

ЯК ВПРОВАДИТИ ПРОГРАМУ СТАЖУВАННЯ ДЛЯ МОЛОДІ?

Посібник для органів
місцевого самоврядування



ЯК ВПРОВАДИТИ ПРОГРАМУ СТАЖУВАННЯ ДЛЯ МОЛОДІ

Посібник для органів місцевого самоврядування

АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ:

від програми «Мріємо та діємо» —

ОЛЕНА ШЕРЕМЕТ,
керівниця програм MPI
по роботі з громадянським
суспільством;

НАТАЛІЯ ЯКИМЧУК,
керівниця програми MPI
з моніторингу та оцінки;

зовнішній експерт — ОЛЕГ ЧЕРНЕНКО,
директор КУ «Агенція розвитку Хмельницького»,
голова ГО «Хмельницька ініціатива».

Дизайн — ОЛЕКСАНДР ЩЕМЕЛЬОВ
Літературне редагування — ВІКТОРІЯ ЦИМБАЛ
Арт директор — ЄВГЕНІЙ РОЗЕНБЛАТ

**Як впровадити програму стажування для молоді.
Посібник для органів місцевого самоврядування**

© 2023 Міжнародний республіканський інститут (MPI)
© 2023 Рада міжнародних досліджень та обмінів (IREX)
<https://www.irex.org>

Усі права застережено. Частина цієї публікації можуть
бути відтворені та/або перекладені з некомерційною
метою за умови підтвердження авторства MPI та
надсилання йому копій будь-якого перекладу.

Ліцензовано згідно з CC BY-NC-ND 4.0.
Щоб переглянути копію ліцензії, відвідайте
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Цей посібник став можливим завдяки щирій підтримці американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст цього матеріалу є відповідальністю MPI й необов'язково відображає погляди IREX, USAID чи Уряду Сполучених Штатів Америки.

Посібник створений у межах програми «Мріємо та діємо», яка впроваджується за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) та виконується IREX у партнерстві з Міжнародним республіканським інститутом (MPI).

MPI, IREX та програма «Мріємо та діємо» дотримуються культури нульової толерантності. Якщо протягом реалізації програми стажування в ОМС, за прямої підтримки програми «Мріємо та діємо», стажери/ки чи працівники/ці ОМС зіткнулися з будь-якими проявами дискримінації, сексуального насильства, домагання, експлуатації, неналежної поведінки на робочому місці або вам стало відомо про пов'язані з цим конфліктні ситуації, просимо повідомити про це:

Міжнародний республіканський інститут
Спортивна площа, 3-В, 2 під'їзд, 8 поверх
Київ, 01601, Україна
iriukraine@iri.org | www.IRI.org.ua



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



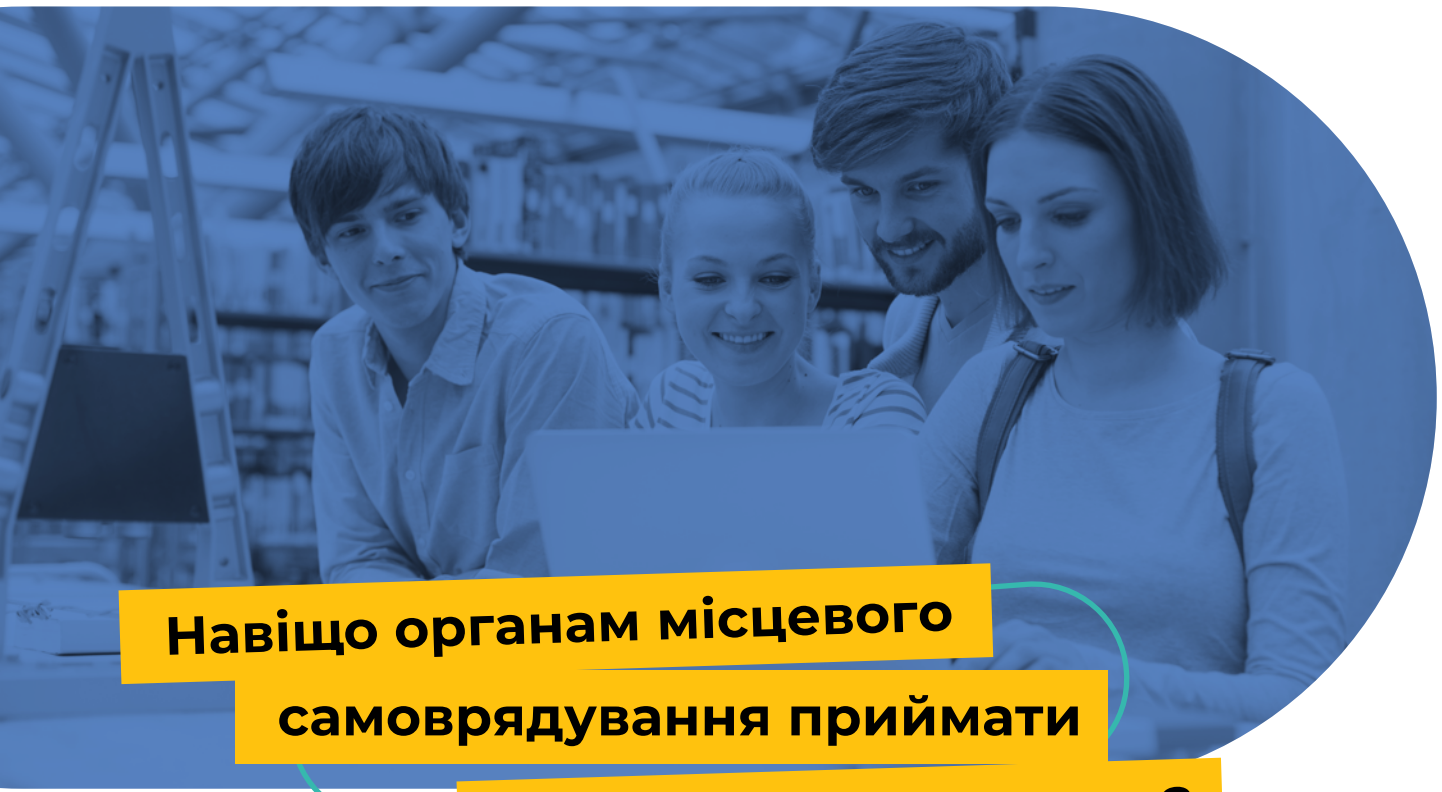
IRI МІЖНАРОДНИЙ
РЕСПУБЛІКАНСЬКИЙ
ІНСТИТУТ
Підтримка демократії у всьому світі



«Мріємо та діємо» — п'ятирічна програма, спрямована на розвиток та підтримку молоді в Україні, створення сприятливого середовища, у якому молодь матиме можливість реалізувати свої мрії, ідеї та бачення розвитку країни. Використовуючи орієнтований на молоде покоління підхід — не для молоді, а разом із молоддю, — програма сприяє молодіжним інноваціям, підприємництву, посиленню участі в ухваленні рішень у територіальних громадах та розв'язанні проблем на національному рівні, а також посилює потенціал української молоді бути рушійною силою плюралізму та поваги до різноманітності.

«Мріємо та діємо» залучає молодь до розроблення і реалізації проєктів та ініціатив, а також проводить дослідження, щоб на їх основі формувати молодіжну політику та рухатись до ефективних і стійких змін. Програма **«Мріємо та діємо»** впроваджується за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) та виконується Радою міжнародних досліджень та обмінів (IREX) у партнерстві з ГО «Будуємо Україну Разом» (БУР), Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (CSR Ukraine), Making Cents International (MCI), Міжнародним республіканським інститутом (MPI) та Zinc Network.

Більше про програму, можливості та ресурси - <https://mriemotadiemorazom.org>



Навіщо органам місцевого

самоврядування приймати

молодь на стажування?

Цей посібник розроблений для органів місцевого самоврядування (ОМС) та їх посадових осіб, які відкриті до нових проєктів, зокрема до запровадження програми стажування для молоді в ОМС. На сьогодні значний відсоток економічно активних українок та українців вимушено виїхали за кордон через війну, що призвело до дефіциту кадрів.

Програма стажування є інструментом, який можна використувати для **залучення найбільш кваліфікованих молодих громадян до служби** в ОМС, для популяризації служби в ОМС та зміцнення кадрового потенціалу.

Стажування також сприяє інтеграції молоді в територіальну громаду, у тому числі внутрішньо переміщених осіб, та активізує участь молоді в ухваленні рішень місцевою владою. Впроваджуючи програму стажування, ОМС матимуть змогу стати ближчими до молоді, **показати відкритість влади**. Зокрема дати розуміння, як реалізовується місцеве самоврядування, як здійснюється щоденне управління громадою, як розробляються проєкти рішень, стратегії та довгострокові плани.

ОМС зможуть безпосередньо долучити молодь до розробки та впровадження цих місцевих програм, стратегій і планів, а також отримати **креативні рішення та ідеї від молоді** в тому числі щодо можливого покращення щоденних процесів в ОМС.



Для молоді програма стажування — це можливість дізнатися, як працює місцеве самоврядування, подолати стереотипи щодо органів влади, **стати частиною команди** ОМС, відчути себе **залученими до вирішення актуальних питань** громади.

Під час стажування молодь здобуває професійний досвід, а інколи й бачення майбутньої професії. Після стажування в молоді з'являється розуміння взаємодії влади, громадськості, бізнесу.

Молоді люди, які пройшли стажування, зазвичай чіткіше визначаються з майбутньою кар'єрою і працевлаштуванням, розуміють, у якій сфері вони себе бачать і чи є їхнім кар'єрним пріоритетом робота в державних органах, місцевому самоврядуванні та політична сфера загалом.

В Україні програма стажування для молоді функціонує на національному й місцевому рівні, в органах державної влади і в органах місцевого самоврядування. До програми стажування можуть бути залучені молоді люди **віком від 14 до 35 років**. Саме таке вікове визначення молоді дає Закон України «Про основні засади молодіжної політики»

Організація стажування молоді в ОМС регулюється Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування». **Для запуску програми в ОМС потрібно ухвалити відповідне рішення виконавчого комітету ради.**



Закон України
«Про основні засади молодіжної політики»

Закон України
«Про службу в органах місцевого самоврядування».

У 2022 році Міжнародний республіканський інститут реалізував програму стажування для молоді в органах місцевого самоврядування трьох громад — у **Переяславі** (Київська область) та **Здолбунові** й **Гощі** (Рівненська область). Ця програма стажування стала пілотною в рамках програми «Мріємо та діємо».

Понад **двадцять стажерів і стажерок** пройшли двомісячне стажування в ОМС у перший непростий рік повномасштабної війни в Україні. Неоціненну роль у тому, що програма стажування відбулася, відіграли місцеві громади, які паралельно з кризовим управлінням містами в період війни висловили зацікавленість щодо участі в програмі та приділили час і увагу залученню молоді до стажування в ОМС. Результати пілотної програми можна побачити вже зараз — це й **підсилення команди ОМС** новими працівниками із числа стажерів, і зважене рішення **проводити програму стажування для молоді надалі**.



На основі успішного досвіду впровадження програми стажування в пілотних громадах **Переяслава, Здолбунова й Гощі** Міжнародний республіканський інститут розробив покрокові інструкції для потенційно зацікавлених ОМС із різних куточків України.

Досвід пілотних громад показує, що стажування для молоді в ОМС є актуальним не лише у великих містах та обласних центрах. Ця практика може бути успішною і **в невеликих територіальних громадах**, де на додачу до інших викликів є проблема зайнятості серед молоді, у результаті чого відбувається відтік молоді в міста. Успішний досвід українських громад і покрокові інструкції, викладені в посібнику, можуть бути запозичені та імплементовані закордонними містами-партнерами з урахуванням місцевого законодавства відповідних країн.

Покрокові інструкції для ОМС щодо запровадження програми стажування для молоді

Крок 1.

Визначення потреб і спроможності ОМС, портрета стажера та підготовка до запуску програми стажування

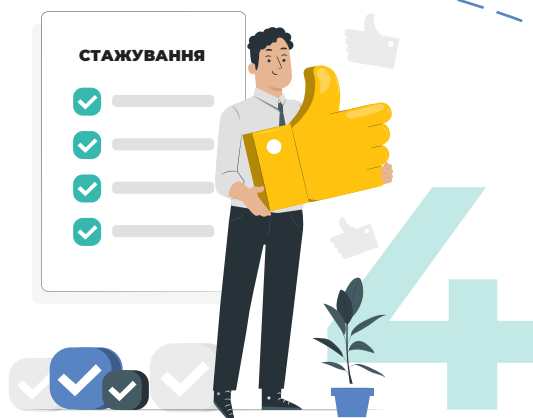


Крок 2.

Анонс програми стажування та відбір учасників і учасниць

Крок 3.

Проведення програми стажування



Крок 4.

Завершення та оцінювання програми стажування

ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ І СПРОМОЖНОСТІ ОМС, ПОРТРЕТА СТАЖЕРА ТА ПІДГОТОВКА ДО ЗАПУСКУ ПРОГРАМИ СТАЖУВАННЯ

Досвід пілотної програми стажування для молоді «Мріємо та діємо» в Переяславі, Здолбунові та Гощі показав, що перший крок є найбільш масштабним, від якого залежить бачення, підготовка та подальше впровадження програми стажування. Цей крок охоплює аналіз потреб і спроможності ОМС, наявних ресурсів (бюджет, час, команда); підготовку команди з працівників ОМС, які будуть впроваджувати стажування; формування цілей і формату стажування; визначення портрета стажера та розробку нормативно-правового акту для запровадження стажування.

Визначення цілей програми стажування

Якщо ви, як працівник ОМС, дізналися про програму стажування і зацікавилися її впровадженням, то насамперед вам потрібно обговорити ідею програми з вашим керівництвом або ж з вашими колегами, якщо ви займаєте керівну посаду. Разом з майбутньою командою необхідно визначити, якої мети ви хотіли би досягнути в процесі реалізації програми стажування.



Залежно від потреб та спроможності громади програма стажування може включати як одну із зазначених цілей, так і обидві. Вашій команді потрібно чітко зрозуміти, з якою метою ви запускаєте програму стажування та бути готовими донести її до цільової аудиторії — молоді.

Запровадження програми стажування для молоді може передбачати такі цілі:

- Підготовка та залучення молоді до роботи в ОМС, розширення кадрового резерву.
- Створення умов для самореалізації та розвитку потенціалу молоді, підвищення рівня участі молодих людей у процесі ухвалення рішень, створення нових практик молодіжної політики та методів для здобуття громадянської освіти.

ПРИКЛАД

У Гоцанській селищній раді взяли за розвиток молодіжної політики, тож стажування стало одним з інструментів підтримки цього розвитку та залучення молоді до ухвалення рішень на місцевому рівні. Представникам ради було важливо показати, чим займається влада, який її функціонал, обов'язки, яка відповідальність покладена на ОМС. Окрім того, під час стажування молодь змогла дізнатися, наприклад, як і коли можна прийти на прийом до голови селищної ради та з якими питаннями. До стажування молодь не знала про ці можливості комунікації з владою.



Ми виховуємо нове покоління, яке буде розуміти, що влада — це не страшний монстр, а люди, які тут для того, щоб робити щось корисне

**Співробітниця
Здолбунівської міської ради**

Команда із впровадження стажування

Програма стажування потребує активного й безпосереднього залучення співробітників ОМС. Плануючи програму, необхідно **сформувати команду із зацікавлених працівників ОМС** і подбати, щоб у всіх членів команди та залучених до програми стажування працівників ОМС було **чітке й однако-ве розуміння процесів стажування**, зокрема щодо таких питань:

- з якими цілями запроваджується програма стажування,
- як відбуватиметься стажування,
- що потрібно зробити для запуску,
- яка роль кожного члена команди,
- якими будуть ролі й функції майбутніх стажерів.

Важливо, щоб працівники ОМС, залучені до програми, розуміли мету й цінність стажування; були вмотивованими приділити свій час стажеру; поділяли бачення активного залучення стажерів до робочих процесів; сприяли формуванню середовища, де думка стажера буде цінною, **стажер матиме право пропонувати підходи та рішення, відчуватиме себе важливою частиною команди ОМС**, а також відчуватиме себе в безпечному середовищі.

При підготовці стажування може бути створена робоча група, яка буде затверджена розпорядженням сільського, селищного або міського голови, та матиме розподіл повноважень між її учасниками.

Рекомендуємо робочій групі провести низку підготовчих зустрічей, проговорити питання, зазначені вище, визначити цілі та мету програми. Ініціатор стажування чи інша відповідальна особа може розробити презентацію з концепцією програми стажування та представити її колегам, організувати подальшу дискусію з обговоренням пропозицій та ідей.

Окрім того, важливо **визначити головного координатора програми стажування та закріпити керівників стажування за кожним стажером**. Координатор програми відповідальний за впровадження програми стажування в ОМС загалом. Керівники стажування відповідальні за проходження стажування учасниками програми. Роль керівників стажування зазвичай покладається на керівників виконавчих органів влади, у яких молодь буде проходити стажування.

Завдання та зони відповідальності координатора програми та керівника стажування можуть бути розподілені наступним чином.

Координатор програми стажування:

- формує список виконавчих органів (відділів, управлінь тощо), готових узяти до себе стажерів;
- створює анонс, реєстраційну форму, поширює інформацію про програму;
- формує конкурсну комісію для відбору стажерів, призначає співбесіди, запрошує обраних кандидатів до участі в програмі;
- організовує відкриття стажування;
- розробляє шаблони індивідуальних планів та звітів;
- контактує з учасниками та керівниками стажування, займається вирішення спірних чи проблемних питань;
- планує завершення стажування, вручення сертифікатів;
- проводить рефлексію та оцінювання успішності програми всередині ОМС.

Керівник стажування:

- пояснює стажеру, чим займається виконавчий орган влади (функції, завдання, законодавство);
- використовуючи зразок, разом зі стажером наповнює індивідуальний план завданнями та затверджує його і графік стажування;
- дає завдання стажеру та консультує під час їх виконання;
- отримує зворотний зв'язок від стажера, за потреби переглядає індивідуальний план та змінює завдання;
- бере участь у підготовці звіту про стажування, затверджує його.

Аналіз молоді в громаді та визначення портрета стажера

Запускаючи програму стажування, потрібно **провести аналіз молоді** в територіальній громаді та **визначити, хто може бути зацікавлений** у такій програмі. Спираючись на досвід пілотних громад, радимо проаналізувати такі моменти:

- 1. Профіль молоді**, яка присутня та переважає в територіальній громаді (школярі, студентство, молоді спеціалісти), та її **вік**.
- 2. Чи є в територіальній громаді заклади вищої або професійної технічної освіти?** Якщо так, то спеціалістів якої спеціальності вони навчають? Учасниками стажування можуть бути студенти спеціальностей, дотичних до питань місцевого самоврядування (політологія, соціологія, фінанси, правознавство тощо). І навіть якщо навчальні заклади мають професійне спрямування, що не стосується питань місцевого самоврядування, їх студенти також можуть бути зацікавлені в стажуванні як можливості більше дізнатися про роботу ОМС. Загалом **співпраця ОМС із закладами вищої освіти може стати сталою практикою** при запрошенні молоді на стажування.



Мені подобається розвиватись у різних напрямках... Всі говорили: "Ти ж навчаєшся в медичному! Чого ти пішла на програму стажування?!" Але я з тих людей, які не можуть сидіти на одному місці. Мені постійно треба якийсь рух. Я люблю проходити різні курси, якщо є можливість, є на це час, тож мені захотілося дізнатися щось нове в цьому напрямку

**Учасниця стажування
в Гощанській селищній раді, 18 років**

- 3. Якщо закладів вищої чи професійної технічної освіти в громаді немає, розгляньте можливість залучати до стажування школярів старших класів.** Наприклад, саме школярі старших класів та активісти шкільного самоврядування стали учасниками стажування в Гощанській селищній раді. При залученні неповнолітніх осіб варто отримати письмову згоду від батьків.

- 4. Чи навчається молодь із вашої громади в закладах освіти сусідніх територіальних громад?** Можливо, варто поширити інформацію серед закладів освіти в сусідніх містах чи в найближчих обласних центрах. Також на літні канікули до вашої громади може повертатися молодь, яка навчається в інших містах.

ПРИКЛАД

У Здолбуніві проходили стажування студенти, які навчаються в закладах вищої освіти в Рівному і в Острозі. Через близьке розташування Здолбунова та Рівного (12 км між містами) місцева молодь має змогу навчатися в обласному центрі, але жити в рідному місті.

- 5. Чи є в громаді молодіжні організації, громадські організації, молодіжні ради?** Представники цих об'єднань можуть бути як учасниками програми, так і сприяти поширенню інформації про стажування.
- 6. Чи є в територіальній громаді молодь, яка вже здобула освіту, аспіранти, молоді люди в пошуку роботи або із частковою зайнятістю, молодь, зацікавлена в зміні сфери діяльності й у роботі в ОМС?** Врахуйте, що ця цільова аудиторія може бути більше зацікавлена в працевлаштуванні. Варто визначити, чи є така можливість, чи є відкриті вакансії, на які можуть претендувати стажери.
- 7. Чи є в територіальній громаді соціально вразливі групи молоді:** ВПО, люди з інвалідністю, учасники військових дій, представники ЛГБТКІ-спільноти, національних та релігійних меншин, корінних народів (роми, кримські татари та ін.), молоді люди, які перебувають у складних життєвих обставинах? Окрім того, важливо оцінити, чи є умови для залучення представників маломобільних груп населення до стажування, людей з інвалідністю, порушеннями зору, слуху. Поширте інформацію про стажування серед громадських об'єднань, які працюють із цими групами молоді.

Відповідно до проведеного аналізу молоді вашої територіальної громади **визначте вікову категорію ваших майбутніх стажерів та сформулюйте вимоги до них.**

Залежно від віку стажерів програма стажування може орієнтуватися на **загальне ознайомлення з роботою ОМС** (якщо стажерами є випускники школи), або на **залучення потенційних працівників** (якщо стажерами є випускники закладів вищої освіти), або ж мати на меті обидві цілі.

ПРИКЛАД

При пілотуванні стажування в Гоцанській селищній раді критерії відбору учасників були визначені так:

«До стажування допускаються громадяни України віком від 16 до 25 років, які мають або здобувають повну загальну середню освіту, професійно-технічну освіту, бакалаврський або магістерський рівень вищої освіти, продовжують навчання, тимчасово не працюють або працюють на умовах неповного робочого часу, вільно володіють державною мовою, мають навички роботи на комп'ютері та оргтехніці, проживають у територіальній громаді або є внутрішньо переміщеними особами, які планують проживати в громаді на період стажування».

Час, терміни та формати стажування

Обираючи час для проведення стажування, враховуйте:

- **вік молоді та її сферу діяльності** — якщо стажування орієнтоване на студентів або школярів, уникайте часу, коли можуть бути вступні іспити, ЗНО, сесія, початок навчального року;
- **сезон відпусток** у співробітників ОМС — важливо, щоб керівник стажування, закріплений за стажером, був присутній на роботі та міг приділити достатньо уваги учаснику стажування;
- **сезонні навантаження** в ОМС або заходи чи проєкти, до яких цікаво й корисно було би долучити учасників програми стажування, наприклад: формування та реалізація бюджету участі, реалізація запланованого проєкту, оформлення субсидій, організація та проведення заходів присвячених визначним датам (День молоді, День Європи, День міста / села).



З досвіду учасників і співробітників ОМС, що брали участь у пілотній програмі стажування в Переяславі, Здолбунові та Гоцці, найкращий час для проведення стажування — це літній період.

Визначте тривалість програми, скільки місяців, годин на тиждень буде проходити стажування та в якому форматі (очно, дистанційно, гібридний формат). Тривалість програми, кількість годин стажування, наявність різних вимог щодо повнолітніх та неповнолітніх учасників стажування визначається ОМС самостійно та регулюється відповідним рішенням виконавчого комітету про запровадження програми стажування.

При підготовці рішення ОМС може брати до уваги норми Закону України «Про державну службу» та главу IV Кодексу законів про працю України. Закон «Про державну службу» визначає, що стажування громадян із числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, може здійснюватися строком до шести місяців. Кодекс законів про працю встановлює скорочену тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років — 24 години на тиждень. Однак учасники програми стажування в ОМС не підпадають безпосередньо під норми згаданого законодавства.



Закон України
«Про державну службу»

Кодекс законів про працю України

ПРИКЛАД

Стажування в Переяславській міській раді тривало два місяці — з 01 серпня по 30 вересня 2022 року — 20 годин на тиждень для повнолітніх осіб та 18 годин для неповнолітніх осіб. Кількість годин могла змінюватися з урахуванням потреб виконавчих органів ради та побажань стажера й погоджувалася стажером і керівником стажування. Стажування передбачало можливість гібридного формату (роботи очно та виконання дистанційних завдань).

Юридичне підґрунтя та ухвалення рішення про запуск програми стажування

Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» **до зони відповідальності виконавчих органів належить підготовка програм** із питань самоврядування та **подання їх на затвердження ради**. Тож переважно програму стажування попередньо розглядає та схвалює на своєму засіданні виконавчий комітет відповідної ради, а рада своїм рішенням затверджує. **Кожен виконавчий комітет та рада мають власні регламенти, які врегульовують порядок ухвалення рішень**. Проте варто розглянути, як саме зазвичай відбувається процес підготовки та ухвалення відповідних рішень в ОМС.

- 1. Проект рішення виконкому може розроблятися** (і на практиці здебільшого так і є) **виконавчими органами ради**. Для отримання найбільш практичної програми при її розробці потрібно максимально залучити та врахувати позиції всіх, кого стосується програма (структурні підрозділи ради, представники молоді тощо).
- 2.** Відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації» **проекти нормативно-правових актів, рішень ОМС**, розроблені відповідними розпорядниками, **оприлюднюються ними не пізніше як за 10 робочих днів до дати їх розгляду з метою ухвалення**. Наразі в Україні положення про стажування ухвалювали громади обласних центрів (Хмельницький, Чернівці, Львів). Проте хотілося б звернути увагу на приклади програми стажування молоді в Коломиї (Положення про стажування студентів та молоді за програмою «Молодь в управлінні громадою» в Коломийській міській раді) та в Переяславі (Положення щодо стажування громадян з числа молоді у виконавчих органах Переяславської міської ради), оскільки під час розробки програми важливо врахувати саме локальні аспекти її роботи (кількість молоді, наявність закладів вищої освіти в територіальній громаді). Саме **положення регулює вік стажерів, тривалість стажування, процес відбору, обов'язки стажера**, координатора програми та керівників стажування й інші аспекти програми.



Закон України «Про доступ до публічної інформації»

Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»

3. Після ухвалення рішення важливо дотримуватись норми Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», згідно з якою акти органів та посадових осіб місцевого самоврядування підлягають обов'язковому оприлюдненню. Відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації» **рішення виконкому потрібно опублікувати на офіційному сайті ради не пізніше 5 робочих днів із дня затвердження документа.**
4. При розробці програми варто **звернути увагу на необхідність фінансування стажування.** Якщо фінансування передбачає витрати з міського бюджету, необхідно заздалегідь визначити, яка саме структура ОМС буде забезпечувати фінансування, та спільно скласти необхідний кошторис.
5. Однією з найпопулярніших мотивацій участі в стажуванні молоді є **прийняття на роботу чи зарахування до кадрового резерву за результатами стажування.** Зазвичай в ОМС є окреме положення щодо зарахування до кадрового резерву. У разі його відсутності, необхідно ухвалити таке положення. При ухваленні варто керуватись постановою Кабінету Міністрів України від 24.10.2001 № 1386 «Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування». У положенні потрібно прописати процедуру та умови зарахування стажерів до кадрового резерву або умови прийняття на роботу в ОМС. Можна дослідити приклади положень у територіальних громадах, де вони вже були ухвалені.



Постанова Кабінету Міністрів України
від 24.10.2001 № 1386

«Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування»

АНОНС ПРОГРАМИ СТАЖУВАННЯ ТА ВІДБІР УЧАСНИКІВ І УЧАСНИЦЬ

Після завершення підготовчого етапу з формування цілей програми, визначення портрета майбутнього стажера та підготовки юридичної бази належить **розпочати роботу над анонсуванням програми стажування серед молоді** — розробити анонс і аплікаційну форму, котрі приведуть зацікавлену молодь на співбесіду, за результатами якої будуть обрані учасники програми.

Анонсування програми стажування

На етапі анонсування програми стажування варто ще раз задуматися, **чому й чим ця програма може бути цікавою для молоді**. Наприклад, мотивацією для участі може бути:

- здобуття практичного досвіду роботи, який надалі можна зазначати в резюме,
- отримання сертифіката про проходження стажування, рекомендаційних листів від керівників стажування,
- перспектива працевлаштування чи зарахування до кадрового резерву,
- здобуття на практиці знань про місцеве самоврядування, вивчення структури ОМС, його завдань та функцій,
- донесення ідей молоді до влади та можливість долучитися до процесу ухвалення рішень на місцевому рівні.

Стажування може передбачати одну, кілька або всі перераховані можливості. Важливо зіставити сформовану вашою командою мету стажування та потенційну мотивацію молоді й **під час анонсування доносити, які можливості та переваги може отримати молодь**, пройшовши стажування в ОМС.

Анонс має містити **чітку інформацію про стажування, цілі програми, вимоги до учасників, час і формат стажування**, інструкції щодо заповнення аплікаційної форми. В анонсі також мають бути **вказані кінцеві терміни подачі аплікації** та описаний **процес відбору кандидатів**. Сама аплікаційна форма має містити базові питання про учасників та їхню мотивацію щодо проходження стажування. У додатках цього посібника ви можете ознайомитися зі зразками анонсу та аплікаційної форми з пілотних громад.

Для ширшого охоплення молоді при поширенні анонсу про програму стажування рекомендуємо, крім публікації анонсу та аплікаційної форми на сайті сільської, селищної або міської ради, звернутися до навчальних закладів у вашій громаді, поширити інформацію про стажування на ресурсах місцевих молодіжних та громадських організацій. При поширенні анонсу про стажування також варто **переконатися в залученості соціально вразливих груп молоді**, якщо на підготовчому етапі ви дізналися, що такі є в громаді. Для залучення соціально вразливих груп молоді можна звернутися до громадських організацій, які безпосередньо працюють із цією цільовою аудиторією та мають регіональні представництва в громаді. Щоб зрозуміти, чи подалися представники вразливих груп, можна включити в аплікаційну форму питання про приналежність потенційних учасників до певної категорії молоді.



З досвіду впровадження програми стажування в пілотних громадах і з відгуків стажерів організатори стажування з'ясували: щоб достукатися до молоді, варто також використовувати зрозумілі їй та популярні канали комунікації. Тому рекомендуємо поширювати анонси про стажування в соціальних мережах (TikTok, Instagram, Facebook) та в групах і каналах месенджера Telegram.



Проведення співбесіди

Після завершення процесу анонсування та прийому аплікацій настає час проведення співбесіди та відбору кандидатів для стажування. **Команда, яка проводить співбесіду**, може складатися з координатора стажування, представника відділу кадрів та одного з майбутніх керівників стажування. Під час співбесіди **обговоріть з учасниками їхню мотивацію**, запитайте чи є в них можливість поєднувати поточну діяльність (навчання, роботу тощо) зі стажуванням.

Співбесіда – корисний етап відбору, оскільки можна пояснити стажеру, чим саме він буде займатися в тому чи іншому виконавчому органі влади. При відборі учасників варто керуватися набором вимог, розроблених під час аналізу портрета майбутнього стажера. **Розподіл стажерів у різні виконавчі органи** може відбуватися під час відбору та співбесіди з учасниками, а фактичне знайомство стажера з керівником та працівниками виконавчого органу влади — уже під час заходу з нагоди відкриття стажування.

ПРИКЛАД

У Переяславській міській раді головна спеціалістка відділу з питань фізичної культури, молоді, спорту та охорони здоров'я, яка була координаторкою стажування і проводила співбесіду, запитувала молодь, у якій роботі вони зацікавлені більше: у роботі з документами, в організації заходів, у підготовці нарад тощо. З відповідей аплікантів сформувалося розуміння, чи відповідає відділ, який стажер обрав під час заповнення аплікаційної форми, його запиту та очікуванням. У процесі співбесіди можна було порекомендувати інший підрозділ, який був би точно цікавий стажеру.

ПРОВЕДЕННЯ ПРОГРАМИ СТАЖУВАННЯ

Цей етап передбачає запуск програми стажування і безпосередню роботу зі стажерами. ОМС варто звернути увагу на організацію заходу з нагоди відкриття програми стажування, на впровадження двох компонентів програми — практичного і теоретичного, на представлення індивідуальних планів, завдань та їх погодження зі стажерами, на представлення форм для звітування та додаткових ресурсів для ознайомлення стажерів із роботою ОМС.

Початок стажування

Спираючись на досвід пілотних громад, для запуску програми стажування рекомендуємо організувати **захід, присвячений відкриттю стажування**, із залученням працівників ОМС та стажерів. Мета такого заходу — забезпечити спільний майданчик для стажерів та керівників стажування, представити програму стажування та її цілі. Цей інтеграційний захід може бути подією в межах програми стажування, яка збере всі залучені до стажування сторони та **здасть синергійний початок стажуванню й однакове розуміння програми**. Захід із нагоди відкриття стажування може включати:

- Урочисту церемонію відкриття та вітальне слово від голови громади.
- Коротку загальну презентацію для ознайомлення стажерів зі структурою ОМС.
- Надання стажерам інформації про виконавчі органи, у яких вони будуть проходити стажування, та роль цих органів у структурі ОМС.

На початку стажування стажерам варто **написати заяву до сільського, селищного або міського голови про прийняття їх на стажування**, це юридично оформить взаємини конкретного стажера та ОМС. Приклади такої заяви є в положеннях про стажування в Коломиї та в Переяславі.

Так само на старті рекомендуємо **ознайомити стажера з внутрішнім розпорядком** ОМС, загальними правилами поведінки, дрескодом, правилами комунікації та взаємодії в ОМС і **підготувати робоче місце** для стажера, забезпечивши його необхідною оргтехнікою. Якщо в громаді розроблений кодекс етики посадових осіб, варто ознайомити майбутніх стажерів і з ним. Також необхідно **окреслити зону відповідальності** стажерів та ОМС, як це зробили, наприклад, у Переяславі:

ПРИКЛАД

Переяславська міська рада зобов'язується:

- надати стажеру робоче місце, обладнане відповідно до правил і норм охорони праці;
- здійснити матеріальне забезпечення (надати необхідне обладнання та витратні матеріали) відповідно до індивідуальної програми стажування;
- створити належні умови для виконання стажером індивідуальної програми стажування, не допускати залучення його до виконання робіт, які не відповідають такій програмі;
- надати стажерам можливість користуватися спеціальною літературою та документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування;
- не залучати стажерів до понаднормових робіт.

Стажер має право:

- користуватися спеціальною літературою та документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування. Опис рівня доступу до внутрішньої документації буде визначений під час погодження індивідуальної програми;
- відвідувати засідання міської ради, виконавчого комітету, депутатських комісій;
- ініціювати виконання завдань, які можуть бути цікаві стажеру або які допоможуть йому здобути необхідні знання та навички;
- надавати та отримувати зворотний зв'язок від керівника стажування.

Стажер зобов'язується:

- оволодіти видами робіт, передбаченими індивідуальною програмою стажування;
- подавати щомісячні звіти та фінальний звіт про проходження стажування;
- дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, норм охорони праці;
- дбайливо ставитися до майна Переяславської міської ради;
- не розголошувати інформацію, що стала йому відома під час стажування, яка містить персональні дані та є інформацією з обмеженим доступом.

Стажування може бути припинено в разі, якщо стажер не виконує поставлені перед ним завдання, не дотримується внутрішнього розпорядку, а також за спільною згодою сторін.



Після цього стажери можуть розпочинати стажування у виконавчому органі, за яким вони закріплені. Залежно від завантаженості в різних структурних підрозділах ОМС, кількості співробітників у виконавчих органах, віку стажерів та їхньої зацікавленості, а також результатів співбесіди під час відбору стажерів, учасники стажування можуть:

- закріплюватися за одним виконавчим органом влади (комітетом, відділом, управлінням),

Кожен стажер Здолбунівської міської ради упродовж двох місяців був закріплений за одним із відділів ради.

- пройти стажування в кількох виконавчих органах,

У Переяславській міській раді учасники перший місяць стажувалися у вибраних підрозділах, погоджених під час відбору на програму. Проте на другий місяць стажування вони висловили бажання дослідити роботу інших відділів та служб. Координаторка програми стажування пішла назустріч молоді.



«Я спочатку стажувалась у загальному відділі, але так як я здобуваю юридичну освіту і про це дізнався мій керівник, ми проговорили, чи була б така можливість спробувати себе в юридичному відділі. У загальному відділі теж було цікаво, але в юридичному відділі було більше роботи із законодавством, яка мені подобається, і більше адміністративного права».

**Вікторія, стажерка
Переяславської міської ради, 20 років**

— комплексно вивчати роботу ОМС: дослідити роботу різних виконавчих органів влади та комунальних установ.

У Гощанській селищній раді на стажування подалася молодь віком 16–17 років. Оцінюючи зацікавленість та компетенції учасників, координаторка програми впровадила модель, яка давала змогу молоді ширше ознайомитися зі структурою ОМС.



«Це цікавіше. Вони проходять комплексно стажування і комплексно вивчають роботу ОМС загалом. Це залежить від цільової аудиторії, від залученої молоді. Треба дати людям можливість вивчити різні компоненти, тобто попрацювати потрошки з кожним спеціалістом. Можливо, десь менше, десь більше. Є ще комунальні установи. Наприклад, у нас у громаді прекрасний центр позашкільної освіти. Чому б їм було не попрацювати з ними? Тим паче там проходив БУР-табір, стажерам було цікаво, вони познайомилися з однолітками. Якби ми залучали інших стажерів, можливо, їм це не було б цікаво, але в нас була молодь 16–17 років. Вони всім захоплювалися».

**Анастасія Сухляк, керуюча справами
Гощанської селищної ради**



Індивідуальні плани проходження стажування

Розробка шаблону індивідуального плану відбувається на етапі планування програми стажування і є зоною відповідальності координатора програми стажування. Під час запуску стажування координатор передає зразки індивідуального плану керівникам стажування, які особисто **погоджують зі стажерами графік стажування, індивідуальний план та наповнення його завданнями**. Складаючи індивідуальний план та наповнюючи його завданнями варто:

- долучити стажера до цього процесу; врахувати зацікавленість стажера в здобутті конкретних навичок або виконанні певних завдань;
- сформулювати завдання чітко, із зазначенням строків та показників виконаної роботи;
- врахувати законодавство щодо захисту персональних даних, зокрема Закон України «Про захист персональних даних», — оскільки стажер не є повноцінним співробітником ОМС, доступ до певних баз даних, персональної інформації, електронних систем йому буде заборонено;
- надавати консультативну підтримку під час виконання завдань;
- отримувати та надавати зворотний зв'язок щодо складності, якості виконаних завдань;
- бути готовими переглянути план, якщо така потреба виникне в стажера або керівника стажування.



Закон України
«Про захист персональних даних»

Складаючи індивідуальний план та плануючи завдання для стажерів, врахуйте, що під час відкритого набору учасників на програму стажування будуть подаватися **вмотивовані молоді люди**, які зацікавлені здобути нові знання та навички. Тож дозвольте їм **проявити себе**, відчувати себе активними учасниками робочого процесу в місцевому самоврядуванні, попрацювати над цікавими завданнями. Водночас варто пояснити стажерам **важливість адміністративної роботи**, роботи з документообігом і нормативно-правовими документами та необхідність висвітлення діяльності ОМС для забезпечення прозорості й підзвітності місцевої влади громадянам.

Завдання для стажерів у межах програми

Плануючи завдання для стажерів, доцільно **розробити різноманітну програму**, яка сприятиме здобуттю нових теоретичних знань та закріпленню їх на практиці. Також завдання програми мають допомагати учасникам **вивчити, як функціонує місцеве самоврядування** в територіальній громаді (наявність виборних посад, роль виконавчого комітету, інструменти взаємодії між місцевим самоврядуванням та громадянами тощо). Програма стажування може включати такі завдання:

1. Вивчення законодавства, нормативно-правових актів, рішень ради, муніципальних програм.
2. Виконання частини регулярної роботи співробітників структурного підрозділу.



Коли голова презентував програму, він наголошував, що програма стажування приводить додаткові руки. Щось проаналізувати, щось більше вивчити, провести опитування. Такі речі дуже корисні для міської ради, але в нас на це завжди не вистачає часу. І стажери можуть ці речі робити

Співробітниця Здолбунівської міської ради

3. Розроблення проєкту, який надалі буде втілений радою.

Стажер відділу з питань містобудування, архітектури і цивільного захисту населення Здолбунівської міської ради розробляв проєкт створення добровільної пожежної дружини. Він вивчив досвід інших громад та на основі наявних документів проаналізував безпекову ситуацію в громаді.

4. Участь у сесіях ради, засіданнях депутатських комісій, громадських слуханнях, засіданнях виконавчого комітету, громадських та молодіжної рад. Залученість до подібних заходів допоможе молоді краще зрозуміти, як відбувається процес ухвалення рішень та консультацій із громадськістю в територіальній громаді. Проте варто попередньо ознайомити стажерів із тематикою засідань та роллю органу, який їх проводить. Наприклад, якщо стажери планують відвідати засідання депутатської комісії з бюджетних питань, необхідно пояснити їм, що таке депутатські комісії, яка їхня роль та функція, яке питання буде обговорюватися під час зустрічі, чи має бути ухвалене рішення, чи обов'язкове воно для виконання.


Приклади завдань для стажерів із пілотної програми стажування молоді в ОМС

Завдання для всіх стажерів

- 1 Вивчення Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»
- 2 Ознайомлення з Кодексом етики посадових осіб, службовців місцевого самоврядування (за наявності)
- 3 Відвідування постійних комісій, пленарних засідань сесій ради
- 4 Відвідування засідань виконавчого комітету
- 5 Обговорення результатів стажування; презентація напрацювань стажерів
- 6 Відвідування старостатів (за наявності)

Завдання в керуючій справах, секретарки виконавчого комітету в Гощанській селищній раді

- 1 Підготовка та проведення засідання виконавчого комітету
- 2 Робота пресслужби в ОМС: знайомство з локальними ЗМІ, журналістами; підготовка контент-плану, пресрелізу; підготовка статей, дописів у соціальних мережах; інтерв'ю, комунікаційні канали та зв'язки з громадськістю
- 3 Знайомство зі структурою апарату селищної ради, роботою комунальних установ
- 4 Документообіг селищної ради: формування та розгляд вхідної / вихідної кореспонденції
- 5 Підготовка нарад селищного голови, семінарів та тренінгів, участь в онлайн-навчаннях
- 6 Старостат: виїзні прийоми, наради зі старостами громади, вивчення функціональних обов'язків старости
- 7 Молодіжна політика Гощанської громади: підготовка заходів по роботі з молоддю, відвідування молодіжного простору



Завдання у відділі проєктної діяльності, розвитку та міжнародного співробітництва Здолбунівської міської ради

- 1 Моніторинг конкурсів та грантів, формування інформаційних бюлетенів для структурних підрозділів
- 2 Формування реєстру громадських організацій Здолбунівської громади
- 3 Робота над проєктом рішення щодо внесення змін до Положення про Молодіжну раду при Здолбунівській міській раді
- 4 Формування концепцій проєктів за визначеними темами
- 5 Підготовка інформаційного матеріалу щодо проходження стажування у відділі
- 6 Підготовка візуалізаційних матеріалів про Здолбунівську міську територіальну громаду
- 7 Залучення до реалізації проєкту створення Коаліції добросесних громад
- 8 Участь у координаційних нарадах щодо проєктів, які реалізуються в Здолбунівській громаді

Завдання у відділі культури і туризму Переяславської міської ради

- 1 Ознайомлення з Положенням про відділ культури і туризму Переяславської міської ради та установчими документами структурних підрозділів, що перебувають у підпорядкуванні відділу
- 2 Ознайомлення із законодавчими, нормативно-правовими актами, якими у своїй діяльності керується відділ
- 3 Участь в організації та проведенні виставок, виставок-ярмарків народних промислів, методичних і науково-практичних семінарів, конференцій різного рівня, нарад, фестивалів, конкурсів, оглядів аматорського мистецтва, художньої творчості та ін., що належить до компетенції відділу
- 4 Упорядкування документації щодо охорони пам'яток історії та культури, що знаходяться на території Переяславської міської територіальної громади
- 5 Розробка проєктів договорів, угод, контрактів з установами, підприємствами, громадськими організаціями, фізичними особами щодо співпраці в напрямку розвитку культури, бібліотечної справи, туризму, надання платних послуг, передбачених чинним законодавством
- 6 Комунікації з громадськістю, обробка ділової документації відділу, робота зі службовими документами

Навчальний компонент. Проведення тренінгів щодо роботи ОМС

Учасники стажування можуть не мати повного розуміння того, як функціонує місцеве самоврядування, яка його роль та завдання, як влада взаємодіє з територіальною громадою. Тому програма стажування має передбачити **надання стажерам комплексних знань про роботу і структуру ОМС**. Радимо запланувати навчальний компонент, наприклад, тренінги, участь у яких принесе стажерам необхідні знання та навички. Це допоможе стажерам під час виконання практичних завдань. З досвіду впровадження програми в пілотних громадах, тренінги можна проводити як онлайн, так і офлайн, і бажано наперед **визначитися, коли саме відбуватиметься низка навчальних заходів**: на початку чи впродовж стажування.

Спікером під час тренінгів може бути представник ОМС або зовнішній тренер. При плануванні залучення зовнішніх тренерів варто **передбачити в бюджеті програми стажування витрати** на оплату роботи, проїзду та проживання запрошених фахівців.

ПРИКЛАД

Під час пілотної програми стажування Міжнародний республіканський інститут проводив серію тренінгів для стажерів зі Здолбунова, Переяслава та Гощі на такі теми:

1. Як працює місцеве самоврядування в Україні: структура, законодавство, функції, завдання. Вплив реформи децентралізації.
2. Взаємодія громади та влади. Участь громадян у процесі ухвалення рішень.
3. Кібергігієна в роботі ОМС.

Плануючи навчальний компонент, можна скористатися доступними ресурсами, присвяченими місцевому самоврядуванню, або порекомендувати їх стажерам на самостійне вивчення.

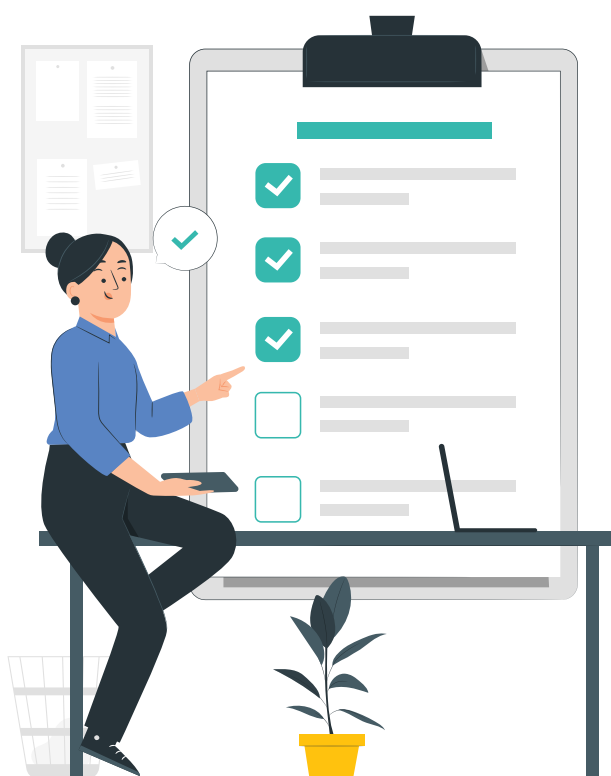
Звітування про проходження стажування

Важливо запровадити практику проміжного та/або фінального звітування стажерів про проходження стажування. Ще на етапі планування стажування координатор програми розробляє зразок форми звітування і передає керівникам стажування. Стажер заповнює звіт і подає керівнику стажування на затвердження. Проміжне звітування **може виявити необхідність переглянути індивідуальний план та внести корективи в перелік завдань** для стажера на наступний період проходження стажування.

У звіті доречно подати:

- інформацію про результати стажування,
- перелік виконаних завдань, опрацьованих документів, відвіданих заходів,
- набуті знання та навички,
- коментарі та побажання до програми,
- зворотний зв'язок та рекомендації від керівника стажування.

Звітування може стати ефективним механізмом для **підбиття проміжних або фінальних підсумків** між керівником стажування та стажером. Звітування також буде корисним для координатора програми стажування, щоб оцінити залученість стажерів та ефективність програми. Порівняння індивідуального плану та фінального звіту і зворотний зв'язок від керівника стажування **допомагає вирішити, чи надавати сертифікати учасникам стажування**. Якщо стажер успішно виконав завдання з індивідуального плану, був залучений до всіх етапів стажування та отримав позитивний відгук від керівника, ОМС може ухвалити рішення видати сертифікат про проходження стажування цьому учаснику програми. Якщо ж стажер не дотримувався плану, не виконував поставлені завдання або не вкладався в терміни, координатор програми та керівник стажування можуть вирішити не нагороджувати учасника сертифікатом.



КРОК 4.

ЗАВЕРШЕННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ ПРОГРАМИ СТАЖУВАННЯ

Завершення програми стажування в ОМС

Подібно до заходу з нагоди відкриття стажування, ОМС можуть організувати захід, присвячений завершенню програми стажування. Завершення стажування може передбачати такі активності:

1. Проведення фінального заходу з вітальним словом від голови громади, презентацією здобутків програми стажування та врученням сертифікатів.
2. Надання рекомендаційних листів, відгуків-характеристик для учасників програми.
3. Зарахування молоді до кадрового резерву або обговорення відкритих посад для потенційних кандидатів на працевлаштування в ОМС.

ПРИКЛАД

У Здолбунові на фінальному заході кожен стажер представив три свої найбільші досягнення за період стажування та надав рекомендації від молоді для Здолбунівської міської ради. На заході були присутні керівники стажування, запрошені співробітники міської ради, міський голова, радники міського голови, представники Міжнародного республіканського інституту. Під час заходу обговорювали пропозиції від молоді, керівники стажування висловлювали подяку учасникам програми за виконану впродовж двох місяців роботу. А міський голова вручив учасникам стажування сертифікати про успішне проходження програми.



Приклад
сертифіката для
стажерів
Переяславської
міської ради

Оцінювання результатів програми стажування

На завершальному етапі стажування доречно, щоб ОМС організували оцінювання програми. Воно може відбуватися у форматі **сесій зворотного зв'язку з учасниками стажування та працівниками ОМС**. Як показав досвід пілотних громад, сесії зворотного зв'язку допомагають зібрати корисні відгуки від стажерів, почути, що для них було найбільш корисним під час стажування, а що варто виправити. З іншого боку, цінний відгук можуть надати керівники стажування та представники ОМС, які були долучені до процесу організації та проведення стажування. Підбивання підсумків та їх обговорення **допоможе зрозуміти, як можна покращити програму**, знайти її слабкі місця, попрацювати над їх виправленням, зрозуміти свої сильні сторони, що можна **використати при плануванні програми на наступний рік**.





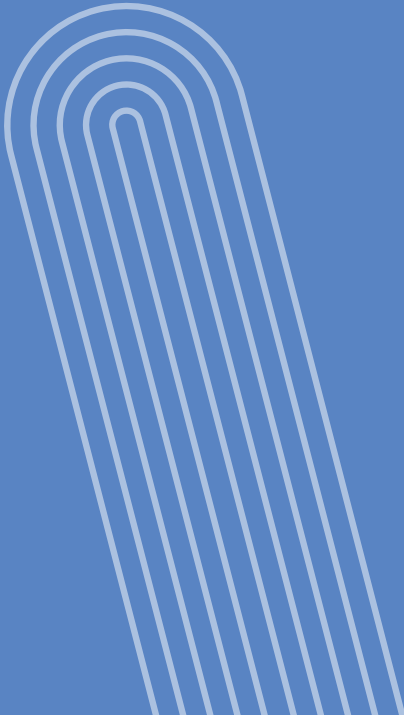
ПРИКЛАД

Міжнародний республіканський інститут після завершення пілотної програми стажування проводив рефлексійні сесії з учасниками програми та зі співробітниками рад.

З учасниками програми були обговорені такі питання:

1. Що найбільш цінного ви берете із собою з програми стажування? Чи справдилися ваші очікування?
2. Чи є активності, які ви хотіли бачити в програмі стажування, але їх не було?
3. Що вам хотілося б змінити в програмі стажування?
4. Чи відчуваєте ви, що як стажери були активними учасниками робочого процесу в ОМС і вам давали для виконання серйозні завдання?
5. Чи був для вас простим і зрозумілим процес відбору, складання графіків, індивідуальних планів, звітів? Як ви дізналися про програму?
6. Чи висловлювали ви свої побажання щодо індивідуального плану стажування? Чи були вони враховані?
7. Чи вважаєте ви, що досвід стажування буде вам корисний у майбутньому? Як плануєте використовувати набутий досвід?
8. Чи хотіли б ви далі працювати в ОМС, займатися громадсько-політичною діяльністю у своїй громаді?

Зі співробітниками рад обговорювали такі питання:

1. Ваше враження від програми стажування? Що пройшло добре? Що б ви виправили, змінили?
 2. Чим це стажування корисне для вас як представників ОМС? Яка перевага, коли є стажери?
 3. Чи вдалося через програму стажування залучити більше молоді до роботи в ОМС?
 4. Як відбувалася підготовка до програми стажування всередині ради? Чи всім, хто був залучений до програми, було зрозуміло, що це за програма і яка її мета? Якщо ні, як було б варто комунікувати про програму, організувати її запуск?
 5. Чи варто змінити критерії відбору учасників, сфокусуватися на іншій цільовій аудиторії?
 6. Чи були складнощі під час реалізації програми? Як ви їх долали? Чи можна їх було передбачити?
- 

Публічне висвітлення результатів програми

Висвітлення результатів програми стажування є важливим етапом для підбивання підсумків програми, інформування територіальної громади про проведену програму та її досягнення. **Комунікація результатів** стажування сприятиме **приверненню уваги молоді до майбутніх оголошень** про стажування. Рекомендуємо опублікувати інформацію про завершення стажування, історії успіху та реалізовані стажерами проєкти на сайті та в соціальних мережах ОМС, а також залучати місцеві ЗМІ та профільні інформаційні ресурси для поширення інформації.

Підтримуйте контакт зі стажерами після завершення програми. Під час наступного набору на програму вони можуть стати **амбасадорами програми стажування** — поширювати інформацію про програму та свій досвід серед друзів, колег та знайомих.

Після завершення пілотної програми стажування громади, які були залучені до проєкту, а також Міжнародний республіканський інститут і команда програми «Мріємо та діємо» публікували статті та пости, висвітлюючи результати стажування:

1. Новина на офіційному сайті Переяславської громади «Завершилася програма стажування для молоді в органах місцевого самоврядування».
2. Новина на офіційному сайті Здолбунівської громади «У Здолбунівській міській раді закінчилася програма стажування».
3. Стаття «Молодь хоче розвивати країну, а програма стажування в органах місцевого самоврядування створює таку можливість».
4. Пост про стажування на інстаграм-сторінці програми «Мріємо та діємо».





Історії успіху та результати

з пілотних громад Переяслава,

Здолбунова та Гощі

- **Пілотна програма стажування набуває сталості в Переяславі.**

18 квітня 2023 року виконавчий комітет Переяславської міської ради ухвалив рішення про проведення програми стажування для молоді в громаді на постійній основі.

- **Дві стажерки отримали пропозицію роботи в ОМС.**

після проходження стажування в Здолбунівській міській раді, зокрема в центрі надання адміністративних послуг та в молодіжному просторі, створеному за підтримки міської ради.

- **Програма стажування — це інтеграція вимушено переміщеної молоді в громаду.**

Завдяки стажуванню молодь отримує додаткову можливість для обміну досвідом та інтеграції через дієву залученість у справи громади. Саме так сталося в житті Валерії Стрельцової, яка була змушена покинути своє селище Новопсковськ на Луганщині, а в Здолбунові знайшла другий дім, друзів та однодумців. Валерія вирішила пройти стажування в місцевій раді, щоб краще зрозуміти, як працює місцева влада. Під час стажування дівчина почала співпрацювати з молодіжним простором «Ноте'як» і тепер задумала створити такий простір для молоді у своїй громаді, куди вона планує обов'язково повернутися.

— **Стажери — це ваші майбутні працівники.**

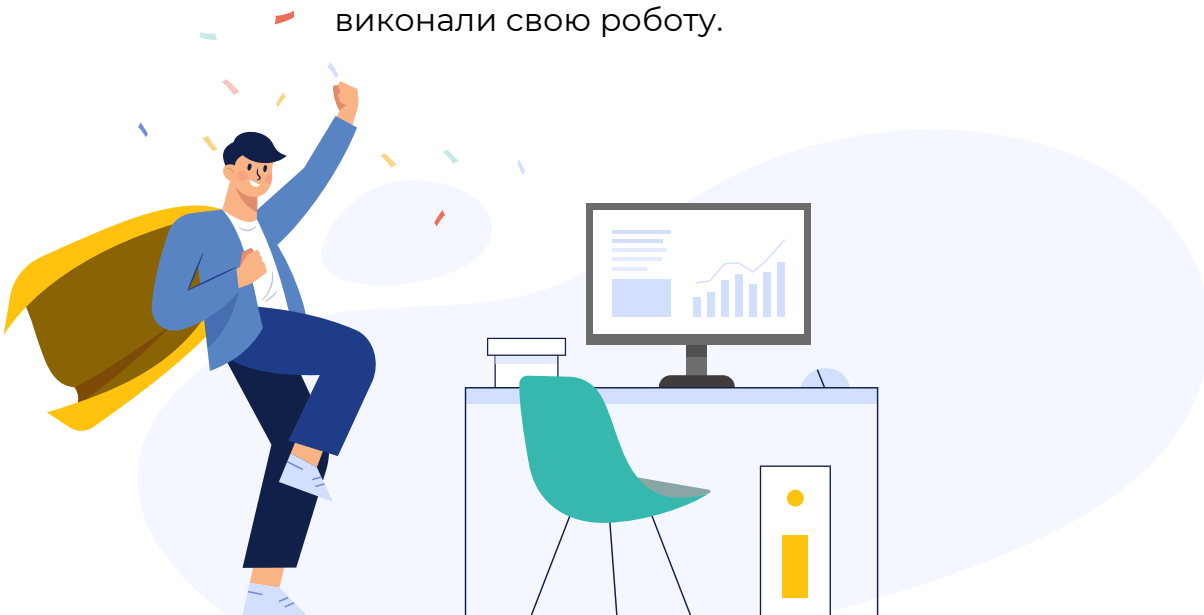
«Ми б хотіли мати у своїй команді таких працівників, як наші стажери. Вони запропонували чудові ідеї та рекомендації, які ми обов'язково врахуємо у роботі органів місцевого самоврядування», — так відгукується про програму В'ячеслав Саулко, міський голова Переяслава.

— **Програма стажування — це формування активної громадянської позиції.**

Після проходження стажування одна зі стажерок Гощанської селищної ради хоче допомагати руйнувати стереотипи серед жителів громади про місцеве самоврядування, розповідати, як воно працює насправді. А інша стажерка планує залишитися у своїй громаді й робити все, щоби більше представників молоді теж хотіли розвивати громаду.

— **Програма стажування — це розвіювання стереотипів про органи місцевої влади.**

«У принципі, стереотип був, що все, що пов'язано з органами місцевого самоврядування, буде робитися довго, нудно, і всі питання теж будуть вирішуватися в такому ж темпі. Ось, а насправді якимось воно з роками змінилося. Я навіть недавно приходила в ЦНАП, і, у принципі, я в той же день усе зробила, що запланувала, хоча я такого не очікувала», — такий позитивний досвід здобула учасниця стажування в Здолбунові. Інший учасник того ж стажування підсумовує: «Я зрозумів, що міська рада — це не бюрократична пекельна машина, коли, наприклад, тобі треба отримати якусь довідку й тебе ганяють по всіх кабінетах. Я зрозумів краще, як воно працює. Тобто хто за що відповідає, як краще звертатися до влади, ну, наприклад, щоб вони там виконали свою роботу.



ДОДАТКИ



Рішення «Про затвердження Положення щодо стажування громадян з числа молоді у виконавчих органах Переяславської міської ради».



Корисні ресурси для стажерів, щоб дізнатися більше про роботу місцевої влади



Анонс старту програми стажування для молоді в громадах



Аплікаційна форма



Індивідуальний план стажування



Фінальний звіт про стажування



Письмова згода на обробку персональних даних від батьків (для участі в одному з проєктів програми «Мріємо та діємо»)

