такі інструменти для оцінки ефективності: опитування/анкетування (онлайн чи офлайн) після проведення заходу (74,4%), оцінка емоційної реакції учасників під час заходу (67,1%), особисте спілкування (64,4%), кількість учасників, які відвідали захід повторно (59,5%) та оцінка вирішених проблем/потреб молоді (58,11%).

Відповідаючи на запитання «Що заважає проводити оцінку заходів для молоді постійно?» більшістю респондентів були зазначені наступні причини: брак часу та брак ресурсів, недостатньо практичних знань для здійснення оцінки, погана комунікація з учасниками та застарілі методи оцінки.

Відповідно до цього було задано запитання про потребу у знаннях інструментів для оцінки ефективності заходів. Отримані дані показані в наступній діаграмі (рис. 6).



**Рис. 6. Розподіл відповідей на запитання «Чи є потреба у знаннях щодо інструментів оцінки заходів?»**

(%, серед усіх опитаних, N=291)

Джерело: розроблено автором

Більшість респондентів (76,3%) визнає потребу у знаннях інструментів, які використовуються для оцінки ефективності молодіжної роботи, проте 9,6% респондентів з цією думкою не згодні, а 14,1% опитаних вагалися з відповіддю.

Отже, як показали результати опитування, майже половині респондентів завжди вдається досягнути поставлені задачі заходу/заходів, які ставляться до початку їх проведення. 88,7% опитаних вважають, що оцінка ефективності заходів є обов'язковою умовою, адже це впливатиме на ефективність підготовки та проведення молодіжної роботи у подальшому (проте з них лише 73,1% проводять оцінку ефективності проведених заходів для молоді часто та майже завжди). Причини, по яким не проводиться оцінка ефективності заходів, наступні: застарілі методи оцінки, брак ресурсів та часу, недостатній рівень володіння практичними

знаннями з цього питання та небажання учасників приймати в цьому участь. Однак, 76,3% зазначили, що потребують знань щодо інструментів оцінки ефективності заходів, адже для представників молодіжної сфери це можливість визначити сильні сторони та напрямки діяльності, а інформація, отримана в результаті оцінювання, використовується в основному для розвитку та вдосконалення повсякденної роботи, що в подальшому є запорукою успішного проведення молодіжної роботи та активізації і підсилення участі молоді у суспільному житті.

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, можна стверджувати, що молодіжна робота являє собою простір для взаємної підтримки і заохочення, довіри, можливості навчання, самоаналізу і рефлексії, емоційного розвитку, соціальної і культурної обізнаності та, в кінцевому підсумку, позитивної самореалізації.

Про її ефективність свідчить:

- збільшення кількості молодіжних працівників/ць;
- відкриття та функціонування осередків по роботі з молоддю;
- активізація молоді та залучення до діяльності з розвитку громад;
- міжгалузєва та міжсекторальна взаємодія у роботі з молоддю.

Успішна реалізація підходів до оцінки ефективності молодіжної роботи сприятиме збільшенню ефективності та результативності діяльності підприємства, установи чи організації у напрямку молодіжної роботи.

## **Література**

1. Youth work:a model for effective practice. Guidance for Part-Time Workers and Volunteers [Електронний ресурс]. 2014. URL: <http://www.youthlink.org.uk/wp-content/uploads/2014/04/Core-Principles.pdf>
2. Закон України «Про основні засади молодіжної політики» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2021. № 28. ст. 233. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20/>
3. Десятки молодіжних центрів із усієї України стали хабами цифрової освіти [Електронний ресурс] // Прес-офіс. 2020. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/desyatki-molodizhnikh-tsentriv-iz-usiei-ukraini-stali-khabami-tsifrovoi-osviti>
4. Молодіжна політика в об'єднаних територіальних громадах [Електронний ресурс]. 2018. URL: <https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/DG/ManualYW-1.pdf>
5. Barrett, Gordon W. Educational evaluation : two theoretical models in a corporate based application : Master of Arts - MA/ Barrett, Gordon W. University of British Columbia, 1998. 140 с.
6. The Kirkpatrick Model [Електронний ресурс]. 2009. URL: <https://www.kirkpatrickpartners.com/Our-Philosophy/The-Kirkpatrick-Model>