



DDP-YD/ETD (2022) 250

Київ, 4 листопада 2022

**Дослідження з розроблення проєкту професійного стандарту
«Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»
відповідно до стандартів і підходів Ради Європи у сфері молоді
(перший етап – лютий-березень 2022 року,
другий етап – серпень – вересень 2022 року)**

Проект звіту

Результати дослідження базуються на відповідях респондентів та респонденток, які взяли участь в опитуванні та глибинних інтерв'ю, і виключно на їхньому сприйнятті обставин, у яких вони працюють. Також у дослідженні використано звіти навчальних заходів проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» у квітні – жовтні 2022 року. Результати дослідження можуть не відображати реальну ситуацію. Рада Європи, Міністерство молоді та спорту України, дослідницька команда не несуть відповідальності за правдивість отриманої в ході дослідження інформації.

Погляди, висловлені в цій публікації, є відповідальністю автора (авторів) / авторки (авторок) і можуть не збігатися з офіційною політикою Ради Європи.

Усю кореспонденцію щодо цього документа потрібно надсилати до Департаменту Ради Європи з питань молоді.

Дослідження:

Надія Павлік

Редагування:

Валентина Леснова

Рецензування:

Олена Черних

© Рада Європи, листопад 2022

Зміст

Вступ.....	4
Ключові знахідки дослідження.....	6
Детальні результати дослідження.....	12
Характеристики респонденток і респондентів онлайн-опитування	12
Кількісні та якісні результати дослідження	14
Сучасний стан молодіжної роботи	14
Бажаний стан молодіжної роботи.....	20
Стан молодіжної роботи в Україні в умовах війни.....	22
Характеристики молодіжної роботи за рівнем їхньої значущості.....	30
Трудові функції, які виконують молодіжні працівниці / працівники	34
Бажані (очікувані) трудові функції фахівців і фахівчинь з молодіжної роботи.....	38
Професійні компетентності, які мають молодіжні працівниці/працівники	42
Бажані професійні компетентності.....	47
Документи, якими учасники й учасниці опитування послуговуються для визначення трудових функцій і дій молодіжних працівниць/працівників	50
Оцінка потреби врахування міжнародного досвіду і практик у процесі розроблення професійного стандарту	52
Ситуації з власного життя досліджуваних, які визначають роль молодіжної роботи в їхньому професійному та особистісному становленні	52
Що необхідно врахувати під час підготовки професійного стандарту "Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)"?.....	56
Що залишилося поза увагою опитування?.....	59
Порівняння результатів дослідження зі змістом Плану відновлення України.....	61

Вступ

Про проєкт «Молодь за демократію в Україні: Фаза II»

Проєкт Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» розпочато відповідно до Плану дій Ради Європи для України на 2018 – 2022 роки й побудовано на результатах і досвіді проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні». Переглянутий план роботи проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» до грудня 2022 року має на меті сприяти впровадженню молодіжної політики, заснованої на участі молоді, з метою врахування особливих потреб молоді під час війни.

Про дослідження

Дослідження відбувається у співпраці з проєктом Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» і Міністерством молоді та спорту України.

Цілі дослідження:

- зібрати дані, які слугуватимуть орієнтирами для розроблення професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»;
- визначити очікувані трудові функції та дії молодіжних працівниць і працівників у місцевій владі, бізнесі, організаціях громадянського суспільства;
- охарактеризувати реальний стан професійної діяльності молодіжних працівниць і працівників, визначити бар'єри та перспективи розвитку професійної діяльності;
- проаналізувати потреби у сфері місцевої молодіжної політики щодо компетентності молодіжних працівниць і працівників.

Цільові групи:

- представниці та представники органів місцевого самоврядування, об'єднаних територіальних громад, державних інституцій, що реалізують молодіжну політику;
- менеджмент і персонал молодіжних центрів та молодіжних просторів;
- менеджмент і персонал неурядових організацій, у яких реалізують проєкти для молодих людей та / чи разом з молодими людьми;
- молодіжні працівниці / молодіжні працівники або / та ті, хто себе так ідентифікує;
- молоді люди.

Методологія дослідження

Методологія дослідження заснована на методах участі (methods of participatory research), що передбачає участь у дослідженні представниць і представників цільових груп; використання в дослідженні поширених ідей і практик; зосередження на розширенні можливостей учасниць і учасників дослідження; відсутність ієрархізації для врахування інтересів і думок тих, хто має менші порівняно з іншими владу чи представництво; ціннісне ставлення до різних думок і поглядів.

Методи збирання інформації: 1) онлайн-анкетування на платформі Google. Анкетування є анонімним і добровільним. Передбачено також порівняння результатів першого (лютий 2022) і другого (серпень 2022) опитувань, доповнене аналізом звітів у сфері молодіжної роботи протягом березня – липня 2022 року та проекту «Draft Ukraine Recovery Plan, Materials of the “Youth and Sports” working group»;

2) глибинне інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників.

Метод формування вибіркової сукупності: спрямований відбір – анкета буде поширена на сайтах та інформаційних ресурсах організацій-партнерів, які беруть участь у розробленні професійного стандарту. До участі заплановано залучити всіх зацікавлених людей.

Для участі в глибинному інтерв'ю було запрошено чотирьох молодіжних працівників і працівниць з досвідом молодіжної роботи, які представляють різні регіони України та роботу з різними категоріями молодих людей (національні меншини, молоді люди з інвалідністю, регіональні молодіжні центри, підготовка молодіжних працівників і працівниць, зокрема на міжнародному рівні).

Тривалість онлайнного опитування – 30 днів (09 серпня – 09 вересня 2022). Підготовка першого проекту опису результатів дослідження попередньо запланована на 10 вересня 2022 р.

Глибинне інтерв'ювання здійснювали онлайн у серпні 2022 року, участь у інтерв'юванні була добровільною, від учасниць і учасників отримано згоду на представлення псевдонімізованих результатів інтерв'ювання у звіті дослідження.

Ключові знахідки дослідження

Висновки дослідження ґрунтуються на результатах відкритого й добровільного онлайн-опитування (перший етап – лютий 2022; другий – серпень 2022); інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників; вивчення документів.

У другому етапі дослідження взяли участь 49 опитаних онлайн та четверо респонденток і респондентів глибинного інтерв'ю. Детальні характеристики подано в результатах дослідження.

Відповідно до визначених цілей дослідження його висновки відображають: 1) дані, які слугуватимуть орієнтирами для розроблення професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»; 2) перелік очікуваних трудових функцій молодіжних працівниць і працівників; 3) опис стану професійної діяльності молодіжних працівниць і працівників, зокрема під час повномасштабної війни; 4) аналіз потреб у сфері місцевої молодіжної політики щодо професійної компетентності молодіжних працівниць і працівників.

Дослідження характеристик молодіжної роботи ґрунтувалося на стандартах Ради Європи щодо реалізації молодіжної роботи.

Під час повторного опитування спостережено **зростання значущості ціннісно-орієнтованої характеристики** (молодіжна робота намагається слугувати більш високим цілям – інклюзії та соціальній згуртованості): четверте рейтингове місце до початку повномасштабного вторгнення в Україну, перше рейтингове місце з позиції молодіжних працівників і працівниць у серпні 2022 року.

Орієнтація на потреби молоді (молодіжна робота обслуговує ключові потреби та сподівання молоді, визначені самими молодими людьми) названа першою в рейтинговому списку з позиції менеджменту молодіжної роботи, що збігається з результатами опитування в лютому 2022 року, водночас з позиції молодіжних працівниць і працівників опускається на п'яте рейтингове місце в серпні 2022 року. Тобто, результати повторного опитування свідчать про зменшення уваги молодіжних працівників і працівниць до потреб молоді, набуття молодіжною роботою характеристик формування зовнішніх цінностей, більш важливих для суспільства порівняно з індивідуальними потребами молодих людей. Результати обох опитувань демонструють **увагу респонденток і респондентів до розвивальної характеристики молодіжної роботи** (молодіжна робота спрямована на особистісний,

соціальний та етичний розвиток молодих людей) – друга за рейтингом за результатом обох досліджень.

Документи, якими учасники й учасниці опитування послуговуються для визначення трудових функцій і дій молодіжних працівниць / працівників (за рейтингом): Закон України «Про основні засади молодіжної політики», Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи, трудовий договір, посадові інструкції, внутрішні документи організації (Статут), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі», Поради та рекомендації Міністерства молоді та спорту, Рекомендація Ради Європи з молодіжної роботи, Професійні стандарти за класифікацією професій, Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Примірних штатних нормативів чисельності працівників молодіжних центрів», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Умов оплати праці працівників молодіжних центрів», Наказ Міністерства молоді та спорту України від «Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи», регіональні та міські програми щодо молоді, Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2021 – 2025, Європейська хартія (припускаємо, що мали на увазі Переглянуту Хартію про участь молодих людей у місцевому та регіональному житті).

Оцінка **потреби врахування міжнародного досвіду і практик у процесі розроблення професійного стандарту** залишається високою в результатах обох онлайн-опитувань, у серпні 2022 року 50% опитаних оцінили зазначену потребу на п'ять балів за п'ятибальною шкалою.

За результатами опитування в серпні – вересні 2022 року, учасниці й учасники дослідження вважають за необхідне під час підготовки професійного стандарту **врахувати:**

- потреби і пріоритети молодих людей (26,67% опитаних);
- компетентності молодіжної роботи, включно з професійними знаннями та вміннями, зокрема педагогічною та психологічною компетентностями (16,67%);
- формування професійно важливих якостей особистості, зокрема відповідальності, умотивованості, віри в зміни та розуміння майбутнього (13,33%);

- юридичні й фінансові засади діяльності, як-от можливості фінансування посади, її наявність у класифікаторі професій (10,00%);
- практики та спілкування з молодими людьми в процесі професійної підготовки фахівців/фахівчинь (10,00%).

Рейтинг визначених респондентками й респондентами **трудових функцій молодіжних працівниць і працівників** представлено в таблиці 4. Найбільш значущі позиції відображають такі трудові функції та дії:

- освітня й розвивальна, зокрема неформальна освіта та інформування (45,71%),
- професійний розвиток, особистісний розвиток, створення умов для самореалізації молодих людей (37,14%),
- організаційна, зокрема забезпечення інфраструктури молодіжної роботи, організаційний розвиток (28,57%),
- дозвіллева, організація заходів для молоді (25,71%),
- супровід та підтримання, зокрема індивідуальна робота з молодими людьми, створення безпечного середовища, консультування (25,71%),
- урахування суспільних запитів, інтеграція молоді до суспільного життя, формування громадянської, національної, культурної ідентичності молодих людей, соціалізація молоді (25,71%).

Під час інтерв'ювання молодіжні працівники та працівниці назвали такі **трудові функції**: дослідницька (моніторинг і дослідження), комунікаційна, консультативна, посередницька, проектна, просвітницька, індивідуальна молодіжна робота, індивідуальне ведення, менторство та гайдинг.

Бажані (очікувані) трудові функції фахівців і фахівчинь з молодіжної роботи, за результатами онлайн-опитування: 11,54% – забезпечення зворотного зв'язку від громади й окремих молодих людей, груп, моніторинг і оцінювання; по 7,69% кожна – психологічне підтримання, допомога у скрутних ситуаціях; комунікаційна функція; методична робота, зокрема із застосуванням сучасних ІКТ; інформування різних цільових аудиторій; ведення індивідуальних кейсів; вивчення умов, потреб, цінностей, пріоритетів молодих людей.

За результатами інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників, до трудових функцій, які мали б виконувати фахівчині / фахівці з питань молоді, але через різні причини не виконують, належать: адвокаційна функція; функція діалогу між різними групами молоді;

мапування молодих людей і відповідний аналіз їхніх потреб; психологічна допомога; рефлектування досвіду навчання молодих людей; робота з комп'ютерними програмами та середовищами; упровадження громадянської освіти (демократичного громадянства), освіти з прав людини; формування міжкультурних компетентностей.

Інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників свідчить про **розуміння професії фахівця/фахівчині з молодіжної роботи як такої, що спрямована на співпрацю з молодими людьми для їхнього самовизначення, підтримання ініціатив, навчання й супроводу з урахуванням усього різноманіття молодих людей.**

Для сучасного стану молодіжної роботи в Україні (перші три рейтингові позиції за результатами опитування в серпні 2022) характерна спрямованість молодіжної роботи на:

- розвиток особистості молодих людей (34,69%),
- формування активної громадянської позиції, активізація молоді та залучення її до суспільного життя, громадянська освіта (16,33%),
- піклування про майбутнє країни, розвиток суспільства (16,33%),
- підтримання молодих людей, зокрема під час війни, покращення їхнього становища (16,33%),
- адвокацію, задоволення актуальних потреб молоді, урахування інтересів молоді (12,24%).

Бажаний стан молодіжної роботи відображає очікування учасників і учасниць опитування щодо можливої спрямованості молодіжної роботи (онлайнне опитування, серпень 2022, перші три рейтингові позиції):

- забезпечення активності молоді, стимулювання молодих людей до участі (16,33%),
- реалізація молодих людей (12,24%),
- можливість впливу молодих людей на майбутнє, піклування про майбутнє (12,24%),
- розвиток особистісних якостей молодих людей (10,20%),
- допомога молодим людям у самовизначенні й самореалізації (10,20%).

У процесі інтерв'ювання досліджувані підкреслювали необхідність залучення до молодіжної роботи різних категорій молоді, урахування всього різноманіття соціальних станів молодих людей.

Особливості молодіжної роботи в Україні в умовах війни відображено в таких узагальнених відповідях респондентів і респонденток онлайн-опитування:

- включеність молодих людей у різні види діяльності, як-от: волонтерство, опіка над дітьми або дорослими, які її потребують, служба в ЗСУ, що актуалізує значущість і пріоритетність молодіжної роботи у воєнний і післявоєнний час;
- вплив травматичних подій та руйнування соціальних інституцій, поява нових потреб молодих людей зумовлюють необхідність оновлення змісту молодіжної роботи;
- молодіжну роботу опитані розглядають як ресурс для розвитку молодих людей і відновлення України;
- головним бар'єром розвитку молодіжної роботи визначено брак фінансування й ресурсів.

Основним завданням молодіжної роботи під час війни досліджувані назвали відновлення, гуртування та активізацію молодих людей.

На підставі аналізу документів виділено такі **зміни в молодіжній роботі**: волонтерська робота, підтримання ВПО та ЗСУ; дистанційна робота в умовах війни; посилення роботи з внутрішньо переміщеними особами та психологічне підтримання; посилення співпраці з освітніми закладами, благодійними та іншими організаціями локального й міжнародного рівнів; «СпівДія хаби» з видавання гуманітарної допомоги населенню; посилення фандрейзингу.

Професійні компетентності, які мають молодіжні працівниці / працівники, за результатами онлайн-опитування в серпні 2022 розподілилися за такими рейтинговими позиціями:

- комунікаційна, включно з публічними виступами й основами ораторського мистецтва, мовною компетентністю (57,58%),
- професійно важливі якості особистості (відповідальність, відкритість, рішучість, доброта, емпатійність, терплячість, стресостійкість, гнучкість, адаптивність, відданість справі та ін.) (33,33%),
- командна робота, ставлення до молодих людей на засадах рівності, уміння співпрацювати та проектна діяльність і фандрайзинг (по 21,21% кожна).

На підставі інтерв'ювання виділено такі **найважливіші професійні компетентності молодіжних працівниць / працівників**: деонтологічна компетентність, здатність до навчання протягом життя, здатність до прийняття невизначеності, знання історії, знання про зарубіжний досвід молодіжної роботи, знання молодіжного законодавства та юридична компетентність, здатність створювати безпечні, мотивувальні й інклюзивні освітні середовища, засновані на повазі та правах людини, комунікативна компетентність; міжкультурна компетентність; навички тренерства, фасилітації, менторства; обізнаність про різні групи молоді; обізнаність про соціальне включення; освітня компетентність, рефлексивна компетентність, розуміння цінностей прав людини і прав інших людей, уміння вести індивідуальний кейс молодої людини, уміння визнавати власну неправоту й те, що людина може помилятися; цінності: чесність щодо себе та молодих людей, справедливість, добропорядність, відповідальність.

Бажані професійні компетентності, за результатами опитування в серпні 2022 року (перші три рейтингові позиції): уміння будувати рівні, позитивні, неупереджені стосунки з молодими людьми (29,17%), проєктний менеджмент (12,50%), психологічна (8,33%), участь у формуванні й реалізації молодіжної політики (8,33%), уміння працювати з конфліктами (8,33%), розуміння потреб молодих людей (8,33%), дослідницька компетентність (8,33%).

Під час інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників сформовано перелік професійних компетентностей, які мають бути у фахівчинь / фахівців з питань молоді, але через різні причини вони **відсутні**: здатність працювати з чутливими суспільними темами, знання цифрових технологій, повага до особистості, уміння будувати партнерські стосунки та співпрацювати, уміння працювати за драбиною Харта.

Детальні результати дослідження

Опитування розглядали як інструмент для врахування думок усіх зацікавлених сторін щодо змісту професійного стандарту. Запропонована онлайн-анкета (у додатку) була добровільною та анонімною з можливістю відповідей лише на окремі запитання.

Характеристики респонденток і респондентів онлайн-опитування

В онлайн-опитуванні взяли участь 49 респонденток і респондентів, із них 43 (87,8%) – жіночої статі, 6 (12,2%) – чоловічої статі (закрите запитання з вибірковою відповіддю).

Вік опитаних (48 відповідей) (закрите запитання з вибірковою відповіддю):

- 14 – 18 років – 4 (8,3%);
- 19 – 23 роки – 15 (31,3%);
- 24 – 29 років – 4 (8,3%);
- 30 – 35 років – 12 (25%);
- старші 35 років – 13 (27,1%).

Розподіл респондентів і респонденток за сферою професійної діяльності (закрите запитання з вибірковою відповіддю):

- органи місцевого самоврядування – 7 (14,3%);
- неурядові організації – 14 (28,6%);
- бізнес і підприємництво – 1 (2%);
- не працюю – 11 (22,4%);
- утримаюсь від відповіді – 1 (2%);
- інше (не зазначено, що саме) – 15 (30,6%).

Учасники й учасниці опитування зазначали зв'язок з молодіжною роботою / молодіжною політикою (закрите запитання з вибірковою відповіддю):

- менеджер молодіжних проєктів – 5 (10,2%);
- молодіжна працівниця / молодіжний працівник – 15 (30,6%);
- посадова особа місцевого самоврядування – 2 (4,1%);
- громадська активістка / громадський активіст – 7 (14,3%);
- молода людина – 13 (26,5%);
- утримаюсь від відповіді – 2 (4,1%);
- інше (не зазначено, що саме) – 5 (10,2%).

У глибокому інтерв'юванні взяли участь три молодіжні працівниці та один молодіжний працівник.

Досвід молодіжної роботи тих, хто взяв участь:

1) з 2014 року – громадська активність і неформальна освіта; з 2017 року – заснування ГО (громадської організації), з 2020 року – очолює Молодіжну раду, навчання від Ради Європи; основні напрямки діяльності: робота з молодими людьми національних меншин (ромська громада), неформальна освіта, фасилітація, проектна й освітня діяльність;

2) з 2009 року – неформальна освіта у сфері громадського лідерства й активізму; з 2013 року – діяльність у ГО; з 2017 року – міжнародна участь і партнерство; основні напрями діяльності: робота з молодими людьми з інвалідністю, адвокація, інклюзія, проекти з мультикультурності та безбар'єрності;

3) з 2008 року – таборова діяльність; з 2009 року – участь у ГО; міжнародна молодіжна робота; тренерство в Корпусі Миру та Раді Європи; основні напрями діяльності: менторство, підготовка молодіжних працівників і працівниць; міжнародні зв'язки; створення безпечних сензитивних молодіжних просторів;

4) з 2019 року – студентське самоврядування; з 2020 року – робота в молодіжному центрі; з 2021 року – управління молодіжним центром; основні напрями діяльності: реалізація освітніх і творчих проектів для молодих людей; співпраця з ГО; організація заходів; адміністрування.

Кількісні та якісні результати дослідження

Сучасний стан молодіжної роботи

1. Сучасний стан молодіжної роботи в Україні визначали за допомогою відкритого запитання опитувальника «**Для чого, на Вашу думку, зараз існує молодіжна робота в Україні?**», відповіді на яке представлено в таблиці (за рейтингом).

Відсоткові значення окремих сформульованих респондентами суджень обраховано від загальної кількості респонденток і респондентів (49); суми значень окремих характеристик не становлять 100%, що зумовлено можливістю надавати довільну кількість відповідей. Формулюючи визначені характеристики, ми послуговувалися дефініціями, сформульованими учасницями й учасниками опитування, намагаючись узагальнити їх за допомогою найуживаніших слів; однак, аналізуючи та порівнюючи результати обох опитувань, виходили з власних уявлень щодо відповідності чи невідповідності представлених характеристик.

Таблиця 1

Спрямованість молодіжної роботи	Повторне опитування (серпень 2022)		Первинне опитування (лютий 2022)
	кількість	%	%
• розвиток особистості	17	34,69%	37,10%
• формування активної громадянської позиції, активізація молоді та залучення її до суспільного життя, громадянська освіта	8	16,33%	11,29%
• піклування про майбутнє країни, розвиток суспільства	8	16,33%	0
• підтримання молоді, зокрема під час війни, покращення її становища	8	16,33%	3,23%
• адвокація, задоволення актуальних потреб молоді, урахування її інтересів	6	12,24%	0
• організація дозвілля, розваги	5	10,20%	0
• створення можливостей для молодих людей	5	10,20%	11,29%
• надання молоді можливостей впливу, включення молоді, її реалізація	5	10,20%	19,35%
• розвиток молодіжної політики, виконання європейських зобов'язань, формування мережі молодіжних центрів	4	8,16%	9,68%
• волонтерство	3	6,12%	0
• навчання молоді, зокрема неформальна освіта	3	6,12%	12,90%
• декларативність	3	6,12%	0

Спрямованість молодіжної роботи	Повторне опитування (серпень 2022)		Первинне опитування (лютий 2022)
	кількість	%	%
• підтримання молодіжних ініціатив	2	4,08%	14,52%
• популяризація здорового способу життя	2	4,08%	0
• підвищення мобільності молоді	2	4,08%	0
• утримування молоді в країні	2	4,08%	0
• створення безпечного сприятливого середовища для молоді	1	2,04%	3,23%
• згуртування молоді	1	2,04%	4,84%
• молодіжне підприємництво	1	2,04%	0

Порівняння результатів опитувань свідчить про зміну акцентів в оцінюванні значення та стану молодіжної роботи в перший тиждень повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну (24 лютого 2022 року) та через пів року. Перше опитування було проведено 18 – 28 лютого 2022 року; повторне – 09 серпня – 09 вересня 2022 року.

Зокрема, у відповідях респондентів і респонденток, згідно з рейтингом, зросла увага до розуміння значення молоді як ресурсу громадянського суспільства та потреби врахування її ролі в майбутньому (по 16,33%). Завдання піклування про майбутнє країни, розвиток суспільства як стратегію молодіжної роботи не згадували на першому етапі дослідження, натомість воно посідає другу рейтингову позицію в повторному опитуванні (16,33% опитаних). Аналогічну тенденцію виявлено щодо завдання підтримання молодих людей, значення якого зросло з 3,23% у лютому 2022 року до 16,33% у серпні 2022 року. Також, з огляду на результати опитування, набула значення спрямованість молодіжної роботи на: адвокацію, задоволення актуальних потреб молоді, урахування її інтересів (12,24% відповідей); організацію дозвілля та розваг (10,20%). Під час опитування в лютому респонденти й респондентки не актуалізували зазначені характеристики.

Однією з тенденцій, яку було виявлено після повторного опитування, є суттєве зменшення оцінки учасниками та учасницями опитування ролі тих завдань молодіжної роботи, які корелюють з участю молодих людей, можливістю реалізації ними власних ініціатив, навчанням молодих людей: надання молоді можливостей впливу, включення молоді, її реалізація знизилася з 19,35% на першому етапі опитування до 10,20% згадувань у серпні 2022 року; навчання молоді, зокрема неформальна освіта – з 12,90% у лютому до 6,12% у серпні; підтримання молодіжних ініціатив – з 14,52% у лютому до 4,08% у серпні.

Деякі завдання, виділені учасниками й учасницями опитування в лютому, не відображено в результатах повторного опитування, зокрема: спільна діяльність молоді (молодіжні об'єднання, взаємодія з владою та іншими соціальними інститутами) (6,45% відповідей); організація молоді на всіх рівнях (4,84% опитаних).

Інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників свідчить про розуміння професії фахівця/фахівчині з молодіжної роботи як такої, що спрямована на співпрацю з молодими людьми для їхнього самовизначення, підтримання ініціатив, навчання й супроводу через урахування всього різноманіття молодих людей:

- *«Молодіжний працівник і працівниця – це будь-яка людина, яка працює з молодими людьми і є **провідником** для молодої людини; яка працює з молодими людьми більш індивідуально (на індивідуальному рівні) і **сприяє розвитку молодої людини відповідно до її потреб**. Головна функція, відповідно, – **допомога, гайдинг, ведення молодої людини** в тих напрямках, у яких вона себе хоче віднайти; допомога у визначенні цих напрямків»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Це людина з-поміж молоді (або максимум два – три роки зверху), яка **розуміє потреби** молоді, **уміє генерувати цікаві ідеї** для роботи з молоддю та яка **пропонує рішення за участі молоді**. Участь молоді є обов'язковою, щоб не було в молоді функції почекуна»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«По суті, молодіжний працівник – це **голос** молоді, **єдина** ланка між великим масивом молоді, групами молоді та органами місцевого самоврядування, органами державної влади, міжнародними організаціями»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Це має бути людина широких поглядів, яка не засуджує інших, **приймаючи** їх такими, які вони є»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Як я бачу, сьогодні завданням молодіжної роботи є створення **можливостей** для **дозвілля** молодих людей, **патріотичне виховання, формування лідерських якостей, просування й формування волонтерського руху, культури волонтерства, просування цінностей солідарності**. Це якщо подивитися на загал, на те, що зараз відбувається. Я це спостерігаю й можу виокремити»* [Цитата з інтерв'ю].

Троє з чотирьох опитаних під час інтерв'ю наголосили на важливості врахування віку молодіжних працівників і працівниць як умови для побудови рівної взаємодії:

- *«Якщо спробувати вималювати цей портрет – то передусім молодіжними працівниками можуть бути й люди, старші 35 років. Але я вважаю, що переважна більшість молодіжних працівників має бути **саме молодими людьми**, які підпадають під цей віковий діапазон. Це тому, що їм набагато легше адаптуватися, постійно вчитися, постійно перебувати в процесі навчання, розумітися, бути на одній спільній платформі з молодими людьми, розуміти їхні потреби, їхні бажання та мрії»* [Цитата з інтерв'ю].

В інтерв'юванні наголошували також на відмінності функцій молодіжних працівників і працівниць залежно від місця роботи (органи влади, ГО, молодіжні центри, заклади освіти, тощо):

- *«В Україні поки що іде процес становлення й формування явища молодіжної роботи та функцій молодіжних працівників. Насправді молодіжні працівники дуже **різняються** – вони є в громадських організаціях, є в офіційних структурах, є у волонтерських рухах, є незалежні активісти, які не належать до організацій. Це можуть бути люди, які проходили багато різних спеціалізованих навчань, або ті, хто інтуїтивно почали проводити якісь активності чи займатися якоюсь справою, але роблять це в правильному ключі й приходять до потреби навчання чогось згодом. Насправді зараз у нас немає якось плюс-мінус одного стандарту щодо молодіжного працівника з повним набором компетентностей. Можливо, це те, що ще виписують у якихось документах. Але якщо говорити про наявних людей, то це абсолютно **різні історії**, ці люди з дуже різними знаннями, компетентностями й рівнями підготовки. Деякі люди роблять дуже важливу роботу, але навіть не називають себе молодіжними працівниками, просто віддають роботі з молоддю всі ресурси»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Потрібно розрізняти національний та локальний **рівні** молодіжної роботи»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Саме молодіжна робота й участь у програмах і тренінгах для молодіжних працівників дали мені чітке розуміння того, що в молодіжному середовищі є величезне **різноманіття**, але ми не можемо відкидати жодну групу, якщо хочемо будувати суспільство рівних»* [Цитата з інтерв'ю].

- *«Насправді молодіжна робота в Україні дуже **різноманітна**. З мого досвіду роботи я зрозуміла, що намагатися виокремити певні стандарти складно саме через її різноманітність. І тоді виникає питання: чи потрібно її стандартизувати, чи ні» [Цитата з інтерв'ю].*

Формальну освіту фахівців і фахівчинь з питань молоді (наявність диплома) опитані не згадували під час інтерв'ювання як обов'язкову умову для молодіжної роботи. Водночас усі опитані зазначали важливість неформальної освіти та освіти протягом життя для ефективної реалізації функцій молодіжної роботи:

- *«Це має бути людина, яка готова **постійно вчитися**, продовжувати здобувати постійно нові навички» [Цитата з інтерв'ю].*
- *«Власне, готувати молодіжних працівників у формальній освіті можна було б. Але ж ми розуміємо, що формальний процес рухається дуже повільно: сформувати навчальні програми, завезти в офіційні установи, затвердити, викладати – це все дуже довго. Набагато легше це робити в **неформальній освіті**, власними методами» [Цитата з інтерв'ю].*
- *«Я маю тут більше роздумів, що стосуються не стільки підготовки чи кваліфікації самих молодіжних працівників, скільки середовища, у якому вони будуть працювати. Це викликано тим, що якщо навіть підготувати людину за всіма європейськими нормами, то вона, умовно, потрапляє у відділ молоді та спорту маленької ОТГ або в якийсь сільський клуб і просто нашттовхується на повне нерозуміння й неприйняття того, що вона робить. Наявні стереотипи та шаблони ітимуть в розрізі з її досвідом. Людина буде настільки переповнена всіма цими нормами й бюрократією, що навіть фізично буде не здатна виконувати її професійні функції повноцінно. Можливо, є сенс приділяти увагу підготовці не лише молодіжних працівників, але й середовища, інституцій, того найближчого оточення, у якому вони працюватимуть, співпрацюватимуть, окрім молоді як основної цільової аудиторії. Навіть найбільш запалена і вмотивована молода людина швидко вигорить через усі перепони державного управління» [Цитата з інтерв'ю].*
- *«Реально молодіжну роботу додати як спеціальність у діяльність закладів вищої освіти, і це було б добре. **Уніфікувати** молодіжну роботу **складно** через її різноманітність, але все одно є певні **спільні питання й цінності**, які можна і треба поширювати, наприклад, принцип «не нашкодь» у роботі з молодими людьми. Бо*

якщо відсутнє розуміння, чи твої дії є добрими для молодих людей чи ви навпаки «спричиняєте добро», то це може шкодити. Таку підготовку необхідно **сфокусувати на цінностях молодіжної роботи**, на яких вона має бути побудована, – принцип недискримінації, принцип «не нашкодь», участь, включення, створення безпечного простору для молодих людей. Це для того, щоб ті, хто починає працювати з молодими людьми, не наступали на граблі, а розуміли вихідні засади. З досвідом воно прийде, якщо людина прагнучиме до цього; але якщо є можливість професійного навчання, то це варто зробити. Це може бути інтегроване в курс соціальної роботи. Можна додати навички ненасильницького спілкування, культуру спілкування взагалі» [Цитата з інтерв'ю].

Аналіз звітів із заходів, організованих у рамках проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II», свідчить, що при визначенні ключових проблем в питанні створення безбар'єрного середовища в молодіжній роботі учасниками і учасницями Тренінгу-семінару із соціальної згуртованості та безбар'єрного середовища для молодіжних працівників і працівниць (17-21 жовтня 2022 року) були визначені:

На місцевому рівні:

- відсутність достатнього фінансування щодо створення безбар'єрності;
- недостатня законодавча база забезпечення безбар'єрності;
- відсутність досліджень потреб молодих людей зі сторони молодіжних рад, молодіжних центрів;
- відсутність безбар'єрності серед пріоритетів влади;
- нерозуміння громадою термінології безбар'єрності;
- відсутність кваліфікованих кадрів;
- корупція;
- пасивність молодих людей;
- складність логістики (молодим людям з віддалених районів складно добиратися до молодіжних центрів).

На регіональному та національному рівнях:

- відсутність цільового фінансування програми безбар'єрності;
- відсутність в регіональних стратегіях питання безбар'єрності (національна стратегія не імпліментована в регіональних документах);

- відсутність комунікації між різними організаціями (міністерствами, обласними радами);
- відсутність універсального дизайну (дизайн будівель застарілий здебільшого);
- відсутність комунікації між молодіжними структурами та просторами;
- недостатня законодавча база щодо забезпечення безбар'єрності.

Бажаний стан молодіжної роботи

2. Бажаний стан молодіжної роботи дозволяє нам охарактеризувати очікування учасників і учасниць опитування щодо можливої спрямованості молодіжної роботи як відповіді на відкрите запитання: «**Для чого, на вашу думку, має існувати молодіжна робота в Україні?**»

Таблиця 2

Спрямованість молодіжної роботи	Повторне опитування (серпень 2022)		Первинне опитування (лютий 2022)
	кількість	%	%
забезпечення активності молоді, стимулювання молодих людей до участі	8	16,33%	6,45%
реалізація молоді	6	12,24%	0
можливість впливу молоді на майбутнє, піклування про майбутнє	6	12,24%	0
розвиток особистісних якостей	5	10,20%	27,42%
допомога молодим людям у самовизначенні та самореалізації	5	10,20%	3,23%
підтримання молодіжних ініціатив і проєктів	4	8,16%	8,06%
громадянська освіта, формування громадянського суспільства, політична активність	4	8,16%	8,06%
покращення становища молоді	3	6,12%	0
навчання й інформування молодих людей	3	6,12%	6,45%
вплив на прийняття рішень	2	4,08%	0
інтеграція молоді в суспільство	2	4,08%	3,23%
розвиток і реалізація молодіжної політики	2	4,08%	0
комплексний супровід молоді	2	4,08%	0
культурний розвиток	2	4,08%	0
консолідація зусиль усіх зацікавлених сторін щодо створення можливостей для молоді	1	2,04%	0
сталий розвиток громад і держави	1	2,04%	0
розбудова держави	1	2,04%	0
командотворення та згуртування молоді	1	2,04%	4,84%

Одержані результати повторного опитування свідчать про зміну уявлень респондентів і респонденток щодо бажаних завдань молодіжної роботи. Зокрема, змінилося бачення опитаними особистісного розвитку молодих людей (з провідної позиції в лютому – 27,42% відповідей до 10,20% у серпні 2022); у повторному опитуванні не було відображено таке завдання, як створення умов і можливостей для молоді (лютий 2022 – 14,52%).

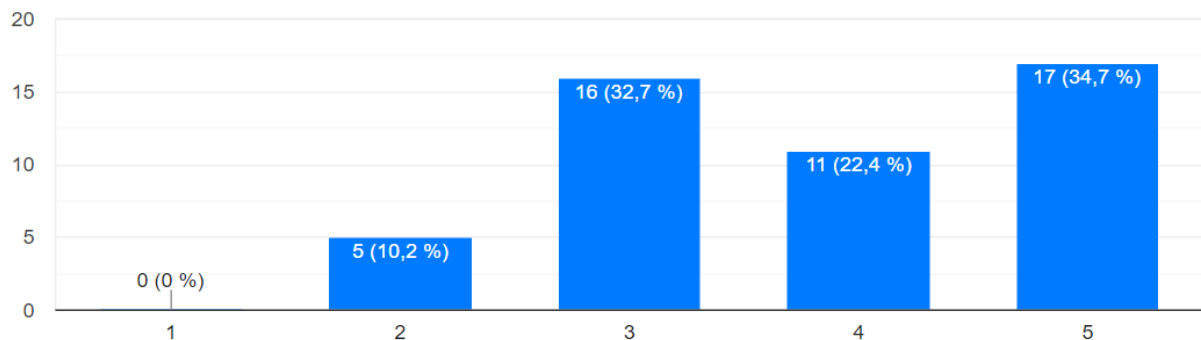
Натомість найбільш значущими завданнями молодіжної роботи визначено: забезпечення активності молоді, стимулювання молодих людей до участі (16,33%); реалізація молоді (12,24%); можливість впливу молоді на майбутнє, піклування про майбутнє (12,24%). Ці завдання молодіжної роботи, на нашу думку, демонструють суб'єктне ставлення до молоді (порівняно з результатами опитування в лютому, коли молодих людей розглядали здебільшого як об'єкти діяльності молодіжних працівниць і працівників). Окрім того, як і у відповідях на запитання про стан молодіжної роботи зараз, виникає бачення ролі молодіжної роботи саме для підготовки майбутнього ресурсу.

У процесі інтерв'ювання опитані наголошували на необхідності залучення до молодіжної роботи різних категорій молодих людей:

*«Щодо того, чого не вистачає, особисто мені здається, що молодіжні центри не потрібно розглядати як лише осередки дозвілля молоді. Вони мають бути осередками **комплексної** підготовки молодої людини до активної участі в житті громади»* [Цитата з інтерв'ю].

Стан молодіжної роботи в Україні в умовах війни

3. Про стан молодіжної роботи в Україні в умовах війни свідчить оцінювання респондентів і респонденток значення молодіжної роботи у воєнний та післявоєнний час (закрите запитання з оцінювальною шкалою: «Будь ласка, оцініть за шкалою від 1 до 5 балів, де 1 – найнижчий бал, а 5 – найвищий, значення молодіжної роботи у воєнний та післявоєнний час»):



Аргументи таких оцінок ми узагальнили в кілька кластерів:

1. Високий пріоритет молодіжної роботи у воєнний і післявоєнний час зумовлений включеністю молоді в різні види діяльності: волонтерство, опіка над дітьми або дорослими, які її потребують, служба в ЗСУ. Цитати з відповідей: *«Молодь сьогодні – це одна з найважливіших категорій населення, яка захищає нашу державу, працює в тилу та волонтерить»;* *«Молодь стала одним з основних фронтів як на передовій, так і у волонтерській діяльності»;* *«Молодь була, а зараз особливо є рушієм змін, творення, генератором ідей. Молодь стала фундаментом для гуманітарної допомоги, волонтерства під час війни, та й велика кількість молодих людей служить. І буде важливим складником для післявоєнного відновлення»;* *«Під час війни молодь робить усе можливе й навіть більше для перемоги»;* *«На мою думку, зараз залучені в усіх сферах найбільше молоді люди. Це цілеспрямовані та амбітні люди».*

2. На пріоритет молодіжної роботи під час і після війни впливають травматичні події та руйнування соціальних інституцій: *«Робота з молоддю актуальна незалежно від війни. Зараз з'явився новий шар проблем (дезорієнтація, втрата сенсу, нерозуміння, хто ти й куди рухатись), тому що життя продовжується, незважаючи на обставини, і треба*

вчитись жити в нових умовах, задовольняючи старі потреби»; «У період війни ми всі зазнали певних внутрішніх змін, тривогу, стрес, у когось виник новий страх, і було б добре, якби молоді люди приблизно однакового віку могли би збиратися разом, ділитися їхніми почуттями, підтримувати одне одного й, можливо, навіть створювати щось нове, наприклад, нові проекти»; «Багато молоді під час війни втратили можливість заробітку. Навіть переїжджаючи в інше місто, інший регіон, вони стикаються з проблемою працевлаштування. Вони не знають, що їм робити і як далі діяти. Так, волонтерити теж можна, але ж їх цікавить заробіток, щоб оплачувати житло, продукти та підтримувати життєдіяльність сімей»; «Молодь зараз налякана, немає впевненості в майбутньому, тому ми маємо зробити все, щоб молодь повернулася до України, адаптувалась до реалій сьогодення та інтегрувалась в усі суспільні процеси»; «Війна – це час, коли жінки стають сильнішими, а діти недолюбленими. Бо в цей час батьки займаються виживанням. Школа взагалі котрий рік онлайн. Хто зараз з ними? Соцмережі, які наповнені фейками й насиллям. Звичного середовища вже нема. Тому актуальність молодіжної роботи як маяка серед темних днів є вкрай важливою й необхідною».

3. Окремо респондентки й респонденти відзначають важливість молодіжної роботи як ресурсу для розвитку молодих людей і відновлення України: *«Для мене значення молодіжної роботи під час та після війни дуже висока, навіть вище за п'ять, адже ми й надалі маємо підтримувати молодих людей, давати можливість для розвитку їхньої самостійності, допомагати взаємодіяти з владою та розширювати їхні можливості змінювати ситуації, які, на їхню думку, необхідно змінити»; «Саме молодь буде відбудовувати Україну»; «Молодіжна робота може стати інструментом, що сприятиме особистісному розвитку молодих, зміцненню стійкості громад та відновленню країни».*

4. Низька оцінка стану молодіжної роботи пов'язана переважно з оцінюванням ресурсів і можливостей діяльності з молодими людьми: *«Війна внесла свої корективи й обмежила вільне використання ресурсів»; «Відсутнє фінансування»; «Відсутнє фінансування для проєктів для розвитку молоді»; «Хотілося б краще, але не завжди умови дозволяють».*

Інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників продемонструвало визначальну роль молодіжної роботи під час війни:

- «Те, що Україна досі Україна, що **ми стоїмо та тримаємося** в сьогоднішньому протистоянні, – це також велика заслуга молодіжного сектора й молодіжних працівників. Ті люди, які волонтерять, які захищають, які допомагають усіма силами суверенітету України зараз, – це переважно молоді люди. Величезний прошарок волонтерів і активістів, які зараз здійснюють неймовірні речі, – вони сформувалися саме завдяки активізму, участі в громадських ініціативах» [Цитата з інтерв'ю].
- «З досвіду спілкування з колежанками й колегами з інших регіонів: саме **молодь стала рушійною силою допомоги** постраждалим від війни та ЗСУ. Я би говорила, що молодіжна робота зараз стала більш згуртованою» [Цитата з інтерв'ю].
- «Досить відсиджуватися й чекати, що старші скажуть вам, що робити; це ми зараз воюємо, це **ми зараз захищаємо й забезпечуємо**; уже ніхто не може вам сказати, що ви – майбутнє; бо ви – **сьогоднішнє**; завдяки вам існує сьогодні» [Цитата з інтерв'ю].

Основним завданням молодіжної роботи під час війни опитані зазначили відновлення, гуртування та активізацію молодих людей:

- «Молодіжна робота має сьогодні **підтримати** молодих людей у тих ситуаціях, у яких вони знаходяться, **адаптувати** до нових реалій. Бо якщо не молодіжна робота, то що? Сьогодні стільки всього невизначеного: незрозуміло, де молоді люди, чим вони займаються, де і як вони навчаються, у якому інформаційному просторі перебувають. **Молоді люди знаходяться в складному небезпечному просторі**. Відповідно, хто їх може зараз підтримати, якщо не молодіжна робота?» [Цитата з інтерв'ю].
- «Тут завданнями молодіжної роботи є **нормалізувати** молодих людей, показати їм, що нормально, якщо ти так почуваєшся, бо це ненормальна ситуація; **перенаправити** молодих людей залежно від їхніх потреб туди, де їм зможуть допомогти; **активізувати** залежно від того, де вони мають бути активно залучені» [Цитата з інтерв'ю].
- «Додалася молодіжна робота з **внутрішньо переміщеними особами**. Більше стало акценту на те, що ті молодіжні працівники, які виїхали за кордон, там працюють з **молоддю в українській діаспорі**» [Цитата з інтерв'ю].

- *«Це може бути і гуманітарна допомога, але не в контексті використання молодих людей як сильних рук для важких речей. Вони можуть на себе брати важливіші функції. Варто зазначити, що діяльність із забезпечення прав людини також сьогодні є частиною гуманітарної відповіді, яку чомусь не враховують зараз, а це важливо. Молодіжні ініціативи молодих людей і для молодих людей у громадах, які приймають вимушено переміщених осіб. Залучення молодих людей з ВПО до цих процесів, включення їх у громади як потужної сили молодіжної роботи. Робота в шелтерах. ... враховуючи те, що молоді люди розгублені, контакти з молоддю втрачені, є страхи долучатися до стаціонарних заходів через безпекові ризики та відсутність бомбосховищ, важливою стає аутріч-робота, вулична молодіжна робота, коли молодіжні працівники і працівниці самі йдуть до молоді в ті місця, де вона є, реагуючи на її потреби, і допомагають адаптуватися до нових реалій» [Цитата з інтерв'ю].*

Під час інтерв'ю опитані наголошували, що молодь має значний потенціал, який сьогодні недостатньо використовують: *«24 лютого вранці ми прокинулися в іншій країні, в інших реаліях, проте, якщо ми говоримо про молодь, то це вже та категорія людей, яка мислить більш глобально й може пропонувати стратегічні рішення. Але ми цей потенціал не використовуємо в молодіжній роботі. Так, ми мали зрушення впродовж останніх п'яти років, але зараз вони завмерли» [Цитата з інтерв'ю].*

Аналіз звітів заходів, організованих проектом Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II», зокрема онлайн-тренінгу «Потреби молодих людей, які постраждали від війни. Особливості молодіжної роботи з молодими людьми, які постраждали від війни» (13.06.2022), дозволяє виділити такі основні зміни в досвіді молодіжних працівників і працівниць з початку 2022 року:

- волонтерська робота, підтримання ВПО та ЗСУ;
- дистанційна робота в умовах війни;
- посилення роботи з внутрішньо переміщеними особами та психологічне підтримання;
- посилення співпраці з освітніми закладами, благодійними та іншими організаціями локального й міжнародного рівнів;
- «СпівДія хаби» з видавання гуманітарної допомоги населенню;
- посилення фандрейзингу.

Після повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну 24 лютого 2022 року структура послуг змінилась: додався гуманітарний складник, розширився волонтерський складник, піднімають питання задоволення потреби в психологічному підтриманні, з'являються запити на послуги, які не є специфічними для МЦ, та на послуги, характерні для воєнного стану (наприклад, домедична підготовка), зараз МЦ поступово повертаються до проєктів, які традиційно надавали до повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну.

Молодіжні працівники та працівниці, які взяли участь **в інтерв'ю**, визначають роль молодіжної роботи в післявоєнний час у кількох напрямках: 1) адаптація й реабілітація молодих людей, які повертаються й повернуться зі ЗСУ та із зони воєнних дій/окупації; 2) відновлення молоді для відновлення нації; 3) робота з молодими людьми за кордоном, реінтеграція тих, хто повернеться з-за кордону; 4) розроблення стратегій і прийняття рішень з урахуванням досвіду; 5) робота з внутрішньо переміщеними людьми, людьми з набутою інвалідністю:

- *«Це одна з тих сфер, якій державі буде потрібно приділяти багато уваги. Ми бачимо зараз по нашому ромському молодіжному рухові, що він майже зруйнований війною, його потрібно буде вибудовувати чи не з нуля. Буде багато таких прогалів у молодіжній сфері та рухах України; буде молодь, яка залишалася на місцях і яка травмована, яка зазнала величезних втрат, яка повернеться з фронту і їй потрібно буде **адаптуватися**. Я побоююся, що через офіційні структури, органи влади та державні послуги ці функції не будуть реалізовані якісно. Відповідальність за **реабілітацію** ляже саме на плечі ГО; молоді люди, які мають інші **досвіди**, матимуть працювати з молодими людьми й допомагати їм повертатися до нормальності»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Інтеграція молодіжної роботи, інформованої про травму, – робота на **відновлення** молодих людей. Через це відновлення – залучення молоді до відновлення громади, країни»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Це буде молодіжна робота, спрямована на **розвиток** молодої людини в багатьох сферах для розбудови та розвитку країни»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Ще велика кількість молодих людей виїхала й навряд чи повернеться до України, але нам треба буде продовжувати працювати з ними, щоб вони **не втрачали зв'язок** з*

Україною навіть за кордоном. Можливо, почне формуватися нова генерація української діаспори, яка зможе підтримувати Україну з-за кордону. І це також буде важливий напрямок молодіжної роботи» [Цитата з інтерв'ю].

- «Також викликом для держави стало зараз те, що багато молодих людей виїхали з країни. І тут потрібна **допомога** молодим людям, які повертаються, реінтегруватися в громаду, знайти своє місце в громаді. Потрібно створювати можливості для **розвитку** потенціалу молодих людей» [Цитата з інтерв'ю].
- «На національному рівні ми можемо говорити про те, що молодь може допомогти сформувати якісну **стратегію** відбудови країни. Скільки б війна не тривала, відбудова вже почалася. Важливо **планувати** стратегічно, що ми будемо робити після перемоги» [Цитата з інтерв'ю].
- «Зараз у нас в області перетнулася молодь з різних куточків України, яка має різний **досвід**. Це той **ресурс**, який допоможе сформувати таку **концепцію та стратегію відбудови** України, яка буде максимально враховувати те різноманіття, на якому я так наголошую» [Цитата з інтерв'ю].
- «На суто локальному рівні молодь може виконувати роль **дороговказів** і помічників для влади. Ми не знаємо **внутрішньо переміщених осіб**, їхніх проблем і потреб. Хто може допомогти дослідити? Молодь. І молодь це може зробити нереально якісно й нереально креативно, бо формату стандартної гугл-форми тут недостатньо, вона не дасть якісної інформації. Молодь також може бути корисна її досвідом; молодь подорожує, має різний досвід навчання, і цей досвід корисний для влади» [Цитата з інтерв'ю].
- «Починаючи з того, що потрібно буде розгребти завали, що потребуватиме дуже великої кількості людей і робочих рук, закінчуючи програмами, концепціями і стратегіями, – скрізь роль молоді буде значною в розробленні та втіленні. Ми вже маємо до цього готуватися. Вже маємо **продувати** ті **концепції**. Після перемоги їх вже потрібно буде втілювати» [Цитата з інтерв'ю].
- «Важливим моментом буде те, що молодь **упроваджуватиме** ті **політики**, які були вже напрацьовані. Влади чисельно менше, ніж населення країни, вона не зробить так, як ми хочемо. Більше того, **реалізація рішень** – це те, що ми робимо спільно, ми не можемо це робити без урахування інтересів і потреб населення» [Цитата з інтерв'ю].

- *«Активна молодь з інвалідністю – це величезна база знань про те, як **допомогти реабілітуватися** тим, хто повертається з війни й отримав інвалідність. Коли втрачаєш функцію рук або ніг, втрачаєш слух або зір, то здається, що все пропало. Насправді нічого не пропало, але доведеться жити інакше й домагатися ваших прав на доступність, безбар'єрність. Жити можна і треба. Але нас ніколи не запитують, чим ми можемо бути корисними, нас не долучають до допомоги таким людям»* [Цитата з інтерв'ю].

Аналіз звіту з проведеної проектом Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» фокусованої групової дискусії щодо потреб у сфері міжнародної співпраці молодіжних центрів в Україні та світі під час війни «Focus group discussion on needs in the field of international co-operation between youth centres in Ukraine and beyond in time of war» (27 червня 2022) дозволив виокремити такі потреби молодіжних центрів щодо співпраці у воєнний та післявоєнний періоди з молодіжними центрами країн-членів Ради Європи:

- створення місць і можливостей для спілкування молодих людей, обміну досвідом;
- розроблення спільних проектів та розбудова партнерства;
- організація менторського процесу.

Результати першої¹ зустрічі молодіжних працівниць і працівників (1 квітня 2022, онлайн) свідчать про такі основні виклики молодіжної роботи під час війни:

- **особисті:** особиста безпека та безпека членів/членкинь сім'ї, відсутність дому, відсутність психологічного підтримання, відсутність заробітної платні, емоційне вигорання;
- **професійні:**
 - комунікаційні: нестача/відсутність підключення до телефону чи інтернету, відсутність професійного спілкування та спілкування з однолітками, відсутність єдності професійної спільноти в роботі з молоддю, труднощі мобільності всередині країни;
 - організаційні: відсутність фінансового підтримання, переміщення членів/членкинь команди; відсутність розуміння, що робити зараз, як працювати

¹ Організаторами серії зустрічей стали Міністерство молоді та спорту України, Проект Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II», Програма розвитку ООН в Україні та Державна установа «Державний інститут сімейної та молодіжної політики».

з постраждалою молоддю, як забезпечити роботу молоді під час війни (особливо, коли у вас бомбардування й обстріли);

- професійне вигорання;
- нові простори для організації;
- тимчасова окупація міста; пошкоджена молодіжна інфраструктура;
- постійна зміна обстановки та умов роботи;
- демотивація;
- зміна пріоритетів – робота на відстані, перехід від роботи з молоддю до гуманітарної роботи й волонтерства;
- пріоритети в роботі з молоддю залежать від регіону: гуманітарна допомога на сході та півночі України, робота з молоддю з ВПО на заході України;
- брак/відсутність хороших практик роботи з молоддю під час війни (методичне підтримання);
- відсутність професіоналів/професіоналок;
- питання безпеки роботи з молоддю та надання послуг: поширення інформації про події; пошук можливостей забезпечити рівний доступ до послуг та інформації, щоб не загрожувати безпеці молоді;
- питання безпеки й довіри в роботі з цільовими групами та клієнтами/клієнтками: важко ідентифікувати та перевірити особу чи організацію, з якою ви працюєте;
- проросійські наративи в громадянському суспільстві;
- переміщення молоді по Україні та за її межі та спричинене цим безробіття;
- молодь вдома, оскільки заклади освіти не працюють;
- молодь, молодіжна політика зараз не є пріоритетом в країні.

Характеристики молодіжної роботи за рівнем їхньої значущості

4. Характеристики молодіжної роботи за рівнем їхньої значущості, оцінені з різних рольових позицій, свідчать про зміну ставлення учасниць і учасників опитування до бачення вихідних умов молодіжної роботи (таблиця 3). Для їх вивчення в опитувальнику було запропоноване запитання: «Будь ласка, проранжуйте характеристики молодіжної роботи за рівнем їхньої значущості від 1 до 5 (де 1 – найбільш значуща характеристика, 5 – найменш значуща) з погляду різних рольових позицій: молодій людині, молодіжної працівниці / молодіжного працівника, менеджера/менеджерки».

Таблиця 3

Рівні	3 позиції молодій людині		3 позиції молодіжної працівниці / молодіжного працівника		3 позиції менеджера/ менеджерки		Лютий 2022
	(кількість), %	ранг	(кількість), %	ранг	(кількість), %	ранг	
Ціннісно орієнтована							
Низький рівень значущості (оцінки 1 і 2)	22 (45,8%)	3	23 (48,9%)	1	23 (50%)	3	4
Середній рівень значущості (3)	8 (16,7%)		7 (14,9%)		8 (17,4%)		
Високий рівень значущості (4 і 5 балів)	18 (37,6%)		17 (36,1%)		15 (32,6%)		
Орієнтована на потреби молоді							
Низький рівень значущості (оцінки 1 і 2)	24 (50,0%)	2	20 (42,6%)	5	25 (54,3%)	1	1
Середній рівень значущості (3)	8 (16,7%)		10 (21,3%)		7 (15,2%)		
Високий рівень значущості (4 і 5 балів)	16 (33,3%)		17 (36,1%)		15 (30,4%)		
Добровільна							
Низький рівень значущості (оцінки 1 і 2)	21 (44,6%)	4	23 (48,9%)	2	22 (47,8%)	4	5
Середній рівень значущості (3)	13 (27,7%)		5 (10,6%)		13 (28,3%)		
Високий рівень значущості (4 і 5)	13 (27,6%)		19 (40,4%)		11 (23,9%)		

Рівні	3 позиції молоді людини		3 позиції молодіжної працівниці / молодіжного працівника		3 позиції менеджера/ менеджерки		Лютий 2022
	(кількість), %	ранг	(кількість), %	ранг	(кількість), %	ранг	
балів)							
Розвивальна							
<i>Низький</i> рівень значущості (оцінки 1 і 2)	26 (54,2%)	1	23 (50%)	3	24 (53,4%)	2	2
<i>Середній</i> рівень значущості (3)	6 (12,5%)		4 (8,7%)		8 (17,8%)		
<i>Високий</i> рівень значущості (4 і 5 балів)	16 (33,4%)		19 (41,3%)		13 (28,9%)		
Саморефлексивна та критична							
<i>Низький</i> рівень значущості (оцінки 1 і 2)	17 (35,5%)	6	19 (41,3%)	6	20 (44,5%)	6	6
<i>Середній</i> рівень значущості (3)	10 (20,8%)		8 (17,4%)		11 (24,4%)		
<i>Високий</i> рівень значущості (4 і 5 балів)	21 (43,7%)		19 (41,3%)		14 (31,2%)		
Побудована на стосунках							
<i>Низький</i> рівень значущості (оцінки 1 і 2)	20 (42,6%)	5	22 (47,9%)	4	22 (47,8%)	5	3
<i>Середній</i> рівень значущості (3)	7 (14,9%)		6 (13%)		9 (19,6%)		
<i>Високий</i> рівень значущості (4 і 5 балів)	20 (42,5%)		18 (39,1%)		15 (32,6%)		

Під час повторного опитування спостережено зростання значущості *ціннісно орієнтованої характеристики* (молодіжна робота намагається слугувати більш високим цілям – інклюзії та соціальній згуртованості): четверте рейтингове місце до початку повномасштабного вторгнення в Україну, перше рейтингове місце з позиції молодіжних працівників і працівниць у серпні 2022 року.

Орієнтацію на потреби молоді (молодіжна робота обслуговує ключові потреби та сподівання молоді, визначені самими молодими людьми) названо першою в рейтинговому

списку з позиції менеджерів/менеджерок молодіжної роботи, що збігається з результатами опитування в лютому 2022 року, водночас з позиції молодіжних працівниць і працівників у серпні 2022 року вона опустилася на п'яте рейтингове місце. Тобто, результати повторного опитування свідчать про зменшення уваги молодіжних працівників і працівниць до потреб молоді, набуття молодіжною роботою характеристик формування зовнішніх цінностей, важливих для суспільства, порівняно з індивідуальними потребами молодих людей.

Результати обох опитувань демонструють увагу респонденток і респондентів до *розвивальної характеристики молодіжної роботи* (молодіжна робота спрямована на особистісний, соціальний та етичний розвиток молодих людей): друга за рейтингом за результатами обох досліджень.

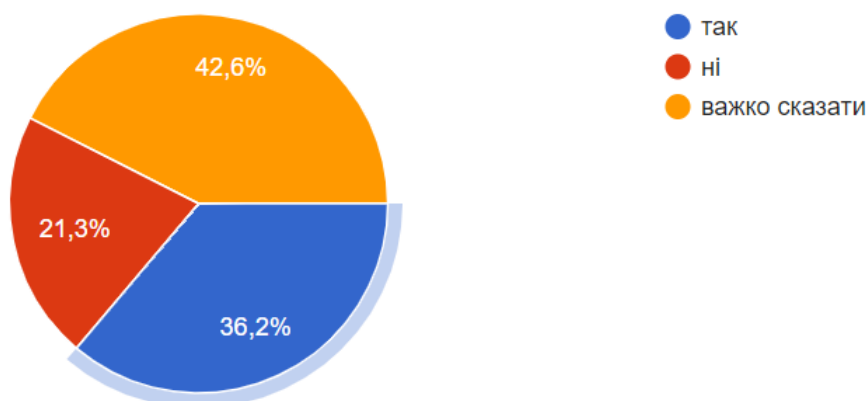
Повторне дослідження свідчить про зменшення уваги з усіх рольових позицій до молодіжної роботи, *побудованої на стосунках* (молодіжна робота шукає аутентичного, справжнього спілкування з молодими людьми й робить внесок у підтримання життєздатності громад) – з третього рейтингового місця в лютому до четвертої – п'ятої позиції в серпні 2022 року.

Найнижчі рейтингові місця на обох етапах дослідження опитані віддали характеристиці *саморефлексивності та критичності* (молодіжна робота намагається переконатися, що вона робить усе можливе, щоб відповідати її місії) – шосте місце.

Збіг або різницю у визначенні пріоритетних характеристик молодіжної роботи висвітлено на рисунку (закрите запитання з вибірковою відповіддю):

3.2. Чи співпадають визначені вами пріоритетні характеристики при оцінці з різних рольових позицій?

47 ответов



Обґрунтовуючи відповіді щодо збігу характеристик, респондентки й респонденти зауважують: *«Молодь, молодіжні працівники та працівниці, менеджмент молодіжної роботи рухаються спільно в одному напрямі»*; *«Тому що знайома з роботою з молоддю та працюю в молодіжному центрі, намагаюся об'єднати теорію з практикою»*; *«Вважаю, що молодіжна робота в будь-якому випадку виконує її функції, наскільки це можливо. Оцінюючи, я спиралась на власний досвід та своє ставлення до молодіжної роботи»*; *«Тому що злагодженість і спільне бачення розвитку всіх суб'єктів молодіжної роботи є запорукою успішної та ефективної молодіжної роботи»*; *«Тому що я ще у віковій категорії молоді й молодіжна працівниця, і тому збігаються, у нас всіх є одна мета – змінювати все, що навколо нас, ми всі взаємодіємо. Ми допомагаємо молоді, молодь нам»*; *«Тому що досягаються однакові цілі. Просто в різних позиціях різний підхід»*; *«Так, тому що в усіх позиціях є спільна мета»*.

Незбіг оцінок з різних рольових позицій обґрунтовують так: *«Не завжди менеджери та працівники знають реальні потреби й можливості молодих людей»*; *«Одна позиція – коли ти робиш якийсь захід для молоді, а інша – коли ти просто береш участь»*; *«Тому що кожній категорії відведено свою роль у процесі реалізації молодіжної політики: хтось учасник процесу, хтось виконавець, а хтось керівник (адміністратор)»*.

Отже, різниця в оцінках зумовлена переважно підкресленням різних позицій / різної відповідальності у плануванні й реалізації молодіжної роботи. Натомість спільність оцінок обґрунтовують спільністю цілей різних суб'єктів молодіжної роботи.

У процесі **інтерв'ювання** опитаним пропонували відповіді на запитання: *«Які стандарти Ради Європи у сфері молодіжної роботи важливо врахувати під час створення професійного стандарту молодіжного працівника / молодіжної працівниці?»* Отримані відповіді обґрунтовують важливість урахування таких характеристик: орієнтація на потреби молоді, ціннісна орієнтованість:

- *«Найголовніше – це участь молодих людей у тому розумінні, у якому пропонує Рада Європи. Це активна участь молодих людей у всьому, що їх стосується»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Ми знайомилися з міжнародним досвідом, зокрема на навчаннях від Ради Європи. Для мене важливо те, що ми маємо планувати й реалізовувати свою роботу відповідно до*

потреб молодих людей. Ми працюємо для молодих людей і маємо зважати на їхні інтереси» [Цитата з інтерв'ю].

- «У європейській молодіжній роботі мені дуже імponує те, що там молоду людину вже приймають як **експерта** і вже враховують її **думку**» [Цитата з інтерв'ю].
- «Для мене найважливішим стандартом є те, що ми в кожній молодій людині бачимо **людину, незалежно від кольору шкіри, національності, віросповідання**. Усі ці теми зараз гостро постали, і я бачу певну нетерпимість, розумію, що відсутність цього стандарту спричинить те, що в нас і надалі залишатимуться сегреговані категорії молоді, чого не можна допускати» [Цитата з інтерв'ю].
- «Принцип **недискримінації** (перетинається з принципом включення, але в іншому контексті)» [Цитата з інтерв'ю].
- «Нам ще трохи бракує, бо воно лише формується в нашому суспільстві, – **прийняття, толерантність до різних поглядів, світоглядів, ідентичностей**» [Цитата з інтерв'ю].
- «Робота з **різними** молодими людьми» [Цитата з інтерв'ю].
- «Відсутність уніфікації молодих людей як групи, а **робота з конкретними молодими людьми**» [Цитата з інтерв'ю].
- «Підходи неформальної освіти і створення простору для інформальної освіти в межах молодіжної роботи (те, що ми не бачимо, але може відбуватися на рівні **peer-to-peer**, коли молоді люди знаходяться в молодіжному центрі), створення **безбар'єрних безпечних просторів, залучення різних молодих людей**» [Цитата з інтерв'ю].

Трудові функції, які виконують молодіжні працівниці / працівники

5. Трудові функції, які виконують молодіжні працівниці / працівники (35 відповідей). Трудові функції – це складові частини виду трудової діяльності, які являють собою інтегрований (відносно автономний) набір трудових дій, що зумовлений технологічним процесом і передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання (п. 2 Методики розроблення професійних стандартів, затвердженої Наказом Міністерства соціальної політики України № 74 від 22.01.2018). Для їх вивчення було використано відкрите запитання: «**Послугуючись власним досвідом, назвіть, будь ласка, п'ять найважливіших трудових функцій, які виконують молодіжні працівниці/працівники**».

Таблиця 4

Функції	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
Освітня й розвивальна, зокрема неформальна освіта та інформування	16	45,71	1	1
Професійний розвиток, особистісний розвиток, створення умов для самореалізації	13	37,14	2	5
Організаційна, зокрема забезпечення інфраструктури молодіжної роботи, організаційний розвиток	10	28,57	3	4
Дозвіллева, організація заходів для молоді	9	25,71	4	
Супровід та підтримання, зокрема індивідуальна робота з молодими людьми, створення безпечного середовища, консультування	9	25,71	4	3
Урахування суспільних запитів, інтеграція молоді до суспільного життя, формування громадянської, національної, культурної ідентичності молодих людей, соціалізація молоді	9	25,71	4	0
Комунікаційна, зокрема налагодження діалогу з молоддю, взаємодія з нею	8	22,86	5	2
Проектна, проектний менеджмент	8	22,86	5	7
Забезпечення участі молоді, молодіжна політика	8	22,86	5	8
Планувальна	5	14,29	6	
Дослідницько-діагностична, зокрема визначення потреб молодих людей	5	14,29	6	6
Мотиваційна, зокрема залучення молодих людей	5	14,29	6	3
Координація діяльності, зокрема створення молодіжних рад та ініціативних груп, забезпечення молодіжної інфраструктури	5	14,29	6	0
Методична, володіння сучасними методами й технологіями роботи з молодими людьми	4	11,43	7	9
Правозахисна, адвокаційна, захист інтересів молоді	3	8,57	8	0
Соціальне партнерство, зокрема співпраця з владою	3	8,57	8	0
Згуртування молодих людей	2	5,71	9	0
Функція контролю, зокрема моніторинг та оцінювання заходів і діяльності	2	5,71	9	0
Аналітична, аналіз стану молодіжної політики	2	5,71	9	6
Ведення документації, зокрема створення баз	2	5,71	9	9

Функції	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
даних молодих людей, звітів				
Обслуговувальна (надання послуг залежно від потреб молодих людей)	1	2,86	10	0
Робота з сучасними медіа, зокрема в інтернет-середовищі	1	2,86	10	0

Результати повторного дослідження свідчать, що частково змінилися уявлення учасниць і учасників опитування про функції молодіжних працівників і працівниць. Перше рейтингове місце (функція освіти, просвіти, інформування) залишилося незмінним. Водночас функція комунікації з молоддю (друге рейтингове місце під час опитування в лютому) та мотивації (третє рейтингове місце в лютому) змістилися вниз у результатах серпневого опитування (на п'яту й шосту позицію відповідно). Натомість друге рейтингове місце посіла розвивальна функція (професійний та особистісний розвиток, створення умов для самореалізації молодих людей), третє – організаційна функція: організація та забезпечення інфраструктури молодіжної роботи, організаційний розвиток.

Деякі функції не було відображено в опитуванні в лютому 2022 року, серед них:

- *дозвіллева* функція з організації заходів для молоді (четверта рейтингова позиція в серпні); *соціальна* функція як урахування суспільних запитів, інтеграція молоді до суспільного життя, формування громадянської, національної, культурної ідентичності молодих людей, соціалізація молоді (четверта рейтингова позиція);
- *планувальна* функція (шоста позиція);
- *координаційна* функція: координація діяльності, зокрема створення молодіжних рад та ініціативних груп, забезпечення молодіжної інфраструктури (шоста позиція);
- *правозахисна або адвокаційна* функція, спрямована на захист інтересів молоді (восьма позиція);
- функція *соціального партнерства та співпраці з владою* (восьма позиція);
- функція *згуртування молодих людей* (дев'ята позиція);
- функція *контролю*, зокрема моніторингу й оцінювання заходів і діяльності (дев'ята позиція);
- *обслуговувальна* функція: надання послуг залежно від потреб молодих людей (десята позиція);

- функція співпраці з сучасними медіа, зокрема робота в інтернет-середовищі (десята позиція).

Наведемо приклади коментарів учасниць і учасників опитування щодо визначення трудових функцій молодіжних працівниць і працівників: *«На жаль, сьогодні молодіжні працівники – це майстри на всі руки, їхні трудові функції прямо залежать від керівника, наприклад, якщо в ОМС молодіжний працівник при культурі, то він ще й ведучий, і "тамада"»*; *«Насправді функцій набагато більше, і вони постійно змінюються відповідно до потреб молоді»*; *«Взагалі потрібно дуже любити свою справу, любити спілкуватися з молоддю і приймати кожного таким, яким він є. Тоді буде неймовірний результат у роботі, у відносинах з молоддю та повний взаємозв'язок між вами»*.

Інтерв'ювання молодіжних працівників і працівниць щодо трудових функцій, які потрібно врахувати в Стандарті (запитання **«Послуговуючись власним досвідом, будь ласка, визначте, які трудові функції молодіжних працівниць/працівників є найважливішими й чому?»**) дозволяє виділити такі функції (в алфавітному порядку):

- **дослідницька функція** (моніторинг і дослідження): *«Вивчення реального стану й реальних потреб молоді, оскільки дуже часто наявні програми не відповідають конкретній категорії молоді й потребують підлаштування під конкретну групу молоді... Ті програми та робочі плани, які є на місцях, украй рідко враховують реальні потреби молоді. У них дуже багато бюрократії, багато всього роблять задля галочки, тому **моніторити, досліджувати й показувати реальну ситуацію** й реальні голоси молоді є фундаментальним»*; *«Що і як потрібно робити в молодіжній сфері. Ми не можемо лише **досліджувати**, що робити, бо важливо ще розуміти, як це зробити»*;
- **індивідуальна молодіжна робота, індивідуальне ведення**: *«Сьогодні виходить так, що більшість молодіжних центрів фокусуються на кількісних показниках залучення молодих людей, а не на **якості** того, що роблять. Якщо робити індивідуальну молодіжну роботу й **відслідковувати поступ молодої людини**, то це надасть молодіжній роботі більш екологічного характеру. Якщо вдасться здійснювати **індивідуальне ведення молодої людини**, це допоможе підтримати молодих людей в особистісному розвитку»*;
- **комунікаційна функція**: *«Зв'язок між широкою когортою **молоді та владою**. Владою, діяльність якої спрямована на роботу з молоддю (управління молоді та спорту), і*

владою в більш глобальному значенні, оскільки виконання функцій профільних управлінь неможливе без узгодження з управлінням фінансів, бюджетним відділом і т. ін. Якщо ми хочемо якісних змін, а не просто рішень, то маємо допомагати молоді, достукатися до них усіх»;

- **консультативна функція:** «Консультування молодих людей і їх перенаправлення відповідно до їхніх компетентностей»;
- **менторство та гайдинг (у перекладі з англ. мови - скеровування):** «Вони про підтримання молодої людини у формуванні власного плану розвитку; ведемо молоду людину до самостійності, формуємо бачення, допомагаємо знайти молодій людині себе»;
- **посередницька функція:** «Молодіжний працівник, розуміючи, як працює влада та органи управління, може допомогти молоді саме зв'язатися з цими структурами й донести їхні ключові потреби»; «Налагоджування локального та більш широкого партнерства»;
- **проектна функція:** «Є мрії, є бажання, але часто немає «надивленості». Саме в молодих людей на місцях немає цієї надивленості й розуміння, чого можна хотіти і що таке проєкт взагалі, як його пощупати. Якщо вони його ніколи не знали, вони й не хотітимуть його робити, бо це навіть звучить страшно... Проектна діяльність для молодих людей і з молодими людьми дозволяє їм зрозуміти, ким вони хочуть бути і що робити в житті. Ця практика може бути ціннішою за школу»;
- **просвітницька функція:** «Молодіжний працівник має сприяти зростанню соціальної активності молоді. Є ГО, це, зазвичай одна – дві людини, які голосно заявляють про їхню діяльність. Але молоді набагато більше, ніж активних. Відповідно, сприяння активності через просвітництво, починаючи від того, що таке взагалі молодіжна робота і якою є роль участі молоді, до залучення молоді»; «Реалізація або впровадження неформальної освіти – теж важлива функція».

Бажані (очікувані) трудові функції фахівців і фахівчинь з молодіжної роботи

6. Бажані (очікувані) трудові функції фахівців і фахівчинь з молодіжної роботи (26 відповідей) відображають функції, що їх сьогодні з різних причин не виконують молодіжні працівниці та працівники, але були би бажаним. З цією метою в опитувальнику

було використано запитання: «Які трудові функції мали б виконувати фахівчині/фахівці з питань молоді, але (через різні причин) не виконують?».

Таблиця 5

Функції	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
Забезпечення зворотного зв'язку від громади й окремих молодих людей, груп; моніторинг і оцінювання	3	11,54	1	0
Психологічне підтримання, допомога у скрутних ситуаціях	2	7,69	2	0
Комунікаційна	2	7,69	2	3
Методична робота, зокрема із застосуванням сучасних ІКТ	2	7,69	2	0
Інформування різних цільових аудиторій	2	7,69	2	5
Ведення індивідуальних кейсів	2	7,69	2	0
Вивчення умов, потреб, цінностей, пріоритетів молодих людей	2	7,69	2	4
Молодіжні обміни	1	3,85	3	0
Створення можливостей для молоді	1	3,85	3	0
Урахування всього різноманіття молодих людей	1	3,85	3	0
Пошук фінансування для реалізації молодіжних ініціатив та інтересів	1	3,85	3	6
Інтеграція молоді в життя громади й суспільства	1	3,85	3	0
Урахування інтересів молодих людей	1	3,85	3	0
Максимальне наближення до молодих людей	1	3,85	3	0
Анімація	1	3,85	3	0
Робота «в полі» (вулична молодіжна робота)	1	3,85	3	0
Мотивація молоді до участі в суспільно корисних справах	1	3,85	3	0
Формування місцевої й державної молодіжної політики	1	3,85	3	1
Працевлаштування	1	3,85	3	0
Статеве виховання	1	3,85	3	0
Адвокаційна	0	0	3	7
Представницька	0	0	3	2

Першу рейтингову позицію серед очікуваних і бажаних трудових функцій посідає функція забезпечення зворотного зв'язку від громади й окремих молодих людей, груп включно з моніторингом і оцінюванням результатів (11,54% респондентів і респонденток), яка не була відображена в опитуванні в лютому. Другу рейтингову позицію (по 7,69% голосів)

посіли функції: психологічного підтримання й допомоги у скрутних ситуаціях; комунікаційна; методична робота, зокрема із застосуванням сучасних ІКТ; інформування різних цільових аудиторій; ведення індивідуальних кейсів; вивчення умов, потреб, цінностей, пріоритетів молодих людей. Показово, що лише три з цих функцій були представлені в опитуванні в лютому 2022 року: комунікаційна, інформаційна та дослідницька.

Загалом порівняння результатів опитувань свідчить про більш ретельну деталізацію у визначенні функцій молодіжних працівниць і працівників. Зокрема, респондентки й респонденти відзначили потребу в таких функціях: молодіжні обміни, створення можливостей для молоді, урахування всього різноманіття молодих людей, інтеграція молоді в життя громади та суспільства, урахування інтересів молодих людей, максимальне наближення до молодих людей, анімація, робота «в полі» (вулична молодіжна робота), мотивація молоді до участі в суспільно корисних справах.

За результатами повторного опитування відзначаємо стрімке зниження рейтингового місця функції формування місцевої та державної молодіжної політики, яка посідала першу позицію в лютому 2022 року. Пояснюємо це не стільки зменшенням актуальності функції, скільки поступовим зростанням рівня її реалізації, що може опосередковано визначати зміни в стані молодіжної роботи. Також респондентки й респонденти повторного опитування не назвали дві функції з високим рейтингом у лютому – адвокаційну та представницьку.

Коментарі до опитування: *«Іноді фахівці, фахівчині не виконують комунікативну функцію, тобто не підтримують зв'язок, не враховують інтересів їхньої цільової аудиторії. Через це може не виконуватися й функція використання новітніх методик і технологій»; «Немає єдиного механізму або цей механізм не виконують»; «Наприклад, багато фахівців вважають, що не потрібно вести соціальні якісь мережі для молоді, бо вони і так там сидять купу часу. Але ж зараз молодь цим живе, і зрозуміти, що їм цікаво й чим вони живуть, ми можемо в більшості випадків через соціальні мережі. Та й узагалі, робота з молоддю має бути висвітлена в соціальних мережах, це ваш результат роботи, який усі бачать. Це величезна проблема в роботі з молоддю саме в громадах, невеликих містах і селах»; «Не хочуть або не мають компетентностей».*

За результатами **інтерв'ювання** молодіжних працівниць і працівників, до трудових функцій, які мають виконувати фахівчині / фахівці з питань молоді, але (через різні причини) не виконують, належать (в алфавітному порядку):

- **адвокаційна функція:** «Потрібно також посилювати **адвокацію потреб**. Бо навіть коли знають, чого потребує молодь на місцях, не знають, як цього досягнути, як відстоювати права перед представниками влади або іншими структурами»;
- «Я би ще додала функцію **діалогу між різними групами молоді**. Молодь «вариться» у вузьких колах за певними ознаками. Вихід у доросле життя дозволяє пізнати, що є й інші групи молоді з іншим досвідом, який також може бути корисним. Функція діалогу, дотримання принципів толерантності, недискримінації, розуміння різних потреб, особливостей кожної групи – це саме функції фахівців з роботи з молоддю»;
- «**Мапування** молодих людей і відповідний **аналіз їхніх потреб**; реалізація молодіжної роботи відповідно до потреб молодих людей»;
- **психологічна допомога:** «Якщо ми звертаємося до сучасного запиту на психологічну допомогу, то це буде надання першої психологічної допомоги молодим людям»;
- «**Рефлектування досвіду навчання молодих людей**, постійне отримання зворотного зв'язку, підтримання процесу аналізу досвіду, який молоді люди здобули в процесі молодіжної роботи, постійне відстеження й долучення молодих людей до процесів аналізу та саморефлексії»;
- «**Робота з комп'ютерними програмами та середовищами**, навіть найпростішими»; «Просування, формування навичок **цифрової грамотності, медіаграмотності**»;
- «**Упровадження громадянської освіти (демократичного громадянства), освіти з прав людини**»;
- «**Формування міжкультурних компетенцій** молодих людей або створення простору міжкультурного навчання. Це те, чого сьогодні в Україні немає, але має бути, оскільки ми живемо в міжкультурному суспільстві й потребуємо розвиненої міжкультурної компетентності».

Професійні компетентності, які мають молодіжні працівниці/працівники

7. Професійні компетентності, які мають молодіжні працівниці/працівники, характеризують сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом (п. 2 Методики розроблення професійних стандартів, затвердженої Наказом Міністерства соціальної політики України № 74 від 22.01.2018). Відкрите запитання з опитувальника: «**Послугуючись власним досвідом, будь ласка, назвіть п'ять найважливіших професійних компетентностей, які мають молодіжні працівниці/працівники**». Під час опитування було отримано 33 відповіді респондентів і респонденток, у таблиці з результатами представлено кількісні показники та відсоткові значення.

Таблиця 6

Компетентності	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
Комунікаційна, включно з публічними виступами й основами ораторського мистецтва, мовною компетентністю	19	57,58	1	1
Професійно важливі якості особистості (відповідальність, відкритість, рішучість, доброта, емпатійність, терплячість, стресостійкість, гнучкість, адаптивність, відданість справі та ін.)	11	33,33	2	8
Командна робота, ставлення до молодих людей на засадах рівності, уміння співпрацювати	7	21,21	3	0
Проектна діяльність і фандрайзинг	7	21,21	3	4 – 5
Психологічна	6	18,18	4	3
Підтримання молодих людей на їхньому шляху	6	18,18	4	0
Розвиток і реалізація молодіжної політики	6	18,18	4	0
Здатність до постійного навчання	6	18,18	4	0
Критичне мислення, гнучкість та аналітичність мислення	5	15,15	5	0
Організаційна, зокрема планування й реалізація заходів	5	15,15	5	0
Освітня	5	15,15	5	2
Здатність створювати безпечні, мотивувальні й інклюзивні освітні середовища, засновані на повазі та правах людини	5	15,15	6	0

Компетентності	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
Здатність до професійної творчості й інновацій	4	12,12	6	0
Соціальна	3	9,09	7	0
Урахування потреб і прагнень молодих людей	3	9,09	7	0
Уміння слухати	3	9,09	7	0
Розуміння різноманіття молодих людей і вміння враховувати його в молодіжній роботі	3	9,09	7	0
СММ	3	9,09	7	0
Діагностична, уміння визначати потреби молодих людей	2	6,06	8	0
Громадянська	2	6,06	8	0
Уміння працювати з конфліктами	2	6,06	8	0
Цифрова	2	6,06	8	0
Умотивованість	2	6,06	8	0
Документознавча	2	6,06	8	7
Уміння збирати зворотний зв'язок, рефлексивна компетентність	2	6,06	8	0
Інформаційна	1	3,03	9	0
Адвокаційна	1	3,03	9	0
Аксіологічна	1	3,03	9	0
Мотиваційна	1	3,03	9	0
Тайм-менеджмент	1	3,03	9	0
Методична (володіння методами й технологіями молодіжної роботи)	1	3,03	9	0
Культурна	1	3,03	9	0
Лідерська	0	0	0	6

В обох опитуваннях (лютий і серпень 2022 року) перше рейтингове місце серед професійних компетентностей молодіжних працівниць і працівників посідає *комунікаційна компетентність*, яка, окрім знань, умінь і навичок комунікації та результативної взаємодії з різними суб'єктами молодіжної роботи, передбачає вміння публічного спілкування, основи ораторського мистецтва, мовну компетентність (57,58% відповідей у серпні 2022 року).

Освітня компетентність як здатність організувати процеси навчання, виховання, розвитку, зокрема застосовувати сучасні форми неформальної освіти (тренінгова діяльність, фасилітація, менторство) знизилася з другої рейтингової позиції в лютому до п'ятої в серпні (15,15% опитаних). Схожа тенденція характерна для *психологічної компетентності* як здатності надавати першу психологічну допомогу та підтримання, консультувати молодих

людей, включно з навичками активного емпатійного слухання, яка знизилася з третьої рейтингової позиції в лютому 2022 року до четвертої в серпні 2022 року (18,18% опитаних).

Натомість під час повторного опитування значно зросла увага учасниць і учасників до професійно важливих якостей особистості фахівців і фахівчинь з молодіжної роботи (опитані зазначають важливість таких якостей, як відповідальність, відкритість, рішучість, доброта, емпатійність, терплячість, стресостійкість, гнучкість, адаптивність, відданість справі та ін.) – з восьмого рейтингового місця в лютому до другого в серпні.

Третю позицію в рейтингу професійних компетентностей у повторному опитуванні посідають: здатність до командної роботи, включно зі ставленням до молодих людей на засадах рівності, умінням співпрацювати (21,21% опитаних) та навичками проєктної діяльності й фандрайзингу (21,21%).

18,18% респонденток і респондентів виділили серед важливих професійних компетентностей такі: уміння підтримувати молодих людей у їхньому власному шляху; розвиток і реалізація молодіжної політики; здатність до постійного навчання (у лютому ці здатності не називали).

Коментарі опитаних до визначення професійних компетентностей: *«Ці компетентності важливі для розвитку молодіжної роботи за участі молодіжних працівників»; «Узагалі молодіжному працівникові необхідно мати різні компетентності, якщо їх немає, то вивчати й розвивати, адже суспільство наше завжди змінюється, тому працівник має працювати для молоді, разом з молоддю та силами молоді»; «Усі ці якості та вміння допомагатимуть у спілкуванні з людьми, особливо з молоддю, яка багато про що мріє, але не знає, з чого почати».*

На підставі інтерв'ювання виділено такий перелік найважливіших професійних компетентностей молодіжних працівниць / працівників (в алфавітному порядку):

- **деонтологічна компетентність:** *«Вкрай важливою є етика в спілкуванні й поведінці молодіжних працівників. Молодіжний працівник уособлює певні важливі цінності, і якщо він має якісь упередження чи стереотипи, то не може виносити це в публічний і робочий простір. Має бути абсолютне вето на стигматизуючі висловлювання; чітко сформована етика молодіжного працівника»;*
- **здатність до навчання протягом життя:** *«Постійно навчатися, підсилювати ті знання, які вже є»;*

- **здатність до прийняття невизначеності:** *«Молодіжна робота насправді інколи непередбачувана, і маємо це враховувати»;*
- **знання історії:** *«Я би починала зі знань історії свого краю, а потім історії своєї країни. Тому що я розумію, що це база для розуміння країни, курсу школи чи університету недостатньо. Історія в загальному контексті (політика, економіка, культура) і історія молодіжного руху 100, 200 років тому, наслідки чого ми пожинаємо сьогодні»;*
- **знання про зарубіжний досвід молодіжної роботи:** *«Знання про те, що відбувається в молодіжній політиці за кордоном, щоб не винаходити велосипед заново, з одного боку, та не наступати на ті самі граблі, а також щоб синхронізувати свою роботу, налагодити обмін досвідом»;*
- **знання:** обізнаність з молодіжним законодавством, юридична компетентність, орієнтування в документах і законах, документації центру. Також важливо розумітися на фінансовому складнику роботи; бути обізнаними щодо роботи інших молодіжних центрів, включно з тими організаціями, які працюють поруч; розуміти досвід та кращі практики інших;
- **здатність створювати безпечні, мотивувальні й інклюзивні освітні середовища, засновані на повазі та правах людини:** *«Мають розуміти явище інклюзивності, хоча би базово. Важливо знати, які соціальні групи існують, які з них вразливі. Спочатку хоча би знати, що вони існують, а потім уже говорити про їхню специфіку і як з ними працювати, включати в процеси. Часто на практиці або заважають стереотипи й упередження, або ми не будемо співпрацювати, бо нас там не бачать, не чують і не відгукуються; або це страх і нерозуміння – а що з ними робити; а вони не такі і їм тут нецікаво. Або просто відсутність самої такої категорії для молодіжних працівників: коли запитували представників молодіжних центрів, як вони працюють з молоддю з інвалідністю або з ромською молоддю, вони відповідали, що в них таких проблем немає, бо в них таких людей немає. Вибачте, а ми знаємо, що є і є багато... Можна шукати людей, які працюють з цими особливими групами та пробувати через них будувати зв'язки. Але те, що я частіше бачу, – це просто виключення й не помічання цієї групи. Не хочуть вкладати більше зусиль, ніж треба»;*
- **комунікативна компетентність:** *«Активне слухання, емпатійне слухання, ненасильницьке спілкування. Через свою комунікацію молодіжні працівники і працівниці формують комунікативні навички молодих людей, тому це особливо важливо»;*

- **міжкультурна компетентність:** «... молодіжні працівники і працівниці мали би працювати з різними молодими людьми. Молоді люди не є універсальною уніфікованою групою людей; у кожного/кожної свій бекграунд. Сформована міжкультурна компетентність є надзвичайно важливою»;
- **навички:** тренерства, фасилітації, менторства, публічного виступу; презентації себе та центру, роботи центру, включно з технічними вміннями в цій сфері; робота з офісною технікою; досконале володіння проєктним менеджментом, який є базовим у молодіжній роботі
- **обізнаність про різні групи молоді:** «Знання про різноманіття самої молоді. І їх потрібно черпати як із підручників, хоча в нас не так багато теоретичної бази, так і з заглиблення в нові молодіжні середовища, через включене спостереження. Адже жоден посібник не дасть стільки інформації, скільки ти отримаєш через досвід, хоча би кількотижневий. Це дасть розуміння, як можна будувати взаємодію з різними групами молоді, знаючи їхні особливості. З іншого боку, знання ризиків, які можуть виникати, коли ми зводимо різні групи молоді. І, звичайно, це дасть дороговказ що можна зробити для молоді, як попередити негативні наслідки й підсилити потенціал»;
- **обізнаність про соціальне включення:** «Як допомагати іншим молодим людям розвивати їхні навички й компетентності в різних сферах. Тому що, умовно кажучи, є молодіжний центр, у ньому молодіжні працівники проводять купу заходів. Приходить хтось з нової молоді. Виникає запитання: а як допомогти цій людині перетворити молодіжну роботу не просто на участь у молодіжних тусовках, а на користь для громади. І тут буде потрібне розуміння соціальної активності, згуртованості для того, щоб знайти себе та свою нішу»;
- **освітня компетентність:** «Упровадження навчання на принципах і засадах неформальної освіти»;
- **рефлексивна компетентність:** «Уміння проводити рефлексії отриманого досвіду молодими людьми»;
- **правова компетентність:** «Розуміння цінностей прав людини та прав інших людей»;
- **уміння вести індивідуальний кейс молодій людині:** «Це те, що розвинене в соціальній роботі, але поки що немає в молодіжній, і це можна позичити з соціальної роботи»;
- **уміння визнавати власну неправоту й те, що людина може помилятися:** «Через статусну взаємодію, відсутність рівності в молодіжній роботі цього бракує зараз»;

- **цінності:** чесність щодо себе й молодих людей, справедливість, добропорядність, відповідальність, уміння будувати роботу на принципі «рівний – рівному», патріотизм і сповідування цінностей країни.

Бажані професійні компетентності

8. Бажані професійні компетентності – це такі, які через різні причини не притаманні молодіжним працівникам і працівницям, але є важливими для здійснення професійної діяльності. Для визначення їх було сформульовано запитання опитувальника: «**Які професійні компетентності мають бути у фахівчинь / фахівців з питань молоді, але (через різні причини) їх немає?**». Отримано 24 відповіді та розраховано відсоткові значення.

Таблиця 7

Компетентності	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
Уміння будувати рівні, позитивні, неупереджені відносини з молодими людьми	7	29,17	1	0
Проектний менеджмент	3	12,50	2	6
Психологічна	2	8,33	3	2
Участь у формуванні й реалізації молодіжної політики	2	8,33	3	0
Уміння працювати з конфліктами	2	8,33	3	0
Розуміння потреб молодих людей	2	8,33	3	0
Дослідницька	2	8,33	3	0
Аксіологічна	1	4,17	4	0
Володіння іноземною мовою	1	4,17	4	0
Уміння застосовувати партисипативні методи у плануванні, здійсненні та оцінюванні молодіжної роботи	1	4,17	4	0
Здатність до соціальної, політичної, громадянської інклюзії молодих людей	1	4,17	4	7
Уміння підтримувати й супроводжувати молодих людей у визначенні ними цілей, розвитку стратегій та організації індивідуальних і колективних дій	1	4,17	4	0
Уміння працювати з різними категоріями молоді	1	4,17	4	0
Уміння будувати партнерські мережі та співпрацювати з різними суб'єктами молодіжної роботи	1	4,17	4	0
Знання законодавства	1	4,17	4	0
Освітня (навчання й розвиток)	1	4,17	4	5
Уміння реалізовувати індивідуальну молодіжну	1	4,17	4	0

Компетентності	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
роботу				
Володіння методами й технологіями	1	4,17	4	0
Емоційний інтелект	1	4,17	4	0
Етика спілкування	1	4,17	4	0
Прогностична, проєктувальна	1	4,17	4	0
Діяльнісна	0	0	0	1
Правозахисна	0	0	0	3
Адвокаційна	0	0	0	4
Цифрова	0	0	0	8

Під час повторного опитування (серпень 2022) як найбільш значущу професійну компетентність фахівців і фахівчинь з молодіжної роботи учасники й учасниці опитування виділили вміння будувати рівні, позитивні, неупереджені стосунки з молодими людьми (29,17%), про що не говорили в лютому.

Проєктний менеджмент як бажана професійна компетентність піднялася з шостого рейтингового місця в лютому до другої позиції в списку в серпні 2022 року (12,50% опитаних).

Третє рейтингове місце (по 8,33% досліджуваних) посідають такі професійні компетентності: психологічна; участь у формуванні й реалізації молодіжної політики; вміння працювати з конфліктами; розуміння потреб молодих людей; дослідницька. З них лише психологічна компетентність була представлена в результатах опитування в лютому, інші нові.

Коментарі учасниць і учасників дослідження щодо виділення списку бажаних професійних компетентностей: *«Тому що не знають, де отримати інформацію та навчитися, або не мають можливості й бажання»; «Іноді не всі фахівці мають достатню базу психологічних компетентностей, тобто неспроможні використовувати психологічні засоби навчання в організації взаємодії в молодіжній діяльності»; «Потрібно навчитись, аби бути компетентною особою щодо інших».*

Під час інтерв'ювання молодіжних працівниць і працівників сформовано перелік професійних компетентностей, які мають бути у фахівчинь / фахівців з питань молоді, але (через різні причини) вони відсутні (в алфавітному порядку):

- **здатність працювати з чутливими суспільними темами:** *«У нас є теми, які доволі чутливі й непопулярні, гострі для суспільства загалом і окремих соціальних груп. Але тут важливо вчитися, як **коректно** працювати з такими непростими темами і як через роботу з такими темами **не нашкодити**. Наприклад, ми розуміємо, що вкрай важливо працювати з правами жінок, з правами ЛГБТ-спільноти, але якщо ми на сторінці нашої ГО зробимо пост про підтримання таких рухів, це однозначно зачиняє двері в усі ромські спільноти. Доводиться шукати, як **чутливо** працювати з цими темами і як підтримувати молодих людей, уникаючи конфліктів»;*
- **знання цифрових технологій:** *«Було би класно здобути знання з цифрових технологій. Я бачив, як молодіжний центр на 3D принтері виготовляє протези. Якісь такі галузі робототехніки й комп'ютерних технологій були б актуальними. Підвищення цифрової компетентності та розвиток комп'ютерних технологій»;*
- **повага до особистості:** *«Для мене також завжди була еталонною в молодіжних працівників Пулу Ради Європи їхня здатність приймати тебе таким, який ти є, залишаючись самими собою. Ти точно можеш бути впевненим, що не зіткнешся з неприйняттям або осудом, незалежно від твоєї позиції. Я повторюся – **етика** поведінки на високому рівні. У нас з цим є ще проблеми»;*
- **уміння будувати партнерські стосунки й співпрацювати:** *«Важливо обмінюватися досвідом щодо того, як співпрацювати з владою та іншими інституціями. Як зробити так, щоб мер/пані мер приходив/приходила в молодіжний центр? Як дружити з владою?»;* *«Ще важлива співпраця молодіжного центру з молодіжною радою. Не так легко зробити це партнерство сталим»;*
- **уміння працювати за драбиною Харта:** *«Залучати молодих людей добровільно».*

Аналіз звітів заходів проекту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II», зокрема Тренінгу-семінару із соціальної згуртованості та безбар'єрного середовища для молодіжних працівників і працівниць (17-21 жовтня 2022 року) дозволяє доповнити означений перелік професійних компетентностей молодіжних працівників і молодіжних працівниць такими компетентностями, як-от:

- **Будувати позитивні, неупереджені стосунки з молодими людьми** (включає такі визначені учасниками і учасницями компоненти: знання і розуміння соціального контексту життя молодих людей; знання з психології; вміння слухати, терпіння, відповідальність,

навички вирішення конфліктів, відкритість, вдячність, комунікативність, чесність, довіра; повага до молодих людей, віра в молодих людей, позитивне мислення, толерантність, емпатія).

- **Інформувати молодих людей про можливості навчання та підтримувати в їх ефективному використанні** (на думку учасників і учасниць включно зі знаннями освітніх ресурсів, обізнаністю щодо можливостей різних видів освіти; навичками використання інформаційно-комунікаційних технологій, навичками комунікації, навичками SMM).

Документи, якими учасники й учасниці опитування послуговуються для визначення трудових функцій і дій молодіжних працівниць/працівників

9. Документи, якими учасники й учасниці опитування послуговуються для визначення трудових функцій і дій молодіжних працівниць/працівників, названо у відповідях на відкрите запитання: «**Будь ласка, зазначте, якими документами Ви послуговуєтеся для визначення трудових функцій і дій молодіжних працівниць/працівників?**». Загальна кількість відповідей – 26.

Таблиця 8

Документи	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
ЗУ «Про основні засади молодіжної політики»	8	30,77	1	1
Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи	7	26,92	2	3
Трудовий договір, посадові інструкції	3	11,54	3	2
Внутрішні документи організації (статут)	2	7,69	4	6
Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі»	2	7,69	4	0
Поради та рекомендації Міністерства молоді та спорту	1	3,85	5	0
Рекомендація Ради Європи з молодіжної роботи	1	3,85	5	0
Професійні стандарти за класифікацією професій	1	3,85	5	0
Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації»	1	3,85	5	0
Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Примірних штатних нормативів чисельності працівників молодіжних	1	3,85	5	0

Документи	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
центрів»				
Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Умов оплати праці працівників молодіжних центрів»	1	3,85	5	0
Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник»	1	3,85	5	0
Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи»	1	3,85	5	0
Регіональні та міські програми щодо молоді	1	3,85	5	0
Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2021 – 2025 роки	0	0	0	4
Європейська хартія (припускаємо, що мали на увазі Переглянуту Хартію про участь молодих людей у місцевому та регіональному житті)	0	0	0	5

Як видно з переліку, перші чотири позиції було визначено як найуживаніші на обох етапах опитування: Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (30,77% опитаних), Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи (26,92%), трудовий договір, посадові інструкції (11,54%), внутрішні документи організації (7,69%).

У результатах серпневого опитування додалися: Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі», поради та рекомендації Міністерства молоді та спорту, Рекомендації Ради Європи з молодіжної роботи, Професійні стандарти за класифікацією професій, Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Примірних штатних нормативів чисельності працівників молодіжних центрів», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Умов оплати праці працівників молодіжних центрів», Наказ Міністерства молоді та спорту України від «Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи», регіональні та міські програми щодо молоді.

Оцінка потреби врахування міжнародного досвіду і практик у процесі розроблення професійного стандарту

10. Оцінка потреби врахування міжнародного досвіду і практик у процесі розроблення професійного стандарту залишається високою в результатах обох онлайн-опитувань (закрите запитання з оцінювальною шкалою: «Будь ласка, оцініть за п'ятибальною шкалою (від 1 до 5, де 1 – найнижчий бал, 5 – найвищий) потребу врахування міжнародного досвіду і практик у розробленні професійного стандарту», 48 відповідей). У серпні 2022 року 50% учасників і учасниць дослідження оцінили необхідність урахування міжнародного досвіду для розроблення професійного стандарту найвищим балом – 5.

Оцінка за 5-бальною шкалою	Кількість відповідей	%
5	24	50%
4	15	31,3%
3	8	16,7%
2	0	0
1	1	2,1

Ситуації з власного життя досліджуваних, які визначають роль молодіжної роботи в їхньому професійному та особистісному становленні

11. Ситуації з власного життя досліджуваних, які визначають роль молодіжної роботи в їхньому професійному та особистісному становленні.

Учасницям і учасникам дослідження було запропоновано описати випадок з власного життя, який вплинув на їхнє становлення, і відповісти на такі запитання: Хто була ця людина? Як вона вас підтримала? Чому це було важливо для Вас у той момент? Як змінилося Ваше життя після цього випадку?

Було отримано 29 відповідей, які проаналізовано за ключовими словами у двох напрямках:

1) чий саме вплив досліджувані вважають важливим:

Таблиця 9

Суб'єкт підтримання	Кількість	%
Педагог/педагогиня	7	25,00
Мама/тато, члени/членкині родини	6	21,43
Подруга/друг	5	17,86
Майстер/майстриня своєї справи	3	10,71
Керівник/керівниця	2	7,14
Наставник/наставниця	1	3,57
Активістка/активіст	1	3,57
Молодіжна організація	1	3,57
Релігійна організація	1	3,57

2) що саме передбачало підтримання та якими були його наслідки:

Таблиця 10

Зміст підтримання	Кількість	%
Психологічне підтримання	8	28,57
Участь	7	25,00
Запрошення	4	14,29
Досвід	3	10,71
Прийняття	3	10,71
Віра в себе	3	10,71
Відповідальність	3	10,71
Зміна	3	10,71
Повага й авторитет	2	7,14
Взірець	2	7,14
Потенціал	2	7,14
Впевненість/смівливість	2	7,14
Визнання	2	7,14
Щирість	1	3,57
Вибір	1	3,57
Толерантність	1	3,57
Залучення	1	3,57
Вдячність	1	3,57
Натхнення	1	3,57

Аналіз ситуацій дозволяє виокремити ключових суб'єктів впливу на становлення молодих людей: педагог/педагогиня; мама/тато, члени/членкині родини; подруга/друг; майстер/майстриня своєї справи; керівник/керівниця; наставник наставниця; активістка/активіст; молодіжна організація; релігійна організація.

Характер підтримання та його особливості: психологічне підтримання (вислуховування, розуміння, співучасть, спілкування); участь у певній діяльності (взаємодія); запрошення до певних дій як створення можливостей для молодих людей.

Ключові слова опису ситуацій (досвід, прийняття, віра в себе, відповідальність, зміни, повага й авторитет, взірець, потенціал, упевненість/смівливість, визнання, щирість, вибір, толерантність, залучення, вдячність, натхнення) характеризують як зміст підтримання, так і особистість суб'єкта підтримання та зміни в житті досліджуваних.

Визначені характеристики дозволяють, на нашу думку, зрозуміти, що в процесі молодіжної роботи набувають значення як види підтримання молоді (з огляду на результати опитування, це може бути психологічне підтримання, запрошення до участі, організація спільної діяльності з молодими людьми), так і професійно важливі якості (толерантність, відповідальність, щирість, авторитетність, можливість побачити потенціал молодих людей, віра в них).

Приклади наведених ситуацій:

- *«Саме вона ще в студентські роки **залучила** мене до молодіжної роботи через реалізацію молодіжних проєктів. Сьогодні Таня є також **взірцем** ведення молодіжної роботи, **наставницею й подругою**».*
- *«Режисер, ігромайстер, координатор багатьох фестивалів і програм. Обрав мене серед учасників міжнародного фестивалю ігрових програм і **запропонував** бути **наставником** у професії тому, що **побачив потенціал**».*
- *«Випадкова зустріч на гуртку "Журналістика" з **активісткою молодіжного руху** міста, яка просто сказала мені в 14 років: "**Давай з нами тусити**"».*
- *«Моя **мама** завжди вважала громадську роботу розпорошенням часу, неправильною інвестицією моїх сил та ресурсів і не підтримувала моїх ідей. Усі довкола визнавали нашу діяльність, і лише мама – ні. Одного разу ми зробили великий лабіринт на дитячому майданчику – провели зварювальні роботи, установили дошки. Я написала в мережах: фарба й пензлики є, приходьте малювати. Коли я прийшла на майданчик, багато містян доєднались та малювали споруду, і тут я серед людей побачила мою маму, яка фарбувала... Це було найціннішим моментом, бо вона **визнала** внутрішню причетність кожного до розбудови громадянського суспільства».*
- *«Нові **вчителі** в новій школі. Коли я змінила школу після восьмого класу, переїхавши жити в іншу область, у новій школі всі вчителі не звернули ніякої уваги на мої оцінки та*

сказали: "Ми самі в процесі дізнаємося, на що здатна дитина". І вони показали мені, що є навчання, яке може бути настільки цікавим, крутим і корисним, не завдаючи шкоди. У той момент я взагалі втратила цікавість до навчання, тому що колишні вчителі тільки булили мене в школі. І мені було дуже важливо, аби **в мені розгледіли** те, що я дуже ретельно приховувала. Після того, як я почала вчитися, я зрозуміла, що є багато чого цікавого, що мені потрібно дізнатися. І тому я полюбила вчитися й зараз маю дві вищі освіти, одну з яких закінчила з відзнакою. У 24 роки я вже працюю на керівній посаді».

- «Починаючи з 15 років, коли я навчалася в коледжі й була старостою групи. Це був переломний період для мене як для особистості. У той час я відчула **відповідальність** за всіх студентів своєї групи. Мені треба було вчитися організовувати своїх однолітків та вирішувати питання з адміністрацією. Були різні ситуації, проте саме мій **дідусь** був людиною, яка намагалась мені пояснити ази роботи в колективі, адже сам неодноразово обіймав високі посади».
- «У моїй **церкві** є поняття "**молодіжний лідер**". Це молода людина, яка **відповідає** за підтримання кількох людей, молодших за неї, є таким собі супервізором в житті. Саме така людина була моєю **підтримкою** певний період життя, коли батьки більше не були авторитетом, а друзі не мали достатньо розвинутого емоційного інтелекту».
- «Зустріч із Богданом Гаврилишиним. Коли пан у віці розказував нам, молодим людям, що все в наших руках, що потрібно вчитись, запозичувати **досвід** інших країн та брати **відповідальність** за **зміни** навколо себе в Україні. Ця зустріч була настільки емоційною й так надихнула, що підштовхнула мене до серйозних кроків у подальшому. Я взяла **участь** у навчальній поїздки в Норвегію та вибрала темою своєї магістерської молодіжні рухи України. З того часу я в молодіжній сфері...».
- «Зараз це мій колега. Колись був **викладачем** в університеті, де я вчилася. Він просто **запропонував** мені різні можливості неформальної освіти, і я погодилася. Це відкрило для мене новий світ. А ще він завжди **поділяв** мої найдивніші ідеї, шукав ресурси й підтримку на те. Так я стала молодіжної працівницею)))) ця історія дуже давня))))».

Що необхідно врахувати під час підготовки професійного стандарту "Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)"?

12. Для забезпечення зворотного зв'язку від учасниць і учасників дослідження було використано відкрите запитання: «**Що, на Вашу думку, обов'язково необхідно врахувати під час підготовки професійного стандарту "Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)"?**».

Під час опитування у серпні 2022 року на це питання було отримано 30 відповідей, відсоткові значення яких представлено у таблиці нижче. Під час опитування у лютому кількісний аналіз відповідей на визначене питання не здійснювався, тому у таблиці 11 знаком «+» позначено наявність подібних ідей під час першого етапу опитування.

Таблиця 11

Що, на Вашу думку, обов'язково необхідно врахувати під час підготовки професійного стандарту "Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)"?	Серпень 2022		Лютий 2022
	кількість	%	
Потреби і пріоритети молодих людей	8	26,67	
Компетентності молодіжної роботи, включно з професійними знаннями й уміннями, зокрема педагогічною та психологічною компетентностями	5	16,67	+
Формування професійно важливих якостей особистості, як-от відповідальність, умотивованість, віра в зміни та розуміння майбутнього	4	13,33	
Юридичні та фінансові засади діяльності	3	10,00	+
Практики та спілкування з молодими людьми	3	10,00	+
Мотивація до професії	2	6,67	+
Різноманіття молодих людей	1	3,33	
Проходження базового і спеціалізованих тренінгів програми «Молодіжний працівник / молодіжна працівниця»	1	3,33	
Вплив адміністрації на діяльність молодіжного працівника / молодіжної працівниці, його/її перенавантаження	1	3,33	
Специфіка молодіжної роботи на місцях	1	3,33	+
Можливості для самореалізації та саморозкриття у професії	1	3,33	
Вулична молодіжна робота	1	3,33	

Як свідчать результати опитування в серпні – вересні 2022 року, учасниці й учасники дослідження вважають за необхідне під час підготовки професійного стандарту врахувати: потреби і пріоритети молодих людей (26,67% опитаних); компетентності молодіжної роботи,

включно з професійними знаннями та вміннями, зокрема педагогічною та психологічною компетентностями (16,67%); формування професійно важливих якостей особистості, як-от відповідальність, умотивованість, віра в зміни та розуміння майбутнього (13,33%); юридичні й фінансові засади діяльності, як-от можливості фінансування посади, її наявність у класифікаторі професій (10,00%); практики та спілкування з молодими людьми у процесі професійної підготовки фахівців/фахівчинь (10,00%); мотивацію до професії (6,67%); різноманіття молодих людей і їхніх станів, яке необхідно враховувати (3,33%); проходження базового та спеціалізованих тренінгів програми «Молодіжний працівник» (3,33%); вплив адміністрації на діяльність молодіжного працівника / молодіжної працівниці, його/її перенавантаження (3,33%); специфіку молодіжної роботи на місцях, наприклад, різницю в діяльності сільської і міської громад тощо (3,33%); можливості для самореалізації та саморозкриття у професії (3,33%); підготовку до вуличної молодіжної роботи (3,33%).

Деякі з визначених аспектів було відображено в результатах опитування в лютому 2022 року, зокрема:

- ключові компетентності молодіжних працівниць/працівників;
- урахування особливостей і умов працевлаштування молодіжних працівниць/працівників;
- мотиваційний компонент молодіжної роботи;
- відсутність формальних обмежень для молодіжної роботи, урахування різноманітності її контекстів, можливість визнання результатів неформальної освіти в молодіжній сфері.

Під час інтерв'ювання молодіжним працівникам і працівницям було задано запитання: **«Що, на вашу думку, обов'язково необхідно врахувати під час підготовки професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»?»**, відповіді на яке в алфавітному порядку представлено нижче:

- заохочення молодіжних працівників і працівниць: *«Кар'єрне зростання молодіжних працівників, оплата їхньої праці та загалом мотивація, інтерес до роботи»; «Молоді люди, які хочуть отримати кваліфікацію молодіжного працівника. Не кожен зустрічний і пересічний має отримувати таку кваліфікацію. Має бути престиж, який мотивуватиме розвиватися. Крім того, має бути матеріальна мотивація. Оскільки молоді люди також мають квитанції за опалення, якщо влада хоче, щоб молодь*

волонтерила 24/7 без підтримання, то навряд. Мотивація має бути підтверджена економічно й фінансово. Людина швидко вигорає, якщо зранку працює на базарі чи в магазині, а ввечері реалізує клуби, якщо немає перспектив»;

- здатність представляти різні інтереси різної молоді: «Передусім те, що молодіжні працівники мають представляти різні групи молоді, зокрема з меншин або сегрегованих груп молоді. Без цього ніяк»; «Не рівняти молодь під одну гребінку. Наше різноманіття настільки сильне, особливо коли в одній людині перетинається приналежність до кількох груп молоді»; «Ми не дискримінуємо за жодною ознакою, але створюємо безбар'єрний простір для фізичного благополуччя; ураховуємо доступність інформаційного й цифрового середовища; суспільну та громадянську безбар'єрність – саме репрезентативність різних груп молоді дозволяє уникнути дискримінації в подальшому»; «Можливо, має бути вимога до інституцій чи установ, у яких працюють молодіжні представники щодо представлення певного балансу: дотримання гендерного балансу, полікультурного балансу, тощо»;
- практичні аспекти підготовки: «Якщо це стандарт, важливим буде уточнення, що теорія є важливою, але набагато важливіша практика. Навіть чотири роки бакалаврату мають бути спрямовані на практику роботи з молодими людьми, не менше 50% часу. Це можуть бути реальні дослідження молоді. Потрібно відійти від формату лекції-семінари в підготовці молодіжних працівників. Сфокусуватися на практичному напрямку професійної допомоги різним категоріям людей, 14 – 35 років не є тут межею»; «Мабуть, мало лише навчання, потрібно ще підтвердити це діяльністю, практикою. Можна провести паралель з тим, як розвивався ромський молодіжний рух в Україні. Існував ромський освітній фонд, який надавав стипендії ромській молоді на навчання, але обов'язковою умовою її отримання була громадська активність. Це дуже мотивувало і молодь, і батьків, і оточення. Це було могутнім поштовхом виховання кількох поколінь вмотивованих активістів. Прагматична мета сприяла активності»; «Також важливо подивитися практики інших країн і організацій. Для сертифікації ми маємо знати, за який набір компетентностей ручається держава, надаючи цю кваліфікацію. Звісно, ці речі мають бути досяжними. Бо якщо держава це вимагає, вона має й надавати можливість для досягнення цього, наприклад, потрібно забезпечувати менторське підтримання та практику»;

- *умотивованість до професії: «Звісно, складно прописати в документах інтереси людей. Але людина, яка працює молодіжним працівником, має бути зацікавлена в роботі з молоддю, потрібно, щоб їй подобалася ця справа, бо це визначатиме результативність»;*
- *оцінювання результатів: «Я б навіть запозичила систему тренерської підготовки тренерів Ради Європи. Ти не можеш стати тренером, якщо спочатку не пройдеш навчання, систему тренінгів, волонтерську практику, реалізовані тренінги, реальні проекти й не матимеш рекомендацій від людей, які можуть поручитися, що ти справді можеш це робити»; «Якщо ми говоримо про стандарт, він має це містити... У багатьох державних програмах є ця прогалина – їх пишуть, виконують, але не оцінюють. Щоб здобувати кваліфікацію молодіжного працівника, потрібно пройти певний шлях, затверджений реальними результатами й реальними досвідченими експертами»;*
- *ціннісний компонент підготовки: «Я не знаю, чи це про стандарт, чи швидше про навчання молодіжних працівників і працівниць. Але дуже важливо працювати над цінностями людей, які працюють з людьми. Моя колега завжди говорила: «Можна навчити людину різних хімічних формул, це буде крутим знанням, будуть навички змішування круті інгредієнти і щось робити. Але питання в тому, як це будуть використовувати – для створення атомної бомби чи для створення ліків»; «Важливо врахувати ціннісний компонент у стандарті, бо професія – не лише про знання й навички, це і про цінності, які мають бути притаманні молодіжним працівникам і працівницям. Це визначатиме їхнє ставлення»; «Насправді в професійних стандартах цьому часто мало приділяють увагу, забуваючи про цінності».*

Що залишилося поза увагою опитування?

13. Відповіді на запитання «Що залишилося поза увагою опитування, про що важливо знати розробницям і розробникам професійного стандарту?»:

- визначити потреби громад щодо таких фахівців/фахівчинь;
- опитування молодих людей;
- державне ресурсне підтримання молодіжних центрів;
- більше практичних чинників;

- важливо проводити більше різноманітних опитувань, анкет, досліджень у різних містах і селах, щоб якомога ширше дослідити цільову аудиторію, а саме молодь.

14. 27 досліджуваних залишили їхні електронні адреси для можливості подальших комунікацій щодо професійного стандарту (додаток А), 21 – номери телефонів для зв'язку.

Порівняння результатів дослідження зі змістом Плану відновлення України

План Відновлення України² (далі – План) у сферах молодіжної політики, фізичної культури і спорту, національно-патріотичного виховання визначає такі пріоритетні **стратегічні цілі**:

Ціль 1. Участь молоді, жінок і чоловіків (різних категорій) у громадському житті для прискорення Дня Перемоги, відбудови України та забезпечення європейської інтеграції (зокрема через діяльність Української Молодіжної Фундації, Всеукраїнського Молодіжного Центру, інститутів громадянського суспільства, молодіжних центрів і просторів, молодіжних рад та волонтерство).

Ціль 2. Формування фізично активної та здорової нації є пріоритетом гуманітарної політики держави.

Ціль 3. Відновлення й розвиток резервного спорту та спорту вищих досягнень, зокрема пріоритетних олімпійських видів спорту.

Ціль 4. Відновлення й розвиток спортивної інфраструктури.

Ціль 5. Підвищення рівня української національної та громадянської ідентичності до 85%.

Досягнення запланованих цілей передбачено в три етапи:

I: червень 2022 – кінець 2022.

II: січень 2023 – грудень 2025.

III: січень 2026 – грудень 2032.

Відповідно до кожної цілі у Плані сформульовано оперативні цілі, спрямовані на вирішення тієї чи тієї проблеми, описані через: 1) визначення проблеми; 2) мету, яку необхідно досягти для вирішення проблеми на кожному етапі; 3) ризики, пов'язані з досягненням мети; 4) показник досягнення мети; 5) загальну потребу коштів для досягнення мети; 6) зв'язки цілі з іншими сферами.

Окремо до цілей додано Поточний стан виконання програмних документів та Визначення завдань для досягнення поставлених цілей.

² План відновлення України представлений на конференції у Лугано (Швейцарія) 4-5 липня 2022 року. Проект Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» взяв участь у робочій групі з розробки змісту плану, зокрема у сфері молодіжної участі, розвитку компетентностей молодіжних працівників та працівниць.

Охарактеризуємо зв'язок поставлених у Плані цілей і завдань з результатами проведеного дослідження.

1. Молоді дівчата та юнаки (різні категорії) беруть участь у прискоренні Дня Перемоги, зокрема через волонтерство й діяльність інститутів громадянського суспільства, молодіжних центрів і просторів.

Таблиця 12

Визначені у Плані завдання	Результати дослідження
Аналіз потреб, інтересів, цінностей і соціально-економічних умов молоді, включно з відповідною статистикою	<p>У процесі дослідження значна частина опитаних наголошувала на потребі дослідження й урахування потреб молодих людей. Зокрема, це знайшло відображення у:</p> <ul style="list-style-type: none"> • актуальному стані молодіжної роботи (таблиця 1) – адвокація, задоволення актуальних потреб молоді, урахування інтересів молоді (12,24% опитаних у серпні); • трудових функціях, які реалізують зараз у молодіжній роботі (таблиця 4) – дослідницько-діагностична функція, зокрема визначення потреб молодих людей (14,29% опитаних, шоста рейтингова позиція в обох опитуваннях); • очікуваних або бажаних трудових функціях (таблиця 5) – вивчення умов, потреб, цінностей, пріоритетів молодих людей (7,69% опитаних, друга рейтингова позиція в серпні 2022); • наявних компетентностях молодіжних працівників і працівниць (таблиця 6) – діагностична компетентність і вміння визначати потреби молодих людей (6,06% опитаних у серпні); • бажаних і очікуваних професійних компетентностях (таблиця 7) – дослідницька компетентність (8,33%).
Розробити систему інформування молоді про можливості реалізації її потенціалу в Україні та можливості євроінтеграції	<p>Частково визначене завдання відображено в таких результатах опитування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • бажаний стан молодіжної роботи (таблиця 2) – навчання й інформування молодих людей (6,12% опитаних у серпні; 6,45% у лютому); • трудові функції, які виконують молодіжні працівники та працівниці (таблиця 4) – освітня й розвивальна функції, зокрема неформальна освіта та інформування (перша рейтингова позиція на обох етапах дослідження, 45,71% опитаних у серпні 2022); • бажані трудові функції (таблиця 5) – інформування різних цільових аудиторій (7,69% опитаних, друга рейтингова позиція в серпні).
Створити умови для участі молоді у прискоренні Дня Перемоги, зокрема	Під час інтерв'ювання та опитування переважна більшість респондентів і респонденток відзначала важливу роль молодих людей у різних видах діяльності для перемоги

<p>шляхом її залучення до діяльності молодіжних центрів/просторів, молодіжних рад, інститутів громадянського суспільства, волонтерської діяльності та заохочення молоді української діаспори</p>	<p>України.</p> <p>У пункті 3 результатів дослідження «Стан молодіжної роботи в Україні в умовах війни» охарактеризовано участь молодих людей у прискоренні Дня Перемоги.</p> <p>Водночас співпраця з українською діаспорою не відображена в результатах онлайн-опитування; під час інтерв'ювання молодіжних працівників і працівниць були відповіді щодо важливості контактування з молодими людьми, які перебувають за кордоном через війну: <i>«Ще велика кількість молодих людей виїхала й навряд чи повернеться до України, але нам треба буде продовжувати працювати з ними, щоб вони не втрачали зв'язок з Україною навіть за кордоном. Можливо, почне формуватися нова генерація української діаспори, яка зможе підтримувати Україну з-за кордону. І це також буде важливий напрямок молодіжної роботи»</i> [Цитата з інтерв'ю].</p> <p>Описуючи наявний стан молодіжної роботи в Україні, у серпні 2022 респонденти й респондентки відзначали роль волонтерської діяльності молоді (таблиця 1; 6,12% опитаних).</p>
<p>Оновити та запровадити програми неформальної освіти для підвищення громадянської компетентності молоді</p>	<p>Громадянська компетентність молоді та молодіжна робота з її посилення відображена в таких результатах опитування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наявний стан молодіжної роботи (таблиця 1) – формування активної громадянської позиції, активізація молоді та залучення її до суспільного життя, громадянська освіта (16,33% опитаних у серпні; 11,29% – у лютому); • бажаний стан молодіжної роботи (таблиця 2) – громадянська освіта, формування громадянського суспільства, політична активність (більше 8% опитаних на обох етапах); • трудові функції молодіжних працівників і працівниць (таблиця 4) – урахування суспільних запитів, інтеграція молоді до суспільного життя, формування громадянської, національної, культурної ідентичності молодих людей, соціалізація молоді (25,71% опитаних у серпні); • професійні компетентності молодіжних працівників і працівниць (таблиця 6) – громадянська компетентність (6,06% опитаних у серпні); • бажані професійні компетентності молодіжних працівників і працівниць (таблиця 7) – здатність до соціальної, політичної, громадянської інклюзії молодих людей (4,17% опитаних у серпні). <p>Неформальна освіта як напрям молодіжної роботи відображена в результатах опитування в ситуаціях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наявного стану молодіжної роботи (таблиця 1) – навчання молоді, зокрема неформальна освіта (6,12% опитаних у серпні; 12,90% опитаних у лютому); • опису трудових функцій молодіжних працівників і

	працівниць (таблиця 4) – освітня й розвивальна функції, зокрема неформальна освіта та інформування (45,71% опитаних, перша рейтингова позиція на обох етапах дослідження).
Проаналізувати на національному рівні відповідні молодіжні послуги, які надають молодіжні центри та простори	Молодіжна робота на національному рівні відрізняється від молодіжної роботи на місцевому або локальному рівнях, відповідно національний аналіз молодіжних послуг не був відображений у результатах дослідження. Водночас зауважимо, що на важливості моніторингу й аналізу діяльності молодіжних працівників і працівниць було наголошено у: <ul style="list-style-type: none"> • трудових функціях молодіжних працівників і працівниць (таблиця 4) – функція контролю, зокрема моніторинг і оцінювання заходів і діяльності (5,71% опитаних у серпні 2022); аналітична функція, зокрема аналіз стану молодіжної політики (5,71% опитаних у серпні); • бажаних трудових функціях молодіжних працівників і працівниць (таблиця 5) – забезпечення зворотного зв'язку від громади й окремих молодих людей, груп; моніторинг і оцінювання (11,54% опитаних, перша рейтингова позиція в серпні).
Забезпечити доступ молоді як до поточних програм, так і до послуг, що їх надають під час війни молодіжні центри, простори, організації та фахівці/фахівчині, які працюють з молоддю	Доступ молоді до програм і послуг не відображено в результатах дослідження окремими показниками. Ми вбачаємо певний взаємозв'язок зазначеного в Плані завдання з такими виявленими в дослідженні характеристиками: <ul style="list-style-type: none"> • бажаний стан молодіжної роботи (таблиця 2) – забезпечення активності молоді, стимулювання молодих людей до участі (16,33% опитаних у серпні; 6,45% – у лютому); • трудові функції молодіжних працівників і працівниць (таблиця 4) – забезпечення участі молоді, молодіжна політика (22,86% опитаних у серпні, п'ята рейтингова позиція); • бажані трудові функції молодіжних працівників і працівниць (таблиця 5) – мотивація молоді до участі в суспільно корисних справах (3,85% опитаних у серпні); • бажані професійні компетентності молодіжних працівників і працівниць (таблиця 7) – участь у формуванні й реалізації молодіжної політики (8,33%).
Підвищення кваліфікації фахівців, які працюють з молоддю, зокрема в молодіжних центрах і просторах, для забезпечення ефективності їхньої роботи з молоддю в умовах війни	Підвищення кваліфікації відображено в результатах дослідження не як результат спеціалізованої формальної підготовки чи атестації, а як здатність до постійного навчання: <i>«Постійно вчитися. Молодіжна сфера постійно змінюється, це визначає потребу постійного саморозвитку, слідування за трендами та тримання руки на пульсі»</i> [Цитата з інтерв'ю]; <i>«Для молодіжних центрів це взагалі має бути маст хев – постійно навчатися, постійно брати участь в обмінах досвідом»</i> [Цитата з інтерв'ю].

<p>Забезпечити належні умови для створення Національного молодіжного фонду</p>	<p>Національний молодіжний фонд не відображено в результатах опитування.</p> <p>Під час інтерв'ювання та опитування молодіжні працівники та працівниці відзначали потребу фінансування молодіжної роботи як державою, так і в напрямку грантового залучення коштів, фандрайзингу, проектної діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none"> • професійні компетентності молодіжних працівниць і працівників (таблиця 6) – проектна діяльність і фандрайзинг (21,21% опитаних у серпні, третя рейтингова позиція); • трудові функції молодіжних працівників і працівниць (таблиця 4) – проектна функція, проектний менеджмент (22,86% опитаних у серпні); • бажані професійні компетентності молодіжних працівниць і працівників (таблиця 7) – проектний менеджмент (12,50% опитаних у серпні).
<p>Забезпечити спрощення процедури участі молоді в міжнародних програмах молодіжного обміну (у партнерстві з Польщею та Литвою)</p>	<p>Важливість молодіжного обміну та забезпечення мобільності молодих людей висвітлено в результатах дослідження:</p> <ul style="list-style-type: none"> • бажані трудові функції молодіжних працівників і працівниць (таблиця 5) – молодіжні обміни (3,85% опитаних у серпні); • наявний стан молодіжної роботи (таблиця 1) – підвищення мобільності молоді (4,08% опитаних у серпні).
<p>Усебічно підтримувати інститути громадянського суспільства, які працюють з молоддю в умовах війни, зокрема шляхом аналізу їхнього організаційного розвитку, надання грантів та підвищення кваліфікації персоналу</p>	<p>Розвиток і значення молодіжної роботи в діяльності інститутів громадянського суспільства відображено в результатах інтерв'ювання: <i>«Молодіжна рада й молодіжні організації представляють різні сторони роботи, мають свою специфіку, і якщо вони не поєднуються й люди працюють лише в молодіжній раді, або молодіжному центрі, або відділі молоді, або ГО, то вони ніби консервуються у власному баченні, втрачаючи можливості»</i> [Цитата з інтерв'ю]; <i>«Насправді молодіжні працівники дуже різняться – вони є в громадських організаціях, є в офіційних структурах, є у волонтерських рухах, є незалежні активісти, які не належать до організацій»</i> [Цитата з інтерв'ю]; <i>«Але до того моменту, як я долучилася до діяльності Молодіжної ради, я взагалі була здивована. Відбувається багато всього, про що громадські організації не знають, не отримують інформації. Величезна кількість програм, величезна кількість фондів, які поширюють інформацію про себе через канали органів влади, адміністрації та відділи залишаються недоступними для громадських організацій. Якщо ГО постійно не стукає у двері до влади й не каже: дайте-дайте-дайте, то вона не знає про ці можливості»</i> [Цитата з інтерв'ю].</p>

2 – 4. Формування фізично активної та здорової нації. Відновлення й розвиток резервного спорту та спорту вищих досягнень. Відновлення й розвиток спортивної інфраструктури

Визначені у Плані завдання 2 – 4 відображені у відповідях опитаних частково, у контексті молодіжної роботи щодо формування здорового способу життя молоді та інклюзивної молодіжної роботи для молодих людей з інвалідністю:

- наявний стан молодіжної роботи (таблиця 1) – популяризація здорового способу життя (4,08% опитаних у серпні 2022);
- інклюзія в молодіжній роботі, зокрема щодо створення умов для включення молодих людей з інвалідністю або з особливостями стану здоров'я: *«Саме молодіжна робота й участь у програмах і тренінгах для молодіжних працівників дали мені чітке розуміння того, що в молодіжному середовищі є величезне різноманіття, але ми не можемо відкидати жодну групу, якщо хочемо будувати суспільство рівних. Потрібно вже в 14 років починати говорити й формувати розуміння різності й рівності. Але не так, що є умовний Іван з порушенням опорно-рухового апарату, прошу його любити та жалувати. Так не працює. Потрібно говорити про те, що є певні особливості здоров'я, вони можуть впливати лише на те-те-те, як ви правильно можете комунікувати (саме невміння комунікувати та нестача знань про особливості комунікації спричиняють моменти непорозуміння, ворожнечі, дискримінації, булінгу)»* [Цитата з інтерв'ю].

«Крім того, зараз з фронту повертаються воїни, які також мають інвалідність або проблеми зі здоров'ям. Постає питання безбар'єрності для молоді. Багато воїнів – це молоді люди» [Цитата з інтерв'ю].

«Активна молодь з інвалідністю – це величезна база знань про те, як допомогти реабілітуватися тим, хто повертається з війни й отримав інвалідність. ... коли втрачаєш функцію рук або ніг, втрачаєш слух або зір, то здається, що все пропало. Насправді нічого не пропало, але доведеться жити інакше й домагатися ваших прав на доступність, безбар'єрність. Жити можна і треба. Але нас ніколи не запитують, чим ми можемо бути корисними, і нас не долучають до допомоги таким людям. Владі зараз потрібно зрозуміти: у нас було 1000 людей з порушеннями зору, а зараз стало 2000. Як ми можемо зробити інформаційні ресурси доступними для них? Як ми можемо комунікувати з цими людьми? Які правила такої комунікації? Таких чек-листів про дії в тій чи тій ситуації безліч. На все це вже знають відповідь люди з інвалідністю, але їх не запитують» [Цитата з інтерв'ю].

5. Підвищення рівня української національної та громадянської ідентичності до 85%

Завдання щодо формування громадянських якостей молодих людей представлено в таблиці 12. Підвищення рівня національної ідентичності відображено в результатах дослідження в таких контекстах:

- трудові функції молодіжних працівниць і працівників (таблиця 4) – урахування суспільних запитів, інтегрування молоді в суспільне життя, формування громадянської, національної, культурної ідентичності молодих людей, соціалізація молоді (25,71% опитаних у серпні);
- *«Те, що я бачу сьогодні, завданням молодіжної роботи є створення можливостей для дозвілля молодих людей, патріотичне виховання, формування лідерських якостей, просування й формування волонтерського руху, культури волонтерства, просування цінностей солідарності»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Має бути патріотом, це безумовно, та сповідувати цінності країни»* [Цитата з інтерв'ю].
- *«Для мене найважливішим стандартом є те, що ми в кожній молодій людині бачимо людину, незалежно від кольору шкіри, національності, віросповідання»* [Цитата з інтерв'ю].

Отже, у дослідженні сформульовано запити на формування національної та громадянської ідентичності молодих людей, підкреслено значущість молодих людей у подальших відновленні та відбудові України й водночас наголошено на важливості збереження поваги до людей незалежно від їхньої національності, з урахуванням прав людини як найвищої цінності.