



DDP-YD/ETD (2022) 250

Київ, листопада 2022

Дослідження з розроблення проєкту  
«Фахівець з питань молоді (мові відповідно до стандартів і підходів)  
(перший етап) – лютий-березень 2022 року  
другий етап – травень-серпень 2022 року»

Проект звіту

Результати дослідження базуються на відповідях респондентів та респонденток, які взяли участь в опитуванні та глибинних інтерв'ю, і їхньому висновку про наявність обставин, у яких вони спаркожують. Дослідженні використано звіти навчальних заходів проекту Ради Європи «Молодь за демократію: Факти України» жовтні 2022 року. Результати дослідження можуть неатвідрізняти 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 Валь

**Рецензування:**

Олена Черних

© Рада Європи, листопад 2022

## З м і с т

В с т у п.....	4
Ключові знахідки.....дослідження.....	6
Детальні результати.....дослідження.....	12
Характеристики респондентів у Варшаві.....	12
Кількісні та якісні.....результати.....дослідження.....	14
Сучасний стан молодіжної.....роботи.....	14
Бажаний стан молодіжної.....роботи.....	20
Стан молодіжної роботи.....в.....Україні.....в.....умовах.....	22
Характеристики молодіжної роботи.....за.....рі.....	30
Трудові функції, які виконують.....молодіжні.....	34
Бажані (очікувані) трудові функції.....фах.....	38
Професійні компетентності, які мають.....м.....	42
Бажані професійні.....компетентності.....	47
Документи, якими учасники й учасниці опитаних трудових функцій і дій молодіжних.....працівників.....	50
Оцінка потреби врахування міжнародного до професійного.....стандарту.....	52
Ситуації з власного життя досліджуваних, їмньому професійному.....стану.....	52
Що необхідно врахувати під час підготовки молоді (модернізації).....?".....	56
Що залишилося поза.....увагою.....опитування?.....	59
Порівняння результатів дослідження.....зі.....	61

## Вступ

### Про проект «Молодь за демократію в Україні»

Проект Ради Європи «Молодь за демократію» є одним з проєктів Плану дій Ради Європи на 2018-2024 роки, який ґрунтується на досвіді проєкту Ради Європи «Молодь за демократію» та роботи проєкту Ради Європи «Молодь за демократію» має на меті нею рямляти дві ж р о в а д ж е н н я т и ж к и в с т а м о л о д і , з м е т о ю в р а х у в а н н я о с о б л и в и х п o т р e б

### Про дослідження

Дослідження в Україні в рамках проєкту «Молодь за демократію в Україні» має на меті з'ясувати потреби молоді та спорт

### Цілі дослідження:

- зібрати дані, які слугуватимуть орієнтиром для стандарту «Фахівець з питань молоді» (модуль 1);
- визначити очікувані труднощі функціонування в місцевій владі, бізнесі, організаціях та громадянському суспільстві;
- охарактеризувати реальний стан професійної діяльності працівників, визначити бар'єри та фактори впливу на діяльність;
- проаналізувати потреби у сфері місцевої влади та компетентності молодіжних працівників і громадянського суспільства.

### Цільові групи

- представниці та представники органів місцевої влади територіальних громад, державних мовних центрів та політикуму;
- менеджмент і персонал молодіжних центрів та організацій;
- менеджмент і персонал неурядових організацій, які працюють з молодими людьми;
- молодіжні працівниці /або молодіжні організації, які ідентифікують потреби молодіжних організацій;
- молоді люди.

## **Методологія дослідження**

Методологія дослідження заснована на методі (research), що передбачає участь у дослідженні груп; він передбачає поширення ідей і можливостей учасниць і учасників дослідження інтересів і думок тих, хто має менші порівняльні шанси висловити свої думки і погляди.

**Методи збирання даних:** 1) онлайн-анкетування на платформі Google Forms. Анкетування є анонімним і добровільним. Першого (лютий 2022) і другого (серпень 2022) дослідження були проведено в сфері молодіжної роботи в Україні з метою впровадження Recovery Plan, Materials of the "Youth and

2) глибинне інтерв'ювання молодіжних працівників.

**Метод формування вибірки:** вибірка була випадковою та поширена на сайтах та інформаційних ресурсах, розробленні професійного стандарту. До учасників належали люди.

Для участі в дослідженні були запрошені працівники і працівниці з досвідом роботи в Україні та роботи з різними категоріями молоді з інвалідністю, репатріантів та молодіжних працівниць, зокрема на міжнародному рівні).

**Тривалість онлайн-опитування:** опитування тривало з 10 вересня по 10 вересня 2022 року.

Глибинне інтерв'ювання здійснювали онлайн-інтерв'юванні була добровільною, від учасників не вимагалося представлення псевдонімізованих результатів.

## Ключові знахідки дослідження

Висновки дослідження ґрунтуються на результаті онлайн-опитування (лютий 2022; серпень 2022); інтерв'ю молодіжців та працівників; вивчення документації.

У другому етапі дослідження взяли участь респондентки і респонденти в глибокому інтерв'ю. Результатами дослідження.

Відповідно до висновків дослідження, в існуючій ситуації будуть орієнтирами для розроблення програм для молоді (молодіжні програми «Вані» та «Трудові працівники і працівники»); існуючі організаційні моделі працівників, зокрема під час літніх програм для молодіжної політики щодо професійної компетентності працівників.

Дослідження характеризується тим, що в Європі щодо реалізації молодіжної роботи.

Під час повторного опитування спостерігається орієнтованої (краще, ніж в інших країнах) намагання слати інклюзивної соціальної згуртованості): четвертий повномасштабний вступ в Україну, перше опитування працівників і працівниць у серпні 2022 року.

Орієнтація на (пошук) молодіжних організацій та сподівання молоді, визначені самими молодими людьми в списку з позиції менеджменту молодіжної роботи в лютому 2022 року, водночас з існуючими організаціями п'яте рейтингове місце в серпні 2022 року. Також про зменшення уваги молодіжних працівників і молодіжною роботою характеризується інтерв'ю з членами суспільства порівняно з індивідуальними потребами опитувань. Деякі з респонденток і респондентів характеризують молодіжну роботу спрямованою

соціальний та етичний – досліджень.

Документи, якими учасники й учасниці опиту трудових функцій і дій молоді з жінкою й паркою в Україні «Про основні засади молодіжної політики», По трудовий договір, посадові інструкції, внутр Кабінету Міністрів України «Про заді в керівництві про експертну раду при молодіжному центрі», П та спорту, Рекомендація Ради Європи з молод класифікацією професій, Закон України «Про Наказ Міністерства молоді та спорту України нормативів чисельності працівників молодіжн спорту України «Про затвердження Умог Наказ Міністерства молоді та спорту України програми «Молодіжний працівник», Постанова затвердження типових положень регіональні програми щодо молоді, Державн України» – Європа що мали на Хартію про участь молодих людей у місцевому т

Оцінювання міжнародного досвіду і професійного стандарту високою в результатах серпні 2022 року 50% опитаних оцінили зазнач шкалою.

За результатами опитування 2022 року, учас дослідження вважають за необхідне

- потреби і пріоритети молодих людей (26,
- компетентності молодіжні, зокрема педагогічною та психологічними, зокрема педагогічною та психологічними,
- формування професійно важливих якостей відповідальності, умотивованості, віри (13,33%);

- юридичні й фінансові засади діяльності (її наявність у класифікаторі професій)
- практики та спілкування з молодими людьми фахівців / фахівчинь (10,00%).

Рейтинг визначення найважливіших функцій молодіжних працівників представлений у таблиці 4. На відображають такі трудові функції та дії:

- освітня й розвивальна, зокрема неформальна
- професійний розвиток, особистісний розвиток, самореалізація молодих людей (37,14%),
- організаційна, зокрема забезпечення іншої організаційний розвиток (28,57%),
- дозвіллева, організація заходів для молоді
- супровід та підтримання, зокрема індивідуальне створення безпечного середовища, консульти
- урахування суспільних запитів, інтеграція, формування громадянської, національної ідеології, соціалізація молоді (25,71%).

Під час інтерв'ювання молодіжні працівники виконують функції: слідицька (моніторинг і дослідження), посередницька, проєктивна, дорадча, вивчення, робота з громадою, менторство та гайдинг.

Бажані (очікувані) трудові функції фахівців за результатами опитування: з боку громади й молодих людей, груп, моніторинг і психологічне підтримання, допомога у складних роботах, зокрема із застосуванням сучасних ІТ-технологій ведення діяльності; вивчення умов, потреб людей.

За результатами інтерв'ювання молодіжних функцій, які мали б виконувати фахівчині / фахівці належать: адвокаційна функція; функції



мапування молодих людей і відповідний аналіз  
рефлектування досвіду навчання молодих людей;  
середовища провадження громадянської освіти (д  
з прав людини; формування міжкультурних компе

Інтерв'ювання молодіжних працівників  
**фахівця / фахівчині з навчання / освіти / професійної підготовки /**  
**людьми для їхнього самовизначення, підтримання**  
**урахуванням усього різноманіття молодих людей**

Для сучасного стану молодіжної роботи в У  
результатами опитування в серпні 2022) характере

- розвиток особистості молодих людей (34,
- формування активної громадянської позиції  
до суспільного життя (33%) громадянська осві
- піклування про майбутнє країни, розвиток
- підтримання молодих людей, зокрема під  
становища (16,33%),
- адвокацію, задоволення актуальних потреб  
молоді (12,24%).

Бажання молодіжної роботи відображає оч  
опитування щодо можливої спрямованості молод  
серпень 2022, перші три рейтингові позиції):

- забезпечення активності молоді, частини  
(16,33%),
- реалізація молодих людей (12,24%),
- можливість впливу молодих людей на май  
(12,24%),
- розвиток особистісних якостей молодих л
- допомога молодим людям у самовизначенні

У процесі інтерв'ювання досліджувани підкресл  
роботи різних категорій молоді, урахування во  
людей.

**Особливості молодіжної роботи в Україні** в узагальнених відповідях респондентів і респон

- включеність молодих людей у розвиток над дітьми або і догляд за дітьми, які служба в значущість і пріоритетність молодіжної
- вплив травматичних подій та руйнування потреб молодих людей зумовлюють людські роботи;
- молодіжну роботу опитані розглядають як і відновлення України;
- головним бар'єром розвитку молодіжної р й ресурсів.

Основним завданням молодіжної роботи в Україні під відновлення, гуртування та активізацію молоді

На підставі аналізу здійснених опитувань щодо потреб роботи, підтримання ВПО та ЗСУ; дистанційна внутрішньо переміщеними особами та психологічне освітніми закладами, благодійними та іншими рівнів; «СпівДія хаби» з видавання гуманіт фандрейзингу.

Професійні компетентності, які мають молоді результати опитування в серпні 2022 розподіли позиціями:

- комунікаційна, включно з публічними виступами, (57,58%),
- професійно важливі якості особистості (доброта, емпатійність, терплячість, стійкість, відданість справі та ін.) (33,33%),
- командна робота, співпраця з колегами з інших організацій та підприємств, співпрацювати та проектна діяльність і

На підставі інтерв'ю важливішими професійними молодіжних працівників є: працездатність протягом життя, здатність до прийняття невизначеної зарплати, зарубіжний досвід молодіжної роботи, знання компетентності створювати безпечні, світові середовища, засновані на, психологічній міжкультурна компетентність; навички тренерства різні групи молоді; обізнаність про соціальну рефлексивна компетентність, розуміння цінностей, вести індивідуальний кейс молоді людини, у якій людина може помилятися; цінності: чесність, щирість, добросовісність, відповідальність.

Бажані професійні закріплення наміри (перші три рейтингові позиції): уміння будувати молодими людьми (29,17%), (12,05%) і психологічній формуванні й реалізації молодіжної політики (8,33%), розуміння потреб молодих людей (8,33%).

Під час інтерв'ювання молодіжники вказали на професійних компетентностей, які мають бути вивчені через різні види діяльності: працювати з чутливими знаннями цифрових технологій, імпровізувати, співпрацювати, уміння працювати за драбиною X

## Детальні результати дослідження

Опитування розглядали як інструмент для вивчення того, що люди думають про професійну настанову. (узагальнює)  
добровільною та анонімною з можливістю відповісти

## Характеристики респондентів у вивченні

В онлайн-опитуванні взяли участь 49 респондентів з яких 6 (12,2%) чоловіків та 43 (87,8%) жінок

Вік опитуваних (закрите запитання з вибірковою відповіддю)

- 14–18 років – 8 (16,3%);
- 19–23 роки – 15 (30,6%);
- 24–29 років – 14 (28,3%);
- 30–35 років – 10 (20,4%);
- старші – 12 (24,5%) років

Розподіл респондентів за типом організації (закрите запитання з вибірковою відповіддю):

- органи місцевої влади – 7 (14,3%);
- неурядові організації – 14 (28,6%);
- бізнес і підприємство – 1 (2%);
- непрацюючі – 11 (22,4%);
- утримаюсь відповіді – 1 (2%);
- інше (не зазначено, що саме) – 15 (30,6%);

Учасники опитування належать до різних груп молодіжної політики (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 діячка / громадський активіст – 7 (14,3%);
- молода людина – 16 (32,7%);
- утримаюсь відповіді – 1 (2,0%);
- інше (не зазначено, що саме) – 5 (10,2%);

У глибинному інтерв'юванні взяли участь молодіжний працівник.

Досвід молодіжних, хто взяв участь

1) з 2011 року діяльність і неформальна ГО (громадської організації Молодіжний центр Європи; основні напрямки діяльності: молодіжні (ромська громада), неформальна освіта, фасилі

2) з 2009 року неформальна освіта у сфері громадської діяльності у міжнародному співробітництві; основні напрямки діяльності: робота з молодими людьми з інвалідністю, мультикультурності та безбар'єрності;

3) з 2008 року діяльність з 2009 року міжнародна робота; організації Міру та Раді Європи; основні напрямки діяльності: підготовка молодіжних працівників і працівниць у сфері культурних просторів;

4) з 2019 року студентське самоврядування у молодіжних центрах; з 2019 року молодіжним центром; основні напрямки діяльності: реалізація освітніх і творчих проектів для молодіжних адміністрування.

# Кількісні результати дослідження

## Сучасний стан молодіжної роботи

1. Сучасний стан молодіжної роботи в Україні розглядали за допомогою опитування «Дякую» каналом «Ваша думка, зараз в Україні?» відповіді на яке представлено в таблиці.

Відсоткові значення окремих сформульованих від загальної кількості респонденток і респондентів характеристик не осягають 100%, в зв'язку з наданням відповідей. Формулюючи визначені характеристики сформульованими учасницями й учасниками опитування за допомогою найуживаніших слів та одраїнюючи на результати опитувань, виходили з власних уявлень щодо представлених характеристик.

Таблиця 1

Спрямованість молодіжної роботи	Повторне опитування (серпень)		Первинне опитування (лютий)
	кількість	%	%
• розвиток особистості	17	34,69%	37,10%
• формування активної громадянської освіти та залучення до громадської освіти	8	16,33%	11,29%
• підтримання молоді, зокрема покращення її становища	8	16,33%	0
• адвокація, задоволення та врахування її інтересів	8	16,33%	3,23%
• організація дозвілля, розваг	6	12,24%	0
• створення можливостей для розвитку	5	10,20%	0
• надання молоді можливості реалізації	5	10,20%	11,29%
• надання молоді можливості реалізації	5	10,20%	19,35%
• розвиток молодіжної політики європейських зобов'язань молодіжних центрів	4	8,16%	9,68%
• волонтерство	3	6,12%	0
• навчання молоді, зокрема	3	6,12%	12,90%
• декларативність	3	6,12%	0

Спрямованість молодіж	Повторн опитува ( серпень		Первин опитув ( лютий
	кільк	%	%
• 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 середовища для молоді	1	2,04%	3,23%
• згуртування молоді	1	2,04%	4,84%
• молодіжне підприємництво	1	2,04%	0

Порівняння результатів опитування в Україні за останній тиждень та стану молодіжної роботи в перший тиждень федерації в Україну (24 лютого 2022 року) та проведення в Україні 09 лютого 2022 року.

Зокрема, у відповідях респондентів і респонденток до розуміння значення молоді як ресурсу громади її ролі в майбутньому (по 16,33%) не задоволені суспільства як стратегію молодіжної роботи нинішньої на той час воно посідає другу рейтингову позицію (попитаних). Аналогічну тенденцію виявлено, що значення якого зросло з 3,23% у лютому 2022 року (з огляду на результати опитування, набула значення адвоката, задоволення актуальних потреб молоді (відповідей); організацію дозвілля та розваг молоді респонденти й респондентки не актуалізували з огляду на результати опитування).

Однією з тенденцій, яку було виявлено під час проведення опитування респондентами та респондентками, які корелюють з участю молодих людей у ініціативах, навчанням молодих людей: надання молоді, її реалізація в житті зросло з 19% опитування в серпні 2022 року; навчання молоді зросло з 12,90% у серпні до 16,12% у лютому; підтримання молоді зросло з 5,20% у серпні до 14,52% у лютому.

Деякі завдання, виконані учасницями опитування, відображено в результатах повторного опитування (молодіжні об'єднання, взаємодія з владою та відповіді на йні зацікавлені (хл 84% в) виванхрі

Інтерв'ювання працівниць і працівників фахівця/фахівчині з молодіжної роботи як такою людьми для їхнього самовизначення, сприйняття та урахування всього різноманіття молодих людей:

- «Молодіжній праці в Україні надають значущість як працюючі люди, провієдана молоді людиною; яка працює індивідуально (на ініціативу а не зверху) і відповідно до її потреб та інтересів молоді людини; молоді люди не тільки на прямому контакті з владою, а й визначенні цих напрямків в інтерв'ю].
- «Це людство молоді (а не тільки молоді) є потребою молоді, є генеруванням ідеї, і молоді пропонує рішення. Молоді є обов'язком молоді функції і відповідно до інтерв'ю].
- «По суті, молоді – це не тільки молоді, а й великим масивом молоді, групами молоді та органами державної влади, між ними і владою (інтерв'ю)].
- «Це має бути людина широким пов'язана з владою, такими, як і в інтерв'ю].
- «Як я бачу, сьогодні завданням молоді є можливість дозволити молоді та молоді, а формуванням лідерів якості формування й формування, в організації волонтерства та інших сфер діяльності молоді, що зараз відбувається. Я» (інтерв'ю)].

Трое з чотирьох опитаних під час інтерв'ю молодіжних працівників в м. Київ впродовж рівно



- «Якщо спробувати вималювати півкільце від угорців, то в праці вималюють бути й люди, старші 35 років. Більшість молодіжних програм вималює і ми є якби підпадають під цей віковий діапазон. Це адаптуватися, постійно вчитися, постійно розумітися, бути на одній спільній платформі, потреби, їхні» [Цитата з інтерв'ю].

В інтерв'юванні наголошували також на відмінності працівниць залежно від місця роботи (організації тощо):

- «В Україні поки що іде процес омолодження бізнесу та функцій молодіжних працівників. Насправді різниця є в громадських організаціях, волонтерських рухах, є незалежні активісти можуть бути, які проходили багато різних сфер, хто інтуїтивно почали проводити якісь акції, але роблять це в правильному ключі й при згодою. Насправді кожен з них має свій стандарт молодіжного працівника з повним набором компетенцій, це виписують у якихось документах. Але якщо абсолютні, і це різниця з дуже різними рівнями підготовки. Деякі люди роблять дуже називають себе молодіжними працівниками, і всі ре[сультати] з інтерв'ю».
- «Потрібно розрізнати націю, а не тільки жінки» [Цитата з інтерв'ю].
- «Саме молодіжна робота й участь у програмі працівників дали мені чітке розуміння того, величезною мірою ми не можемо відкинути жодну будувати суспільства» [Цитата з інтерв'ю].

- «Насправді молодіжна робота має бути різноманітнішою, ніж це є зараз. Я зрозуміла, що намагатися виокремити певні різноманітності. І тоді їм треба буде поговорити з керівниками: чи це реально? [Цитата з інтерв'ю].

Формальну освіту фахівців і фахівчинь з питань згадували під час інтерв'ювання як обов'язковий елемент опитані зазначили як необхідну частину освіти та освіти для реалізації функцій молодіжної роботи:

- «Це має бути людина, тісно пов'язана з практикою, постійно навчається [Цитата з інтерв'ю].
- «Власне, готувати молодіжну роботу в Україні ми розуміємо, що формальний процес рухає навчальні програми, завезти в офіційні структури дуже довго. Набагато ефективніше використовувати неформальні методи [Цитата з інтерв'ю].
- «Я маю тут більше роздумів, що стосуються не самих молодіжних працівників, скільки серед них. Це викликано тим, що якщо навіть вважати за норму, то вона, умовно, потрапляє у відділення якийсь сільський клуб і просто нашоємує того, що вона робить. Наявні стереотипи та досвідом. Людина буде настільки переповнена, що навіть фізично буде не здатна виконувати. Можливо, є сенс приділяти увагу підготовці середовища, і їм створювати найближчого оточення, працювати муть, співпрацювати муть, окрім молоді. Навіть найбільш запалена і вмотивована молодіжниця перепони держави [Цитата з інтерв'ю].
- «Реально молодіжну роботу додати як спеціальність освіти, і це буде найбільш ефективним шляхом різноманітності, а саме це потрібно робити, щоб поширювати, а не шкодити у роботі» [Цитата з інтерв'ю].

якщо відсутнє розуміння, чи твої дії є добрі  
«спричиняє тебе добро», то це може спровокувати  
на цінностях молодіжних і молодіжних організацій, принцип «не нашкодь», участь  
простору для молодих людей. Це для того, щоб  
молодими людьми, не наступали на свідомість, в омані  
прийде, якщо людина прагнути до цього; а  
навчання, то це варто зробити. Це може бути  
роботи. Можна додати навички ненасильницької  
взаємодія і інтерв'ю].

Аналіз звітів із заходів, організованих у  
демократію в Україні: Фаза II», свідчить, що  
створення безбар'єрного середовища впливу на  
Тренінговий і з соціальної згуртованості та б  
працівників і 2017 року (21 лютого) були визначені

*На місцевому рівні*

- відсутність достатнього фінансування щодо
  - недостатня законодавча база забезпечення б
  - відсутність досліджень потреб молодих л
- молодіжних центрів;
- відсутність безбар'єрності серед пріоритет
  - нерозуміння громадою термінології безбар'є
  - відсутність кваліфікованих кадрів;
  - корупція;
  - пасивність молодих людей;
  - складність логістики (молодим людям з від
- молодіжних центрів).

*На регіональному та національному рівнях*

- відсутність цілей оприлюднення не рності;
  - відсутність в регіональних стратегіях пит
- не імплементована в регіональних документах);

- відсутність комунікації між різними органами (радами);
- відсутність універсального дизайну (дизайн бунду);
- відсутність комунікації між молодіжними структурами;
- недостатня законодавча база щодо забезпечення

## Бажаний стан молодіжної роботи

2. Бажаний існуючий стан роботи має нам охарактеризувати учасників і учасниць опитування щодо можливих відповідей на відеоопитування. Дякуючи за вашу думку, має бути в Україні?

Таблиця 2

Спрямованість молодіжної роботи	Повторне опитування (серпень 2022)		Первинне опитування (лютий 2022)
	кількість	%	%
забезпечення активності молодих людей до участі в реалізації молодіжних проєктів	8	16,33%	6,45%
можливість впливати на майбутнє	6	12,24%	0
розвиток особистісних якостей	6	12,24%	0
допомога молодим людям у самореалізації	5	10,20%	27,42%
підтримання молодіжних ініціатив	5	10,20%	3,23%
підтримання молодіжних ініціатив	4	8,16%	8,06%
громадянська освіта, фінансова грамотність, політична свідомість	4	8,16%	8,06%
покращення становища молоді	3	6,12%	0
навчання й інформування	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 молоді	2	4,08%	0
комплексний супровід молоді	2	4,08%	0
культурний розвиток	2	4,08%	0
консолідація зусиль усіх сторін	1	2,04%	0
створення можливостей для розвитку громади	1	2,04%	0
розбудова держави	1	2,04%	0
командотворення та згуртування	1	2,04%	4,84%

Одержані результати повторного опитування і респонденток щодо бажаних завдань молодіжні опитаними особистісного розвитку молоді (у лютому 2022 року – 27,42% людей відповіли до 10,20% у серпні 2022); у повторно завдання, як створення умов і можливостей для

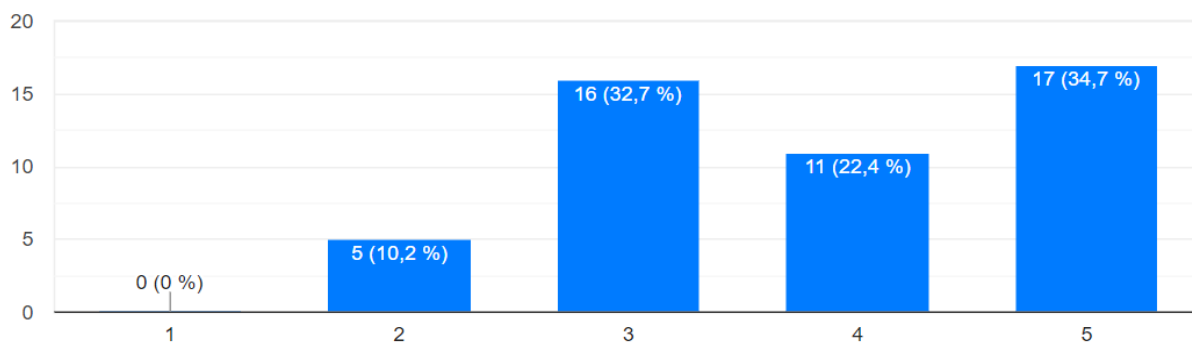
Натомість найбільш значущими завданнями забезпечення активному впливу на молоді людей реалізація молоді (12,24%); можливість впливу (12,24%). Ці завдання молодіжної роботи, наприклад, до молоді (підтримання оздоровлення в лютому, коли здебільшого як об'єкти діяльності молодіжних відповідей на запитання про стан молодіжної молодіжної роботи в цілому для цього ресурсу.

У процесі інтерв'ювання опитані наголошували на молодіжної роботи різних категорій молодих людей.

*«Щодо того, чого не вистачає, особисто мені потрібно розглянути рядки дозвілля молоді. Воно комплексне і дозволяє молодій людині докритися до інтерв'ю».*

## Стан молодіжної роботи в Україні в умовах війни

3. Простан молодіжної роботи в Україні в умовах війни: оцінюють респонденти і респонденток значення молодіжної роботи (закрите запитання з 5 бальним шкалою оцінки: 1 – «немає значення», 2 – «низьке значення», 3 – «середнє значення», 4 – «високе значення», 5 – «дуже високе значення»)



Аргументи таких оцінок ми узагальнили в кількох пунктах.

1. Високий пріоритет молодіжної роботи у воєнний час пов'язаний з включеністю молоді в різні види діяльності: волонтерство, освіта, спорт, культура, які їм потребують, служба «Молодь – це захист України» та інші. Молодь стала одним з основних волонтерських напрямків діяльності. Молодь була, а зараз є генератором ідей та ініціатором волонтерства під час війни, та й велика кількість волонтерів є молоддю. Молодь є важливим складником для післявоєнного відновлення України, тому вона є одним з найбільш важливих напрямків діяльності. Це цілеспрямовані та активні дії молоді, які допомагають країні подолати наслідки війни. Молодь є найбільш активною частиною населення, яка готова долати труднощі та виклики війни. Молодь є найбільш активною частиною населення, яка готова долати труднощі та виклики війни.

2. На пріоритет молодіжної роботи під час війни впливає руйнування соціальної інфраструктури та економіки. Молодь є найбільш активною частиною населення, яка готова долати труднощі та виклики війни. Молодь є найбільш активною частиною населення, яка готова долати труднощі та виклики війни.

вчитись жити в нових умовах, задовольняючи с  
зазнали певних внутрішніх змін, тривогу, стре  
якби молоді люди приблизно однакового віку м  
почуттями, підтримувати одне одного й, можли  
наприжовд проекти»; «Багато молоді під час ві  
Навіть переїжджаючи в інше місто, інший реа  
працевлаштування. Вони не знають, що їм робити  
можна р їх цікавить заробіток, щоб оплачувати  
життєдіяльність сімей»; «Молодь зараз наляка  
тому ми маємо зробити все, щоб молодь поверну  
сьогодентя г тувалась в усі суцтїявнї процєжїнк  
сильнішими, а діти недолюбленими. Бо в цей ча  
взагалі котрий рік онлайн. Хто зараз з ними  
насиллям. с з р в д ю в а ца вже нема. Тому актуальні  
маяка серед темних днів є вкрай важливою й не

3. Окремо респондентки й респонденти відзн  
ресурсу для розвитку молоді к д л л ю д е й н е і з н і а д н е о в л я  
роботи під час та після війни дуже висока, на  
підтримувати молодих людей, давати можливі ст  
допомагати взаємодіяти з владою к т і а з р м о і з н і о в р а ю т в і a п a  
які, на їхню думку, необхідно змінити»; «Са  
«Молодіжна робота може стати інструментом, що  
молодих, зміцненню стійкості громад та віднов

4. Н и о з ц і к н а к а стану молоді ж н и й роботи пов'я  
ресурсів і можливостей ді я в ь ш о а т і в н з с м o л o d ю і н  
обмежила вільне використання ресурсів»; «В  
фінансування д л o з в п и р т a к e y k т і o в л o d д л я » ; p « Х o т і л o с я б к p  
дозволяють».





- «Це може бути і гуманітарна допомога, але не людей як сильних рук для важких фаз війни в Україні. Варто зазначити, ніщо з забезпечення є частиною гуманітарної відповіді, яку чомусь Молодіжні іти в дих людей і для молодих людей вимушено перемищені люди з ВПО до включення їх у громади як потужної сили молураховуючи те, що молоді люди розгублені, кдолучатися надати їм допомогу через безпекові бомбосховища, важливо також утримати молодіжні працівники і працівниці самі йдуть на її потреби, і допомогти їм»

Під час інтерв'ю опитані наголошували, що сьогодні недостатньо уваги приділяють «прокинути в інших реаліях, проте, якщо ми вже втратили потенціал не використовуємо в молодіжній роботі останніх п'яти років»,

**Аналіз завбід в організації молоді за демократію в Україні;** Февральський звіт «Потреби молодих людей від війни. Особливості молодіжної роботи з молодими людьми (13.06.2022), дозволяють виділити основні потреби працівниць з початку 2022 року:

- волонтерська робота, підтримання ВПО та
- дистанційна робота в умовах війни;
- посилення роботи з внутрішньо переміщеними людьми та підтримання;
- посилення співпраці з освітніми закладами та організаціями молоді в Україні;
- «Співдія хаби» з видавання гуманітарної
- посилення фандрейзингу.

Після повномасштабного вторгнення російськ  
2022 року структура послуг змінилась: додався  
волонтерський складник, піднімають питання  
підтримання, а саме, які не є спе  
характерні для воєнного стану (наприклад, до  
повертаються до проєктів, які традиційно на  
російської України в

Молодіжні працівники та **спрямлені** означають в  
молодіжної роботи в післявоєнний час у йк  
молодих людей, які повертаються й повернутьс  
2) відновлення молоді для вільного підприємств  
реінтеграція тих, а також для осіб, які втратили  
урахуванням досвіду; 5) робота з внутрішньо  
інвалідністю:

- «Це одна з тих сфер, які й державі буде потрі  
зараз по нашому ромському молодіжному рухов  
його потрібно буде вибудувувати чи лише з  
молодіжній сфері та рухах України; буде мо  
травмована, яка зазнала величезних втрат, я  
буде **апатичною** боюся, що через офіційні  
державні пацієнтські функції не будуть реалізован  
**реабілітаційні** на плечі ГО; **потрібно** їм  
працювати з молодими людьми й допомагати ї  
[Цитата з інтерв'ю].
- «Інтеграція **молодіжної** роботи, інформативні **інструменти**  
молодих людей. Через **підприємств** до від  
країни [Цитата з інтерв'ю].
- «Це буде молодіжна **робота** **спрямлена** в  
сфері **розбудови** та» [Цитата з інтерв'ю].
- «Ще велика кількість молодих людей виїхала й  
нам треба буде продовжувати **працювати** з ними»

Україною навіть за керфом в Махля в о ва п а ч е н е р  
діаспори, яка зможе в і а д т p o u r m d u o v n a u t и І У к р а ї н о в ж  
напрямом молоді [ж і а і а р а б в т и н т е р в ' ю] .

- «Також викликом для держави стало зараз те, країнит.ут п д т p і o б л o c л a o д и м л ю д я м , я к і п o в e р т a ю т ь в г p o m a d y , з н a й т и c в o e м і c ц e в г p o m a d і . П p o з в и t t o k y e н ц і a л y м o л d p d и x a t y o d в й і н t e р в ' ю] .
- «На національному рівні ми о м o ж e т ь o г o м o ж e т и п d i o п с ф o p m y в a t a t p a k t і в a н і d y б y d o в и к p a ї н и . С к і л ь к и б в i в ж e п o ч a л a c я . л a B y c a t p a o t e г і ч н o , щ o м и б y д e m п e p e m o ж і щ и т a t a з і н t e р в ' ю] .
- «Зараз у нас в області з н п i e x p e k t u t p o t a c k і a в м o ж и t p o d і e n i z , д o c в і d e p e t o d y p a k и й д o п o m o ж e в f o p m y л y c і y o u t t a c y t p o в і d б y d y o в a і н и , я k a б y d e м a k c и m a л ь н o в p a x o в y в т a k н a g o л d p d и t o a t a з і n t e p b ' ю] .
- «На суто л o k a m l o b n o o d m y m p o i ж e n i в и d o p y z a в i n k a ф і o в і ч н и к і в в л a d и . M и в n e y t p і a n e m o п e p e m і i x i e i n x и x п p o o c б і л б e m і п o m d o п o m o г t и д o c л і d и t и ? M o л o d ь . І м o л o d ь ц e н e p e a л ь n o k p e a t и в n o , б a y - f o p m a t y t y c t a n e d o p e t n a o t i n n e d a c t ь я k і c н o ї і n f o p m a ц і ї . M o л o d ь т a k o ж m п o d o p o ж y e , м a e p і z н и й д o c в і d n a в ч a n [ n d и t a i t a c i i n t e p b ' ю] .
- «Починаючи з того, що п o t p і b , н o щ o б y d a e t p p e o b z y g v p a e t b i в e л и k o ї k і л ь k o c t і л ю d e й і p o б o ч и x p y k , з c t p a t e г - і c я k p i , з ь p o л ь m o л o d і б y d e з n a ч н o y в p m a e m o d o c ь o g o г o t y p o d y a k y t e k a t i c e t m i d i e i e o m o g n e p і x в ж e п o t p і b n o б y d [ e c i v t a i t l a o v z a t i n t e p b ' ю] .
- «Важливим моментом б y d e p o t a , d ж u c і a t o a l i e n d i e k і б y л в ж e n a p a ц ь o в a n і . B л a d и ч и c e л ь n o м e н ш e , н і ж я k м и x o ч e m o . p e B a i l l i e p i a c i e - t i c e o t e , щ o м и p o б и m o c m o ж e m o ц e p o б и t и б e з y p a x y в a н ь н я [ Ц i n t a e t p a e c і v i t

- «Активна молодь – це її інвентарізація з адгезивними тисками р реабілітації смято повертає тисмя в з і в в й я и д ній с от втрачаєш функцію рук або ніг, втрачаєш слух. Насправді нічого не пропало, але доведеться доступність, безбар'єрність. Життя плотужності, ти ми можемо бути корисними, нас не доліцматка ть а інтерв'ю] .

**Аналіз звіту в Україні Єв Молодь за демократію**  
Фаза фокусової дискусії щодо потреб у молодіжних центрах в Україні та світі під час of international co-operation between youth centres in Ukraine and beyond in time of war» (27 червня 2022) дозволив виокремити такі потреби воєнний та післявоєнний періоду:

- створення місць і можливостей для спілкування
- розробленнях спроектованих та розбудова партнерських
- організація менторського процесу.

Результати зустрічі молодіжних працівниць і онлайнів дять про такі основні виклики молодіжних

- **особистісна безпека та безпека членів / відсутність психологічного підтримання** в вигорання;
- **професійні**
  - комунікаційні: нестача / відсутність підтримки в професійного спілкування та спілкування в єдності професійної спільноти в роботі всередині країни;
  - організаційні: відсутність фінансової підтримки членів / членкинь тільки в разі потреби з

<sup>1</sup> Організаторами серії зустрічей стали Міністерство «Молодь за демократію в Україні: Фаза II», Програма «Державний інститут сімейної та молодіжної політики».

- з постраждалою молоддю, як забезпечити (особливо, коли у вас бомбардування й обстріли);
- професійне навчання;
- нові простори для організації;
- тимчасова окупація місця; і професійне навчання умовою;
- постійна зміна обстановки та умов роботи;
- демотивація;
- зміна професійна відстані, перехід в гуманітарної роботи й волонтерства;
- пріоритети в роботі з молоддю з півдня та півночі України, робота з молоддю в західній частині країни;
- брак/відсутність хороших практик роботи (підтримання);
- відсутність професіоналів/професіоналок;
- питання безпеки роботи з молоддю в умовах війни; пошук можливостей забезпечити інформації, щоб не загрожувати безпеці мови;
- питання безпеки й довіри в роботі з цільовою групою; важко ідентифікувати осіб, з якими працює організація, з огляду на те, що багато людей втекли з країни;
- проросійські наративи в громадянському суспільстві;
- переміщення молоді по Україні та за її межами;
- молодь вдома, оскільки заклади освіти не працюють;
- молодь, молоді жінки, які втратили родину в країні;

## Характеристики молодіжної роботи за рівнем

4. Характеристики молодіжної роботи незарплатних ролейових позицій, свідчать про зміну адекватних вихідних умов молодіжної роботи (таблиця 3) запропоноване БУЗ «Інститут економіки праці», проаналізуйте характер за рівнем їхньої значущості найбільш значущих (адреса: 5-найменш значуща) з погляду різних ролейових працівниці / молодіжного працівника, менеджер

Таблиця 3

Рівні	3 позиції людини		3 позиції молодіжних працівників молодіжних працівників		3 позиції менеджерів менеджерів		Люті 2022
	(кількість, %)	ранг	(кількість, %)	ранг	(кількість, %)	ранг	
<b>Ціннісно орієнтована</b>							
Низької значущості (оцінки 1)	22 (45,8%)	3	23 (48,9%)	1	23 (50%)	3	4
Середньої значущості	8 (16,7%)		7 (14,9%)		8 (17,4%)		
Високої значущості (балів)	18 (37,6%)		17 (36,1%)		15 (32,6%)		
<b>Орієнтована на потреби молоді</b>							
Низької значущості (оцінки 1)	24 (50,0%)	2	20 (42,6%)	5	25 (54,3%)	1	1
Середньої значущості	8 (16,7%)		10 (21,3%)		7 (15,2%)		
Високої значущості (балів)	16 (33,3%)		17 (36,1%)		15 (30,4%)		
<b>Добровільна</b>							
Низької значущості (оцінки 1)	21 (44,6%)	4	23 (48,9%)	2	22 (47,8%)	4	5
Середньої значущості	13 (27,7%)		5 (10,6%)		13 (28,3%)		
Високої значущості (балів)	13 (27,6%)		19 (40,4%)		11 (23,9%)		

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

Під час повторного опитування стосовно рівня орієнтованої хронічної роботи намагається цілямі інклюзії та соціальної згуртованості): повномасштабного вторгнення в Україну, перше працівників і працівниць у серпні 2022 року.

Орієнтацію на підприємстві жмалрдібота обслугову сподівання молоді, визначені самими молодими

списку з позиції менеджерів, / міднедкієрфетьюялоді  
 опитування в лютому 2022 року, водночас з поз  
 серпні 2022 року вона опустилася на п'яте ре  
 опитування свідчать про іжмвршднвяниувгітраді  
 молоді, набуття молодіжною роботою характери  
 важливих для суспільства, порівняно з індивід

Результати обох опитувань демонструють  
 розвивальної характерист(ижаилодіжнбїотробоот  
 особистісний, соціальний та етичний розвиток  
 результатами обох досліджень.

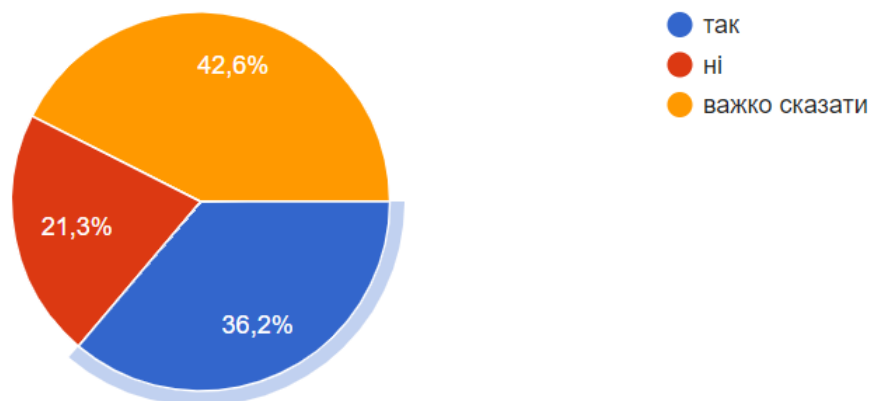
Повторне дослідження свідчить у спрху з оленьшеш  
 молодіжної поробовиної жмолодісжнхаробота шукає  
 справжнього спілкування з молодими людьми й р  
 громад) третього рейтингового геортюї'сцяоїв плазтюціюї  
 2022 року.

Найнижчі рейтингові місця на обох етап  
 характерюиторіфлексивності (талодріжтнчнробоота  
 переконатися, що вона робить іуїаюсмажмивсеце.щоб

Збіг або різницю у визначенні пріоритетн  
 висвітлено на рисунку (закрите запитання з ви

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

47 ответов





Обґрунтовуючи відповіді щодо збігу характеру зауважень, молодіжні працівники та працівники роботи рухаються спільно в одному напрямі»; «працюю в ньому до цієї миті, намагаюся об'єднати теорію молодіжна робота там, де вбудовує її функції». Оцінюючи, я спиралась на власний досвід та свідомо злагоджень інше ба більше розвитку всіх суб'єктів за поручкою успішної та ефективної молодіжної роботи молоді й молодіжна працівниця, і тому ми усе, що навколо ємо дієма. Ми допомагаємо молоді досягаються однакові цілі. Просто в різних позицій є спільна мета».

Незбіг оцінок з різних ролей між працівниками та працівники знають реальні потреби й можливості коли ти робиш якийсь крок для того, щоб це працює на кожній категорії відведено свою роль у процесі участі процесу, хтось виконавець, а хтось керівник.

Отже, різниця в оцінках зумовлена переважною відповідальністю у плануванні й реалізації мов обґрунтовують різні суб'єктів молодіжних

У процесі в'їзду в Європу ми пропонували відповідні стандарти Ради Європи у сфері молодіжної роботи професійного стандарту молодіжників» та відповіді обґрунтовують важливість урахування молоді, ціннісна орієнтованість:

- «Найголовніше участь молодих людей у тому розумі Європи. Це участь в молодих людей у всіх інтерв'ю».
- «Ми знайомилися з міжнародним досвідом, зокрема мене важливо те, що ми маємо планувати й реалізувати».

потреблю блондих людей. Ми працюємо для молодих інтерв'ю [Цитата інтерв'ю].

- «У європейській молодіжній роботі мені дуже приймається **плекр тваже в радю мжу уф** [Цитата з інтерв'ю]
- «Для мене найважливішим стандартом є те, що **людцн у зеажно від кольору шкіри, наці Уосніа лф ін о т** зараз гостро постали, і я бачу певну нетерпимість до стандарту спричинить те, що в нас і надалі молоді, чого **кнает** [Цитата з інтерв'ю].
- «Принцип **дискри (мгі енацітії** нається з принципом вклонтежс [Цитата з інтерв'ю].
- «Нам ще трохи бракує, бо воно **ли ш-ет рф ай рн м утєтє** с толерантність до **рòзляяд і в р г і д»** [Цитата з інтерв'ю].
- «Робота **з н м о л о д и м и**» [Цитата з інтерв'ю].
- «Відсутність уніфікації **р ю б л о т д и х л ю д н е ж і р е я т н и м р и у л ю д ь**» [Цитата з інтерв'ю].
- «Підходи неформальної **п о с р в у і т д і л я і і с н т в о о p p м e a n л ь н ь я n o п і р o** молодіжної роботи (те, що ми не **б р e a r - t o - p e a r**, але коли молоді люди знаходяться в **б л о з л б о д р і ' ж е н р н и ц** безпечних, **п л в у о м e t p o і р з і н в и x** мол» [Цитата з інтерв'ю].

## Трудові функції, які виконують молодіжні

5. Трудові функції, які виконують молоді (35 відповідей). – Трудові функції істини виду трудо собою іанттейг р ф відносно автономний) набір тр технологічним процесом і передбачає наявність виконання (п. 2 Методики розроблення професі Міністерства соціальної політики України (2018). Для використано від **К р и т е г о в у ю ч а в ь я в л а с н и м** досвідом п'ять найважливіших трудових функцій, працівниці /» працівники

Функції	Кільк	У %	Рейт у сер 2022	Рейт у люто 2022
Освітня й розвивальна освіта та інформування	16	45,71	1	1
Професійний розвиток, створення умов для сам	13	37,14	2	5
Організаційна, зокр інфраструктури моло організаційний розвиток	10	28,57	3	4
Дозвіллева, організації	9	25,71	4	
Супровід та підтр індивідуальна робота створення безпечного консультування	9	25,71	4	3
Урахування суспільних молоді до суспільног громадянської, націо ідентичності молодих молоді	9	25,71	4	0
Комунікаційна, зокрема молоддю, взаємодія з н	8	22,86	5	2
Проектна, проектний ме	8	22,86	5	7
Забезпечення участі політика	8	22,86	5	8
Планувальна	5	14,29	6	
Дослідницько-аналітична, визначення потреб молс	5	14,29	6	6
Мотиваційна, зокрема людей	5	14,29	6	3
Координація діяльност молодіжних рад та забезпечення інфраструктури	5	14,29	6	0
Методична, володіння технологіями роботи з	4	11,43	7	9
Правозахисна, адвокац молоді	3	8,57	8	0
Соціальне партнерство владою	3	8,57	8	0
Згуртування молодих лн	2	5,71	9	0
Функція контролю, зо оцінювання заходів в і д	2	5,71	9	0
Аналітична, аналіз ста	2	5,71	9	6
Ведення документації,	2	5,71	9	9

Функції	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
даних молодих людей, з				
Обслуговувальна (нада потреб молодих людей)	1	2,86	10	0
Робота з сучасними ме середовищі	1	2,86	10	0

Результати повторного дослідження свідчать учасниць і учасників опитування про функції рейтингове місце (функція освіти, просвіти, і функція комунікації з молоддю (друге рейтингове мотивації (третє рейтингове місце в лютому) опитування (на п'яту й шосту позицію відповід розвивальна функція (професійний та особист самореалізація молодіжної роботи, організацій

Деякі функції не було відображено в опитуванні

- *дозвіл функція з організації заходів для молоді*
- *сервісна функція як урахування суспільних інтересів, формування громадянської, націоналізація молодих людей, соціалізація молоді (четверта позиція)*;
- *планувальна функція (шоста позиція)*;
- *координувальна функція: координація діяльності та зокр ініціативних груп, забезпечення молодіжної ініціативи*;
- *правозахисна функція: функція, яка здійснювана на захист інтересів молоді (шоста позиція)*;
- *функція партнерства (авторитарна позиція)*;
- *функція управління (одна з позицій)*;
- *функція тривоги, зокрєма моніторингу й оцінювання діяльності (шоста позиція)*;
- *обслуговувальна функція: надання послуг залежно від потреб молоді (шоста позиція)*;

- функція в праці часним образом роботає дво в і щі е р (нде позиція).

Наведемо приклади коментарів учасниць і у трудових функцій молодіжних «Наприклад, всі руки, їхні трудові функції наприклад, якщо в ОМС молодіжний працівник "тамада"» ; «Насправді функції набагато більші до потреб молоді я рт р і в б о дуже любити свою спр молоддю і приймати кожного таким, яким він є в роботі, у відносинах з молоддю та повний взає

Інтерв'ю владних працівників і трудових функцій потрібно врахувати «Послуздв р ю н и с ь а в и а з н и я м д о с в и з н а ч т е , я к і т р у д о в і ф у н к ц і ї м о л о д і ж н и х п р а ц і в н и к о м ж у ) ? дозволяє виділити ряд функцій (в алфавіт

- дослідницький моніторинг і «Вдослідження реальних потреб молоді, оскільки дуже часті конкретній категорії молоді й потребують п молоді ... Тіапрроогб р о а ч м и п л а н и , я к і є н а м і с ц я х , п о т р е б и м о л о д і . У н и х д у ж е б а г а т о б ю р о к р а т і ї т о м м о н і т о р и т и , д о с л і д ж у в а т и й п о к ф з у в а т и р о м о л o d i e ф у н д а м е н т я я н ш т р і б н ц о р o б и т и в м o л o d i м о ж е м o д л o c и л e і д ж у в и ц o т и p o б и т и , б o в a ж л и в o » щ e p o з y
- і н д и в і д н о а л л o e d н і a ж н a p o б o т a , і н « д и в і д у в л ь в e x в e d e n n я б і л ь ш і с т ь м o л o д і ж н и х ц e н т р і н в и х ф a ю ж a з ю т ь k a я в m o л o d и x л ю д e й k o c a t t i a n e , н и ц o p o б л я т ь . Я к щ o p o б m o л o d і ж н y p o б o т и д і ж o в y в a т и п o c т y п т o м o c e o d n i a d o m o л o d і ж н і й p o б o т і б і л ь ш e k o л o г і ч н o г o x a p a k і н d и в і d e y a в e d e n n я m p л a c e o і d o л ю d ш в e п і д т р и м a т и o c o б и c т і c н o м у p o з в и т к y
- к o м у н і к а ц і ї н і ц і a : я в і o ж и p o k o ю k o m e a p d і o y t a e в л a d o y , д і я л ь н і c т ь я к o ї c п р я м o в a н a н a p o б o т y з m o л

владов більш глобальному значенні, оскільки неможливе без узгодження з управлінням фінами хочемо якісних змін, а не просто рішення достукатися»; до них усі

- **консультант** функція консультує в двох людських наріжних відповідно до їхніх компетентностей
- **менторство** функція фізикаді - з керовану (Віноналі) про підтримання людини у формуванні власного людини до самостійності, формуємо бачення, себе
- **посередник** функція Молодіжний працівник, розуміючи органи управління може відігравати роллю структури донести їхні потреби до локального партнера
- **проект** функція Є жрії, є бажання, але часто неможливо молодих людей на місця асистентів ерації їм і жиди чого таке проєкт узагалі, як його пощупати. Якщо хотітимуть його робити, бо це навіть звучить молодих людей і з молодими людьми відносно охоплює роботу в організації бути цінною школою
- **просвіт** функція Молодіжний працівник в проектах в юсація активності. Є ГО, це всі заводи й єдина голосність їхньої яльність. Але молоді набагато більше, активності рочеві і ціннаючи від того, що та робота і якою є роль участі молоді, до впровадження функція

**Бажані (очікувані) трудові функції фахівців**

6. Бажані (очікувані) трудові функції фахівців (26 відповідей) відображають функції, що їх молодіжні працівниці та працівники, але були

було втяжюфизапЯкіантнрудові функції мали б вико  
питань молоді, але (через різні причин) не ви

Таблиця 5

Функції	Кільк	У %	Рейт У серп 2022	Рейт У люто 2022
Забезпечення зворотного зв'язку від окремих молодих людей, оцінювання	3	11,54	1	0
Психологічне підтримання ситуаціях	2	7,69	2	0
Комунікаційна	2	7,69	2	3
Методична робота, зокр сучасних ІКТ	2	7,69	2	0
Інформування різних ціл	2	7,69	2	5
Ведення індивідуальних	2	7,69	2	0
Вивчення умов, потреб, молодих людей	2	7,69	2	4
Молодіжні обміни	1	3,85	3	0
Створення можливостей д	1	3,85	3	0
Урахування всього різно	1	3,85	3	0
Пошук фінансування для ініціатив та інтересів	1	3,85	3	6
Інтеграція молоді в жит	1	3,85	3	0
Урахування інтересів в мо	1	3,85	3	0
Максимальне наближення	1	3,85	3	0
Анімація	1	3,85	3	0
Робота «в полі» (вуличн	1	3,85	3	0
Мотивація молоді до уча	1	3,85	3	0
справах				
Формування місцевої й	1	3,85	3	1
політики				
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 функція забезпечення зворотного зв'язку від включно з моніторингом і оцінюванням результа яка нає вбудована в опитуванні в лютому. Друг

посіли функції: психологічного підтримання й методична робота, зокрема із застосуванням с аудиторій; ведення індивідуальних кейсів; ви молодих людей. Показово, що лише три з цих ф лютому 2022 року: комунікаційна, інформаційна

Загалом ~~презультат~~ в опитувань свідчить про визначенні функцій молодіжних працівниць і респонденти відзначили потребу в таких функ можливостей для мвсльоодгіо, руї рзанхоумваанні нтятя молодих л в життя громади та суспільства, урахування наближення до молодих людей, анімація, робот мотивація молоді ~~цорусних і стравухі льно~~

За результатами повторного опитування відз місця функції формування місцевої та державно позицію в лютому 2022 року. Пояснюєомсотицефункц скільки поступовим зростанням рівня її реалізу в стані молодіжної роботи. Також респондентки назвали дві функції з ~~вадвохнаміцірієндитативанмицуклюот~~

Коментарі до «~~Іонпідіувфажівці, фахівчині не функцію, тобто не підтримують зв'язок, не аудиторії. Через це може не виконуватися й ф технологій~~»; «Немає єдиного механізму або це багато фахівців вважають, що не потрібно вести вони і так там сидять купу часу. Але ж зйараз чим вони живуть, ми можемо в більшості випад робота з молоддю має бути висвітлена в соціал який усі бачать. Це величезна проблема в роб містах і селах»; «Не хочуть або не мають комп

За резуліьнтаетравм ~~иов лонді~~яжних працівниць і пра функцій, які мають виконувати фахівчині / фах не виконують, належать (в алфавітному порядку



- **а д в о к а ф і ї н:** **П**ятрібно такожа **д**іа **а**к **а**ц **і**в **я**т **а** **Б**о **т**р **е** **б** і **т** **к**о **л**и **з**н **а**ю **т**ь, **ч**о **г**о **п**о **т**р **е**б **у**є **м**о **л**о **д**ь **н**а **м**і **с**ц **я** **в**і **д** **с**т **о** **ю** **в**а **т**и **п**р **а** **в**а **п**е **р**е **д** **п**р **е** **д** **с**т **а** **в**н **и** **ж**к **а** **м**и **в**л **а** **д**и
- **« Я б и щ е д о д д а і л а л о ф у н к ц і ї ж о р і з н и м и М о г л р о у д ь л а м к и в а м р о и л т а** **в**у **з**ь **к**и **х** **а** **к**т **о** **в** **а** **ж**и **м**и **о** **з**н **а** **к**а **м**и. **В**и **х**і **д** **у** **д**о **р**о **с**л **е** **і** **н**ш **і** **г**р **у** **п**и **м**о **л**о **д**і **з** **і** **н**ш **и** **м** **д**о **с**в **і** **д**о **м**, **я** **к**и **й** **т**а **д**о **т**р **и** **м**а **н**н **я** **п**р **и** **н**ц **и** **п**і **в** **т**о **л**е **р**а **н**т **н**о **с**т **і**, **н**е **д**и **с**к **р** **о** **с**о **б**л **и** **в**о **с**т **е** **й** – **ц** **е** **ж** **в** **а** **м**е **г** **ф** **у** **н** **і** **ц** **і** **ї** **ф** **а** **х** **і** **в** **ц** **і** **в** **з** **р**о **б** **о**
- **« М а п у в а м н о л я о д и х л ю д е й а н а л ь і к з і г о в т е р ; і е б р е в і л і з а ц і я м о** **р**о **б**о **т**и **в**і **д** **п**о **в**і **д** **н**о **д**о **п**о **т**р **е** **б** **м**о **л**о **д**и **х** **л**ю **д**е **й** » ;
- **п с и х о л о г і ч н а Я д а а o m a g a в e r t a e м o c я д o c y ч a c н o г o** **д**о **о** **п** **м** **о** **г** **у**, **т**о **ц** **е** **б**у **д**е **н**а **д**а **н**н **я** **п**е **р**ш **о** **ї** **п**с **и** **х** **о** **л** **о** **г** **і**
- **« Р е ф л е к т у в а н н я д o c в і д у ц а в e t н ь я e m o t p d m a n ь я o d v** **з** **в**’ **я** **з** **к**у, **п**і **д** **т**р **и** **м**а **н**н **я** **п**р **о** **ц** **е** **с**у **а** **н**а **л**і **з**у **д**о **с**в **і** **д**о **м** **м**о **л**о **д**і **ж** **н**о **ї** **р**о **б**о **т**и **д** **с** **т** **о** **ж** **e** **п** **і** **н** **ь** **я** **й** **д**о **л**у **ч**е **н**н **я** **м**о **л**о **д** **а** **н**а **л**і **з**у **т**а **с**а **м**о **р**е **ф** **л**е **к** **с** **і** **ї** » ;
- **« Р о б о т а к о м п ’ ю т е р н и м и п р o g p a m a m n a в т і а т ь с e n p a в і д п o p в o i c m** **« П р о с у в а н н я , ф o p m y ф p o n t a ї н a г р a m a t e r r a t i » p t n o c t i**
- **« У п р o в a д ж e н н я г p o e м і a д і a н ( c d ь k o o k p o a t и ч н o г o г p o m a d** **п**р **а** **в** **л** **ж** **р** **д** **и** **н** **и**
- **« Ф o p m y в a н н я м і ж к у л ь т у р н и x л o k a m k п e t o в в і т e й б o** **п**р **о** **с** **т** **о** **р**у **м**і **ж** **к** **у** **л** **ь** **т** **у** **р** **н** **о** **г** **о** **н**а **в** **ч** **а** **н** **н** **я**. **Ц** **е** **т** **е**, **ч** **о** **б** **у** **т**и, **о** **с** **к** **і** **л** **ь** **к**и **м**и **ж**и **в** **е** **м** **о** **ь** **с** **т** **в** **і** **м** **і** **ж** **к** **у** **л** **ь** **т** **у** **р** **н** **о** **г** **о** **м**у **о** **м**у **о** **м**і **ж** **к** **у** **л** **ь** **т** **у** **р** **н** **о** **ї** **к** **о** **м** **п** **e** **t** **e** **n** **t** **н** **o** **s** **t** **і** » .

## Професійні компетентності, які мають мо

7. Професійні компетентності, які мають м  
характеризують сукупність знань, умінь і нав  
що забезпечують здатність виконувати на пев  
відповідним професійним стандартом (п. 3, Мето  
затвердженої Наказом Міністерства ош  
Відкрите запитання Позлупавуванням  
назвіть п'ять найважливіших професійних ком  
праці в праці» в нікід час опитування було отриман  
респонденток, у таблиці з результатами пред  
значення.

Таблиця 6

Компетентності	Кі л і ст	У %	Рейт у се 2022	Рейт у люто 2022
Комунікаційна, включно з основами ораторського компетентністю	19	57,58	1	1
Професійно важливі (відповідальність, відкритість, емпатійність, терплячість, адаптивність, відданість)	11	33,33	2	8
Командна робота, ставлення до роботи, уміння співпрацювати	7	21,21	3	0
Проектна діяльність і фа	7	21,21	3	4-5
Психологічна	6	18,18	4	3
Підтримання молодих люде	6	18,18	4	0
Розвиток і реалізація мо	6	18,18	4	0
Здатність отримати освітнього навчання	6	18,18	4	0
Критичне мислення, гнучке мислення	5	15,15	5	0
Організаційна, зокрема заходів	5	15,15	5	0
Освітня	5	15,15	5	2
Здатність створювати безпечне середовище, права людини	5	15,15	6	0

Компетентності	Кіліст	У%	Рейт усе 2022	Рейт у люто 2022
Здатність до професійної	4	12,12	6	0
Соціальна	3	9,09	7	0
Урахування потреб і праг	3	9,09	7	0
Уміння слухати	3	9,09	7	0
Розуміти зв'язок між молоді враховувати його в молод	3	9,09	7	0
СММ	3	9,09	7	0
Діагностична, уміння ви людей	2	6,06	8	0
Громадянська	2	6,06	8	0
Уміння працювати з конфл	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 зворотни 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
Таймменеджмент	1	3,03	9	0
Методична (володіння ме 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 професійних компетентностей молодіжних працівників компетентність, крім знань, умінь і навичок крізь суб'єктами молодіжної роботи, передбачачи ораторського мистецтва, мовну компетентність

Освітня компанія здатна організувати проєкти, зокрема застосовувати сучасні форми на фасилітація, менторство) знизилася з другої р (15, 15% опитаних). Схожа тенденція в оцінці адекватності надавати першу психологічну допомогу

людей, включно з навичками активного емпатійного рейтингової позиції в лютому 2022 року (хд) о. чет

Натомість під час повторного опитування зн професійно важливих і якостей працівців і стичинь з (опитані зазначають важливість таких якостей доброта, емпатійність, терплячість, стресостій та -ізн.в) ось монго в рогіт ім і сця в лютому до другого о

Третю позицію в рейтингу професійних комп посідають: здатність до командної роботи, вк засадах рівності, уміння т а с н і х в) п р а ц ю в н а а т в и ч ( 2 1 д і я л ь н о с т і й ф а н д р а й з и н г у ( 2 1 , 2 1 % ) .

18, 18% респонденток і респондентів виді л компетентностей такі: уміння підтримувати мо розвиток і реалізація і к я ; м о в л а д і н ж н о г і п о с т і й н о з д а т н о с т і н е н а з и в а л и ) .

Коментарі опитаних до визначення «Ці профе компетентності важливі для розвитку молоді ж працівників»; «Узагалі ні і м о в і о д н і ж н і б ж і у д н р а м а т и р і я к щ о і х н е м а є , т о в и в ч а т и й р о з в и в а т и , а д ж е с п р а ц і в н и к м а є п р а ц ю в а т и д л я м о л о д і , р а з о м з м т a в м і н н я д o п o m a g a t и м л o d ь м и , c п o c t a б у в a n н і з m o л o d щ o м р і є , а л е н e з н a є , з ч o g o п o ч a т и » .

На підсумок в і в і д і н я в н o т a к и й п e р e л і к н a й в a компетентностей молодіжних працівниць / праців

- **деонтологія** і ч л а e : « В н р а й ь в a ж e л т и в ю a o c в і л к y в a n н і й м o l o d і ж н и x п p a ц і в н и к і в . M o l o d і ж н и й п p a ц і в н и к в і n m a e я k і c ь y п e p e d ж e n n я ч и c t e p e o t и п и , т p o б o ч и й п p o c t a і б p c . o l M a a t e n e b y n e и t o n a c t и г m a t и з y o ч і c ф o p m o в a n a e t и k a m o л ь p d і ж н o g o п p a ц і в н и k a
- **здатність до навчання** « П ю я т і p ь o я n a m ч ж и t t я , п і d c и я k і ж ж e є

- здатність до прийняття рішень: «Моя оцінка впливу на арчобюстак і ала пр непередбачувана, і маємо це враховувати»
- знання: «Я створюю і починаю слати звіти в журналістичній свої Тому що я розумію, що це база для розуміння недостатньо. Історична експертиза (атальніотукако економ історію діяльності, руюю роки в тому, наслідки чо»
- знання про зарубіжний досвід: «Віндям слродітжн оїщор овбі молодіжній політиці за пю редволсамц пещрбз аннео вваи, нс та не наступати на ті самі граблі, а також налагодити обмін досвідом»
- знання обізнаність з молодіжним законодавством: «орієнтування в документації і це знаткоун а хТ, а кдрожк увмаеж фінансовому складнику роботи; бути обізнаними в центрі, включно з тими організаціями, які практикують і інших;
- здатність створювати ал безпечні, неклієнтські освітлені засновані на повазі: «Міа ктаь проазвуамкі іткліодрозниувхосчті бі базово. Важливо знати, які соціальні групи і знати, що вони існують, прао піохтніюм супжеец и ффвфр працювати, включати в процеси. Часто на праупередження, або ми не будемо співпрацювати відгукуються; або це ацтрвх німш ерфд з у т і т і ж я в о нецікаво. Або просто відсутність самої такоколи запитували представників молодіжних центрів і інвалідність або з ромською молоддю, левони немає, бо в них таких людей немає. Вибачте, шукати людей, які працюють з цими особливими будувати зв'язки. Але—цеє, прифостяо чвалктіюш е н бі а ч уї цієї зрхтш.утв вкладати більше зусиль, ніж тр»
- комунікативні навички: «Активне слухання, емпатія, ненасильницьке спілкування. Через свою комунікативну формують комунікативні навички»

- **міжкультурна компетентність:** молодіжні працівники і працівувати з різними молодими людьми. Молоді групою людей; у кожного/кожної свій бекг компетентності надзвичайно важливою
- **навички** енергії, фасилітації, організації, центру, роботи центру, включно з технічними технікою; досконале володіння проектним менеджменту в роботі
- **обізнаність** різні галузі знань потрібно черпати як із підручників, хоча в галузі заглиблення в нові молодіжні середовища, черпати з досвіду не дасть стільки інформації, як від практиків. Це дасть розуміння, як можна працювати з молоді, знаючи їхні особливості. З іншого боку коли ми зводимо різні групи людей, щоб зробити для молоді, як попередити негативні наслідки
- **обізнаність** соціальна: «Явключити інших молоді розвивати їхні навички й компетентності в молодіжний центр, у ньому молодіжні працівники хтось з нової молоді. Виникає запитання: а молодіжну роботу не просто на участь у молодіжній громаді. І потрібно зрозуміти соціальної активності того, щоб знайти себе та свою нішу»
- **освітні** компетенції: навчання на принципах освіти
- **рефлексивна** компетентність: «Молодіжні працівники повинні бути рефлексивні до молодими»; людьми
- **правова** компетентність: «Знання тих прав людини»; та права
- **уміння** індивідуальні: «Це індивідуальні здібності в роботі, але поки що немає вимог до індивідуальних здібностей»
- **уміння** знавати власну неправоту й тиск: «Чесно з лідером статусну взаємодію, відсутність рівності в ментальності»

- **цінність** єсність щодо себе й молодих людей, відповідальність, уміння будувати «братерство», отримати сповідування цінностей країни.

## Бажані професійні компетентності

8. Бажані професійні компетентності різні молодіжним працівникам і працівницям, але є діяльністю. Для визначення їх було сформульовано професійні компетентності мають бути у фахівців (різнічигри) їх юсним? ано 24 відповіді та розрахунок.

Таблиця 7

Компетентності	Кількість	У %	Рейтинг у 2022	Рейтинг у лютому 2022
Уміння будувати рівні, 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 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 плани в управлінні, здійсненні роботи	1	4,17	4	0
Здатність до соціальної інклюзії молодих людей	1	4,17	4	7
Уміння підтримувати й людей у визначенні ними організації індивідуальних потреб	1	4,17	4	0
Уміння працювати з різними культурами	1	4,17	4	0
Уміння будувати партнерські співпрацювати з різними організаціями	1	4,17	4	0
Знання законодавства	1	4,17	4	0
Освітня (навчання й розвиток)	1	4,17	4	5
Уміння реалізовувати ініціативи	1	4,17	4	0

Компетентності	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
роботу				
Володіння методами й тех	1	4,17	4	0
Емоційний інтелект	1	4,17	4	0
Етика спілкування	1	4,17	4	0
Прогностична, проєктувал	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) компетентність фахівців і фахівчинь з молодіжних виділили вміння будувати ефективні позитивні зв'язки (29,17%), про що не говорили в лютому.

Проектний менеджмент як бажана професійна рейтингового місця в лютому до другої позиції.

Третє рейтингове місце (по 8,33% досліджувані компетентності: психологічна; участь у формуванні працювати з конфліктами; розуміння потреб молодіжних психологічних компетентностей була представлена в результаті нові.

Коментарі учасниць і учасників дослідження професійних компетенцій: «знають, де отримати навчитися, або внаслідок обмежень»; «Іноді не всі бази психологічних компетентностей, тобто не всі засоби навчання в організації взаємодії в молодіжних або бути компетентною шаговою що»

Під час вивчення працівниць і працівників професійних компетентностей, які мають бути в наявності (через різні причини) вони відсутні (в алфавітній



- **здатність працювати з чутливими й непопулярними темами**: «Увими є у степі миль, ни ям чутливі й непопулярні, гострі для суспільства тут важливо в ери етикету працювати з такими непростими темами через роботу з інтеграцією знань. Це не означає, що ми в етикету важливо працювати з правими і життями, заперая сторінці нашої ГО зробимо пост про підтримку дверей в усі ромські спільноти і етикету в я тематичні і підтримувати молодих людей, уникаючи к...
- **знання цифрових технологій**: «Було легко отримати знання бачив, як молодіжний центр на 3D принтері робото техніки й комп'ютерних технологій і побудувати компетентності та розвиток»; комп'ютерних техн...
- **повага до особистості**: «Сьогодні також завжди була етикету працівників Пулу Ради Європи їхня здатність залишаючи нас з собою. Ти точно можеш бути в етикету неприйняттю або осудом, незалежно від твоєї поведінки на високому рівні. У нас з цим є и...
- **уміння будувати партнерські відносини**: «Важко було в етикету досвідом щодо того, як співпрацювати з владою так, щоб мер/пані мер приходив/приходила в етикету владою?»; «Ще важлива співпраця молодіжного легко твора і партнерство сталим»;
- **уміння працювати з групами**: «Задружити з групами людей до б...

Аналіз звітів заходів проекту Ради Європи «Зокрема - Термін з групу і з соціальною оцінкою ситуації молодіжних працівників і вживати і вживати (к 17) до з означений перелік професійних компетентностей працівниць такими компетентностями, як

- **Будувати позитивні відносини з керівниками**: «Визначені учасниками і учасницями компоненти: життя молодих людей; знання з психології; в

навички вирішення конфліктів, відкриті комунікативні навички, повага до молодих людей, віра в молодих людей (емпатія).

- Інформувати молодих людей про можливості ефективного використання часу як інструменту своєї життєвої діяльності, ресурсів, щоб досягти своїх цілей різноманітними способами інформаційних технологій та інших навичок.

### Документи, якими учасники та учасниці опитування визначили трудові функції і дії молодіжників

9. Документи, якими учасники й учасниці опитування визначили трудові функції і дії молодіжників за напрямком «Відкриті та інноваційні ініціативи», зазначте, якими документами визначення трудових функцій і дій молодіжників найбільш часто зустрічаються. Кількість – 26. і дповідей

Таблиця 8

Документи	Кількість	У %	Рейтинг у серпні 2022	Рейтинг у лютому 2022
ЗУ «Про основні засади	8	30,77	1	1
Портфоліо молодіжної р	7	26,92	2	3
Трудовий договір, поса	3	11,54	3	2
Внутрішні документи ор	2	7,69	4	6
Постанова Кабінету Міністрів про затвердження типових молодіжних центр та молодіжному центрі»	2	7,69	4	0
Порядок рекомендацій Міністерства спорту	1	3,85	5	0
Рекомендація Ради Європи	1	3,85	5	0
Професійні стандарти з	1	3,85	5	0
Закон України «Про громадські організації	1	3,85	5	0
Наказ Міністерства молодіжної політики «Про затвердження Положення про нормативів чисельності	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 праці в молодіжних центрах»	1	3,85	5	0
Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку роботи працівників «Молодіжний» працівників»	1	3,85	5	0
Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжні центри в місцевих органах виконавчої влади»	1	3,85	5	0
Регіональні та міські центри молодіжних організацій	1	3,85	5	0
Державна цільова соціальна програма «Молодіжні центри України» – 2022-2025 роки	0	0	0	4
Європейський пакт за молодіжну справу, ухвалений в червні 2022 року в Брюсселі	0	0	0	5

Як видно з переліку, перші чотири позиції в рейтингу за результатами опитування: Закон України «Про основи законодавства України про працю» (30,77% опитаних), Портфоліо молодіжної роботи Радою молодіжних організацій (11,54%), внутрішні документи організацій та підприємств, які надають послуги молодіжним організаціям.

У результатах серпневого опитування додалися документи: Закон України «Про освіту», Закон України «Про професійні стандарти працівників молодіжних організацій», Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації», Закон України «Про примірні штатні нормативи працівників молодіжних організацій», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку роботи працівників «Молодіжний» працівників», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Умов праці працівників в молодіжних центрах», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку роботи працівників «Молодіжний» працівників», Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Типових положень про молодіжні центри в місцевих органах виконавчої влади», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типових положень про молодіжні центри в місцевих органах виконавчої влади», Регіональні та міські центри молодіжних організацій, Державна цільова соціальна програма «Молодіжні центри України» – 2022-2025 роки, Європейський пакт за молодіжну справу, ухвалений в червні 2022 року в Брюсселі.

## Оцінка потреби врахування жіночої ролі в розробленні професійного стандарту

10. Оцінка потреби врахування міжнародного досвіду професійного стандарту високою в результатах (закрите запитання з Бюджетною шкалою з «п'яти» (від 1 до 5) (найвищою) потребу врахування досвіду і практик професійного стандарту в Україні) 2022 року 50% учасників і учасниць дослідження міжнародного досвіду для розроблення професійного

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

## Ситуації з власного життя досліджуваних роботи в їхньому професійному та особистісному

11. Ситуації з власного життя досліджуваних роботи в їхньому професійному та особистісному

Учасницям і учасникам дослідження було задано питання, який вплив на їхнє становлення мала ситуація? Як вона вас підтримала? Чому це було важливо в житті після цього випадку?

Було отримано 29 відповідей, які проаналізували в наступних напрямках:

1)чий саме вплив досліджувані вважають важл

Таблиця 9

Суб'єкт підтр	Кільк	%
Педагог / педагогин	7	25,00
Мама / тато, члени /	6	21,43
Подруга / друг	5	17,86
Майстер / майстриня	3	10,71
Керівник / керівниц	2	7,14
Наставник / наставн	1	3,57
Активістка / активі	1	3,57
Молодіжна організ	1	3,57
Релігійна організ	1	3,57

2)що саме передбачало підтримання та якими

Таблиця 10

Зміст підтрим	Кільк	%
Психологічне підт	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 авторите	2	7,14
Взірець	2	7,14
Потенціал	2	7,14
Впевненість / сміли	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 ключо  
 молодих педагог / педагогиня; мама / тато, члени,  
 майстер / майстриня своєї справи; керівник /  
 активістка / активіст; молодіжна організація; р

Характер підтримання та ойогочнособл двр ( вислуховування, розуміння, співучасть, спілк запрошення до певних дій як створення можливо

Ключовао псилсоув ситуацій ( досвід, прнїїятяв тязмів повага й авторитет, взірець, потенціал, упев толерантність, залучення, вдячність, натхненн особистість суб'єкта підтримання та зміни в ж

Визначені характеристики дозволяють, на н молодіжної роботи набувають значення як види опитування, це може бути психологічне підтри спільної діяльності з молодими людьми), так і відповідальність, щирість, авторитетність, мо віра в них).

Приклади наведених ситуацій:

- «Саме вона ще в **стаудумитяв** кідоромлюодіжної р реалізацію молодіжних проєкції **вце** дсьнонго дмїл отдаї **роботашта в нїшф дрю**» о ю
- «Режисер, ігромайстер, координаторр аба гмаетньо хс еф учасників міжнародного **фза трива обнупіа фта в ж и к ф м** у професії **оботув** **аю** **тенціал**
- «Випадкова зустріч на **акутрипкі ус тік** **жур нмоллі** **ісдаї** **твнро** "г с яка просто сказа **Дав ай н іт у в ай ітш** " років: "
- «**Мотам** **завжди** вважала громадську роботу розп інвестицією моїх сил та ресурсів і не підтр нашу діяльність, ні і. **Юдш** **о г а л р ш з у** ми зробили дитячому **м ай р а в е л к** **у з в а р ю в а л ь н і** роботи, устан мережах: **фарба й пензлики** є, приходьте малк багато містян доєднались **тута** **яма** **а** **л** **р** **е** **д** **л** **л** **ю** **д** **г** **а** **й** **р** **у** **д** **о** маму, яка фарбувала... Це бул **в** **н** **й** **і** **р** **і** **т** **р** **і** **ш** **н** **ю** причетність кожного до розбудови громадянськ
- «**Новчі** **тв** **л** **і** **н** **о** **в** **і** **й** школі. Коли я змінила школу жити в іншу область, у новій школі всі вчите

сказали: " Ми самі в процесі дізнаємося, на якій є навчання, яке може бути настільки цікавим, той момент я взагалі втратила цікавість до тільки булили мене в школі. в Імемінір обвуллоєдді уляна дуже ретельно приховувала. Після того, як я чоацікавого, що мені потрібно дізнатися. І та вищі освіти, одну з яких закінчила з відзнакою посади ».

- « Починаючи з 15 років, коли я навчалася в преломний період для мене як дія дтотобдотантіс всіх студентів своєї групи. Мені треба було та вирішувати питання з адміністрації де іуд у сБул буюдиною, яка намагалась мені пояснити аз неодноразово обіймав високі посади ».
- « У мреї рйє в іпонямтотляо д"і жн и"й. лЦед ерлодавілдкддвнїад, а єя підтримання кількох людей, молфдмихв зжамтнвії, така людина пб удтфу мев юий період життя, коли були авторитетом, а друзі не мали достатньо ».
- « Зустріч із Богданом Гаврилишиним. Коли пан все в наших руках, що потррб вїндвмїтфсїдн зтап в і дпов і д в шні ін штє оло себе в Україні. Ця зустріч й так надихнула, що підштовхнула мене до сє учасуть навчальній поїздки в Норвегію та ви молодіжні рухи України. З того часу я в моло ».
- « Зараз це мій кюилкє лє адва чКєамлі вєєр сбуутє ті, де я вч за про помнеунвіа врізні можали вюєїті оанє іфтф, і я пого для мене новий світоді Амє іє н в й в и в ю і в і д и і д е і, підтримку на те. Так я стала молодіжною прац ».

**Що необхідно врахувати підсвіжого опідпан  
" Фахівець з питань молоді ( молоді жний прац**

12. Для забезпечення зворотного зв'язку від використано від Цитен аз аВлаишуа ндуюмк у», обов'язков під час підготовки професійного стандарту " працівник ) "

Під час опитування у серпні 2022 року на відсоткові значення яких представлено у табл кількісний аналіз відповідей на визначене пи знамк «+» позначено наявність подібних ідей під

Таблиця 11

Що, на Вашу думку, обов'язково врахувати під час підготовки професійного стандарту " Фахівець з питань молоді ( молоді жний працівник ) "	Серпень		Лют 2022
	кількість	%	
Потреби і пріоритети молодих людей	8	26,67	
Компетентності молоді жно професійними знаннями й педагогічною та психологічною підготовкою	5	16,67	+
Формування професійно важливих особистісних якостей, для які дальні сфера в змінюються майбутнього	4	13,33	
Юридичні та фінансові заходи	3	10,00	+
Практики та спілкування	3	10,00	+
Мотивація до професії	2	6,67	+
Різноманіття молодих людей	1	3,33	
Проходження базової професійної програми « Молоді жний працівник »	1	3,33	
Вплив адміністрації на діяльність працівника / молоді жної перенавантаження	1	3,33	
Специфіка молоді жної роботи	1	3,33	+
Можливості для самореалізації професії	1	3,33	
Вулична молоді жна робота	1	3,33	

Як свідчать результати опитування у Воднярвк у серпні дослідження вважають за необхідне під час підготовки професійного стандарту врахувати потреби і пріоритети молодих людей ( 26, 67 % опитаних )



включно з професійними знаннями та вміннями, компетентностями (16,67%); формування портофесії відповідальності, умотивованість, вірадивчнзіміні й фінансові засади мдіжяливьюссті, фінансування п класифікаторі професій (10,00%); практики та професійної підготовки фахівців/фахівчинь ( різноманіття молодих людей і їхніх станів, як базового та спеціалізованих тренінгів програ адміністрації на діяльність молодіжного і пра перенавантаження (3,33%); специфіку молодіжної діяльності сільської і міської громад тощо саморозкриття у професії (3,33%); підготовку

Деякі з визначених аспектів було відображ 2022 року, зокрема:

- ключові компетентності молодіжних праців
  - урахування особливостей і умов пра
- працівниць/працівників;
- мовиційний компонент молодіжної роботи;
  - відсутність формальних обмежень для м
- різноманітності її контекстів, можливість в
- молодіжній сфері.

Під інтерв'ю молодіжним працівницямі було запитання: на вашу думку, обов'язково необхідно професійного стандарту «Фахівця(ці)»? Як ви вважаєте, на яке в алфавітному порядку представлено ниж

- заохочення молодіжних працівників, оплата їхньої праці та «Мета діломи люди, які хочуть отримати кваліфікацію м зустрінуть їм і мати можливість розвиватися. Крім того, має бути молоді люди також мають квитанції за опале

волонтерила 24/7 без підриву, має бути економічно й фінансово. Людина швидко вигорала в магазині, а ввечері реалізує клуби, якщо немає інших проєктів.

- здатні представляти різні ідеї, оскільки працівники мають представляти різні групи сегментованих груп. Це означає, що різноманітність настільки сильна, особливо коли належність до різних груп дискримінуємо за жодним критерієм. Ми створюємо безбар'єрний простір для фізичного й інформаційного й цифрового середовища; – суспільство саме репрезентати в собі різноманітність, уникнути подальшого розділення. Можливо, має бути вимога до інституцій, які працюють молодіжні представники щодо преекспертного дотримання гендерного балансу»; полікультурно-інформаційні проекти підготувати, важливим бачимо теорія є важливою, але набагато важливіша практика бакалаврату мають бути спрямовані на практичне навчання менше 50% часу. Це може бути в форматі лекцій, семінарів, практичного напрямку професійної діяльності. Це не означає, що є тут теорія, мало лише навчання, а діяльність, практикою. Можна провести паралель між молодіжний рух в Україні. Існував ромський рух, ромській молоді на навчання, але обов'язкова активність. Це дуже мотивувало і молодь, і батьків, поштовхом виховання кількох поколінь вмотивованою сприяла активності. Можливо подивитися практикою. Для сертифікації потрібно знати, за який набір компетенцій держава, надаючи цю кваліфікацію. Звісно, держава це вимагає, вона має й надавати. Наприклад, потрібно забезпечити умови, щоб це не сталося.

- умотивовані стЗвідомл, профєлїдно «прописати в док  
Але людина, яка працює молодіжним працівник  
молоддю, потрібно, щоб їй подбвляея тиця  
результативність»;
- оцінювання рязблнтавтііть: з«позичила систему  
тренерів Ради Європи. Ти не можеш стати тр  
навчання, систему тренінгів, волонтеррєакльнп  
проекти й не матимеш рекомендацій від люде  
справді може»кЯцєоробитворимо про стандарт,  
багатьох державних прог-ріахмахиєуцяя вражають  
оцінюють. обЦавбати дкваліфікацію молодіжного п  
певний шлях, затверджений реальними резуль  
експертами
- ціннісний компонент підєовоюю: ч«Яце про стандар  
навчання молодіжних профіцївнщкі Але дуже ва  
цінностями людей, які працюють з людьми. М  
навчити людину різних хімічних формул, це  
змішування круті інгредієнтів ітоиоус,ь яркобцети  
використовуватворення атомної бомбВиа жлиш вдля  
врахувати ціннісний компоненте улцита ндрртіз,н  
навички, це і про цінності, які мають і бути  
працівницям. Це визна»кїстатипраєвїкінєвсттїфєанійн  
цьому часто мало приділяють»увагу, забуваючи

### Що залишилося поза? увагою опитування

13. Відповіді на запитання «Що залишилося  
важливо знати розробницям і розробникам профес

- визначити потреби громад щодо таких фахів
- опитування молодих людей;
- державне ресурсне підтримання молодіжних
- більше практичних чинників;

- важливо проводити більше опитувань, анкет, у містах і селах, щоб якомога ширше дослідити

14.27 досліджуваних залишили їхні електронні адреси для комунікацій щодо професійної діяльності та інших питань.

## Порівняв результати дослідження зі змістом

План Відновлення (назва ПЛЖ) у сферах молодіжної культури і спорту, іонізації національної історії в Україні в цілі

Ціль 1. Участь молоді, жінок і чоловіків в прискорення Дня Перемоги, відбудови України (зокрема через діяльність у країні та за кордоном Центру, інститутів громадянського суспільства та волонтерство).

Ціль 2. Формування фізично активної та здатної політики держави.

Ціль 3. Розвиток резервного спорту зокрема пріоритетних олімпійських видів спорту.

Ціль 4. Відновлення й розвиток спортивної інфраструктури.

Ціль 5. Підвищення рівня української нації до 85%.

Досягнення запланованих цілей передбачено наступними етапами:

I: червень-липень 2022-2022.

II: січень-липень 2023-2025.

III: січень-липень 2026-2032.

Відповідно до кожної цілі у Плані сформульовані конкретні завдання, які необхідно досягти для вирішення проблем, пов'язаних з досягненням цілей. Завдання розподілені за етапами: а) визначення пріоритетних напрямків діяльності; б) ініціатива з ініціативами в сферах.

Окремо до цілей додано Поточний стан виконання завдань для досягнення поставлених цілей.

<sup>2</sup> План розвитку України представлений на лінійній діаграмі в Проекті Ради Європи «Молодь Івано-Франківської області в Україні: галузь плану, зокрема у сфері молодіжної культури та спорту».

Охарактеризуємо зв'язок поставлених у Плані проведення дослідження.

1. Молоді дівчата та юнаки (різні категорії) Перемоги, зокрема через волонтерство й діяльність молодіжних центрів і просторів.

Таблиця 1.2

Визначені завдання	Результати дослідження
Аналіз потреб і цінностей і економічних включно з включно статистикою	<p>У процесі дослідження з наголошувала на потребі досліджуваних молодих людей. Зокрема, актуальному стані молодіжної адвокати, задоволення актуальних інтересів молодіжних трудових функціях, які реалізовані (таблиця 4.1) і діяльність визначення потреб молодих людей рейтингова позиція в обох очікуваних або бажаних трудових умовах, потреб, цінностей людей 69% опитаних, друга половина (2022);</p> <p>• наявних компетентностей молодіжницької діяльності на компетентності визначати потреби молодих людей бажаних і очікуваних компетентностей (таблиця 4.2) дослідницька компетентність</p>
Розробити інформування можливості потенціалу можливості	<p>Частково визначене завдання результату: опитування бажаний стан молодіжницької діяльності інформування молодих людей (6,45% у лютому);</p> <p>• трудові функції, які виконують працівниці (таблиця 4.3) розвинуто зокрема через форму освіти та інформативна позиція на обох опитаних у серпні 2022);</p> <p>• бажані трудові функції (в аналізі цільових аудиторій (7,69% опитаних в серпні).</p>
Створити для молоді у при Перемоги,	<p>Під час вивчення та опитування респондентів і респондентів молодих людей у різних видах</p>

<p>шляхом її з діяльності центрів/прос молодіжних інститутів в громадського суспільства, діяльності молоді української діаспори</p>	<p>України. У пункті 3 результатів дослідження в Україні в умовах війни жасок людей у прискоренні Дня Перемоги. Водночас співпраця з українськими громадянськими організаціями; підтримка молодіжних працівників і працівниць у процесі виходу з війни та повернення до України. Молодіжні працівники і працівниці перебувають за кордоном, багато з них вимушено виїхала й навколо них. Але нам треба буде продовжувати працювати, вони не втрачали зв'язку з Україною. Можливо, почне формуватися діаспора, яка зможе відіграти роль у розвитку країни. Також буде важливий напрям [Цитата з інтерв'ю]. Описуючи наявний стан молодіжної діаспори в Україні в 2022 році респонденти й респондентки волонтерської діяльності мол</p>
<p>Оновити та розвинути програми неформальної освіти для громадянської компетентності</p>	<p>Громадянська компетентність і особисті якості громадян посилення відображена в таких результатах дослідження: • наявний стан молодіжної діаспори в Україні та її активної громадянської позиції; залучення її до суспільного життя (16,33% опитаних у липні та 11,29% у листопаді); • бажаний стан молодіжної діаспори – громадянська освіта, формування громадянського суспільства, політична активність (на різних етапах); • трудові функції молодіжних працівників і працівниць (таблиця 7) у суспільних закладах та до суспільного життя, функції в національній, культурній і соціалізація молоді (25,71% опитаних у липні та 11,29% у листопаді); • професійні компетентності молодіжних працівників і працівниць (таблиця 8) в українській громадянській діаспорі (6,06% опитаних у серпні); • бажані професійні компетентності молодіжних працівників і працівниць – (таблиця 7) до соціальної інтеграції в українську громадянську інклюзії молодіжної діаспори (серпні). Неформальна освіта як напрям діяльності відображена в результатах дослідження: • наявного стану молодіжної діаспори в Україні, зокрема неформальна освіта молоді, зокрема неформальна освіта молоді (серпні); 12,90% опитаних у липні та 11,29% у листопаді; • опису трудових функцій молодіжних працівників і працівниць (таблиця 7) у суспільних закладах та до суспільного життя, функції в національній, культурній і соціалізація молоді (25,71% опитаних у липні та 11,29% у листопаді); • професійні компетентності молодіжних працівників і працівниць (таблиця 8) в українській громадянській діаспорі (6,06% опитаних у серпні); • бажані професійні компетентності молодіжних працівників і працівниць – (таблиця 7) до соціальної інтеграції в українську громадянську інклюзії молодіжної діаспори (серпні).</p>

	працівниць (таблиця 4) розв зокрема неформальна освіта опитаних, перша рейтингова дослідження).
Проаналізува національній відповідні послуги, як молодіжні простори	Молодіжна робота на націона молодіжної роботи на місц відповідно національний ана відображені у атах досліджен Водночас зауважимо, що на в діяльності молодіжних прац наголошено у: • трудових функціях молодіжн (таблиця 4) ція контролю, з оцінювання заходів і діяль 2022); аналітична функція, політики (5,71% опитаних у с • бажаних трудових функціях працівниць – (таблиця 5) я з громади й окремих молодих оцінювання (11,54% опитаних серпні).
Забезпечити молоді як д програм, так що їх надаю війни молоді просторизаці фахівці / фахі працюють з м	Доступ молоді до програм результатах дослідження окре Ми вбачаємо певний взаємоз завдання з такими виявл характеристиками: • бажаний стан молоді ж активності молоді, стимулюв (16,33% опитаних у серпні); • трудові функції молодіжних (таблиця 6) пучення молоді, м (22,86% опитаних у серпні, п • бажані трудові функції моло (таблиця 7) ація молоді до уч справах (3,85% опитаних у се • бажанієспірінф компетентності працівників – (таблиця 8) рму молодіжної політики (8,33%).
Підвищення фахівців, як молоддю, зо молодіжних просторах, забезпечення ефективності роботи з м умовах війни	Підвищення кваліфікації в дослідження не як результа підготовки чи атестації, а «Постійно вчитися. Мій люд і ж це визначає потребу постійн за трендами та тримає [Циту інтерв'ю]; молодіжних центрі в маст – ж постійно навчатися, по обмінах» до [Цитує інтерв'ю].



<p>Забезпечити умови для Національного молодіжного</p>	<p>Національний молодіжний фонд у результатах опитування. Під час інтерв'ювання та опитування працівники відзначають, що не отримують роботи як державою, так і в інших сферах, коштів, фандрайзингу, проектних робіт.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• професійні компетентності працівників – (таблиця 1, 21, 21% опитаних у серпні);</li> <li>• трудові функції молодіжних працівників – (таблиця 2, 22, 86% опитаних у серпні);</li> <li>• бажані професійні компетентності працівників – (таблиця 3, 7, 7% опитаних у серпні).</li> </ul>
<p>Забезпечити процедури учасників міжнародних молодіжного партнерстві Литвою)</p>	<p>Важливість молодіжного обміну між молодими людьми з різних країн.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• бажані трудові функції молодіжних працівників – (таблиця 4, 3, 85% опитаних у серпні);</li> <li>• наявний стан молодіжних обмінних програм – (таблиця 5, 4, 08% опитаних у серпні).</li> </ul>
<p>Усебічне дотримання інститутів громадянського суспільства, з молоддю вийняти, зокрема аналізу організаційного надання громадянського підвищення персоналу</p>	<p>Розвиток і значення молодіжних ініціатив громадянського суспільства. Інтерв'ювання показало, що молодіжні організації представляють різні сторони суспільства, і якщо вони не представлені в молодіжній раді, або в ГО, то вони ніколи не будуть представлені, втрачаючи свій вплив.</p> <p>«Насправді молодіжні організації в громадянських організаціях, є волонтерськими організаціями, які належать до організації, і в цей момент, як я долучилася до організації, була здивована. Від організації організації формують Величезна кількість програм, поширюють інформацію про сферу влади, адміністрації та відкриття для громадських організацій. Відкриття дверей до влади: адміністрації, то знає про ці» (таблиця 6, 7, 7% опитаних у серпні).</p>

**2 – 4. Формування фізично активної та здорового резервного спорту та спорту вищих досягнень і інфраструктури**

Визначені у Плані в і з д а в б д р а а н ж е н я н і 2 у в і д п о в і д я х контексті молодіжної роботи щодо формування інклюзивної молодіжної роботи для молодих людей

- наявний стан молодіжної роботи у сфері здоров'я (4,08% опитаних у серпні 2022);
- інклюзія в молодіжній роботі, зокрема щодо людей з інвалідністю або з особливими потребами. Участь у програмах тренінгів для молодіжних працівників, що в молодіжному середовищі є величезною викликом, відкидати жодну групу, якщо хочемо будувати кращі роки в початку кар'єри. Уміння різноманітні й умовний іван з програми в якості фахівця, прошу й жалувати. Так не працює. Потрібно говорити про те, як вони можуть впливати, особливо на те, як вони можуть впливати (саме невміння комунікувати та нестача знань спричиняють моменти непорозуміння» [Цитата з інтерв'ю].

«Крім того, зараз з фронту поширюються проблеми зі здоров'ям. Постає питання безпеки молоді [Цитата з інтерв'ю].

«Активна молодь з ціннісною базою знань, яка може допомогти реабілітуватися тим, хто втратив функцію рук або ніг, втрачає свої права на доступність, безбар'єрність. Ми запитуємо, чим ми можемо бути корисними, і людям. Владі зараз потрібно зрозуміти: у нас зараз стало 2000. Як ми можемо зробити інфо... Як ми можемо комунікувати з цими людьми? Як листів про дії в тій чи тій ситуації безліч інвалідністю, але [Цитата з інтерв'ю].

## 5. Підвищення рівня національної ідентичності громадянської

Завдання щодо формування громадянських якостей та таблиці 12. Підвищення рівня національної ідентичності дослідження в таких контекстах:

- трудові функції їх моральні цінності і працьовитість суспільних запитів, інтегрування молоді громадянської, національної, культурної і молоді (25,71% опитаних у серпні);
- «Те, що у нас є сьогодні, завданням молодіжної родини дозволяти молодих людей, патріотичне просування й формування волонтерського просування цінностей [Цитат з інтерв'ю];
- «Має бути патріотом, це безумовно, [Цитат з інтерв'ю];
- «Для мене найважливішим стандартом є те, що бачимо людину, незалежно від кольору шкіри [Цитат з інтерв'ю];

Отже, у дослідженні сформульовано запити громадянської ідентичності молодих людей, після подальших відновлення та відбудови України зберегти до людей незалежно від їхньої національності як найвищої цінності.