Система компетентностей
для молодіжної роботи

Рівні (відповідно до Національної системи кваліфікацій)	Рівень II	Рівень III	Рівень IV	Рівень V	Рівень VI
	Робота з молоддю під керівництвом з деякою мірою самостійності; прийняття відповідальності за власні дії; відповідальність за власні дії під деяким керівництвом поведінки через адаптацію до звичайних ситуацій та обставин у заздалегідь структурованих межах.	Самостійна робота з молоддю в простих ситуаціях під власну відповідальність; прийняття відповідальності за власні дії відповідно до ситуації; самостійна адаптація власної поведінки до умов і обставин звичайних ситуацій у заздалегідь структурованих межах.	Самостійна робота з молоддю в повсякденних ситуаціях, що постійно змінюються, під власну відповідальність; планування, здійснення й оцінювання проєктів; самостійна адаптація власної поведінки до різних ситуацій, а за різних умов – до відповідного становища й обставин.	Самостійність і гнучкість у роботі в різних і навіть непередбачуваних ситуаціях; самостійне координування проєктів і/або команд та управління ними; інструктування колег в умовах змінюваних завдань. Участь у професійному розвитку організаційних структур та/або освітніх концепцій.	Управління складними й комплексними функціональними галузями та/або проєктами самостійно й одноосібна відповідальність; критичне й відповідальне ставлення до дій колег, а також проєктних і робочих груп; відповідальність за управління професійним розвитком окремих осіб, команд, організаційних структур та освітніх концепцій

Основоположний принцип: Усі дії фахівців/фахівчинь у справах молоді мають бути узгоджені зі змістом Загальної декларації прав людини, а також принципами екологічного, соціального, економічно сталого глобального розвитку. Молодь завжди цінують і ставляться до неї шанобливо.

Напрями	Виміри
Сприяння навчанню, ініціюванню та просуванню навчання	Установлення освітніх цілей з використанням партисипативного підходу й підтримка молоді в досягненні таких цілей. Створення умов, що просувають процеси (само)освіти й навчання. Сприяння процесам (само)освіти та формування процесів навчання. Використання відповідних методів для успішного навчання. Оцінювання й розвиток процесів навчання.
Підтримка розвитку особистості та підходи до розв'язання повсякденних проблем	Надання підтримки молодим людям у розвитку їхньої особистості сьогодні й надалі. Забезпечення можливості молоді відчути впевненість у власних силах. Сприяння розвитку відповідальності та незалежності молоді. Зміцнення особистого визнання та почуття спільності. Надання підтримки молоді в подоланні труднощів у повсякденному житті.
Забезпечення участі, представлення інтересів	Організація заходів / пропозицій / проєктів за участі широкого загалу. Використання відповідних методів і процедур для успішної участі. Забезпечення можливості участі в розвитку організації. Сприяння соціальній та політичній участі молоді. Представлення інтересів молодих людей.
Здійснення дій та взаємодії усвідомлено й відповідально	Взяття відповідальності. Усвідомлене й обмірковане виконання власних обов'язків. Урізноманітнення роботи. Створення групових/командних умов. Ініціювання й розроблення групових/командних процесів. Супровід і розвиток групових/командних процесів. Вжиття конструктивних та орієнтованих на розв'язання проблеми заходів у проблемних і конфліктних ситуаціях. Компетентна взаємодія з ризиками.
Організація та управління (проєктами)	Розроблення організаційних процесів. Використання відповідних методів для успішної організації. Оцінювання й розвиток організаційних процесів. Виконання адміністративних завдань і відповідальне використання фінансових ресурсів. Забезпечення комунікації та зв'язків із громадськістю. Формування й розвиток організації.

II	III	IV	V	VI

©2017 рік, Австрійське представництво в справах дітей та молоді (Österreichische Kinder- und Jugendvertretung – ÖJV), Офіс «aufZAQ», Ліхтенштейнштрассе 57/2
1090 Відень
0043 1 214 44 99-21 info@aufzaq.at
Номер ZVR: 902252246

Система компетентностей
для молодіжної роботи (Австрія)

Погляди, висловлені в цій публікації, є відповідальністю авторів/авторок і можуть не збігатися з офіційною політикою Ради Європи. Усі запити щодо відтворення чи перекладу всього або частини цього документа належить адресувати Директорату з питань зв'язку (F-67075 Strasbourg Cedex) або на адресу: publishing@coe.int. Усю іншу кореспонденцію щодо цього документа потрібно надсилати до Департаменту Ради Європи з питань молоді.

Переклад документу підготовлено в межах діяльності проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II», що його реалізовують у межах Плану дій Ради Європи для України на 2018 – 2022 рр.

Редагування:
Валентина Лєснова

Макетування українською мовою:
Денис Коновалов

Координування:
Олена Черних
Віола Попенко

© Рада Європи,
листопад 2022
Надруковано в Україні

Система компетентностей
для молодіжної роботи

Вступ

Що таке Система компетентностей для молодіжної роботи?

Ця Система компетентностей для молодіжної роботи розповідає як діяти компетентно у молодіжній роботі. Вона охоплює як відкриту молодіжну роботу, так і молодіжну роботу в молодіжних організаціях. Система компетентностей – це інструмент перенесення кваліфікацій у сфері молодіжної роботи до Австрійської національної системи кваліфікацій (NQF). Зі свого боку NQF робить кваліфікації наочними й порівнянними в усій Європі завдяки Європейській системі кваліфікацій (EQF).

Система компетентностей
- наочно демонструє компетентності осіб, які беруть участь у молодіжній роботі, та робить їх порівнянними;
- заохочує розвиток основних компетентностей, які будуть корисними молоді в майбутньому;
- пояснює, що роблять молодіжні працівники та працівниці та яких стандартів якості вони дотримуються в роботі;
- сприяє створенню мереж, співпраці, подальшому розвитку та взаємному визнанню провайдерів молодіжної роботи, освітніх установ, а також суміжних областей, як-от: соціальна робота в школах, профілактика здоров'я;
- підвищує якість професійної підготовки.

На додаток до цієї базової інформації всю систему компетентностей німецькою мовою можна знайти на сайті:
www.kompetenzrahmen.at

Як структурована система компетентностей?

Існує п'ять різних предметних напрямів:

Сприяння навчанню, ініціювання та просування навчання

Підтримка розвитку особистості та підходи до розв'язання повсякденних проблем

Забезпечення участі, представлення інтересів

Здійснення дій та взаємодії усвідомлено й відповідально

Організація та управління (проєктами)

У кожному з п'яти напрямів є різні виміри, які уточнюють напрям у кожному конкретному випадку.

Окрім поділу на предметні напрями та виміри, у Системі компетентностей також виокремлено різні рівні.
Ці рівні відповідають рівням Національної системи кваліфікацій Австрії (NQF). На підставі таких рівнів можна простежити рівень вимог, пов'язаних з кожною дією.

Система компетентностей має п'ять рівнів, починаючи з рівня 2. Відповідно до NQF, рівень 2 описує молодіжну роботу під певним керівництвом з деякою мірою самостійності. З підвищенням рівня робота стає складнішою. Рівні 3 та 4 описують самостійну молодіжну роботу в повсякденних ситуаціях. Рівні 5 і 6 визначають дії, що виходять за межі повсякденних ситуацій.

Опис компетентностей пояснює для кожного виміру, у який спосіб здійснюють компетентну молодіжну роботу на кожному рівні.

Напрям (наприклад, сприяння навчанню, ініціювання та просування навчання)

	Рівень II	Рівень III	Рівень IV	Рівень V	Рівень VI
Вимір, як-от встановлення освітніх цілей з використанням партисипативного підходу й підтримка молоді в досягненні таких цілей.	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні II*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні III*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні III*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні III*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні III*
Вимір, як-от створення умов, що просувають процеси (само) освіти й навчання.	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні II*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні III*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні IV*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні V*	• *Описи компетентностей у цьому вимірі на рівні VI*

Описи компетентностей, що ґрунтуються одна на одній на різних рівнях, пов'язані одна з одною в Системі компетентностей стрілками. Терміни, написані чорним кольором, дозволяють побачити різницю в рівнях, як показано в прикладі двох описів компетентностей, що ґрунтуються один на одному (див. нижче). У таких випадках опис компетентностей нижчого рівня (рівнів) зазвичай включений до опису вищого рівня.

Особи, які працюють з молоддю...

- **готують короткострокову** (наприклад, на місяць) **освітню програму** на підставі освітніх цілей і/або принципів організації та **впроваджують її на практиці.**

- **планують** і створюють **різноманітну довгострокову** (наприклад, на рік) **освітню програму** на підставі освітніх цілей і/або принципів організації.

Як можна застосувати Систему компетентностей?

Система компетентностей є частиною сертифікації «aufZAQ» навчальних курсів для осіб, які активно працюють у сфері молодіжної роботи. Організація «aufZAQ» сертифікує якість тренінгів для молодіжної роботи. З огляду на це Система компетентностей є інструментом перенесення для Національної системи кваліфікацій. Тренінги можуть відповідати певному рівню Системи компетентностей через результати навчання. Результати навчання описує організатор/організаторка тренінгу. Вони вказують, що саме учасники та учасниці знатимуть, розумітимуть і вмітимуть робити після успішного завершення тренінгу.

Приклад результату навчання:

У випускній роботі учасник/учасниця пояснює вибір методів, використаних у практичному проєкті, посилаючись на сучасні концепції молодіжної роботи.

Індивідуальні результати навчання в межах тренінгу порівнюють з вимірами та описами компетентностей згідно із Системою компетентностей. Описаний вище результат навчання може бути розташовано в Системі компетентностей так:

У напрямі...

Підтримка розвитку особистості та розв'язання повсякденних проблем.

Позиціювання результатів навчання всього тренінгу в межах Системи компетентностей зумовлює посилання на відповідний рівень Системи компетентностей. Це становить частину сертифікації тренінгів «aufZAQ».

Детальну інформацію можна знайти на сайті www.aufzaq.at.

Систему компетентностей та весь її зміст може бути використано як ресурс для розвитку нових і наявних тренінгів та інших можливостей навчання. Крім того, зміст Системи компетентностей може бути використано для створення посадових інструкцій, кваліфікаційних вимог, оголошень про вакансії, інструментів самооцінювання та інструментів оцінювання для наймання на роботу.

Як було створено Систему компетентностей для молодіжної роботи?

Федеральне міністерство в справах сім'ї та молоді Австрії, департаменти в справах молоді федеральних земель Австрії та Департамент з питань роботи з молоддю автономної провінції Больцано/Боцен (Південний Тіроль) доручили організації «aufZAQ» розробити стандарт підготовки мололіджних працівників і працівниць відповідно до Національної системи кваліфікацій. Як наслідок, «aufZAQ» розробила Систему компетентностей для молодіжої роботи. Так, «aufZAQ» сприяє підтвердженню й визнанню неформального та інформального навчання відповідно до європейських і національних стратегій[1].

До розроблення Системи компетентностей було залучено фахівців/фахівчинь-практиків, експертів/експерток, розповсюджувачів/розповсюджувачок і зацікавлених осіб з різних рівнів і підгалузей мололіжної роботи, а також суміжних сфер. Весь процес контролював Австрійський науково-дослідний інститут професійної освіти. До того ж обміни на європейському рівні допомогли залучити до процесу наявні моделі компетентностей[2].

У розробленні опису компетентностей у сфері мололіжної роботи в молодіжних організаціях змогли взяти участь усі молодіжні організації національного рівня. Австрійська національна рада в справах молоді супроводжувала цей процес шляхом посередництва в установленні контактів з молодіжними організаціями та загалом у розробленні Системи компетентностей як експерт-консультант. У процесі молодіжні організації описували типові дії в межах роботи з молоддю в їхній організації (наприклад, як молодіжний лідер / молодіжна лідерка). Описи компетентностей ґрунтувалися на цих описах типових дій у межах роботи з молоддю. Водночас bOJA (парасольна організація відкритої роботи з молоддю в Австрії) розробила опис компетентностей для відкритої молодіжної роботи в співпраці з Інститутом педагогічних наук Ґрацького університету. Основою для цього стали наявні концепції якості bOJA, а також опис дій практиків відкритої молодіжної роботи. Результати, отримані від молодіжних організацій та завдяки відкритій роботі з молоддю, було об'єднано з метою сформувати Систему компетентностей для молодіжної роботи.

Навесні 2016 року перший проєкт Системи компетентностей з прикладами описів компетентностей було представлено й обговорено на австрійському симпозіумі за участю представників і представниць дитячих і молодіжних організацій, а також суміжних галузей. Згодом опис компетентностей було завершено. Під час цього процесу було кілька циклів зворотного зв'язку, до яких, окрім уже згаданих зацікавлених сторін, було залучено також інших вчених і зовнішніх експертів/експерток. Навесні 2017 року на Конференції відділів у справах молоді федеральних земель Австрії було визначено поточну Систему компетентностей для молодіжної роботи як обов'язковий стандарт для навчання молодіжних працівників і працівниць в Австрії.

1) - Федеральне міністерство освіти та Федеральне міністерство науки, досліджень та економіки (2017), «Стратегія визнання неформального та інформаційного навчання в Австрії».
- Європейський Союз (2008), Рекомендація Європейського Парламенту і Ради «Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості здобути освіту протягом усього життя».
- Європейський Союз (2012), Рекомендація Ради «Про визнання неформального та інформального навчання».
- Партнерство Ради Європи та Європейської Комісії з питань молоді, «Шляхи 2.0: Визнання неформального навчання/ освіти та молодіжної роботи в Європі».

2) u.a. SALTO-YOUTH (2016): Європейська стратегія навчання. Модель компетентностей для молодіжних працівників та працівниць на міжнародному рівні.

Глосарій

Захід
Див. також: програма, проєкт.
Щотижневі збори дитячої/молодіжної групи, двохвилинний флешмоб або навіть двотижневий туристичний похід можна вважати заходом.

Дитяча/молодіжна група
Див. також: молодь
Щонайменше двоє молодих людей, які регулярно контактують одне з одним у контексті роботи з молоддю та прагнуть досягти однієї або кількох спільних цілей.

Компетенність
У дискурсі педагогічної науки немає стандартного визначення компетентності. Прийнятним визначенням для молодіжної роботи, що відповідає складності соціальних дій у цій галузі, є таке: «Компетентність людини – це показник того, як вона мобілізує особисті ресурси ситуаційно або комбінує їх відповідно до різних ситуацій. Термін «компетентність» є реляційним терміном, оскільки він установлює зв'язок між інформацією (знаннями), можливостями й здібностями (навичками) та мотивами й інтересами (бажаннями, ставленнями), які вважають вдалими та вибирають із загального арсеналу особи, а також наявними можливостями (вимогами та обмеженнями середовища). Отже, компетентність означає здатність з'ясувати ситуацію та встановлювати відносини між людиною і навколишнім середовищем» (von Spiegel (фон Шпіґель), 2013, с. 73, у перекладі).

Система компетентностей для роботи з дітьми та молоддю
Система компетентностей для роботи з дітьми та молоддю – це інструмент для класифікації описів компетентностей. Класифікацію здійснюють за змістом (напрями та виміри), а також за відповідною висхідною складністю вимог (рівнями).

Система компетентностей визначає рівні Національної системи кваліфікацій для молодіжної роботи в Австрії. Було визначено такі предметні напрями: «сприяння навчанню, ініціювання та просування навчання», «підтримка розвитку особистості та розв'язання повсякденних проблем», «забезпечення участі, представлення інтересів», «здійснення дій та взаємодії усвідомлено й відповідально», «організація та управління (проєктами)». Окремі напрями диференційовано за різними вимірами. Кожен вимір містить опис компетентностей, які розділено на різні рівні. Результати навчання за освітніми програмами (наприклад, навчальними курсами) можна порівнювати й оцінювати за описами компетентностей, уміщеними в Системі компетентностей. Отже, результати навчання співвідносні з одним із рівнів компетентностей. «Результати навчання показують, що учні/учениці знатимуть, розумітимуть і вмітимуть робити після завершення процесу навчання» (OeAD (Австрійська служба міжнародної співпраці в галузі освіти та досліджень), 2015, у перекладі). Немає потреби зазначати кожен напрям (та його вимірювання) кожного рівня, щоб знайти в системі напрям, якому відповідає сертифікат програми навчання або щось подібне. Наприклад, у навчальних програмах зі спеціалізованим змістом охоплено лише ті напрями й виміри, які мають бути пов'язані з результатами навчання, описаними в системі.

Розв'язання повсякденних проблем
Див. також: консультування.
Діти й молодь дістають «підтримку в подоланні повсякденних труднощів, у задоволенні їхніх потреб, у розв'язанні проблем і в придбанні необхідних для цього ресурсів» (bOJA (Загальнонаціональна мережа відкритої роботи з молоддю), 2016, с. 38, у перекладі).

Консультування
Див. також: розв'язання повсякденних проблем. «Консультування слід розуміти як взаємодію принаймні двох учасників/учасниць, у якому людина, яка консультує, застосовує комунікативні засоби з метою допомогти людині, яка звернулася за консультацією, знайти рішення шляхом сприяння самосвідомості та усвідомлення ситуації, а також шляхом створення й активізації компетентностей і ресурсів» (Raithel (Райтел) 2006, с. 42). Неспеціалізоване (первинне) консультування в легкодоступних умовах можна назвати консультуванням або соціальним консультуванням (пор. bOJA, 2016, с. 39).

Різноманітність
Соціально-наукове поняття, яке використовують для визначення, розрізнення та прийняття індивідуальних і колективних особливостей. У контексті факультативної роботи з молоддю особливу увагу приділяють справедливим і рівним можливостям. Як робочий принцип різноманітність ураховує відмінності між молодими людьми (наприклад, гендерну ідентичність, вік, релігію, світогляд, сексуальну орієнтацію, походження й етнічну приналежність) (пор. Krisch (Кріш) та Stroik (Штройк), 2011, у BMFJ (Федеральне міністерство в справах сім'ї та молоді), 2016, с. 13).

Освітня мета
Див. також: освітні процеси/процес самоосвіти, принципи організації.
Задана мета, якої молодь досягає наприкінці освітнього процесу. У молодіжній роботі ті, хто працює з молоддю, зазвичай визначають освітню мету разом з молоддю.

Освітні процеси/процес самоосвіти
Див. також: освітня мета, процес навчання. Особистісний і соціальний розвиток, який дає можливість діяти в самостійно визначений, розумний і соціальний спосіб. Це відбувається,

зокрема, через розвиток певних установок і здібностей (наприклад, прийняття критики, здатність до самокритики, готовність і здатність міркувати, а також емпатія) (пор. Klafki (Клафкі), 1996, с. 20). Ці установки та здібності можна досягти в молодіжній роботі шляхом «підтримання неформальних (само)освітніх процесів і розкриття потенціалу сприяння самоосвіті» (пор. Sturzenhecker (Штурценгекер) і Лінденер (Lindener), 2004, с. 48, у перекладі).

Оцінювання
«Процес вивчення впливу та бажаного успіху програм молодіжної роботи. Його здійснюють з використанням різних (емпіричних) методів збору даних» (BMFJ, 2016, с. 14). Процеси оцінювання в молодіжній роботі в більшості випадків передбачають необхідність взяття участі, їх ініціюють під час забезпечення якості й розвитку якості (див. там само).

Групова динаміка
Див. також: груповий/командний процес.
Означає три різні речі: шаблони процесів і процедур у групі людей; метод, який впливає на групові динамічні процеси та робить їх переживаними; а також наукову дисципліну, яка вивчає ці шаблони й методи (пор. König (Кеніг) та Schattenhofer (Шаттенхофер), 2014, с. 12f). Усі три рівні внесено до освітньої роботи з молоддю.

Груповий/командний процес
Див. також: групова динаміка, команда.
Процес групи або команди, яка постійно складається з людей; у контексті роботи з молоддю вони загалом складаються з молодих людей. Він передбачає групову динаміку на різних рівнях.

Розвиток особистості
Формування особистості молодих людей, що відбувається в контексті розвитку суспільства.

У цьому контексті особистість означає суб'єктивне почуття належності, внутрішньої узгодженості та біографічної безперервності (пор. BMFJ, 2016, с. 18). Це акт соціального конструювання, тобто особа залежить від соціального контексту в процесі формування її особистості.. (пор. bOJA, 2016, с. 36). Розвиток особистості відбувається у взаємодії між потребами й бажаннями дитини/молодої людини як особистості та мінливими вимогами соціального оточення в процесі її розвитку. Тому особисті кризи часто є частиною цього розвитку (пор. Erikson (Еріксон), 1991, с. 55ff). Розвиток особистості має особливе значення для молодих людей у зв'язку з диференціацією, плюралізацією, а також детрадиціоналізацією в суспільстві та зниженням важливості зв'язків для формування особистості, наприклад, через роботу, церкву, сім'ю та передані в спадок гендерні відносини (пор. Kolland (Колланд), 2015, с. 18).

Проблема
Див. також: потреба.
Інтереси/бажання однієї або кількох осіб, про які чітко повідомляють.

Процес навчання
Див. також: освітні процеси/процес самоосвіти.
Процес, під час якого молодь розвиває власні компетентності. Процеси навчання можуть структурувати й концептуалізувати самі молоді люди та/або люди, які працюють з молоддю.

Потреба
Див. також: проблема.
Потреби, почуття й бажання, важливі для особистого та/або колективного благополуччя, які часто існують лише в неявному вигляді та не виражені вербально. З одного боку, існують безпосередні потреби «молоді, які вони самі сприймають як власні бажання, необхідності тощо. [...] А з іншого боку, існують потреби, які приписують молоді, або вимоги, яким молоді люди мають відповідати як члени/членкині суспільства» (bOJA, 2016, с. 44f, у перекладі).

Організація
Надає та пропонує заходи, програми та/або проєкти, призначені для різних молодих людей. Організації можуть бути, наприклад, провайдерами програм з роботи з молоддю на місцях і на виїзді, місцевими групами, провінційними асоціаціями й федеральними асоціаціями молодіжних організацій.

Участь
Це один з основоположних принципів факультативної молодіжної роботи (пор. BMFJ, 2016, с. 24). Діти та молодь беруть участь у процесах, прийнятті рішень, які мають для них значення, або приймають рішення самостійно й активно залучені до (спільної) організації їхніх сфер життя. Особи, які працюють з молоддю, ініціюють і створюють заходи, програми та/або проєкти з метою дати молодим людям можливість брати участь та/або представляти інтереси молоді.

Особи, які працюють з молоддю
Див. також: (факультативна) робота з дітьми та молоддю.
«Технічно кваліфікована людина, яка працює з молоддю повний робочий день або на добровільній основі. В Австрії для опису осіб, які працюють з молоддю, використовують різні терміни, наприклад, кваліфікований фахівець / кваліфікована фахівчиня в галузі відкритої молодіжної роботи, фахівець/фахівчиня в галузі інформування молоді, молодіжний працівник/працівниця, соціальний працівник/працівниця у справах молоді, молодіжні лідер/лідерка у справах молоді або лідер/лідерка дитячої та молодіжної групи» (BMFJ, 2016, с. 20, у перекладі).

Принципи організації
Див. також: освітня мета. Бачення, цілі, принципи, правила та/або концепції, які є спільними для всіх в організації та засадничими для роботи в ній. Їх може бути викладено письмово (наприклад, у директиві, програмній заяві, статуті, освітній концепції).

Проєкт
Див. також: захід, програма.
Підприємство або ініціатива з обмеженням часу. Отже, для кожного проєкту визначено початок і кінець. Крім того, важливе значення має чітко сформульована мета.

Програма
Див. також: захід, проєкт.
Програми – це конкретні, обов'язкові та надійні негрошові вигоди й послуги для цільових груп, різних зацікавлених осіб або ініціаторів/ініціаторок. Рівень обов'язковості може бути різним (пор. bOJA, 2016, с. 54).

Упевненість у власних силах
Міра впевненості людини в тому, що вона зможе вирішити завдання (пор. Bandura (Бандура), 1997). Ця впевненість тісно пов'язана з особистою вірою у власні можливості та компетентності.. Упевненості у власних силах можна навчитися й певною мірою підвищити її. Почуття досягнення має для цього вирішальне значення, оскільки чим частіше людина досягає успіху в самостійній роботі, тим вища її впевненість у власних силах. Крім того, упевненість у власних силах є основою для участі молодих людей у житті суспільства (пор. BMFJ, 2016, с. 35).

Навколишні умови
Навколишні умови – це безпосередні умови для роботи з молоддю. Навколишні умови можуть передбачати фізичний простір (наприклад, приміщення дитячого та молодіжного об'єднання, молодіжний центр, природу, громадський парк) та/або віртуальний простір (наприклад, онлайновий інструмент участі). Крім того, навколишні умови – це й оточення (наприклад, інші люди в громадському парку або у віртуальному просторі), дизайн простору (наприклад, колір стін, освітлення, вебдизайн), обладнання приміщення (наприклад, комп'ютер, проєктор, холодильник, функції вебсайту), наявні матеріали (наприклад, музичні інструменти, альпіністські джгути, настільні ігри) та атмосферу (наприклад, рівень фонового шуму). Навколишні умови часто створюють гнучко й адаптують разом із молоддю залежно від ситуації.

Персонал
Це добровільний та/або штатний персонал. Добровільний персонал – це люди, які добровільно й безоплатно працюють в асоціаціях, установах, проєктах, ініціативах тощо (пор. Федеральне міністерство праці, соціальних справ, охорони здоров'я та захисту прав споживачів, 2015, с. 13). Штатні працівники/працівниці – це оплачувані працівники/працівниці з необхідною кваліфікацією, які працюють з молоддю на підставі посадової інструкції.

Цільова група/діалогова група
Молоді люди, незалежно від їхнього соціального статусу, статі, етнічної чи релігійної приналежності, яких необхідно охопити певною дією або з якими особи, які працюють з молоддю, вступають у діалог. З огляду на те, що з молоддю працюють у різних місцях, цільові групи/діалогові групи дуже неоднорідні та схильні до змін. «Підлітки прагнуть і потребують різних речей залежно від місцевих обставин, віку, статі, соціального класу та приналежності до тієї чи тієї групи. Тому адаптація роботи з молоддю до потреб адресатів/адресаток є безперервним завданням. «Адаптація» успішна лише в тому випадку, якщо, з одного боку, є якомога більше знань про цільову групу, а з іншого, постійно відбуваються зміни» (Deinet (Дейнет), 2009, с. 227).

Команда
Див. також: груповий/командний процес.
Група людей, які мають спільну мету, за яку вони несуть колективну відповідальність і задля якої вони виконують завдання та/або розв'язують проблеми.

Молодь
Див. також: (факультативна) робота з молоддю, дитяча та молодіжна група.
Термін молодь має на увазі молодих людей. В Австрії немає стандартного юридичного визначення цього терміна. Відповідно до федерального закону про представництво питань молоді (Федеральний закон про представництво молоді) та федерального закону про сприяння факультативній освіті та роботі з молоддю (Федеральний закон про сприяння молоді), всіх людей віком до 30 років вважають молодими людьми. З погляду психології розвитку можна сказати, що дитина перетворюється на підлітка з початком статевого дозрівання, але перехід від ювенільної фази до дорослої не може бути чітко визначений (пор. Schröder (Шредер), 2013, с. Ill).

Молодіжна робота
Див. також: особа, яка працює з молоддю, молодь.
«Напрям соціалізації та соціальна сфера, що складається з різноманітних факультативних заходів, дій, програм і напрямів діяльності, здійснюваних молодими людьми, для них та з ними, які ґрунтуються на добровільній участі» (BMFJ, 2016, с. 10, у перекладі). Молодіжні робота складається з безлічі різних структур. Вони варіюються від відкритої молодіжної роботи в асоціаціях до інформування молоді, міжнародної молодіжної роботи й неофіційних ініціатив. Принципами молодіжної роботи є відкритість, орієнтація на життєве середовище, участь, рівні права й некомерційний підхід до програм. (пор. BMFJ, 2017). Принцип відкритості відіграє важливу роль у відкритій молодіжній роботі. Важливо розрізняти три концепції відкритості: відкритість щодо цільових груп, програм (свобода та простір для творчості) та результатів. (пор. bOJA, 2016, с. 42ff).

Література, джерела, посилання

Bandura, A. (Бандура А.) (1997). Self-efficacy: The exercise of control (Упевненість у власних силах: Здійснення контролю). Freeman, Нью-Йорк.

BMFJ – Bundesministerium für Familien und Jugend (Федеральне міністерство в справах сім'ї та молоді) (2016). Glossar der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit (Глосарій з факультативної роботи з дітьми та молоддю). Відень.

BMFJ – Bundesministerium für Familien und Jugend (Федеральне міністерство в справах сім'ї та молоді) (2017). Робота з молоддю. www.bmfj.gv.at/jugend/jugendarbeit.html

bOJA – Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit (Загальнонаціональна мережа відкритої роботи з молоддю) (2016). Qualität in der Offenen Jugendarbeit in Österreich. Leitlinien, Hilfestellungen und Anregungen für Qualitätsmanagement in der Offenen Jugendarbeit. (Якість у відкритій роботі з молоддю в Австрії. Керівні принципи, допомога та пропозиції щодо управління якістю у відкритій роботі з молоддю). Відень.

Deinet, U. (Дейнет У., ред.) (2009). Sozialräumliche Jugendarbeit. Grundlagen, Methoden und Praxiskonzepte. (Соціально-просторова робота з молоддю. Основи, методи та практичні концепції). 3-тє, перегляну̀те видання. VS, Вісбаден. Erikson, E.H. (Еріксон Е.Г.) (1991). Identität und Lebenszyklus. (Особистість та життєвий цикл). Suhrkamp, Франкфурт-на-Майні.

Klafki, W. (Клафкі У.) (1996). Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Zeitgemäße Allgemeinbildung und kritisch-konstruktive Didaktik. (Нові дослідження в галузі теорії та дидактики освіти. Сучасна загальна освіта та критико-конструктивна дидактика). 5-те видання. Вайнгайм.

Kolland, F. (Колланд Ф.) (2015). Neue Kultur des Alterns. Forschungsergebnisse, Konzepte und kritischer Ausblick. (Нова культура дорослішання. Результати досліджень, концепції та критичний погляд). Міністерство соціальних справ.

NQR-Koordinierungsstelle in Österreich (Координаційний відділ NQR в Австрії (NKS)) (2016). Handbuch für die Zuordnung von Qualifikationen zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR). (Посібник із зіставлення кваліфікацій з Національною системою кваліфікацій). Відень.

Müller B. (Мюллер Б.) (2004). Bildungsbegriffe in der Jugendarbeit. (Освітні концепції у роботі з молоддю). У: Sturzenhecker, B. (Штурценгекер Б.), Lindner, W. (Лінденер У.) (ред.). Bildung in der Kinder- und Jugendarbeit. Vom Bildungsanspruch zur Bildungspraxis. (Освіта в галузі роботи з дітьми та молоддю. Від освітніх прагнень до освітньої практики). (с. 35 – 50) Juventa Verlag, Вісбаден. OeAD – Österreichische Austauschdienst-GmbH (Австрійська служба міжнародної співпраці в галузі освіти та досліджень) (ред.) (2015). Lernergebnisse. (Результати навчання). (Тека координаційного відділу NQF). Відень.

Raithel, J. (Райтел Й.) (2006). Beratung. Im Spannungsfeld zwischen Anspruch und Wirklichkeit. (Посібник. Конфлікт між твердженням та реальністю). У: Dollinger, B. (Доллінгер Б.), Raithel, J. (Райтел Й.) (ред.). Aktivierende Sozialpädagogik. Ein kritisches Glossar. (Активізація соціальної педагогіки. Критичний глосарій). (с. 41 – 50) Springer VS, Вісбаден.

Schröder, A. (Шредер А.) (2013). Jugendliche, die 14- bis 20-Jährigen. (Молодь, підлітки віком від 14 до 20 років). У: Deinet, U. (Дейнет У.), Sturzenhecker, B. (Штурценгекер Б.) (ред.). Handbuch Offene Kinder- und Jugendarbeit. (Довідник з відкритої роботи з дітьми та молоддю). (с. 111 – 118). 4-те, переглянуте й доповнене видання, Springer VS, Вісбаден.

von Spiegel, H. (фон Шпігель Г.) (2013). Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. (Методичні дії у соціальній роботі). 5-те видання. Ernst Reinhardt Verlag, Штутгарт.

Сприяння навчанню, ініціювання та просування навчання

Рівень II | Рівень III | Рівень IV | Рівень V | Рівень VI

Система компетентностей для молодіжної роботи

Особи, які працюють з молоддю ...

Виміри					Описи компетентностей
Встановлення освітніх цілей з використанням партисипативного підходу й підтримка молоді в досягненні таких цілей	• роблять внесок у впровадження освітньої програми.	• сприяють створенню та впровадженню різноманітної довгострокової (наприклад, на рік) освітньої програми, щодо якої молодь може висловлювати її думки та ставити питання з тем і рішень, які їх турбують; • готують короткострокову (наприклад, на місяць) освітню програму на підставі освітніх цілей і/або принципів організації та впроваджують її на практиці; • працюють у заздалегідь структурованій системі відповідно до певних освітніх цілей/концепцій/планів дій (наприклад, освітні цілі, план дій зі сталого розвитку, ефективні сучасні освітні концепції, як-от навчання через дію, навчання через гру, навчання через відкриття).	• планують і створюють різноманітну більш довгострокову (наприклад, на рік) освітню програму на підставі освітніх цілей і/або принципів організації, щодо якої молодь може висловлювати її думки та ставити питання з тем і рішень, які їх турбують, та відповідно впроваджують її на практиці; • самостійно працюють відповідно до освітніх цілей/концепцій/планів дій; • регулярно визначають освітні цілі, яких вони прагнуть досягти разом з молоддю, та вживають заходів для досягнення поставлених цілей; • спостерігають за навчальним прогресом молоді з огляду на освітні цілі й розробляють заходи індивідуальної допомоги; • виявляють у дитячих/молодіжних групах динаміку, сприятливу/несприятливу для досягнення освітніх цілей, та свідомо використовують її для досягнення цих цілей.	• беруть участь у створенні освітніх цілей/концепцій/планів дій; • досягають згоди щодо цілей з молоддю/членами команди й разом розробляють заходи для досягнення поставлених цілей; • спостерігають за навчальним прогресом у команді й разом із членами команди розробляють заходи щодо розвитку команди; • систематично спостерігають за досягненням навчальних цілей молоді; • використовують несподівану динаміку певної групи для досягнення освітніх цілей.	• беруть на себе кінцеву відповідальність за розроблення освітніх цілей/концепцій/планів дій та стежать за їх належною реалізацією; • беруть до уваги основні й актуальні теми молодіжного середовища на підставі певного досвіду/результатів під час розроблення цілей/концепцій/планів дій; • спостерігають за навчальним прогресом членів/членкинь команди/персоналу, визначають його та розмірковують щодо нього, а також самостійно розробляють концептуальні заходи для індивідуальної допомоги; • розпізнають динаміку в організації, що сприятливо/несприятливо впливає на досягнення освітніх цілей, розмірковують щодо такої динаміки та використовують її у власній роботі для досягнення освітніх цілей.
Створення умов, що просувають процеси (само)освіти й навчання	• використовують попередньо структуровані навколишні умови, за яких молодь позитивно сприймає громаду й може почуватися комфортно та безпечно; • використовують попередньо структуровані навколишні умови (наприклад, приміщення, інфраструктуру) для спільного здійснення відкриттів/здобуття досвіду/навчання; • надають молоді можливість здобувати власний досвід у заздалегідь структурованому просторі. • використовують наявні можливості для творчості в межах своєї роботи (наприклад, матеріал).	• забезпечують створення навколишніх умов, за яких молодь позитивно сприймає громаду й може почуватися комфортно та безпечно; • вибирають навколишні умови для спільного здійснення відкриттів/здобуття досвіду/навчання; • створюють такі навчальні умови, які сприяють толерантності та є відкритими для всіх молодих людей, незалежно від їхніх життєвих реалій, моральних уявлень і молодіжно-культурної приналежності; • інформують молодь про освітню програму організації, а також про її зміст і цілі.	• забезпечують створення навколишніх умов, які адаптовано до заходів і за яких молодь позитивно сприймає громаду й може почуватися комфортно та безпечно; • створюють різноманітні навколишні умови (обладнання, цілі, курс програми), що надихають до спільного здійснення відкриттів/здобуття досвіду/навчання; • надають молоді можливість самостійно набувати досвіду, пробувати, створювати речі та вчитися на власних успіхах і невдачах.	• вибирають і створюють навколишні умови для спільного здійснення відкриттів/здобуття досвіду/навчання, зокрема для несподіваних ситуацій; • вибирають належні навколишні умови для певного заходу з урахуванням можливих вимог до результату (наприклад, для семінарів, концертних проєктів); • беруть участь у забезпеченні можливостей для створення навчального середовища з урахуванням потреб (наприклад, інфраструктура, матеріали).	• забезпечують надання структурних і пов'язаних з певним випадком навколишніх умов та обставин, адаптованих до цілей, цільової групи й місця; • надають членам і членкиням команди/персоналу можливість самим набувати досвіду, пробувати, створювати речі та вчитися на власних успіхах і невдачах; • забезпечують умови й можливості для створення навчального середовища з урахуванням потреб (наприклад, інфраструктура, матеріали); • регулярно перевіряють, чи сприяють навчанню створені ними навколишні умови.
Підтримка процесів (само)освіти та створення процесів навчання	• використовують прості навчальні ігри та вправи з молоддю під керівництвом членів/членкинь команди/відповідальних осіб; • допомагають членам/членкиням команди готувати та проводити освітні заходи/програми; • діляться власними знаннями з молоддю та передають їй власні навички.	• готують освітні заходи/програми, орієнтовані на цільову групу (наприклад, щотижневі зустрічі дитячої/молодіжної групи, розважально-освітні програми на місці) та проводять їх з молоддю самостійно або разом з командою; • виявляють потреби молодих людей і враховують їх під час проведення програми; • заохочують до спільного здобуття досвіду/здійснення відкриття/навчання через заходи й контакти з молоддю; • підтримують членів/членкинь команди/відповідальних осіб у їхній освітній роботі (наприклад, грають в ігри, займаються творчістю з молоддю, супроводжують їх у поході).	• планують певні освітні заходи/програми/проєкти (наприклад, тематичний семінар) з молоддю в різноманітних формах і з урахуванням цільової групи та проводять їх самостійно або разом із командою; • планують освітні заходи/проєкти з достатньою свободою дій, щоб мати можливість враховувати потреби молоді/членів і членкинь команди під час планування й реалізації; • заохочують до спільного здобуття досвіду/здійснення відкриття/навчання шляхом спонукання членів/членкинь команди до діяльності та налагоджують контакти з молоддю; • розробляють зміст із застосуванням партисипативного підходу, якщо це дозволяють навколишні умови. • застосовують на практиці знання, здобуті під час навчання й (подальшої) підготовки (наприклад, психологічні моделі розвитку) та/або використовують їх для розвитку власних практичних навичок.	• розробляють концепції, планують, координують і проводять великі освітні заходи/програми/проєкти, орієнтовані на цільову групу (наприклад, тематичний семінар з іншими організаціями, ігровий фестиваль у парку, багатоденні заходи з ночівлею) з молоддю/членами та членкиня-ми команди, використовуючи відповідні професійні підходи (наприклад, у галузі експериментальної освіти, освітньої гри, театральної педагогіки); • повністю враховують потреби молоді/членів і членкинь команди під час розроблення концепції, планування й реалізації освітніх заходів/програм/проєктів; • переважно ініціюють спеціалізовані (наприклад, соціальні, дозвільні, релігійно-освітні) навчальні процеси; • керують підготовленою програмою, орієнтуючись на процес, у такий спосіб, щоб використовувати зміст і керувати інтенсивністю та груповими процесами; • постійно розмірковують про власний вплив на молодь як приклад для наслідування й відповідально використовують його в процесі навчання; • розпізнають поточні умови життя молоді (наприклад, щодо звичок проведення дозвілля молоді в місцевій громаді/регіоні та в Інтернеті) і враховують їх у змісті та практиці роботи.	• беруть на себе кінцеву відповідальність за розроблення концепцій, планування, координацію й керівництво складними та масштабними освітніми заходами/програмами/проєктами (наприклад, міжнародний молодіжний обмін, міжрегіональні заходи, міжгалузеві заходи мережування) за участю молоді/членів і членкинь команди/персоналу, використовуючи відповідні теорії навчання (наприклад, наглядове навчання); • заохочують членів і членкинь команди/персонал до участі в заходах/програмах/проєктах, що сприяють навчанню, та підтримують їх у реалізації цих заходів.
Застосування доцільних методів для успішного навчання	• застосовують прості методи (наприклад, ігри) під керівництвом для успішного навчання й використовують основні елементи, орієнтовані на дію (наприклад, взаємодія); • підтримують методологічне висвітлення тем у заздалегідь структурованій системі відповідно до власної ролі.	• цілеспрямовано застосовують прості методи для успішного навчання, а також елементи, орієнтовані на дію (наприклад, творчість, самоорганізація); • застосовують прості методи презентації (наприклад, візуалізація змісту) у процесі навчання; • беруть до уваги проблеми молоді, обираючи метод.	• цілеспрямовано застосовують певні методи для успішного навчання (наприклад, групові динамічні вправи), а також елементи, орієнтовані на дію, з огляду на ситуацію та враховуючи цільову групу й різноманіття; • застосовують певні методи презентації та модерування процесів навчання, а також методи документування результатів; • готують теми, використовуючи різні методи (наприклад, баланс між змістом, грою та фізичним рухом).	• цілеспрямовано застосовують диференційовані методи для успішного навчання (наприклад, рольові ігри, групові вправи, зворотний зв'язок), а також елементи, орієнтовані на дію, з огляду на ситуацію та враховуючи цільову групу й різноманіття; • застосовують диференційовані методи подання, модерування (наприклад, збирання ідей з використанням партисипатив-ного підходу), рефлексії та документування результатів; • ураховують відповідні професійні підходи під час вибору методів (наприклад, з експериментальної освіти, освітньої гри, театральної педагогіки); • адаптують методи до ситуації та гнучко застосовують їх залежно від навколишніх умов і завдань.	• беруть до уваги відповідні професійні теорії навчання, обираючи методи (наприклад, наглядове навчання).
Оцінювання й подальший розвиток процесів навчання		• розширюють і закріплюють власний арсенал методів за допомогою освіти та навчання, обміну знаннями з досвідченими членами/членкинями команди та/або роздумів щодо практичної роботи з молоддю.	• оцінюють освітні заходи/програми/проєкти за допомогою простих методів (наприклад, оцінювання й інтерпретація листів зворотного зв'язку, складання документації); • підтримують майбутніх членів/членкинь команди в їхній роботі, передають власний досвід та є доступними як контактні особи.	• оцінюють освітні заходи/програми/проєкти конкретно та з різних поглядів і розвивають їх на підставі отриманих результатів, індивідуально та/або разом із командою; • систематично й цілеспрямова-но розширюють власний арсенал методів за допомогою освіти й навчання, інтервізії/-нагляду, обміну знаннями з досвідченим персоналом та/або оцінювання особистого досвіду; • беруть участь у подальшому розвитку застосовуваних методів та/або розробленні нових методів; • спостерігають за навчальною роботою членів/членкинь команди, надають обґрунтований, корисний і конструктивний зворотний зв'язок, а також намагаються отримати зворотний зв'язок щодо власної роботи.	• розробляють нові методи й концепції або розвивають їх, якщо це необхідно, з урахуванням поточного стану науково підтверджених знань; • пишуть матеріали на освітні теми (наприклад, допоміжні матеріали) або публікації, які відповідають науковим критеріям; • створюють рамкові умови для мережування осіб, які працюють з дітьми та молоддю; • формулюють передбачуваний вплив процесів навчання та показники його досягнення; • перевіряють ефективність процесів навчання, застосовуючи методи, що їх використовують для перевірки ефективності.

Основоположний принцип: усі дії молодіжних працівників і працівниць мають бути узгоджені зі змістом Загальної декларації прав людини, а також принципами екологічного, соціального, економічно сталого глобального розвитку. Молодь завжди цінують і ставляться до неї шанобливо.

Рівень II | Рівень III | Рівень IV | Рівень V | Рівень VI

©2017 рік, Австрійське представництво в справах дітей та молоді (Österreichische Kinder- und Jugendvertretung – ÖJV), Офіс «aufZAQ»

Підтримка розвитку особистості та розв’язання повсякденних проблем.

Рівень II | Рівень III | Рівень IV | Рівень V | Рівень VI

Система компетентностей для молодіжної роботи

aufzaq

Особи, які працюють з молоддю ...

Виміри					Описи компетентностей
Надання підтримки молодим людям у розвитку їхньої особистості сьогодні й надалі	• застосовують прості методи (наприклад, ігри) під керівництвом членів/членкинь команди/ відповідальних осіб для сприяння особистому й соціальному розвитку молоді; • підвищують поінформованість молоді про навколишнє середовище та людей, які її оточують; • налагоджують контакт із молоддю в активний спосіб і з підтримкою; • підтримують членів/членкинь команди/відповідальних людей для розв’язання проблем, що виникають у зв’язку з розвитком молоді.	• цілеспрямовано застосовують прості методи для сприяння особистому й соціальному розвитку молоді; • надають молоді можливість і час для відкриття/дослідження її оточення та його зміни; • підтримують молодих людей у розвитку їхнього світогляду; • уможливлюють відкритий і безпечний обмін думками з молоддю; • виявляють інтерес до індивідуальних сильних сторін молодих людей та сприяють їхньому розвитку; • пропонують молоді можливість говорити та обговорювати й тим самим заохочують до роздумів.	• цілеспрямовано застосовують конкретні методи (наприклад, групові динамічні вправи) для сприяння особистому й соціальному розвитку молоді; • допомагають молоді дізнатися про її межі через програми та бесіди; • заохочують молодь іти до її меж у заходах і, за необхідності, розширюють ці межі, не долаючи їх; • активно включають колективні дії під час підтримки та сприяння особистому розвитку молоді; • зацікавлюють молодь, зважаючи на її різноманітні форми самовираження, а не лише наголошуючи на окремих аспектах; • надають молоді достатньо можливостей для фізичної активності, щоб підтримувати її фізичний розвиток.	• підтримують молодь у з’ясуванні її сильних і слабких сторін, в усвідомленні власних почуттів і потреб та в розмові про них; • сприяють пошуку особистих цінностей і стандартів, а також цінностей і стандартів соціального оточення й протистояння їм; • дають молодим людям вмотивований зворотний зв’язок про те, як вони оцінюють власний спосіб життя або власні спроби розв’язувати проблеми; • допомагають молодим людям усвідомлено формулювати те, як вони використовують медіа, та розмірковувати про це; • ведуть проєкти, орієнтуючись на навички й сильні сторони окремих молодих людей.	• підтримують молодь у подоланні наслідків диференціації, плюралізації та детрадиціоналізації суспільства, застосовуючи сучасні освітні методи, що ґрунтуються на спеціальних теоріях (наприклад, про розвиток особистості); • застосовують сучасні освітні концепції та спеціальні теорії для підтримки молоді з різноманітними проблемами (наприклад, складний сімейний контекст, низький рівень освіти, борги), проблемами особистості, кризою особистості та/або в пошуку сенсу; • вносять науково підтверджені знання у власну практику професійних відносин поряд з автобіографією.
Забезпечення можливості молоді відчути впевненість у власних силах	• заохочують молодь використовувати особисті навички; • надихають молодь спробувати щось нове.	• надають можливість відчути впевненість у власних силах без тиску в групі; • визначають цілі для молоді, щоб привернути увагу до успіху, і дають їй можливість відчути досягнення; • звертають увагу молоді на необхідні межі її дій, щоб жити разом, шануючи одне одного.	• підтримують молодь у розвитку її навичок та інтересів, а також у розширенні її сильних сторін, особливо за допомогою конструктивної критики, заохочуючи формулювати кваліфікований зворотний зв’язок для інших, практикувати самокритику та підтримуючи молодих людей у самоаналізі; • пропонують молоді достатню свободу, яка підтримує й заохочує допитливість і дозволяє робити відкриття про себе.	• створюють умови для відчуття впевненості у власних силах в організації та за її межами; • беруть до уваги особливі навички, інтереси й потреби молоді/членів і членкинь команди/персоналу й тим самим сприяють їхній впевненості в собі та власних навичках.	• дають можливість різним молодим людям, особливо тим, хто має багатовимірні проблеми (наприклад, складний сімейний контекст, низький рівень освіти, борги), відчути впевненість у власних силах шляхом застосування спеціальних теорій.
Заохочення молоді брати на себе відповідальність та діяти самостійно	• говорять з молоддю про те, що в нашому суспільстві існують певні правила (наприклад, закони), про їх призначення та про те, які наслідки спричиняє порушення цих правил.	• заохочують до розумної й шанобливої взаємодії у групі та з іншими людьми, навколишнім середовищем і природою; • заохочують молодь до самостійних дій (наприклад, пропонуючи їй можливість брати на себе виконання завдань у групі); • підтримують молодих людей, розподіляючи завдання з урахуванням їхнього віку й інтересів; • підтримують молодь у прийнятті рішень у групі.	• підтримують молодь у самосвідомому формуванні власного життя (наприклад, покладаючи на неї відповідальність за щось через позитивний спортивний досвід); • заохочують молодь до формування здорового способу життя й прийняття відповідної віку відповідальності за власне здоров’я; • підтримують і заохочують розвиток у молодих людей усвідомлення ризиків і пов’язаних із цим процесів прийняття самостійних рішень; • розробляють принципи співпраці (наприклад, погоджують правила) разом з молоддю, дотримуються їх і очікують того самого від інших.	• говорять з молоддю про різні можливості формування власного життя (якщо це доречно, з посиланням на автобіографію); • застосовують методи, що дозволяють молоді крок за кроком брати на себе відповідальність за особистий розвиток; • створюють можливості для особистого розвитку молоді/членів і членкинь команди шляхом передання нових знань і формування компетентностей для зміни перспективи.	• допомагають різним молодим людям, особливо тим, хто має багатовимірні проблеми (наприклад, складний сімейний контекст, низький рівень освіти, борги), брати на себе відповідальність та діяти самостійно, застосовуючи спеціалізовані теорії.
Зміцнення особистого визнання та почуття спільності	• сприяють розвитку почуття спільності та солідарності серед молоді; • передбачають, що молодь слухатиме інших людей і дослуховуватиметься до них.	• зміцнюють впевненість молоді (наприклад, привертаючи увагу до прогресу); • розпізнають ситуації приниження, (небезпеки) виключення й дискримінації молоді, оцінюють їх та відповідно втручаються (наприклад, говорять про це, дістають підтримку); • заохочують розумну й шанобливу взаємодію з іншими людьми за допомогою участі у відповідних заходах (наприклад, соціальних проєктах).	• розпізнають ситуації приниження, (небезпеки) виключення й дискримінації молоді та/або в колективі, оцінюють їх і цілеспрямовано й систематично вживають заходів для боротьби з ними (наприклад, ініціюють семінар про виключення/залякування); • створюють безпечні умови, за яких молодь може сприймати та відчувати спільність; • розмірковують про погляди щодо спільного життя з молоддю та способи такого спільного життя, щоб виробити перспективи для дій у самовизначений та солідарний спосіб; • в іграх/вправах делікатно враховують відмінності в сприйнятті виключення й дискримінації та підвищують обізнаність учасників/учасниць з цих питань; • працюють над культурою розмови, яка веде до спілкування без насильства.	• зміцнюють впевненість членівчленкинь команди та їхню здатність до рефлексії (наприклад, привертаючи увагу до прогресу та успіхів і розповідаючи про них); • розпізнають ситуації приниження, (небезпеки) виключення й дискримінації в організації, оцінюють їх та цілеспрямовано й систематично уживають заходів для боротьби з ними; • створюють інтегративні/ інклюзивні навколишні умови та програми, завдяки яким молодь відчуває приналежність і визнання, та намагаються уникати ситуацій приниження й виключення; • мотивують членів/членкинь групи до роздумів про приниження, виключення й дискримінацію в групі, особливо коли це призводить до конфліктів.	• уживають цілеспрямованих і систематичних заходів проти соціального приниження, виключення та дискримінації (наприклад, через соціальне й етнічне походження, релігію, сексуальну орієнтацію) в місцевій громаді та/або регіоні.
Надання підтримки молоді в подоланні труднощів у повсякденному житті	• проявляють емпатію та розуміння проблем/страхів молоді.	• підтримують молодь у розв’язанні повсякденних проблем (наприклад, конфліктів з батьками, школою, друзями) у межах особистих ресурсів/компетентностей.	• дбають про нові питання, виклики й проблеми, що стосуються розвитку молоді; • супроводжують молодь до консультаційних центрів та/або до мережевих партнерів.	• доступні для молоді як контактні особи для розв’язання проблем і вирішення питань (наприклад, виключення з групи однолітків) у межах особистих ресурсів/компетентностей; • надають індивідуальну допомогу молоді в подоланні труднощів/проблем, що стосуються її розвитку; • за необхідності скеровують молодь до відповідних центрів (наприклад, до консультаційного центру залежностей), використовуючи знання й досвід мережі; • за необхідності в найкоротші терміни залучають додаткові ресурси для молоді (наприклад, призначають в останню хвилину зустрічі у відповідних центрах/спеціалізованих установах) через наявні мережі в місцевій громаді/регіоні.	• планують професійні спеціалізовані (наприклад, соціально-педагогічні, соціальні) роботи та процеси консультування (наприклад, легкодоступні пропозиції для молодих людей), проводять їх та оцінюють; • консультують молодь на основі спеціальних знань (наприклад, соціально-педагогічне консультування, підхід, що базується на розширенні можливостей) та особистих ресурсів/компетентностей і знають особисті межі в цьому питанні; • перевіряють вплив консультування; • застосовують спеціальні (наприклад, соціально-педагогічні) методи (наприклад, соціальну індивідуальну допомогу, групову роботу, метод інтегративної соціальної роботи, кризове втручання, соціальну діагностику, експертний висновок і професійну заяву) та розмірковують про них.

Основоположний принцип: усі дії молодіжних працівників і працівниць мають бути узгоджені зі змістом Загальної декларації прав людини, а також принципами екологічного, соціального, економічно сталого глобального розвитку. Молодь завжди цінують і ставляться до неї шанобливо.

2017 рік, Австрійське представництво в справах дітей та молоді (Österreichische Kinder- und Jugendvertretung – ÖJV), Офіс «aufZAQ»
Ліхтенштейнштрассе 57/2
1090 Відень
info@aufzaq.at
Номер ZVR: 902252246

Рівень II | Рівень III | Рівень IV | Рівень V | Рівень VI

Забезпечення участі, представлення інтересів

Система компетентностей для молодіжної роботи

Рівень II | Рівень III | Рівень IV | Рівень V | Рівень VI

Особи, які працюють з молоддю ...

Виміри					Описи компетентностей
Розроблення заходів/програм/проєктів з використанням партисипативного підходу	• запрошують молодь до участі в ініціативах/програмах/проєктах організації та допомагають їх формувати.	• сприяють тому, щоб молодь брала участь в ініціативах/програмах/проєктах організації, та допомагають їх формувати.	• оцінюють здатність чи готовність молоді до участі та планують відповідні заходи; • дозволяють молоді висловлювати власну думку щодо відповідних рішень або приймати рішення самостійно (наприклад, шляхом покладання на молодь відповідальності за прийняття рішень так, щоб це було доречно й орієнтовано на цільову групу).	• сприяють тому, щоб молодь, яка через зовнішні обставини перебуває в несприятливому становищі щодо доступу до соціальної участі, брала участь в ініціативах/програмах/проєктах організації, та допомагають формувати такі ініціативи/програми/проєкти, щоб сприяти соціальній інтеграції; • підтримують молодь у висловленні власної думки.	• сприяють здатності молоді приймати рішення шляхом відповідного зниження складності ситуацій, пов'язаних із прийняттям рішень.
Застосування відповідних методів і процедур для успішної участі	• під керівництвом застосовують прості методи й принципи (наприклад, шанобливе спілкування) для успішної участі.	• самостійно застосовують прості методи й узгоджені принципи для успішної участі; • погоджуються з рішеннями молоді в заданих межах незалежно від особистих інтересів (наприклад, упроваджуючи їх разом з молоддю).	• самостійно застосовують певні методи (наприклад, імітаційна гра, групова дискусія) та узгоджені принципи (наприклад, правила ведення бесіди) для успішної участі; • визначають проблеми/очікування молоді як основу для вибору методу; • документують результати процесів прийняття рішень.	• самостійно застосовують диференційовані методи для успішної участі, що ґрунтуються на відповідних теоріях участі (наприклад, шкала участі); • установлюють диференційовані методи й принципи для успішної участі молоді в організації, розвивають їх та створюють для цього позитивне середовище; • беруть до уваги думки й очікування всіх учасників/учасниць у процесі прийняття рішень; • оцінюють процеси участі разом з молоддю та враховують отримані результати в майбутніх процесах участі.	• установлюють широкі методи (наприклад, процеси участі) та принципи (наприклад, принципи організації) для успішної участі молоді/членів і членкинь команди/персоналу в роботі організації, розвивають їх і створюють позитивне середовище та сприятливі обставини для цього; • застосовують соціально-наукові методи для організації та підтримки процесів участі; • застосовують соціально-наукові методи збору даних; • беруть активну участь в обговореннях, що стосуються сфери їхньої діяльності, та сприяють процесам прийняття рішень; • налагоджують контакти з відповідними особами/органами, що приймають рішення, та підтримують з ними зв'язок; • об'єднують інтереси в межах власної сфери діяльності для включення їх у дискусії та в процеси прийняття рішень.
Забезпечення можливості участі в розвитку організації		• залучають молодь до діяльності в межах організації (наприклад, взяття на себе виконання завдань); • активно звертаються до зацікавлених осіб і залучають їх до роботи з молоддю та до можливості допомогти у її формуванні.	• дають можливість молоді/членам і членкиням команди конструктивно брати участь та допомагають формувати організацію (наприклад, беручи на себе відповідальність/завдання/функції в організації, визначаючи цілі організації); • створюють в організації процеси/заходи/програми, що ґрунтуються на участі та сприяють розвитку організації.	• створюють і гарантують можливості участі як основоположний принцип організації; • створюють процеси/заходи/програми за участю всіх організацій (наприклад, мережеві заходи, робочі групи), які сприяють розвитку організації; • погоджуються з рішеннями всередині організації та впроваджують їх разом; • сприяють структурованому й шанобливому спілкуванню в межах можливостей участі в організації.
Сприяння соціальній та політичній участі молоді		• сприяють солідарній прихильності молоді, застосовуючи відповідні методи (наприклад, соціальні освітні ігри); • вступають у діалог з молоддю з актуальних тем; • працюють разом з молоддю над темами, важливими для її життя (наприклад, суспільно-політичні, соціальні, екологічні, культурні теми); • запрошують молодь до участі в соціальних заходах (наприклад, громадських спортивних заходах) та допомагають формувати їх у межах власних можливостей.	• сприяють усвідомленню молоддю демократії, застосовуючи відповідні методи (наприклад, для прийняття рішень, де враховують проблеми меншин); • створюють умови для обговорення актуальних суспільно-політичних тем у дитячій/молодіжній групі; • вносять поточні політичні й соціальні події у свою роботу з молоддю; • беруть участь разом з молоддю в регіональних і міжрегіональних заходах партисипативного характеру; • заохочують молодь думати про політичні погляди, партії та групи; • надають молоді можливість брати участь у громадському житті (наприклад, через проєкти політичної освіти, соціальні проєкти).	• визначають і порушують питання поточних подій, до яких молодь може активно та самовпевнено зробити внесок; • формують проєкти участі молоді в місцевій громаді/регіоні та, за потреби, на міжрегіональному рівні; • створюють можливості для політичної та соціальної участі в заходах; • підтримують молодь у впливі на соціальні й політичні події в її безпосередньому оточенні; • сприяють політичній участі молоді в місцевій громаді, регіоні та/або на міжрегіональному рівні (наприклад, шляхом установлення контактів між молоддю й місцевими органами влади); • демонструють молоді можливості соціальної участі в її найближчому оточенні, місцевій громаді та регіоні; • виступають посередниками між очікуваннями й інтересами молоді та іншого суспільства.	• підтримують молодь у постійному сприянні прийняттю рішень або їх безпосередньому виробленню в місцевій громаді, регіоні та/або на міжрегіональному рівні (наприклад, через діалог з політичним керівництвом, указуючи на можливості участі, інформуючи про проблеми молоді через ЗМІ, проводячи опитування, організовуючи відповідні партисипативні заходи); • адвокатують за те, щоб молодь могла порушувати її питання в місцевій громаді, регіоні та/або на міжрегіональному рівні, як це роблять дорослі (наприклад, відіграючи роль доступної контактної особи для молоді в місцевій громаді/регіоні, працюючи у сфері посередництва, виконуючи роль сполучної ланки, застосовуючи власний досвід і знання); • готують процеси ухвалення політичних рішень у такий спосіб, щоб вони були прозорими й орієнтованими на цільову групу, та обговорюють їх із молоддю; • залучають до роботи відповідні середовища (наприклад, ЗМІ, зацікавлені групи).
Представлення інтересів молодих людей		• представляють інтереси молоді в організації (наприклад, на зборах команди).	• представляють інтереси молоді перед зацікавленими сторонами й фінансовими спонсорами в безпосередньому оточенні (наприклад, перед місцевими органами влади й релігійними громадами на місцевому рівні).	• представляють інтереси молоді в мережах, групах інтересів і соціальних установах і перед ними, а також перед особами, що приймають рішення, у безпосередньому оточенні (наприклад, у федеральній молодіжній консультативній раді); • обстоюють інтереси молоді публічно (наприклад, на каналах соціальних мереж організації, в інтерв'ю для місцевих ЗМІ); • спостерігають за розвитком актуальних для молоді тем у місцевій громаді, регіоні та/або на міжрегіональному рівні й виявляють відповідні інтереси молоді; • спільно з молоддю готують позиції/заяви та доносять їх до зовнішнього світу; • лобіюють у власній роботі рамкові умови, що дозволяють молоді зростати самостійно; • працюють з традиційними й новими засобами масової інформації для привернення уваги до інтересів і запитів молоді.	• представляють інтереси молоді в місцевій громаді, регіоні та, за необхідності, на міжрегіональному рівні (наприклад, перед державною адміністрацією, релігійними громадами, політичними партіями); • систематично, постійно та цілеспрямовано обстоюють інтереси й запити молоді та регулярно оцінюють результати такого лобіювання; • регулярно й систематично вивчають інтереси та проблеми молоді в місцевій громаді, регіоні та/або на міжрегіональному рівні; • регулярно та, за можливості, у межах установи беруть участь у процесах формування громадської думки й прийняття рішень у місцевій громаді, регіоні та/або на міжрегіональному рівні; • роблять внесок у поточні політичні дискусії, використовуючи власні спеціальні знання щодо молоді; • спеціально проводять заходи щодо затвердження й розширення права молоді на участь та формування власної сфери діяльності на рівні місцевої громади, регіону та/або міжрегіональному рівні; • представляють об'єднані інтереси й рішення, ухвалені всередині організації, у зовнішньому світі.

Основоположний принцип: усі дії молодіжних працівників і працівниць мають бути узгоджені зі змістом Загальної декларації прав людини, а також принципами екологічного, соціального, економічно сталого глобального розвитку. Молодь завжди цінують і ставляться до неї шанобливо.

Рівень II | Рівень III | Рівень IV | Рівень V | Рівень VI

©2017 рік, Австрійське представництво в справах дітей та молоді (Österreichische Kinder- und Jugendvertretung – ÖJV),
Офіс «aufZAQ»,
Ліхтенштейнштрассе 57/2
1090 Відень
info@aufzaq.at
Номер ZVR: 902252246

Здійснення дій і взаємодії усвідомлено та відповідально

Система компетентностей для молодіжної роботи

Особи, які працюють з молоддю …

Описи компетентностей

Виміри	Рівень II	Рівень III	Рівень IV	Рівень V	Рівень VI
Взяття відповідальності	• беруть на себе відповідальність за власні дії в заздалегідь структурованих ситуаціях (наприклад, у заходах, запланованих досвідченими членами/членкинями команди); • дістають підтримку, коли сягають особистих меж; • обговорюють складні ситуації в роботі з молоддю з членами/членкинями команди/відповідальними особами; • надійно дотримуються домовленостей (пунктуальність, виконання взятих на себе завдань); • надають підтримку молоді, а також членам/членкиням команди/відповідальним особам у виконанні їхніх завдань; • визначають необхідність підтримки в простих ситуаціях та активно пропонують допомогу членам/членкиням команди/відповідальним особам.	• беруть на себе відповідальність за молодь у заходах, що проводять регулярно (наприклад, щотижневі зустрічі дитячої/молодіжної групи, дозвільні освітні програми на місці); • ураховують особисті межі молоді (наприклад, щодо фізичної працездатності) та стежать за тим, щоб їх не перетинали (наприклад, допомагаючи їм у заходах/програмах); • працюють з молоддю, звертаючи особливу увагу на відповідні правові умови (наприклад, права дітей, правила захисту молоді, поради щодо рівного ставлення).	• беруть на себе відповідальність за молодь у межах масштабних заходів/програм/проєктів (наприклад, багатоденних заходів з ночівлею); • обговорюють з молоддю відповідні правові умови (наприклад, права дітей, правила захисту молоді, поради щодо рівного ставлення); • підтримують членів/членкинь команди в їхній роботі з молоддю залежно від контексту та проактивно.	• беруть на себе відповідальність у командах; • ураховують особисті межі членів/членкинь команди та стежать за тим, щоб їх не перетинали; • готуються до нарад, роблять конструктивний внесок і відповідально приймають рішення; • приймають рішення на підставі власних повноважень і самостійно, залучаючи при цьому команду; • реалістично оцінюють наслідки власних рішень і враховують інтереси зацікавлених сторін; • готують майбутніх колег до прийняття на себе відповідальності (наприклад, самостійної роботи з молоддю), допомагаючи їм.	• беруть на себе відповідальність за персонал і необхідні рішення в організації; • ураховують особисті межі персоналу та стежать за тим, щоб їх не перетинали; • за потреби приймають структурні рішення (наприклад, про розподіл фінансування між різними підрозділами організації) у призначених комітетах або одноосібно, за умови, що вони вповноважені на це; • заохочують відповідних людей брати на себе завдання/відповідальність в організації; • розумно розподіляють відповідальність за організаційні завдання всередині організації/у власній сфері діяльності.
Усвідомлене й сумлінне виконання ролей	• усвідомлюють свою роль і діють відповідно; • виступають як зразок для молоді шляхом прояву відкритості, вдячності, толерантності й підкріплюючи на прикладі демократичні, соціальні та солідарні зобов’язання; • вчать дбайливого та раціонального використання природи й наявних ресурсів (наприклад, харчових продуктів, матеріалів) через власну поведінку та дії.	• свідомо й належно ставляться до питань близькості та дистанції щодо молоді власній роботі; • демонструють цінності та принципи, характерні для організації, у всіх видах діяльності з молоддю.	• розмірковують про те, як вони працюють з молоддю, і надалі вдосконалюють цей аспект і себе; • готові йти на компроміс і діяти соціально відповідально; • беруть на себе належну роль залежно від розмови та ситуації в групі й відповідно підтримують, керують, спрямовують чи беруть участь у цьому.	• постійно розмірковують про власну роль і відповідно використовують її в роботі з молоддю, батьками та іншими учасниками/учасницями; • постійно аналізують власну роботу, щоб не перевтомлюватися, і негайно вживають заходів (наприклад, запобігання вигоранню) у разі ризику виснаження (наприклад, через надмірний стрес, надмірну готовність втомити себе, дисбаланс між вимогами й ресурсами); • демонструють приклад особистого розвитку для молоді/членів і членкинь команди, наражаючи себе на вплив незнайомих ситуацій і дозволяючи відбуватися змінам; • свідомо використовують власний вплив як приклад (скажімо, щоб порушити або проблематизувати питання гендерних стереотипів).	• постійно спостерігають за членами/членкинями команди/персоналом з метою вжити термінових заходів у разі надмірного стресу (наприклад, перерозподіл ресурсів, зміцнення свідомості здоров’я, запобігання вигоранню); • розробляють власний педагогічний профіль залежно від завдань і функцій та діють відповідно; • наражають себе на вплив різних ситуацій на різних рівнях організації та розмірковують про власний досвід для подальшого саморозвитку; • дають членам/членкиням команди/персоналу зворотний зв’язок для підтримки їхнього особистого й професійного розвитку.
Внесення різних аспектів різноманітності в їхню роботу		• сприяють усвідомленню неоднорідності групи • створюють заходи/програми так, щоб вони були відкритими й привабливими для молоді, незалежно від статі, віку, кольору шкіри, соціального й етнічного походження, фізичних і розумових вад, сексуальної орієнтації, релігійних переконань та рівня освіти; • заздалегідь запитують молодь про можливі особливі потреби; • ураховують різні умови життя молоді; • підтримують молодь в усвідомленні того, що люди є різними (наприклад, щодо їхніх сильних і слабких сторін, переваг та недоліків тощо); • усвідомлюють висловлені переваги та їхні наслідки, розмірковують про них та обговорюють їх з молоддю.	• спеціально заохочують позитивний підхід до різноманітності серед молоді; • рівною мірою беруть до уваги потреби молодих людей, різність яких зумовлена різними умовами життя, статтю, віком, кольором шкіри, соціальним та етнічним походженням, фізичними й розумовими вадами, сексуальною орієнтацією, релігійними переконаннями та рівнем освіти (наприклад, під час реалізації їхніх пропозицій), та адаптують власну поведінку до відповідних обставин у роботі, особливо під час планування та проведення заходів/програм/проєктів; • заперечують установлені норми та соціальні концепції (наприклад, гендерні та сексуальної орієнтації) у спілкуванні з молоддю; • використовують гендерно нейтральну та вільну від дискримінації мову в спілкуванні з молоддю, членами/членкинями команди, батьками й іншими контактними особами та заохочують використання тієї самої мови з молоддю/членами та членкинями команди; • розподіляють завдання всупереч традиційним рольовим моделям і в такий спосіб, щоб не заохочувати усталені стереотипи; • підтримують батьків, учителів/учительок та інших контактних осіб, щоб вони також дивилися на світ очима молоді.	• спеціально заохочують позитивний підхід до різноманітності в команді; • створюють навколишні умови так, щоб усі молоді люди, які беруть участь, незалежно від статі, віку, кольору шкіри, соціального й етнічного походження, фізичних і розумових вад, сексуальної орієнтації, релігійних переконань та рівня освіти, могли ідентифікувати себе з такими навколишніми умовами й забезпечити високий рівень участі кожного/кожної; • спеціально сприяють тому, щоб молодь розглядала різні аспекти різноманітності, тобто стать, вік, колір шкіри, етнічну/національну приналежність, соціальне та культурне походження, релігію та світогляд, сексуальну орієнтацію, фізичні та психічні вади, та заохочують до конструктивного діалогу з цих питань (наприклад, за допомогою семінарів з певних проблем); • вибирають залежно від контексту методи, що сприяють інклюзії та різноманітності (наприклад, гендерн очутлива робота, знайомство з іншими організаціями); • вступають у контакт з молоддю активно та з підтримкою; • пропонують молоді відкритий доступ до різноманітності (наприклад, соціальне й етнічне походження, гендерні ролі, сексуальна орієнтація).	• спеціально пропагують позитивний підхід до різноманітності в організації; • застосовуючи спеціальні освітні концепції, створюють навколишні умови, у яких молодь може в безпечному просторі навчатися розглядати/вивчати/розмірковувати про різнорідні (наприклад, релігійні, політичні) цінності й норми, дізнаються про інші погляди й розмірковують про них, висловлюючи власну думку, щоб запобігти конфліктам через різні цінності та норми; • спеціально долучають людей до організації незалежно від статі, віку, кольору шкіри, соціального та етнічного походження, фізичних і психічних вад, інвалідності, сексуальної орієнтації, релігійних переконань та рівня освіти.
Створення умов для групи/команди	• узгоджують організаційні питання та зміст з членами/членкинями команди/відповідальними особами.	• розподіляють завдання й відповідальність у дитячій/молодіжній групі рівною мірою та залежно від наявних компетентностей і можливостей.	• прагнуть до гендерного балансу при формуванні групи/команди, щоб забезпечити контактними особами всіх молодих людей рівною мірою; • створюють такі умови в групі, які сприяють повазі й визнанню всередині групи та позитивній груповій динаміці; • створюють для молоді такі умови в групі, за яких вони можуть взаємодіяти з групою; • забезпечують відповідне співвідношення між молоддю та відповідальними особами в заходах/програмах/проєктах та інформують команду чи організацію , якщо співвідношення не забезпечено; • обмінюються очікуваннями всередині команди.	• формують групу, забезпечуючи баланс за кількістю учасників та учасниць і відповідними характеристиками різноманітності (наприклад, вік, стать, соціальне походження), забезпечують справедливий розподіл ресурсів і завдань та очікують того самого від членів/членкинь команди; • фстворюють команди, здатні до роботи, з урахуванням індивідуальної й залежної від ситуації стійкості членів/членкинь команди та вживають заходів проти можливого виснаження; • узгоджують з командою принципи командної роботи й дотримуються їх; • методично підтримують команду, щоб вона стала здатною до роботи (наприклад, здатна приймати рішення) і залишалася такою; • чутливо реагують на потреби різнорідних груп.	• створюють навколишні умови для відповідальної командної роботи членів і членкинь команди/персоналу; • забезпечують належні людські ресурси для заходів і проєктів; • структурно підтримують команду, щоб вона була готова до роботи й залишалася такою.
Ініціювання та створювання групових/командних процесів	• погоджуються з рішеннями всередині команди та впроваджують їх разом; • будують гарні стосунки з молоддю/членами та членкинями команди.	• втручаються, коли це необхідно у зв’язку з груповою динамікою; • приймають різні думки членів/членкинь групи та поважають їх; • позитивно впливають на етапи, ролі й процеси групи, навіть на конфлікти, коли це необхідно; • підтримують молодь у пошуку власного місця в групі; • заохочують співпрацю між молодими людьми; • уможливлюють конструктивні групові процеси й надають учасникам та учасницям достатньо часу й простору під час цих процесів; • дозволяють членам/членкиням групи знайомитися одне з одним, використовуючи відповідні методи (наприклад, вступні ігри, виконання спільних завдань); • інформують молодь про рішення команди; • беруть на себе прості завдання в команді й виконують їх.	• керують груповими процесами з молоддю; • підтримують членів/членкинь команди якнайкраще у виконанні завдань, які вони взяли на себе, і виявляють співчуття, а також розуміння їхніх проблем/страхів; • ініціюють і створюють групові процеси (наприклад, створення групи) у співпраці та з орієнтацією на мету; • виявляють емпатію в групових процесах і уважно слухають, щоб виробити відповідні дії; • розпізнають внутрішні проблеми молодих людей у групі на ранній стадії та сприяють пошуку рішень; • заохочують групи/членів і членкинь групи до виконання цільових заходів/програм/проєктів; • гнучко адаптують поточну діяльність/програми/проєкти до конкретних ситуацій у групі та змінюють їх за потреби чи бажання; • просувають повагу та вдячність у групі під час діяльності/програм/проєктів; • враховують групові етапи, ролі та процеси, обираючи методи; • підтримують молодь в усвідомленні динаміки всередині дитячої/молодіжної групи; • активно використовують знання про повторювану групову динаміку у формуванні групових процесів.	• керують груповими процесами; • керують груповими процесами; • конкретно спрямовують розвиток групи чи команди шляхом вибору й застосування методів; • заохочують почуття спільності та солідарності команди; • розподіляють завдання між іншими членами команди, коли це необхідно, та роблять це з урахуванням потреб, ресурсів, а також індивідуальних компетентностей у команді; • структурують процеси командної роботи, використовуючи партисипативний підхід, та відповідно їх впроваджують; • за необхідності беруть на себе організацію, модерування й керівництво командою; • заохочують членів/членкинь команди та належно і своєчасно висловлюють вдячність; • підтримують окремих членів/членкинь команди в досягненні їхніх особистих цілей.	• керують персоналом і спрямовують його; • позитивно формують довгостроковий розвиток команди шляхом вибору й застосування методів; • координують процеси та приймають рішення в команді; • працюють з різними групами та діють компетентно (наприклад, щодо техніки ведення бесіди, емпатії); • визнають різні інтереси команди та персоналу, за які вони несуть відповідальність, і виявляють до них увагу.
Супровід групових/командних процесів та їх подальший розвиток	• регулярно обговорюють з членами та членкинями команди/відповідальними особами питання, що стосуються групи/команди; • діляться спостереженнями з власної роботи з молоддю під час спільних розмірковувань з командою.	• чітко висловлюють власні потреби, цілі й очікування.	• документують, обмірковують та інтерпретують досвід разом з командою з метою підготовки до поточних і майбутніх ситуацій; • за необхідності грають роль спостерігача/спостерігачки в групових процесах і, ґрунтуючись на спостереженнях, приймають рішення для власної роботи з групами.	• сприяють конструктивному розв’язанню питань, пов’язаних з різноманітністю групи та спірними темами. • надають допомогу членам/членкиням команди щодо їхніх цілей та проблем або у групах на зборах/заходах, або ж в індивідуальних бесідах; • регулярно надають членам/членкиням команди належний зворотний зв’язок і заохочують їх надавати зворотний зв’язок одне одному; • можуть визначити стан розвитку власної команди за допомогою спеціальних методів (наприклад, модель розвитку групи);	• закріплюють досвід команд і членів/членкинь команд в організації через документування й систематичну комунікацію (наприклад, консультування, підвищення кваліфікації) для роботи з молоддю в майбутньому.
Вжиття конструктивних та орієнтованих на вирішення питання дій у проблемних і конфліктних ситуаціях	• своєчасно дістають підтримку в проблемних/конфліктних ситуаціях.	• вирішують конфлікти з молоддю та/або всередині команди чи організації, щоб дати можливість поміркувати над ними.	• реалістично оцінюють конфліктні ситуації серед молоді, що часто виникають, і вживають орієнтованих на вирішення заходів для їх конструктивного подолання (наприклад, бесіди, використання відповідних методів); • за необхідності долають кризи, що виникають, звертаючись за допомогою до інших людей, і використовують це як шанс для власного розвитку.	• спеціально застосовують методи подальшого розвитку команди, а також дитячих/молодіжних груп. • допомагають молоді/членам і членкиням команди виявляти конфлікти, що виникають між ними, знаходити можливі рішення й при цьому обговорювати проблеми, що виникають.	• реалістично оцінюють різні, навіть складні проблемні/конфліктні ситуації в організації та вживають орієнтованих на вирішення заходів для їх конструктивного розв’язання/подолання.
Демонстрування компетентності з питань ризиків	• забезпечують, наскільки це можливо, психічну й фізичну безпеку молоді; • повідомляють членам/членкиням команди або організації про випадки, коли психічна й фізична безпека учасників/учасниць перебуває під загрозою під час заходу; • швидко реагують у разі надзвичайної ситуації (наприклад, у разі безпосередньої небезпеки, фізичного насильства, медичної допомоги, дорожньо-транспортної пригоди); якщо це необхідно і можливо, надають допомогу й отримують її.	• планують заходи в такий спосіб, щоб забезпечити психічну й фізичну безпеку молодих людей та всіх учасників/учасниць; • працюють далекоглядно та спостережливо, щоб у найкращий спосіб запобігти потенційним небезпекам, надзвичайним ситуаціям і кризам; • негайно втручаються, якщо психічна й фізична безпека учасників/учасниць перебуває під загрозою; • діють у такий спосіб, щоб у разі надзвичайної ситуації, наскільки це практично можливо, забезпечити психічну й фізичну безпеку всіх молодих людей.	• беруть до уваги можливі ризики вже на етапі планування заходів/програм/проєктів і планують превентивні заходи для запобігання непотрібним ризикам; • реалістично оцінюють навколишнє середовище й обставини для визначення потенційних моментів ризику; • визначають необхідність дій у моменти ризику, розробляють відповідні заходи й впроваджують їх, щоб максимально знизити ризик для всіх учасників/учасниць у розумних межах; • переносять знання, здобуті з досвіду, і набуті навички в контекст нових ситуацій ризику.	• перевіряють заходи/програми/проєкти в межах власної сфери діяльності на наявність потенційних джерел ризику та вживають превентивних заходів для запобігання непотрібним ризикам; • координують роботу команди в разі надзвичайної ситуації	• перевіряють заходи/програми/проєкти організації на наявність потенційних джерел ризику та вживають превентивних заходів для запобігання непотрібним ризикам; • координують роботу відповідних підрозділів організації та зв’язок із зовнішнім світом у разі надзвичайної ситуації (наприклад, з особами, які ухвалюють рішення, засобами масової інформації).

Основоположний принцип: усі дії молодіжних працівників і працівниць мають бути узгоджені зі змістом Загальної декларації прав людини, а також принципами екологічного, соціального, економічно сталого глобального розвитку. Молодь завжди цінують і ставляться до неї шанобливо.

©2017 рік, Австрійське представництво в справах дітей та молоді (Österreichische Kinder- und Jugendvertretung – ÖJV),
Офіс «aufZAQ», Ліхтенштейнштрассе 57/2
1090 Відень
info@aufzaq.at
Номер ZVR: 902252246

Рівень II | Рівень III | Рівень IV | Рівень V | Рівень VI

Організація та управління (проєктами)

Система компетентностей
для молодіжної роботи

aufZAQ

Особи, які працюють з молоддю ...

Описи компетентностей

Виміри	Рівень II	Рівень III	Рівень IV	Рівень V	Рівень VI
Формування організаційних процедур і процесів	• підтримують членів і членкинь команди/відповідальних осіб у проведенні регулярних заходів (наприклад, щотижневі зустрічі дитячої/молодіжної групи, дозвільні освітні програми на місці) відповідно до поставлених цілей.	• готують регулярні заходи відповідно до поставлених цілей (наприклад, передбачають необхідний час і фінансові ресурси) самостійно та/або в команді за допомогою досвідчених членів і членкинь команди/відповідальних осіб, проводять їх та підбивають підсумки; • своєчасно й надійно передають відповідну інформацію (наприклад, час і дату проведення програм) молодим людям або їхнім батькам.	• планують і координують організаційно різноманітні заходи/програми/проєкти (наприклад, дозвільно-освітні програми на місці, тематичні заходи організації), включно з підготовкою та подальшою роботою самостійно або в команді; • складають довгострокові плани (наприклад, річний план) для різних простих заходів/програм і впроваджують їх на практиці; • ураховують потреби, проблеми й очікування молоді щодо змісту під час планування, керівництва й організації заходів/програм; • планують прості проєкти (наприклад, практичний проєкт на вихідні) на місцевому/регіональному рівні без сторонньої допомоги та здійснюють їх; • організовують регулярні зустрічі (наприклад, щотижневі зустрічі дитячої/молодіжної групи) і відповідні заходи/програми на довгостроковій основі (наприклад, на рік); • беруть до уваги реальні безпосередні обставини (наприклад, приміщення) під час підготовки та організації; • реагують на незначні організаційні потреби, що виникають несподівано, з метою самостійно внести корективи залежно від ситуації.	• планують і координують організаційно різноманітні заходи/програми/проєкти (наприклад, дозвільно-освітні програми на місці, тематичні заходи організації), включно з підготовкою та подальшою роботою самостійно або в команді; • забезпечують довгострокове планування (наприклад, річне) для різних масштабних заходів/програм і впроваджують його на практиці; • ураховують проблеми учасників/учасниць під час планування, керівництва й організації; • своєчасно та надійно передають відповідну інформацію членам/членкиням команди; • спеціально залучають відповідних контактних осіб (наприклад, батьків) до участі в заходах/програмах/проєктах; • рефлексивно застосовують принципи й цінності організації у власній роботі; • цілеспрямовано діють у різних, іноді дуже відмінних сферах роботи й належно використовують власні ресурси на основі пріоритетів; • контролюють дотримання планів і визначають можливу необхідність уживати дії в разі, якщо плани необхідно переглянути/оновити; • адаптують заходи/програми в організації до меж ефективності команди й певних обставин; • установлюють правила щодо регламентів роботи у власній галузі та стежать за дотриманням їх; • співпрацюють з іншими організаціями й установами, коли це необхідно.	• несуть кінцеву відповідальність за організаційне планування й координацію складних і масштабних заходів/програм/проєктів (наприклад, міжнародний молодіжний обмін, міжрегіональні заходи, міжгалузеві заходи мережування), включно з підготовкою й подальшою роботою самостійно або в команді; • забезпечують довгострокове планування (наприклад, річне) для складних і масштабних заходів/програм і дбають про його структурну реалізацію; • структурують організаційні процеси з використанням партисипативного підходу та відповідно впроваджують їх (наприклад, шляхом систематичного врахування інтересів і проблем молодих людей); • своєчасно та надійно передають відповідну інформацію персоналу та/або комітетам організації (наприклад, правлінню); • співпрацюють з усіма учасниками/учасницями організації (наприклад, молодими людьми, батьками, членами/членкинями команди, відповідальними за організацію особами, фінансовими спонсорами/спонсорками) у довгострокових заходах/програмах/проєктах; • розробляють організаційні заходи з урахуванням знань і досвіду експертів/експерток, а також інформації від цільової групи та її оточення; • переконуються, що під час заходів/програм, здійснюваних у межах організації, дотримуються відповідних правових норм; • регулярно перевіряють організаційні процеси щодо їх ефективності й результативності (наприклад, шляхом визначення місця проведення) та, за необхідності, адаптують узгоджені процеси та цілі; • переконуються, що організація працює структуровано й добре сплановано (наприклад, розподіл робочих зон); • за необхідності втручаються в роботу окремих напрямів та організації загалом; • створюють рамкові умови для обміну інформацією/координації між комітетами всередині організації; • координують співпрацю між особами, які ухвалюють рішення в організації.
Застосування доцільних методів для успішної організації		• використовують прості методи презентації (наприклад, фліпчарт для візуалізації).	• застосовують методи модерації (наприклад, порядок денний, вступні промови) і документування результатів (наприклад, складення протоколу); • застосовують методи структурування для планування (наприклад, часовий графік, репрезентація розподілу задач).	• застосовують диференційовані методи подання, модерування та документування результатів (наприклад, колективний збір ідей); • цілеспрямовано й належно застосовують диференційовані методи для організаційних процесів (наприклад, онлайнові інструменти для управління проєктами).	• систематично та відповідно до вимог застосовують складні інструменти планування й управління організаційними процесами (наприклад, банки даних, онлайнові комунікаційні платформи).
Оцінювання й подальший розвиток організаційних процедур та процесів			• оцінюють організаційні процедури та процеси за допомогою простих методів (наприклад, оцінювання й інтерпретація листів зворотного зв'язку/написання документації).	• оцінюють організаційні процедури та процеси в плановому й багатосторонньому порядку й надалі розробляють їх індивідуально та/або разом з командою на підставі отриманих результатів; • використовують висновки із завершених заходів/програм/проєктів для майбутнього планування; • створюють рамкові умови для того, щоб результати й успіхи проєктів стали наочними; • планують заходи/програми/проєкти в такий спосіб, щоб вони були ефективними протягом тривалого часу.	• структурно забезпечують, щоб висновки, зроблені за результатами завершених заходів/програм/проєктів, могли використовувати для інших заходів/програм/проєктів; • використовують висновки, зроблені під час реалізації довгострокового планування, для планування майбутнього; • уживають необхідних заходів в організації для встановлення шанобливого ставлення до навколишнього середовища, природи й оточення.
Виконання адміністративних завдань і відповідальне використання фінансових коштів	• виконують прості організаційні й адміністративні завдання під керівництвом (наприклад, редагують списки, бронюють місця).	• виконують повторювані адміністративні завдання (наприклад, документують діяльність, оцінюють листи зворотного зв'язку) надійно та багаторазово; • виконують фінансові вимоги (наприклад, виставлення рахунків, звіти) з використанням допомоги (наприклад, за допомогою члена/членкині команди, інструменту) для простих заходів відповідно до вказівок організації та використовують фінансові засоби відповідно до заздалегідь встановлених меж.	• виконують адміністративні завдання під власну відповідальність (наприклад, публікують оголошення, розміщують рекламу в місцевих ЗМІ, організовують зустрічі та приміщення) у координації з відповідальними особами; • виконують фінансові вимоги (для простих заходів і проєктів самостійно відповідно до вказівок організації та використовують фінансові засоби відповідно до встановлених меж).	• надають шаблони для організаційних процедур (наприклад, звіт за проєктом, фінансовий розрахунок) і стежать за їх використанням; • відповідально й прозоро виконують фінансові вимоги для масштабних заходів/програм/проєктів; • керують фінансами організації/ввіреної ним зони відповідальності прозоро та з можливістю відстежування; • підтримують організацію в поданні заявок на фінансування (наприклад, складають заявки) і здійснюють фінансовану діяльність відповідно до внутрішніх та/або зовнішніх критеріїв фінансування.	• надають відповідні шаблони для організаційних процедур (наприклад, звіт за проєктом, фінансові розрахунки); • планують фінанси організації/власної зони відповідальності (наприклад, за допомогою розрахунку витрат, планування ліквідності) і керують ними відповідально, прозоро та з можливістю відстежування; • забезпечують належність фінансового менеджменту організації/власної зони відповідальності; • подають заявки на фінансування та стежать за дотриманням критеріїв фінансування під час впровадження фінансованих ініціатив.
Робота щодо комунікації та зв'язків із громадськістю	• можуть пояснити власну роботу, а також основні принципи/цілі організації відповідним контактним особам (наприклад, батькам, місцевим жителям/жителькам, вихователям/вихователькам) у зрозумілій формі.	• можуть пояснити основні принципи/цілі організації відповідним контактним особам у зрозумілій формі.	• сприяють роботі зі зв'язків із громадськістю (наприклад, пишуть статті для вебсайту); • використовують мережі відповідних учасників/учасниць усередині організації для успішної роботи з комунікації та зв'язків із громадськістю; • установлюють контакти за межами організації, якщо необхідно, і підтримують їх.	• регулярно проводять роботу зі зв'язків із громадськістю (наприклад, цілеспрямоване розповсюдження контенту через різні канали комунікації, зокрема вебсайт і соціальні мережі); • використовують мережі відповідних суб'єктів у межах і поза межами організації (наприклад, для пошуку людей для виконання завдань у межах організації); • дозволяють молоді/членам і членкиням команди знайомитися один з одним, надаючи можливості для зустрічей та спілкування (наприклад, особисті зустрічі, соціальні мережі).	• розробляють і координують стратегію роботи зі зв'язків із громадськістю організації/сфери діяльності; • розбудовують, використовують та забезпечують подальший розвиток стабільних мереж відповідних суб'єктів у межах місцевої громади, регіону та, за необхідності, міжрегіонально; • виконують роботу з комунікації та зв'язків із громадськістю відповідно до професійних стандартів.
Формування й розвиток організації		• беруть активну участь у процесах прийняття рішень в організації; • обговорюють цінності й принципи власної організації разом із молоддю/членами та членкинями команди в контексті поточних соціально-політичних подій та доносять роздуми й результати до організації; • звітують про відповідні заходи/програми/проєкти в організації у зрозумілій та відтворюваній формі (наприклад, для органів, що ухвалюють рішення, для роботи з фінансуванням); • залучають молодь до діяльності в організації.	• конструктивно беруть участь у міжорганізаційних заходах/програмах/проєктах (наприклад, заходах мережування, робочих групах), які сприяють розвитку їхньої організації; • беруть участь у подальшому розвитку принципів і цілей організації; • створюють належні умови для роботи за допомогою достатньої внутрішньої комунікації; • систематично виявляють інтереси молоді/членів і членкинь групи та обговорюють їх на зборах/конференціях/закритих засіданнях і під час інших процесів ухвалення рішень; • беруть участь у створенні рамкових умов для навчання один в одного й відповідальної співпраці в організації; • розвивають конструктивну культуру помилок (наприклад, можливість відкрито говорити про них, вчитися на помилках), що дозволяє постійно розвивати організацію й людей, які є її частиною.	• розробляють бачення/цілі/стратегії/напрями розвитку організації та послідовно їх впроваджують; • керують організацією чи її частинами в межах власної відповідальності та розвивають їх у довгостроковій перспективі на підставі певних бачень/цілей/стратегій/напрямів; • створюють рамкові умови для навчання один в одного та відповідальної співпраці всередині організації; • уможливлюють відкрите спілкування, критичне обговорення, діалог, участь, формування думок, опрацювання критики, а також конструктивну культуру помилок в організації на всіх рівнях (наприклад, органи, створення програм) і виводять теми, пріоритети й напрями; • спеціально застосовують комплексні методи для довгострокового розвитку організації (наприклад, технологія відкритого простору, конференція майбутнього); • розробляють організаційні структури, підтримують у робочому стані, аналізують їх і за необхідності розвивають; • просувають розроблення та впровадження нових інноваційних ідей у межах організації; • систематично дізнаються про поточні зміни в організації та її оточенні; • адаптують вимоги та стандарти якості організації до наявних можливостей і фактичних меж ефективності людей, які є її частиною; • визначають необхідність дій у розмовах/процесах з надання зворотного зв'язку й використовують їх у розвитку організації; • усвідомлюють становище й роль власної організації в суспільстві та сприяють їх позитивному розвитку відповідно до поточних соціально-політичних подій; • формують стратегії та структури в організації, які створюють достатній простір для різноманітності або забезпечують різноманітність (наприклад, стратегія відкриття, орієнтована на різноманітність, представник з питань різноманітності в органах ухвалення рішень).

Основоположний принцип: усі дії молодіжних працівників і працівниць мають бути узгоджені зі змістом Загальної декларації прав людини, а також принципами екологічного, соціального, економічно сталого глобального розвитку. Молодь завжди цінують і ставляться до неї шанобливо.

Level II | Level III | Level IV | Level V | Level VI

©2017 рік, Австрійське представництво в справах дітей та молоді (Österreichische Kinder- und Jugendvertretung – ÖJV),
Офіс «aufZAQ»,
Ліхтенштейнштрассе 57/2
1090 Відень
info@aufzaq.at
Номер ZVR: 902252246