

ПОРТФОЛІО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ РАДИ ЄВРОПИ

ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТКУ
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ



coe.int/youth-portfolio | Оновлена версія 2025 року



ПОРТФОЛІО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ РАДИ ЄВРОПИ

**ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТКУ
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ**

Оновлена версія, 2025 рік

Рада Європи

**ПОРТФОЛІО МОЛОДІЖНОЇ
РОБОТИ РАДИ ЄВРОПИ.
COUNCIL OF EUROPE
YOUTH WORK PORTFOLIO
A tool for the assessment and
development of youth work
competence**

Думки, висловлені в цій роботі, є відповідальністю автора (авторів) і не обов'язково відображають офіційну політику Ради Європи.

Усі запити щодо відтворення або перекладу всього або частини цього документа слід надсилати до Директорату зв'язку (F-67075 Strasbourg Cedex або publishing@coe.int). Усю іншу кореспонденцію щодо цього документа слід надсилати до Молодіжного відділу Ради Європи:

Європейський молодіжний центр
Страсбург 30, вулиця П'єра де
Кубертена

F-67075 Страсбург Cedex – Франція
Електронна пошта: youth@coe.int

Проект перекладу української мовою підготовлено проєктом Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза IV» у межах тренінгу для тренерів і тренерок навчальної програми «Безбар'єрність у молодіжному секторі» державної програми «Молодіжний працівник».

Якщо помітили помилку
чи неточність, напишіть на
youthfordemocracy_ukraine@coe.int

**Авторки видання
українською мовою:**

Альона Глазкова
Олена Черних

**Внесок до перекладу
українською мовою:**

Тетяна Горохова
Діана Дубинська
Лідія Індиченко

Дизайн англійською мовою:
Педро Мека
Дизайн українською мовою:
Яна Добрянська

Надруковано Радою Європи.
© Рада Європи, 2025

Зміст

Вступ до Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи	6
Що нового в оновленому Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи?	7
Як користуватися Портфоліо	8
Використання Портфоліо для освіти та навчання молодіжних працівників та працівниць/молодіжних лідерів та лідерок	9
Використання Портфоліо для розвитку компетентностей молодіжної роботи	9
Використання Портфоліо для політики молодіжної роботи та розвитку екосистеми	11
Переклади портфоліо	12
Адаптація портфоліо до конкретного контексту	12
Основи молодіжної роботи	13
Що таке молодіжна робота?	13
Характеристики молодіжної роботи	15
Молодіжна робота різноманітна по всій Європі	16
Молодіжна робота та неформальна освіта	17
Молодіжна робота та молодіжні політики	18
Компетентність молодіжної роботи	19
Компетентність молодіжної роботи	19
Рамка компетентностей Портфоліо	20
Огляд функцій та компетентностей молодіжної роботи за трьома основними напрямками	22
Роз'яснення компетентностей молодіжного працівника/молодіжної працівниці в прив'язці до функцій молодіжної роботи	27
Створення власного портфоліо	43
Як заповнити форму самооцінювання	43
Анкета для самооцінювання	45
Як заповнити план навчання та розвитку	47
Опитувальник плану навчання та розвитку (ПНР)	48
Зворотний зв'язок	49
Використання зворотного зв'язку як інструменту для самооцінювання	49
Отримання внесків/зворотного зв'язку від молодих людей, з якими ви працюєте	49
Зворотний зв'язок від колег або зовнішніх людей	50
До кого ви можете звернутися за зворотним зв'язком?	50
Додаткова інформація про надання та отримання зворотного зв'язку	50
Що таке зворотний зв'язок і чим він не є	51
Поради щодо надання та отримання зворотного зв'язку	52
Додаткова інформація	59
Хто розробили Портфоліо?	53
Чому взагалі розробили Портфоліо?	54
Чому Портфоліо переглядають на регулярній основі?	55
Про що зараз європейські дебати щодо молодіжної роботи?	55
Які варіанти визнання доступні тим, хто використовують Портфоліо?	57
Для подальшого читання	59
Корисні сайти	62
Глосарій	64
Подяки	67

Вступ до Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи підтримує молодіжну роботу в її громадянській місії — сприянні розвитку демократичних компетентностей серед молодих людей, водночас просуваючи ширші цінності демократії та активного громадянства. Розроблена для підтримки та розширення прав і можливостей молодіжних працівників та працівниць і за допомогою структурованої рамки підтримує культивування ключових компетентностей, необхідних для значущої взаємодії з молодими людьми в різних громадах і демократичних процесах у різних контекстах. Будучи узгодженим із цінностями Ради Європи, Портфоліо поєднує теорію та практику, надаючи молодіжним працівникам і працівницям засоби для розуміння своєї ролі у створенні просторів, у яких молоді люди можуть процвітати як поінформовані, зацікавлені та відповідальні громадяни і громадянки. Воно підтримує спільноту практиків молодіжної роботи в тому, що вона є конструктивною силою у побудові стійких, справедливих суспільств, заснованих на повазі до прав людини та плюралізмі.

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи — це європейський інструмент для користувачів і користувачок, які мають намір представити, пояснити та зрозуміти молодіжну роботу, її функції та компетентності у своєму місцевому та національному контекстах. Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи було розроблено на європейському рівні, але воно не призначене насамперед для людей та організацій, які працюють на європейському рівні чи на міжнародному рівні. Портфоліо адресоване молодіжним працівникам і працівницям та лідерам і лідеркам, а також ширшій спільноті практичної молодіжної роботи, яка працює на будь-якому рівні від місцевого до міжнародного.

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи — це інструмент, який окреслює рамки компетентностей молодіжної роботи для освіти та підготовки оплачуваних і неоплачуваних молодіжних працівників і працівниць відповідно до [Рекомендації CM/Rec\(2017\)4 щодо молодіжної роботи](#).¹ Рамка компетентностей є корисною для загального розуміння функцій, принципів та цінностей молодіжної роботи, а також стандартних компетентностей,

якими повинен володіти будь-який молодіжний працівник і працівниця для виконання цих функцій. Портфоліо та його рамки компетентностей є хорошими відправними точками для розробки національних рамок компетентностей, професійних стандартів, стратегій роботи з молоддю та загалом для нової політики молодіжної роботи, рамок, механізмів та інструментів, що відповідають цілям, як зазначено в Дослідженні щодо оновлення Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи (листопад 2023 року).

Це інструмент, який допомагає окремим особам, командам та організаціям, що **здійснюють молодіжну роботу по всій Європі**, зрозуміти свою компетентність та ефективніше її розвивати. Вона призначена в першу чергу для молодіжних працівників і працівниць та молодіжних лідерів і лідерок, але також може бути корисною для керівників і керівниць та адміністраторів і адміністраторок молодіжної роботи, які бажають оцінити та розвинути **свою компетентність у молодіжній роботі та/або компетентності** людей під їхнім керівництвом. Крім того, воно має на меті надихнути членів і членкинь спільноти включати саморозвиток та розвиток компетентностей як невід'ємні частини своєї практики молодіжної роботи, а також підтримати молодіжні організації у вдосконаленні їхніх систем та інструментів оцінювання.

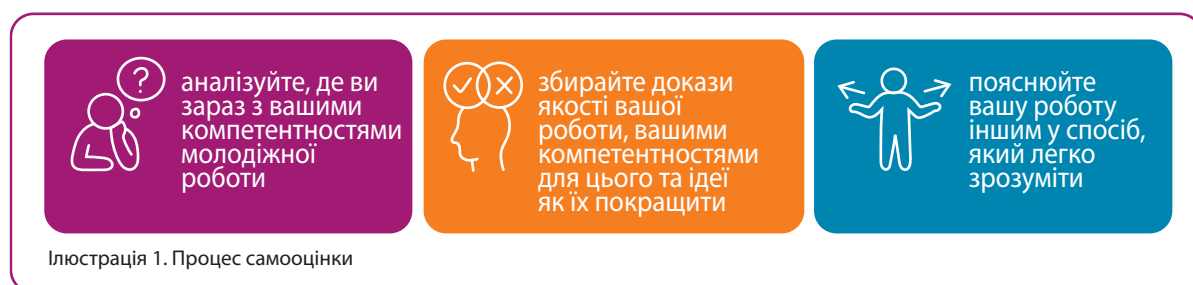
Портфоліо також є інструментом, який може бути корисним для ширшої спільноти практичної молодіжної роботи: освітян/освітянок і тренерів/тренерок, лідерів/лідерок молодіжних організацій, менеджерів/менеджерок з молодіжної роботи та політик, а також загалом усіх залучених до екосистеми молодіжної роботи та зацікавлених темами освіти та підготовки молодіжних працівників та працівниць, якісного розвитку та визнання молодіжної роботи, і розробки політики у сфері молодіжної роботи.

Портфоліо — це онлайн-інструмент. Однак, щоб відповісти на потреби ширшої спільноти, Департамент молоді Ради Європи зібрав зміст онлайн-Портфоліо, щоб охочі могли користуватися Портфоліо офлайн. Хоча ця публікація відтворює

1. [Рекомендація CM/Rec \(2017\)4 Комітету міністрів державам-членам щодо молодіжної роботи](#) висунула молодіжну роботу як самостійну мету. Довідка, що особливо стосується Портфоліо, звучить так: «2. створення узгодженої та гнучкої основи, заснованої на компетентностях, для освіти та підготовки оплачуваних і неоплачуваних молодіжних працівників і працівниць, яка враховує наявну практику, нові тенденції та сфери, а також різноманітність молодіжної роботи».

більшу частину контенту вебсайту Портфоліо, вона не включає весь цикл самооцінювання та навчання, якому сприяють онлайнві інструменти

на вебсайті. Тим не менш, він включає основу та представлення процесу використання Портфоліо для (само)оцінювання, як описано в ілюстрації 1.



Ілюстрація 1. Процес самооцінки

До публікації також увійшли:

- Інформація про основи молодіжної роботи
- Інформація про компетентності молодіжної роботи
- Оновлена інформація про розвиток молодіжної роботи в Європі.

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи — це ініціатива Ради Європи у співпраці з такими партнерами, як Європейська комісія та Європейський молодіжний форум. Детальніше про те, чому і як він був розроблений, читайте в розділі «Додаткова інформація».

Поділіться, будь ласка, з нами своїм досвідом використання Портфоліо онлайн або офлайн, звернувшись до Департаменту молоді youthportfolio@coe.int.

Що нового в оновленому Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи?

Оновлене Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи:

- Визнає різноманітність способів, за допомогою яких інструмент самооцінювання для молодіжних працівників і працівниць використовується спільнотою молодіжної роботи по всій Європі з моменту його публікації. У цій версії розглядається ширше коло потенційних користувачів/користувачок і використання Портфоліо як інструменту для:
 - **Освіти та навчання молодіжних працівників і працівниць**, де це сприяє ознайомленню з тим, що таке молодіжна робота, її функціями та компетентностями молодіжних працівників та працівниць, необхідними для виконання цих функцій на практиці.
 - **Розвитку компетентностей у молодіжній роботі**, де це допомагає зрозуміти функції молодіжної роботи та рамки компетентно-

стей, а також надає можливість для самооцінки та навчальних планів.

- **Політики щодо молодіжної роботи та розвитку екосистеми**, де вона слугує орієнтиром і відправною точкою для розробки національних рамок компетентностей, про
- фесійних стандартів, стратегій молодіжної роботи та, загалом, нових політик, рамок, механізмів та інструментів у різних контекстах і на всіх рівнях.

Відповідає політичній волі, висловленій у [Рекомендації CM/Rec\(2017\)4 щодо молодіжної роботи](#), щодо створення рамки компетентності молодіжної роботи як європейського стандарту освіти та підготовки молодіжних працівників і працівниць, який може слугувати основою та натхненням для подальшої адаптації та контекстуалізації державами-членами. Оновлена рамка компетентностей розрізняє основні індивідуальні та колективні функції молодіжної

роботи, позиціонуючи кожного окремого молодіжного працівника / кожен окрему молодіжну працівницю в підтримуючій спільноті практиків. Крім того, переглянута рамка компетентностей підкреслює необхідність адаптивності та чутливості до різних контекстів і конкретних молодих людей, з якими працюють молодіжні працівники та працівниці.

- Основна група функцій молодіжної роботи, актуальна для окремих молодіжних працівників і працівниць:

- Зосередження уваги на взаєминах із молодими людьми та результатах для них.
- Функції колективних груп молодіжної роботи актуальні для окремих осіб, команд і спільноти практики молодіжної роботи:
- Фокус на собі, своїй практиці та сфері молодіжної роботи;
- Орієнтація на громаду та суспільство.

Як користуватися Портфоліо

У цьому розділі можна знайти ідеї про те, як Портфоліо можна по-різному використовувати як підтримку для якісного розвитку молодіжної роботи. Якщо у вас є додаткові ідеї, пропозиції або способи використання Портфоліо, будь ласка, напишіть нам на <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

Портфоліо розглядається як «інструмент» для оцінки, так і як «стандарт» для якісного розвитку молодіжної роботи. З моменту своєї першої

публікації воно використовується як освітній, управлінський та загальний інструмент для впровадження стандартів якості молодіжної роботи, а також для цілей оцінювання. Його рамка компетентностей підтримує прагнення спільноти молодіжної роботи до досконалості молодіжної роботи.

На наступній ілюстрації наведено початкові ідеї щодо використання Портфоліо (та/або його елементів):



Портфоліо також має всі можливості для безпосередньої підтримки впровадження та впровадження державами-членами [Рекомендації СМ/Рес\(2017\)4 щодо молодіжної роботи](#), а особливо для «створення узгодженої та гнучкої структури, заснованої на компетентностях, для освіти та навчання оплачуваних і неоплачуваних молодіжних працівників і працівниць». Таким чином, це ресурс, який вже був використаний:

- **освітянами/освітянками та тренерами/тренерками** для ознайомлення тих, хто навчаються, з молодіжною роботою та підтримки розвитку їхніх компетентностей у молодіжній роботі.
- **організаціями з молодіжної роботи** для адаптації та оцінки молодіжних працівників і працівниць.

- **суб'єктами політики**, які беруть участь у формуванні політики молодіжної роботи на різних рівнях.

Портфоліо може використовуватися незалежно та в поєднанні з іншими інструментами та рамками, розробленими в державах-членах, щоб сприяти покращенню якості молодіжної роботи, розвитку компетентностей, політиці молодіжної роботи та розвитку екосистеми молодіжної роботи, а також загальному визнанню та просуванню молодіжної роботи.

Нижче наведено ідеї щодо використання Портфоліо як інструменту для:

- Освіти та навчання молодіжних працівників і працівниць;
- Розвитку компетентностей у молодіжній роботі;
- Політики молодіжної роботи та розвитку екосистеми.

Використання Портфоліо для освіти та навчання молодіжних працівників і працівниць, молодіжних лідерів і лідерок

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи може бути корисним для освіти та навчання молодіжних працівників і працівниць, молодіжних лідерів і лідерок. Воно корисно для ознайомлення з тим, що таке молодіжна робота, що вона повинна робити (її функції) та які компетентності потрібні молодіжним працівникам/працівницям для того, щоб мати можливість виконувати ці функції на практиці.

Освітняни/освітнянки та тренери/тренерки можуть використовувати Портфоліо як орієнтир під час розробки навчальних програм і навчальних курсів з молодіжної роботи.

Портфоліо також може бути використане як інструмент самооцінювання для учасників/учасниць освітніх і навчальних заходів, зацікавлених у розвитку своєї компетентності у молодіжній роботі. Наприклад, учасники/учасниці можуть використовувати Портфоліо на початку навчального курсу, щоб оцінити, де вони зараз знаходяться зі своєю компетентністю в молодіжній роботі, а також для визначення навчальних цілей, яких

вони хочуть досягти під час навчального курсу. Потім тренери/тренерки можуть використовувати ці навчальні цілі для формування та точного коригування навчальної програми свого курсу.

Портфоліо використовується на навчальних курсах Департаменту молоді Ради Європи на теми молодіжної роботи. Воно використовувалося для розробки навчальних програм курсів та окремими учасниками/учасницями для розробки власного оцінювання компетентностей під час навчальної діяльності. Таким чином, воно також стало основою для сертифікації навчальних курсів Департаменту молоді Ради Європи.

Освітняни/освітнянки, які бажають допомогти тим, хто навчається, у розвитку їхніх компетентностей, можуть налагодити процеси супроводу за допомогою Портфоліо. Тренери/тренерки можуть використовувати його як інструмент підтримки для наставництва або коучингу. Крім того, воно може бути використано для підтримки молодіжних лідерів/лідерок, які хочуть розвинути свою компетентність в молодіжній роботі або перейти до більш чіткого або професійного профілю роботи з молоддю.

Використання Портфоліо для розвитку компетентностей молодіжної роботи

Розвиток компетентностей у молодіжній роботі є спільною відповідальністю окремих молодіжних працівників і працівниць, молодіжних лідерів і лідерок, а також ширшої спільноти практиків, яка включає навчальні команди, організації та менеджерів/менеджерок з молодіжної роботи. Нижче наведено ідеї щодо того, як ці учасники/учасниці можуть використовувати Портфоліо:

Ідеї для використання окремими особами

Для окремих молодіжного працівника / молодіжної працівниці або молодіжного лідера / молодіжної лідерки Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи може бути корисним для:

- самооцінювання свого поточного рівня компетентності у молодіжній роботі;
- постановки цілей навчання та розвитку та досягнення їх способами, які ви визначите в процесі;

- перегляду свого самооцінювання через певний час, щоб побачити, що змінилося, оновити своє портфоліо або перезапустити процес.

Зокрема, для молодіжних лідерів / молодіжних лідерок Портфоліо може бути корисним з метою професіоналізації та для планування переходу своїх компетентностей до більш чіткого профілю молодіжного працівника / молодіжної працівниці.

Створення портфоліо — це динамічний процес, і ми запрошуємо вас, якщо ви користуєтеся цим інструментом, регулярно повертатися до нього. Воно може бути хорошим другом, який допоможе у підтримці вашої мотивації вчитися більше та розвитку вашої компетентності в молодіжній роботі. Ви можете легко перевірити, чи дійсне самооцінювання, зроблене в певний момент часу, і потім оновити частини, щодо яких відбулися зміни.

Якщо ви співпрацюєте з офіційною установою або структурою, вам, можливо, доведеться взяти участь у огляді або оцінюванні діяльності. Може бути актуальним провести перегляд Портфоліо незадовго до проведення такої оцінки, оскільки це може надати вам інформацію й аргументи, які можна включити в обговорення вашої діяльності та/або планів професійного розвитку з вашим керівником/керівницею.

В іншому випадку ви можете самі вирішити, коли найдоцільніше з ним працювати: у поєднанні з регулярною оцінкою команди, або обговоренням із волонтером/волонтеркою чи професійним керівником / професійною керівницею, на початку та/або наприкінці стажування, коли вам потрібно переглянути своє резюме для подання заявки на роботу, або просто для підтримки перевірки розвитку особистих компетентностей.

Ідеї для використання командами

Портфоліо можна використовувати як інструмент навчання та розвитку в команді! Існує два способи проведення оцінки компетентності команди за допомогою Портфоліо.

Перший відбувається у два етапи, коли кожен і кожна у команді проводить власну самооцінку, а потім колективно обговорює аспекти командної компетентності, використовуючи структуру компетентності як орієнтир.

Другий спосіб полягає в тому, що всі у команді проводять вправу з оцінювання Портфоліо разом, при цьому предметом оцінювання є їхня командна робота, а не індивідуальна компетентність. У більшості випадків для цього потрібно лише замінити «Я» на «Ми» під час проведення оцінювання. Так, наприклад, коли ми думаємо про міжкультурну компетентність, командна вправа полягатиме в оцінці того, як команда колективно розуміє свою власну міжкультурну реальність (тобто склад команди та склад груп молоді, з якими вона працює) і як вона взаємодіє з нею (тобто одне з одним і колективно з учасниками).

Ідеї для використання організаціями та менеджерами/менеджерками з молодіжної роботи

Портфоліо можна використовувати як інструмент навчання та розвитку для організації в цілому!

Як і команди, організації можуть навчатися колективно та досягати вищого потенціалу, а Портфоліо надає людям, які обіймають відповідальні посади в організаціях, основу для роздумів про те, як організація функціонує та розвивається.

Організація, що впроваджує молодіжну роботу, та менеджери/менеджерки можуть використовувати Портфоліо як основу для розробки «системи забезпечення якості». Система забезпечення якості — це набір принципів і керівництв, які організація використовує для забезпечення належного виконання своєї роботи відповідно до заявленої місії та цілей, а також потреб своїх бенефіціарів/бенефіціарок. Розробка плану оцінки організаційної компетентності та навчання може стати основою такої структури, а також може бути використана для внеску в стратегію організаційного розвитку.

Ви можете інтегрувати функції та компетенції, які окремі співробітники/співробітниці та/або волонтери/волонтерки, яких ви координуєте або якими керуєте, розвинули в рамках їхніх особистих оцінок у портфоліо, у процеси оцінювання та встановлення цілей. Крім того, ви можете розробити інструмент оцінювання молодіжної роботи у вашій організації на основі Портфоліо.

Розвиток людських ресурсів має важливе значення для кожної організації. Ви можете використовувати Портфоліо для адаптації персоналу

та волонтерів/волонтерок, а також для розгортання процесу супроводу для їхнього переходу на різні ролі (наприклад, від молодіжного лідера / молодіжної лідерки до молодіжного працівника / молодіжної працівниці або від молодіжного працівника / молодіжної працівниці до менеджера/менеджерки з молодіжної роботи). Ви також можете використовувати структуру Портфоліо як інструмент для визначення потреб у навчанні молодіжних працівників і працівниць, молодіжних лідерів і лідерок, якими ви керуєте у своїй організації чи установі, а також для розробки планів для задоволення цих потреб у навчанні найбільш ефективним та результативним способом.

Використання Портфоліо для політики молодіжної роботи та розвитку екосистеми

Портфоліо є конкретним прикладом зобов'язання держав-членів Ради Європи сприяти визнанню молодіжної роботи, заснованої на принципах неформальної освіти. Це зобов'язання було формалізоване через прийняття [Рекомендації Rec\(2003\)8 Комітету міністрів державам-членам щодо заохочення та визнання неформальної освіти/навчання молоді](#) та подальших текстів. Портфоліо є унікальним інструментом, що безпосередньо пов'язаний з [Рекомендацією CM/Rec\(2017\)4 Комітету міністрів державам-членам щодо молодіжної роботи](#). Зокрема, Портфоліо відображає політичне зобов'язання Ради Європи «створити узгоджену та гнучку структуру, засновану на компетентностях, для освіти та підготовки оплачуваних і неоплачуваних молодіжних працівників і працівниць, яка враховує актуальну практику, нові тенденції та сфери, а також різноманітність молодіжної роботи».²

Зокрема, це видання Портфоліо окреслює рамки компетентностей молодіжної роботи для освіти та навчання оплачуваних і неоплачуваних молодіжних працівників і працівниць відповідно до цієї Рекомендації. Крім того, розглядаються тенденції цифровізації суспільства, цифрова трансформація сектору молодіжної роботи та практики молодіжної роботи. Це видання Портфоліо включає розгляд змін у практиці молодіжної роботи, відображених у дискусіях на [Європейських конвенціях з молодіжної роботи](#).

Політики на будь-якому рівні, від місцевого до європейського, можуть використовувати Портфоліо для розробки політики молодіжної роботи та встановлення стандартів або інструментів для [визнання молодіжної роботи](#). Важливо, що Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи [вже використовується для політики молодіжної роботи та розвитку екосистеми](#). А саме, воно послужило орієнтиром і відправною точкою для розробки національних рамок компетентностей, професійних стандартів, стратегій роботи з молоддю і, в цілому, нових політик, рамок, механізмів та інструментів у різних контекстах і на різних рівнях.

1. Портфоліо [може бути використане як основа для розвитку «профілю молодіжного працівника/працівниці»](#), тим самим підтримуючи визнання молодіжної роботи як професії.

- **Приклад:** Портфоліо було використано для розробки національної системи сертифікації в Литві, а також моделі компетентності та професійних стандартів у Північній Македонії. Це надихнуло організацію в Грузії створити власну структуру компетентності, адаптовану до контексту, і використовувати її для адвокації визнання уряду.

2. Портфоліо може бути використане політиками/політиками при визначенні навчальних планів для визнаної державою підготовки молодіжних працівників та працівниць. Портфоліо також може бути корисним для засвідчення навчання або його результатів, які молодіжні працівники та працівниці отримують під час навчання з питань молодіжної роботи.

- **Приклад:** Портфоліо тепер інтегровано в програму професійної освіти для молодіжних працівників і працівниць у Північній Македонії.
- **Приклад:** Портфоліо було перекладено та впроваджено в молодіжну роботу в Україні через навчальний модуль для молодіжних працівників і працівниць.

3. Прагнучи наблизити Портфоліо до молодіжних працівників і працівниць та їхнього контексту, тренери/тренерки розробили кейси щодо компетентностей. У реаліях, коли молодіжним працівникам/працівницям вже

2. [Рекомендація CM/Rec \(2017\)4 Комітету міністрів державам-членам щодо молодіжної роботи](#)

потрібно пройти спеціальний навчальний курс, щоб бути визнаними як молодіжні працівники та працівниці, Портфоліо може стати додатковим інструментом для самооцінки та розвитку.

- **Приклад:** Портфоліо було використано для залучення молодіжних працівників і працівниць на курс ENTER! «Доступ молоді до соціальних прав».
4. Політики/політикині можуть допомогти молодіжним організаціям використовувати Портфоліо як інструмент для підвищення якості молодіжної роботи.
- **Приклад:** Портфоліо було використано для розробки стратегії роботи з молоддю в Сербії.

Переклади Портфоліо

Ви також можете перекласти Портфоліо своєю мовою. Наявність Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи широким розмаїттям мов, що використовуються практикуючою спільнотою, відіграє центральну роль у поширенні стандартів і підходів Ради Європи. Дізнайтеся, як ініціювати переклад! Більше інформації про переклади можна знайти на сайті Портфоліо.

Адаптація Портфоліо до конкретного контексту

Рамка компетентностей Портфоліо пропонує комплексні рекомендації щодо основних функцій молодіжної роботи. У ньому багато уваги приділяється індивідуальним компетентностям у відносинах між людьми, які займаються молодіжною роботою, та молоддю, а також результатам для молодих людей, які беруть участь у молодіжній роботі. Крім того, воно розглядає «колективні» функції, зосереджуючись на молодіжній роботі як практиці та як полі, а також на її функціях як для громади, так і для суспільства. Обидва ці аспекти повинні бути присутніми, щоб будь-який окремий молодіжний працівник / молодіжна працівниця мали належну позицію та підтримку в спільноті практиків. Крім того, для найкращої взаємодії з конкретними групами молодих людей, їхнім контекстом і потребами, молодіжним працівникам/працівницям може знадобитися вивчити та розвинути додаткові специфічні функції та пов'язані з ними компетентності. Така контекстуалізація та/або спеціалізація повинні розвиватися за допомогою дорадчого процесу, в якому беруть участь як молодіжні працівники та працівниці, так і зацікавлені молоді люди, з особливою чутливістю до контекстів, у яких відбувається молодіжна робота.

Ви можете звернутися до Департаменту молоді Ради Європи за адресою <https://www.coe.int/en/web/youthportfolio/Contact> та поділитися інформацією про потенційні адаптації.

Основи молодіжної роботи

У цьому розділі ви можете знайти основну інформацію про те, що таке молодіжна робота, про її основні характеристики та підходи, а також про її роль у суспільстві, і як вона вплинула і може вплинути на державну політику.

Ми рекомендуємо користувачам Портфоліо детально ознайомитися з цією інформацією перед початком роботи з [Портфоліо](#). Ця інформація обрамляє та надає контекст для багатьох з описаних можливих застосувань, а також для змісту як стандарту Портфоліо, так і рамок компетентностей.

Що таке молодіжна робота?

Молодіжна робота — це широкий термін, що охоплює широкий спектр заходів соціального, культурного, освітнього, екологічного та/або політичного характеру, з молоддю та для молоді, у групах чи індивідуально. Молодіжна робота здійснюється оплачуваними та неоплачуваними молодіжними працівниками і працівницями, вона базується на неформальних та інформальних процесах навчання за участю молоді, разом та для молоді, а також на їхній добровільній участі. Молодіжна робота — це соціальна практика, яка працює з молоддю та суспільствами, у яких вони живуть, сприяє активній участі та включенню молоді у свої громади та ухвалення рішень. Головною метою молодіжної роботи є підтримка молодих людей у їхньому розвитку, розумінні та взаємодії з навколишнім світом, а також створення можливостей для формування власного майбутнього. З практичного погляду, молодіжна робота — це подорож, яку проводять із групами молодих людей, які змінюються та розвиваються; вона може проходити в різних місцях, може бути

зосереджена на найрізноманітніших питаннях і може використовувати різні методи.

Спектр форм, яких може набувати молодіжна робота, настільки ж різноманітний, як і типи людей та організацій, що беруть у ній участь. Молодіжна робота відбувається там, де є молоді люди, і на їхніх умовах. Участь є добровільною. Зміст або тематична спрямованість молодіжної роботи дуже різноманітна. Події відбуваються в більш-менш структурованих місцях: від молодіжних клубів, кафе чи універсальних магазинів і до вулиць, в'язниць для неповнолітніх чи таборів біженців. Все частіше це відбувається в онлайн-форматі. Молодіжна робота може відбуватися на будь-якому рівні, у будь-якому просторі чи інтерактивному середовищі через прямий контакт віч-на-віч з особою присутністю (як це традиційно відбувається), а також віртуально в цифровому просторі. Це може бути одиничний, одноразовий захід або регулярна програма заходів, у якій молоді люди взаємодіють один з одним протягом більш тривалого періоду часу. Вона може відбуватися в контексті членства в молодіжній або іншій формі організації, а може — без попереднього запису та прив'язки до членства в організаціях. Політична активність, вулична робота, спортивні заходи, соціальне підприємництво, онлайн-зустрічі, створення відеоконтенту і навіть певні види дозвілля — все це можна назвати «молодіжна робота».

Більше інформації про різноманітність молодіжної роботи в Європі можна знайти в посібнику [«Основи молодіжної роботи»](#), опублікованому Партнерством [між Радою Європи та Європейською комісією у сфері молоді](#), що іменоване Молодіжне партнерство.

НАВІЩО МОЛОДІЖНА РОБОТА?

ДАТИ МОЖЛИВІСТЬ
молодим людям робити те,
що вони хочуть робити разом
або індивідуально

Надати молодим людям можливості
для розвитку **САМОСТІЙНОСТІ**
та автономії

Створити для молодих людей здорові
та безпечні можливості дозвілля,
щоб вони могли **НАСОЛОДЖУВАТИСЯ**



РОЗШИРИТИ МОЖЛИВОСТІ
молодим людям змінювати ситуації,
які, на їхню думку, повинні бути змінені
в їхньому безпосередньому оточенні
та суспільстві загалом

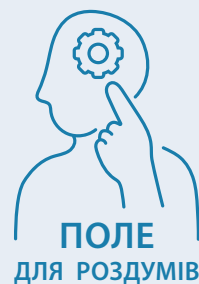
Допомогти молодим людям
ВЗАЄМОДІЯТИ з владою та політиками

Створити для молодих людей відповідні
можливості залучення до неформальної
ОСВІТИ, що посилює їхні компетентності

Ілюстрація 3. Для чого потрібна робота з молоддю?

Цифрові трансформації в наших суспільствах (і в молодіжній роботі) тривають. Ви можете поміркувати, що вони означають для молодіжної роботи, використовуючи наведений вище приклад. Наступні запитання можуть допомогти поміркувати над вашою молодіжною роботою в контексті цифрових трансформацій:

- Як цифрові компетентності сприяють реалізації власних прагнень молоді? Як їм заважає брак цифрової грамотності?
- Як молоді люди отримують доступ до актуальних можливостей за допомогою (або ж за їх відсутністю) цифрових компетентностей?
- Як творче використання цифрових технологій відкриває можливості для різних молодих людей?
- Як можна пропагувати здоровий цифровий спосіб життя, за допомогою та/або навіть без використання технологій?
- Як цифрові технології можуть бути використані як засіб для участі молоді та залучення молодих людей до влади та політики?
- Які рамки цифрової освіти знаходять відгук у молоді?



Погляньте на деякі приклади молодіжної роботи:

Мене звуть Ксав'єр. Я волонтер у місцевій організації і я проводжу дозвілєві активності для підлітків.



Мене звуть Анна. Я спеціалістка з розвитку молодіжної роботи у національній молодіжній організації, що працює з молодими людьми з сільської місцевості. Я впроваджую проекти, що підтримують соціальне підприємництво молодих людей.

Мене звуть Мілош. Я молодіжний працівник у соціально-культурному центрі громади в урбаністичному районі великого індустріального (у минулому) міста. Діти, що приходять до центру, мають неблагополучний досвід — проблеми з освітою, наркотиками та насильством. І заходи у центрі — певною мірою єдині доступні освітні заходи для них. Ми також працюємо з соціальними службами у громаді.



Мене звуть Сату. Я молодіжна працівниця у місцевому молодіжному центрі, що керується нашим муніципалітетом. Останні 2 роки ми забезпечуємо онлайнві заходи для молодих людей: консультуємо їх, спілкуємося з ними або ж навіть пропонуємо психологічну підтримку онлайн.

Мене звати Джоса. У рамках моєї «аутрич»-молодіжної роботи я спілкуюся з молодими людьми на цифрових та онлайн-платформах, таких як Snapchat та Instagram, де ми разом дізнаємося про права людини та виступаємо на їх захист в інтернеті. Увесь цей час я продовжую здобувати цифрові компетентності під час спільного навчання разом з молодими людьми.

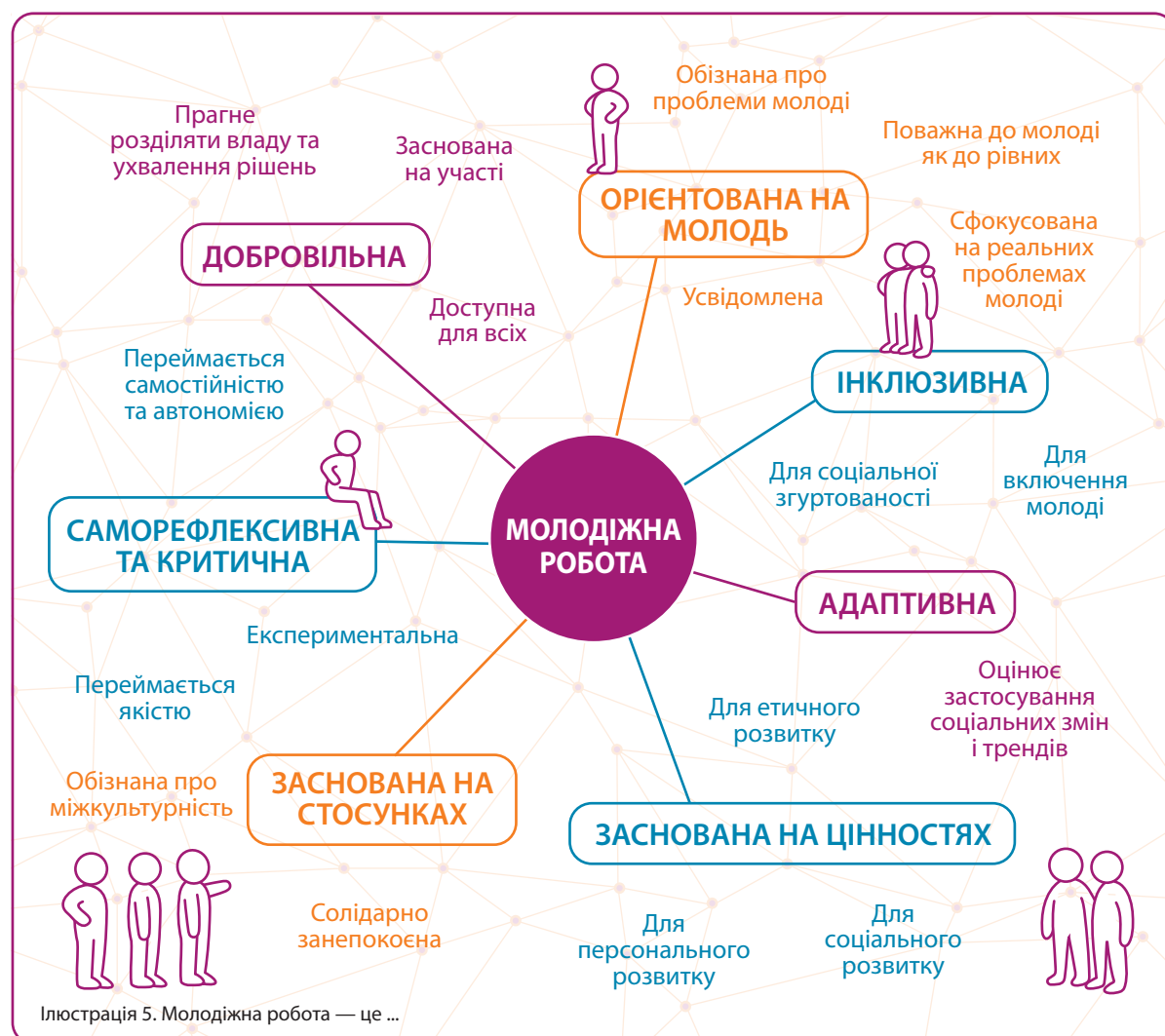


Ілюстрація 4. Приклади роботи з молоддю

Характеристики молодіжної роботи

Молодіжна робота зазвичай має такі характеристики:

- Орієнтована на цінності: молодіжна робота намагається служити вищій меті людської гідності, поваги, миру та демократії.
- Орієнтована на молодих людей: молодіжна робота служить ключовим потребам і прагненням молоді, визначеним самими молодими людьми.
- Добровільна: молодіжна робота не є обов'язковою, і спирається на добровільну участь молодих людей.
- Розвивальна: молодіжна робота спрямована на особистісний, соціальний і ціннісний розвиток молодих людей.
- Саморефлексивна та критична: молодіжна робота намагається переконатися, що вона робить все можливе, щоб відповідати своїй місії.
- Заснована на відносинах: молодіжна робота спрямована на справжню взаємодію та комунікацію з молодими людьми як основу для підтримки життєздатних громад.
- Інклюзивна: молодіжна робота створює можливості для соціальної згуртованості та залучення молодих людей.
- Адаптивна: молодіжна робота спрямована на оцінку наслідків суспільних змін, тенденцій і подій на молодих людей та адаптацію, щоб мати можливість відповідно підтримувати молодих людей.



Молодіжна робота різноманітна по всій Європі

Органи влади на всіх рівнях — місцевому, національному, регіональному та європейському — впроваджують політику, фінансування та інші ресурси для молодіжної роботи по всій Європі. Крім того, часто у співпраці з такими органами влади, добровільний молодіжний сектор є ключовим постачальником молодіжної роботи в Європі. Добровільний молодіжний сектор включає неурядові організації (НУО), організації громадянського суспільства, неформальні молодіжні групи, релігійні організації, молодіжні крила політичних партій і політичних організацій, асоціації та мережі молодіжних працівників і працівниць і національні парасолькові структури, такі як молодіжні ради, а також транснаціональні рухи. Багато з них отримують державне фінансування, але молодіжні громадські організації часто залежать від європейського фінансування (Програма Erasmus+, Європейський соціальний фонд, Європейський корпус солідарності, Європейський молодіжний фонд) і європейської акредитації (Youthpass). У деяких контекстах національні та/або міжнародні (приватні) фонди також підтримують ініціативи з молодіжної роботи. Особливо це стосується випадків, коли відсутнє державне фінансування чи акредитація.

Більшість країн мають молодіжну політику, яка також включає правові та/або стратегічні рамки для молодіжної роботи, фінансових та інших

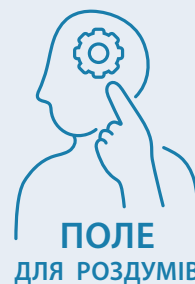
служб підтримки. Багато країн також забезпечують офіційну освіту та професійну підготовку, які лежать в основі молодіжної роботи як дисципліни. Лише деякі країни включають офіційні чи юридичні визначення «молодіжної роботи» чи «молодіжного працівника / молодіжної працівниці» у свої документи з молодіжної політики. У національній політиці молодіжна робота часто відображається як важливий засіб реалізації молодіжної політики або як частина послуг для молодих людей. Молодіжна робота іноді є частиною більш широкої сфери втручання, наприклад соціальної педагогіки, соціокультурної освіти, хобі або дозвілля.

Більше інформації можна знайти в посібнику [«Основи молодіжної роботи»](#), опублікованому Партнерством між Радою Європи та Європейською комісією у сфері молоді.

Щоб розвинути свої роздуми про молодіжну роботу у вашій країні або контексті, ви можете дослідити систему молодіжної роботи, в якій ви працюєте, і взяти участь у розмовах про неї з іншими молодіжними працівниками/працівницями або іншими членами/членками ширшої спільноти молодіжної роботи у вашому контексті.

Наступне поле для роздумів є хорошим способом почати:

- Як би ви описали систему молодіжної роботи, в якій ви виконуєте свою молодіжну роботу?
- Який тип молодіжної роботи ви практикуєте?
- Чи ви можете ідентифікувати ці особливості в вашій молодіжній роботі?
- Які цілі вашої молодіжної роботи?
- Які ресурси та підтримка були б особливо корисними для вашої практики роботи з молоддю?



Молодіжна робота та неформальна освіта

Молодіжна робота та неформальна освіта мають багато спільних рис. Однак це не одне й те саме. Молодіжна робота часто має сильну освітню мету або вимір. Згідно з [«Компасом: Посібник з освіти з прав людини з молоддю»](#) освіта або навчання, яке відбувається в молодіжній роботі, зазвичай є «неформальним» — не «формаль-

ним», але й не «інформальним». Неформальна освіта — це заплановані, структуровані програми та процеси особистої та соціальної освіти для молодих людей, спрямовані на вдосконалення цілого ряду навичок і компетентностей, поза формальною освітньою програмою.

Отже, які характеристики «неформальної» освіти чи навчання?

Якщо коротко ...

- навчання відбувається поза структурами системи формальної освіти і відрізняється від неї способом організації та типом визнання, яке надає це навчання;
- навчання є навмисним і добровільним;
- навчання спрямоване насамперед на передачу та практику цінностей і навичок демократичного життя.

Методологічні особливості

- збалансоване співіснування і взаємодія між когнітивним, афективним і практичним вимірами навчання;
- зв'язок індивідуального та соціального навчання;
- партнерство-орієнтована солідарність і симетричні відносини між викладанням і навчанням;
- партисипативний та особистісно-орієнтований підходи;
- близькі до реальних життєвих проблем, експериментальні та орієнтовані на навчання через дію з використанням міжкультурних обмінів та зустрічей як засобів навчання.

Цінності

- Цінності, пов'язані з особистісним розвитком: автономія; критичне мислення; відкритість і допитливість; творчість;
- Цінності, пов'язані з соціальним розвитком: комунікація; участь і демократичне громадянство; солідарність і соціальна справедливість; відповідальність; трансформаційна сила конфлікту;
- Етичні цінності: права людини; повага до оточуючих; міжкультурне навчання та діалог; мир/ненасильство; гендерна рівність; діалог між поколіннями.

Неформальні освітяни/освітянки ...

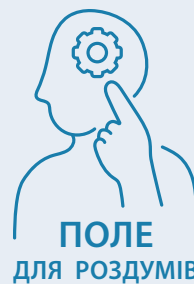
- використовують партисипативні методи;
- використовують різноманіття як позитивний інструмент навчання;
- встановлюють критично рефлексивні зв'язки між конкретним і абстрактним, щоб як полегшити процес навчання, так і постійно покращувати його якість;
- володіють знаннями про життя та культуру молоді в Європі.

Молодіжна робота та молодіжна політика

Молодіжна робота — це також про місце молоді та її проблеми в суспільстві та громадській сфері. Ідеться також про вплив на суспільство, полі-

тику та владні відносини, особливо якщо вони ставлять молодих людей у невідгдане становище, маргіналізують її або виключають.

- Як реальність молодих людей, із якими ви працюєте, впливає на вашу роботу?
- Як ви дізнаєтеся про потреби та занепокоєння молодих людей?
- Як політики/політикині та політика, як явище, впливають на те, як ви працюєте?
- Якою ви бачите свою роль щодо ширшого політичного та соціального контекстів, у яких відбувається молодіжна робота?



Компетентність у молодіжній роботі

Компетентність у молодіжній роботі

Портфоліо є інструментом для оцінки компетентності молодіжної роботи та планування шляхів її розвитку. Молодіжні працівники та працівниці вчаться все життя. Молодіжна робота, як практика і як сфера, постійно змінюється і розвивається.

Компетентність є ключовим поняттям для розуміння оцінки Портфоліо та інструменту.

“

Компетентність — це «здатність робити щось успішно або ефективно». Цей термін часто використовується для заміни терміну «навичка/вміння», хоча це не тотожні поняття. Два елементи відрізняють компетентність від вміння та роблять компетентність чимось більшим, ніж вміння. Коли людина компетентна, вона може застосувати те, що вона знає, щоб виконати специфічне завдання або ж розв'язати проблему. І людина здатна застосувати цю здатність в різних ситуаціях.³

”

Портфоліо має на меті допомогти вам відповісти на запитання про вашу компетентність, наприклад:

Коли ви думаєте про молодіжну роботу, в якій ви берете участь, що ви робите і що вам потрібно, щоб мати можливість робити її добре? Що потрібно, щоб бути компетентним молодіжним працівником / молодіжною працівницею?



У молодіжній роботі компетентність розуміється як така, що має три взаємопов'язані виміри:



Знання: цей вимір стосується всіх тем і питань, які ви знаєте або повинні знати про те, як виконувати свою роботу. Це і є «когнітивний» вимір компетентності. Він зазвичай асоціюється з головою



Навички: цей вимір стосується того, що ви здатні робити або що вам потрібно, щоб вміти виконувати свою молодіжну роботу. Це практичний вимір компетентності або навичок. Він зазвичай асоціюється з руками



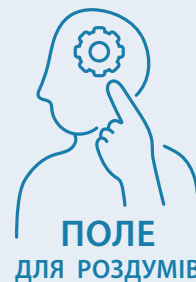
Ставлення та цінності: цей вимір компетентності відноситься до ставлень і цінностей, які ви повинні сповідувати, щоб виконувати свою роботу ефективно. Цей вимір компетентності зазвичай асоціюється з серцем

Ілюстрація 6. Виміри компетентності

3. Council of Europe Youth Portfolio 2015 edition

Коли ви думаєте про власну роботу, роботу своєї команди чи організації, що у вас асоціюється з головою, руками та серцем? Поставте собі такі запитання та за допомогою малюнка задокументуйте відповіді:

- Що повинні знати люди, які виконують молодіжну роботу?
- Що повинні вміти люди, які виконують молодіжну роботу?
- Які погляди та цінності повинні мати люди, які виконують молодіжну роботу?
- Що ви берете з собою у свою молодіжну роботу, що робить вас компетентним?



Рамка компетентностей Портфоліо

У Портфоліо розглядаються ті речі, якими **зазвичай або найчастіше займається молодіжна робота**.

Ми називаємо це **функціями молодіжної роботи**.

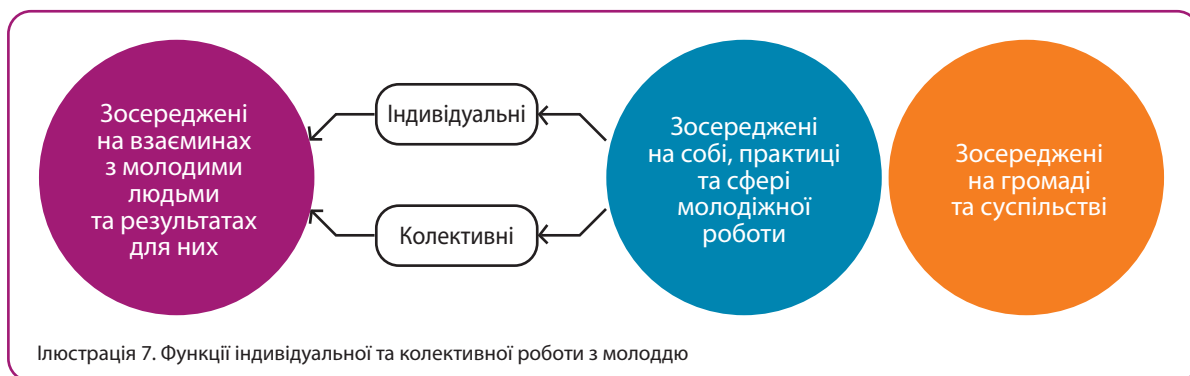
Функції згруповані за трьома категоріями. Перша група вважається основною. Друга і третя групи розглядаються як допоміжні до основної групи.

1. **Функції, зосереджені на взаєминах із молодими людьми та результатах для них (основна група).** Вони вважаються важливими та є основою того, що має робити молодіжна робота відповідно до практики та стандартів якості Ради Європи. Вони можуть бути застосовані в різних контекстах і умовах, включно з цифровими налаштуваннями.
2. **Функції, зосереджені на собі, практиці та сфері молодіжної роботи.** Вони представляють рефлексивні, навчальні, кооперативні, експериментальні та інноваційні аспекти, що мають значення для спільноти практиків молодіжної роботи, і служать основним функціям.
3. **Функції, орієнтовані на громаду та суспільство.** Вони представляють ширший погляд на роль і наслідки практики молодіжної роботи і виконують основні функції.

З огляду на ці функції молодіжної роботи, Портфоліо намагається краще зрозуміти, що повинні вміти робити молодіжні працівники та працівниці, іншими словами, компетентності, якими повинні володіти молодіжні працівники та працівниці, щоб добре виконувати молодіжну роботу.

Компетентності, якими потрібно володіти, щоб займатися молодіжною роботою, були розділені на дві категорії:

- **Ключові компетентності**, які роблять цю сферу діяльності унікальною та тісно пов'язані з основною групою функцій молодіжної роботи, які зосереджені на взаєминах і результатах для молоді. Ці компетентності насамперед **актуальні для осіб, які виконують молодіжну роботу**.
- **Інші компетентності**, які важливі для молодіжної роботи та, можливо, інших сфер діяльності. Вони, в принципі, актуальні як для окремих осіб, команд та організацій, що виконують молодіжну роботу, так і для спільноти практики молодіжної роботи, а також для ширшої спільноти та суспільства. Зазвичай індивідуальні компетентності доповнюються компетентностями інших членів/членкинь їхньої команди та/або організацій. Їх також можна розуміти як «колективні компетентності».

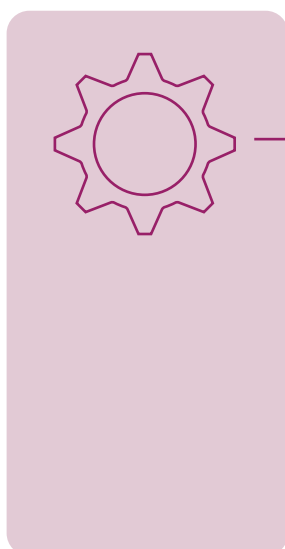
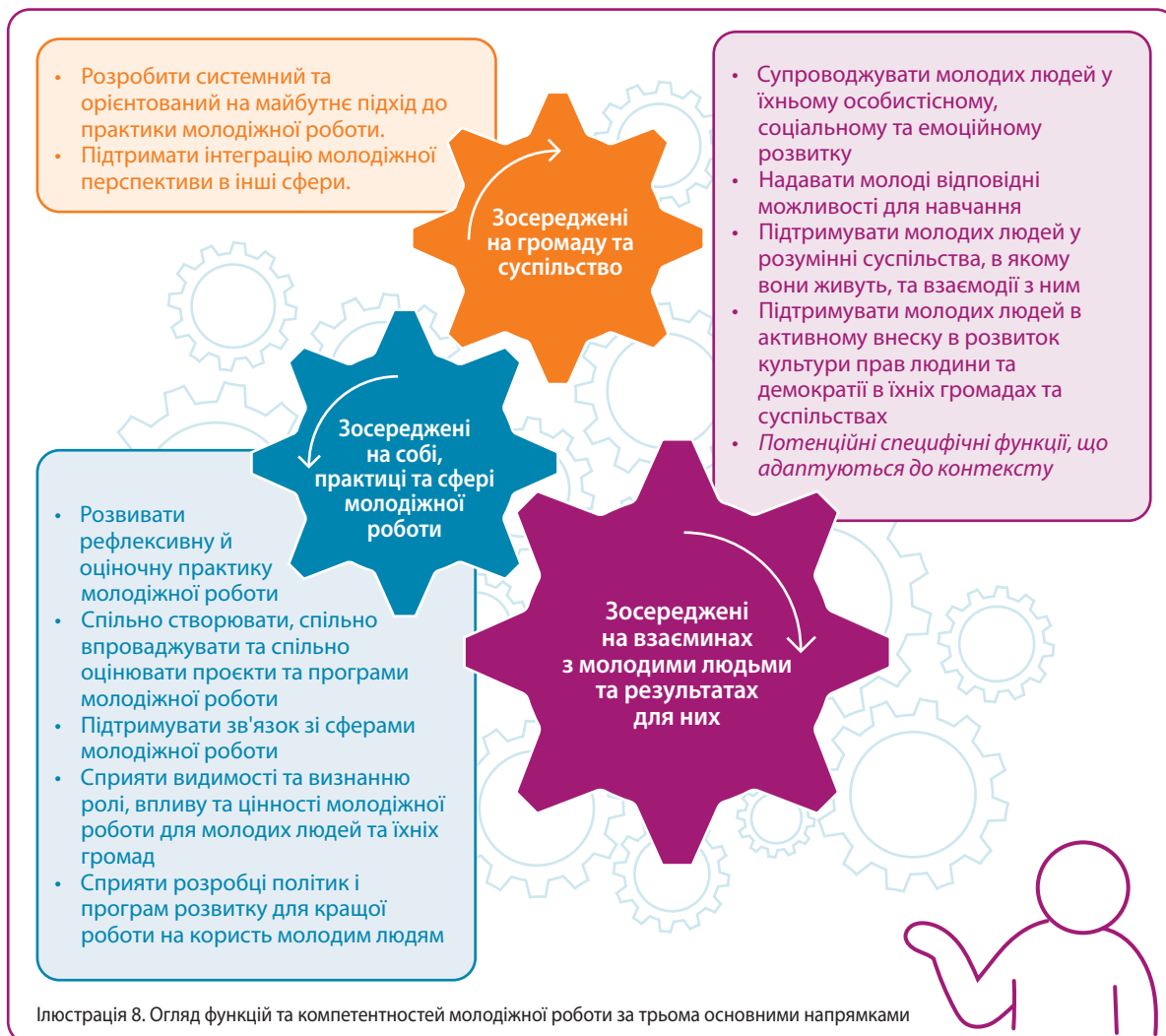


Разом визначені функції та компетентності складають те, що ми називаємо **Рамкою компетентностей Портфоліо**.

Портфоліо слід розуміти як план, який можна адаптувати до вашого конкретного контексту. Перелік функцій і компетентностей, представлений в рамці, аж ніяк не є вичерпним. Інші функції та компетентності можуть бути окреслені як спеціалізації або з метою контекстуалізації та адаптації до конкретних молодих людей та їхніх потреб. Такі додаткові та більш конкретні функції, а отже, і компетентності, можуть бути додатково

розвинені користувачами у зв'язку з різними потребами молодих людей, інтересами молодіжних працівників і працівниць і контекстами, в яких здійснюється молодіжна робота. Крім того, ви можете виявити, що деякі компетентності з Портфоліо не стосуються роботи, яку ви виконуєте, молодих людей, з якими ви спілкуєтеся, або контексту, в якому відбувається молодіжна робота. Можливо, ви захочете повідомити Департамент молоді Рад Європи про адаптації, які ви проводите. Ви можете зробити це, надіславши електронний лист на адресу: <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

Огляд функцій та компетентностей молодіжної роботи за трьома основними напрямками



Основна група функцій, зосереджена на взаєминах з молодими людьми та досягненні її результатів

Супроводжувати молодих людей у їхньому особистому, соціальному та емоційному розвитку

Компетентності:

- * Підтримувати різних молодих людей у визначенні їхніх потреб у навчанні, бажань і стилів, беручи до уваги будь-які конкретні потреби
- * Створювати безпечне, мотивуюче та інклюзивне навчальне середовище для окремих осіб і груп
- * Ставитися до молодих людей як до рівних

- * Звертати увагу на потреби та прагнення молодих людей

Надавати актуальні можливості навчання для молодих людей

Компетентності:

- * Підтримувати різних молодих людей у визначенні їхніх потреб у навчанні, бажань і стилів, беручи до уваги будь-які конкретні потреби
- * Створювати безпечне, мотивуюче та інклюзивне навчальне середовище для окремих осіб і груп
- * Підтримувати молодих людей у роздумах над власним навчанням
- * Інформувати молодих людей про можливості навчання та допомагати їм у їх використанні.

Підтримувати суб'єктність молодих людей у розумінні суспільства, в якому вони живуть, і взаємодії з ним

Компетентності:

- * Допомогати молодим людям у визначенні та взятті на себе відповідальності за роль(-і), яку(-і) вони хочуть мати у своїх громадах і суспільствах
- * Підтримувати молодих людей у визначенні цілей, розробці стратегій та організації індивідуальних і колективних дій для соціальних змін
- * Підтримувати молодих людей у розвитку їхнього критичного мислення та розуміння суспільства та владних відносин, того, як працюють соціальні та політичні системи, їхні наслідки для різних молодих людей та як вони (як молоді люди) можуть впливати та розвивати суб'єктність
- * Підтримувати молодих людей у розвитку їхньої компетентності та впевненості у тому, що вони активні у своїх громадах і суспільствах як окремі особи, і як члени груп і команд
- * Активно залучати молодих людей до формування політики та програм, особливо тих, які їх стосуватимуться.

Підтримувати молодих людей у активному внеску в розвиток культури прав людини та демократії у своїх громадах та суспільствах

Компетентності:

- * Підтримувати молодих людей у розвитку їхньої компетентності для життя в різних суспільствах, особливо щодо цінностей і ставлення до різноманітності
- * Сприяти залученню та обміну між молодими людьми, які походять з різних верств суспільства вдома та за кордоном, щоб вони могли дізнатися про інші країни, культурні та соціальні контексти, політичні переконання, релігії, рівні доступу, здібності та спосіб життя тощо
- * Творчо працювати над підвищенням компетентності молодих людей для конструктивного вирішення соціальних, політичних і міжособистісних конфліктів

- * Підтримувати молодих людей у визнанні та боротьбі з несправедливістю, гнобленням, дискримінацією та всіма іншими формами порушення прав людини, індивідуально та у співпраці з іншими

Самостійно адаптована частина з потенційними, специфічними та контекстуальними функціями молодіжної роботи, зосередженими на результатах для молодих людей.



Функції, що фокусуються на собі, практиці та сфері молодіжної роботи

Розвивати рефлексивну й оціночну практику молодіжної роботи

Компетентності:

- * Планувати та застосовувати низку партисипативних методів рефлексії та оцінювання
- * Використовувати результати оцінювання для вдосконалення практики молодіжної роботи
- * Бути в курсі досліджень становища та потреб молодих людей, а також молодіжної роботи
- * Активно оцінювати командну роботу з колегами та використовувати результати для її покращення
- * Визнавати й оцінювати власні потреби, межі й обмеження в різних контекстах молодіжної роботи та розробляти стратегії для їх вирішення, якщо це доречно
- * Рефлексувати над тим, як впровадити інновації у власну практику молодіжної роботи, та експериментувати з новими підходами.

Спільнотворення, спільне впровадження та спільна оцінка проєктів і програм з молодіжної роботи

Компетентності:

- * Залучати молодих людей до розвитку молодіжних проєктів
- * Залучати молодих людей до реалізації молодіжних проєктів
- * Залучати молодих людей до комунікації та видимості проєктів і програм молодіжної роботи
- * Залучати молодих людей до планування й організації оцінювання проєктів і програм молодіжної роботи.

Плекати зв'язок із сферою молодіжної роботи

Компетентності:

- * Надавати пріоритет колективному навчанню та роботі з колегами для розвитку практики молодіжної роботи

- * Ділитись відповідною інформацією та практиками у своїй спільноті практиків молодіжної роботи
- * Долучатися до процесів, пов'язаних із молодіжною роботою, відповідно до потреб вашого контексту молодіжної роботи, наприклад визнання .

Сприяти видимості та визнанню ролі, впливу та цінності молодіжної роботи для молодих людей і їхніх громад

Компетентності:

- * Збирати та документувати докази впливу молодіжної роботи, яку ви проводите
- * Залучайте молодих до діяльності, щоб оцінити та повідомити про позитивний вплив молодіжної роботи, яку ви виконуєте, зацікавленим сторонам, які можуть підтримати її розвиток
- * Співпрацювати над розробкою заходів з видимості позитивного впливу молодіжної роботи.

Сприяти розробці політики та програм для кращої молодіжної роботи

Компетентності:

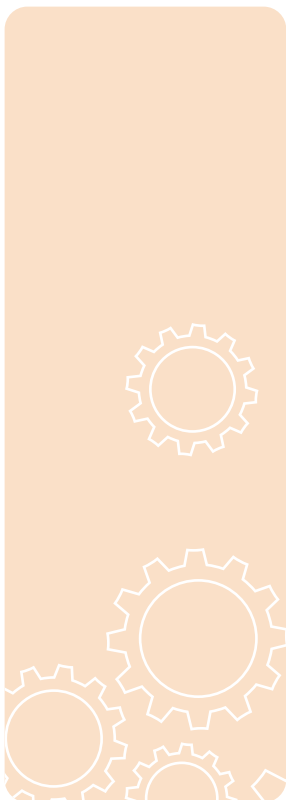
- * Співпрацювати з іншими для формування молодіжної політики та програм
- * Адвокатувати участь молодих людей (особливо тих, із ким ви працюєте) у формуванні розвитку молодіжної політики та програм
- * Шукати зв'язки між практикою молодіжної роботи та політикою, яка може сприяти розвитку молодіжної роботи.

Функції, орієнтовані на громаду та суспільство

Розробити системний та орієнтований на майбутнє підхід до практики молодіжної роботи

Компетентності:

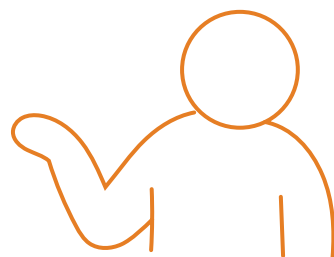
- * Міркувати над різноманітністю екосистем, у яких живуть молоді люди, з якими ви працюєте, і про те, що це означає для молодіжної роботи, яку ви проводите з ними
- * Розвивати свою чутливість до ознак змін, у поведінковому ставленні, у питаннях, які вони вважають тривожними, в атмосфері в групі (серед інших) серед молодих людей, з якими ви працюєте, та в їхньому контексті
- * Розробляти відповіді на виклики та можливості, які ви та молоді люди, з якими ви працюєте, бачите та вважаєте важливими для громади та суспільства
- * Складати плани на випадок непередбачених обставин і розробляти заходи молодіжної роботи, які можна легко адаптувати.



Підтримувати інтеграцію молодіжної перспективи в інші простори

Компетентності:

- * Розвивати стратегічну співпрацю та партнерство з колегами з інших підрозділів вашої організації, інших організацій та/або в інших секторах для підтримки вашої молодіжної роботи
- * Адвокатувати включення молодіжної перспективи в інші сектори політик, практик і послуг у вашій організації та за її межами
- * Допомогати колегам з інших підрозділів вашої організації, інших організацій і секторів розвивати ставлення, досвід і навички, а також діяти для інтеграції перспектив молоді у відповідних сферах.



Роз'яснення компетентностей молодіжного працівника щодо функцій молодіжної роботи

Компетентності, надані кожній функції молодіжної роботи, можна розуміти через призму «як» — вони окреслюють, **як** молодіжний працівник / молодіжна працівниця може виконувати ці функції, **які** погляди (ставлення) і цінності є основою, а також які конкретні знання та навички потрібні.



Компетентності по відношенню до основної групи функцій — зосередження уваги на відносинах з молодими людьми та результатах для них

Супроводжувати молодих людей у їхньому особистому, соціальному та емоційному розвитку:

* Розуміти соціальні контексти життя молодих людей і допомагати їм орієнтуватися в них

Це включає:



Знання

Знання: володіння інформацією про ситуацію, статус і стан (молоді) в суспільстві; Розуміння соціально-економічних факторів, культурних упереджень, динаміки сім'ї та громади; знайомство з цифровою культурою молодих людей; усвідомлення різноманіття (цифрових) ідентичностей, які молоді люди виношують, експериментують та проєктують; усвідомлення ризиків для безпеки молоді в (цифровому) контексті



Навички

Навички: аналіз; управління інформацією; можливість з'ясувати, де знаходиться молодь і як вона спілкується; фасилітація ознайомчих бесід



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: допитливість; відкритість; співчуття; розуміння соціального контексту молоді; усвідомлення особистих упереджень

* Будувати позитивні, неупереджені, довірчі стосунки з молодими людьми

Це включає:



Знання

Знання: розуміння фізичних, емоційних і когнітивних змін, які відбуваються в підлітковому віці; обізнаність із сучасними тенденціями, хобі та інтересами молоді; розуміння того, як молоді люди будують і підтримують стосунки, а також сучасні фактори, що впливають на них (наприклад, діджиталізація, пандемія)



Навички

Навички: демократичне лідерство; активне слухання; комунікативні навички та навички залучення; навігація процесами побудови відносин



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; співчуття; самосвідомість; конфіденційність; інтерес до поглядів молодих людей; надійність роботи; чесність; прозорість; цінування та повага до різного культурного походження, вірувань та ідентичності молодих людей; усвідомлення особистих упереджень; довіра до процесів; тверда віра в можливості молодих людей; готовність вивчати, спілкуватися та взаємодіяти з молодими людьми «там, де вони є», і через різноманітні платформи, які вони зараз використовують

✱ Демонструвати відкритість в обговоренні особистих проблем молодих людей

Це включає:



Знання

Знання: етика молодіжної роботи



Навички

Навички: управління власними емоціями; емоційна грамотність; чуйність



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: активне слухання; відкритість; терпіння; чутливість; емоційна стійкість; конфіденційність; співчуття; усвідомлення особистих упереджень; гнучкість; готовність підтримувати молодих людей у складні часи

✱ Ставитись до молодих людей як до рівних

Це включає:



Знання

Знання: етика молодіжної роботи; усвідомлення наслідків впливу влади у відносинах в контексті молодіжної роботи



Навички

Навички: представлення власної ідентичності як молодіжного працівника / молодіжної працівниці; зрозуміла комунікація та створення простору для молодих людей



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: розподіл влади; довіра до свободи волі молоді; готовність кинути виклик і бути викликаним/викликаного; солідарність

✱ Враховувати потреби та прагнення молодих людей

Це включає:



Знання

Знання: знайомство з методами та підходами молодіжної роботи; знання власних кордонів, а також коли потрібна співпраця та перенаправлення



Навички

Навички: використання різних (цифрових) інструментів для мапування потреб і прагнень молодих людей; спільне створення стратегій і планів; моніторинг прогресу; виявлення та надання необхідної експертизи та підтримки (не обов'язково власної); навички наставництва та коучингу



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молодих людей; гнучкий склад розуму

Забезпечувати актуальні можливості навчання для молодих людей:

- * Допомогати молодим людям у визначенні їхніх потреб у навчанні, бажань і стилів, беручи до уваги будь-які конкретні потреби

Це включає:



Знання

Знання: теорії навчання (стилі навчання, переваги тощо); неформальна освіта та навчання; розуміння різноманітного досвіду та проблем молодих людей, з якими ви працюєте; індивідуальна молодіжна робота



Навички

Навички: визначення цілей навчання; аналіз потреб; сприяння процесам саморефлексії та навчання; Інтегративні освітні підходи; інтегративні методи; сприяння співтворчості та провідній ролі молодих людей



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; співчуття; чутливість до різноманітності; довіра до свободи волі молоді; гнучкий склад розуму

- * Створювати безпечне, мотивуюче та інтегративне навчальне середовище для окремих осіб і груп

Це включає:



Знання

Знання: теорії навчання (стилі навчання, переваги тощо); неформальна освіта та навчання; групова динаміка; різноманітні методи та інструменти освіти, тренінгу та навчання в різних навчальних умовах, включно з цифровими та онлайн-овими



Навички

Навички: мотивація молоді; коучинг; зворотний зв'язок; творчість; інтегративні освітні підходи; управління групою; фасилітація навчання; дебрифінг; розв'язання проблем; медіація та трансформація конфліктів; використання низки освітніх методів і (цифрових) інструментів, зокрема тих, що розвивають творчі здібності та сприяють мотивації до навчання; сприяння навчанню на практиці



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: готовність до експериментів; підтримка молодих людей, яка бере на себе провідну роль; прийняття позитивного навчального потенціалу конфлікту

- * Підтримувати молодих людей у роздумах над власним навчанням

Це включає:



Знання

Знання: етика молодіжної роботи; інструменти рефлексії та оцінки



Навички

Навички: навчання; коучинг; наставництво; зворотний зв'язок; процес фасилітації



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: емпатія; відкритість; готовність кинути виклик іншим

*** Інформувати молодих людей про можливості навчання та підтримувати їх у їх використанні**

Це включає:



Знання

Знання: актуальні освітні/професійні орієнтаційні джерела; можливості навчання всередині та за межами громади; місцеві та міжнародні провайдери освіти; індивідуальна молодіжна робота



Навички

Навички: управління інформацією; перевірка (онлайн) джерел і виявлення достовірності інформації; мотивація молодих людей; створення можливостей для впровадження навчання молоді



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: допитливість; підтримка молодих людей, які беруть на себе провідну роль

Підтримувати суб'єктність молодих людей у розумінні суспільства, в якому вони живуть, і взаємодіяти з ним:

*** Допомогати молодим людям у визначенні та взятті на себе відповідальності за роль(-і), яку(і) вони хочуть мати у своїх громадах і суспільствах**

Це включає:



Знання

Знання: політика, локальні та глобальні проблеми; суспільство; владні відносини; політика, що стосується молодих людей



Навички

Навички: фасилітація дослідницьких бесід із молодими людьми; критичне мислення; активне слухання; політична грамотність; медіаграмотність



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молоді; цікавість до глобальних і локальних проблем і тенденцій; підтримка молодих людей, які беруть на себе провідну роль

*** Підтримувати молодих людей у визначенні цілей, розробці стратегій та організації індивідуальних і колективних дій для соціальних змін**

Це включає:



Знання

Знання: інтереси та занепокоєння молодих людей; питання, якими захоплюються молоді люди



Навички

Навички: партисипативне ухвалення рішень; демократичне лідерство; активне слухання; критичне мислення; планування дій і змін; управління групою; фасилітація; оцінка ризиків; співробітництво



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: розподіл влади; довіра до свободи волі молодих людей; солідарність; відповідальне прийняття ризику, готовність до експериментів

- * Підтримувати молодих людей у розвитку їхнього критичного мислення та розуміння суспільства та владних відносин, того, як працюють соціальні та політичні системи, їхніх наслідків для різних молодих людей та як вони (як молоді люди) можуть впливати та розвивати суб'єктність

Це включає:



Знання

Знання: політика, місцеві та глобальні проблеми; суспільство; владні відносини; політика, що стосується молодих людей; розуміння (цифрової) потужності медіа



Навички

Навички: навігація та фасилітація складних розмов; політична грамотність; активне слухання; критичне мислення; фасилітація; адвокація; медіаграмотність



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молоді; цікавість до глобальних і локальних проблем і тенденцій; солідарність; відповідальне прийняття ризику, готовність до експериментів; готовність кинути виклик і бути викликаним/викликаною; прийняття позитивного навчального потенціалу конфлікту

Підтримувати молодих людей у розвитку їхньої компетентності та впевненості в активності у своїх громадах і суспільствах

- * Допомогати молодим людям у визначенні та взятті на себе відповідальності за роль(-і), яку(і) вони хочуть мати у своїх громадах і суспільствах

Це включає:



Знання

Знання: політика, державна політика, місцеві та глобальні проблеми; партисипативні та демократичні механізми



Навички

Навички: тренерська робота; співчуття; комунікація; зворотний зв'язок; фасилітація; планування дій; політична грамотність; медіаграмотність



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молодих людей; відповідальне прийняття ризиків; готовність до експериментів; солідарність

- * Активно залучати молодих людей до формування політик і програм, особливо тих, які їх стосуватимуться

Це включає:



Знання

Знання: молодіжна політика; державна політика; партисипативні та демократичні механізми; політики та програми організації; організаційне управління і розробка; розуміння характеру організації



Навички

Навички: фасилітація партисипативного процесу; консультація; адвокація; аналіз потреб; партисипативне ухвалення рішень



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молодих людей; прозорість; особиста ініціатива; відповідальне прийняття ризику

Підтримувати молодих людей у активному внеску в розвиток культури прав людини та демократії у своїх громадах і суспільствах:

- * Підтримувати молодих людей у розвитку їхньої компетентності для життя в різних суспільствах, особливо щодо цінностей і ставлення до різноманітності

Це включає:



Знання

Знання: права людини; культурна свідомість; різноманітність; глобальні проблеми



Навички

Навички: навігація та фасилітація складних розмов; комунікація; міжкультурне навчання; освіта з прав людини; дебрифінг (обговорення)



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: емпатія; терпимість до двозначності; солідарність; самосвідомості; емоційна стійкість; чутливість; дистанціювання від соціальних ролей; ясність у власних цінностях; усвідомлення особистих упереджень

- * Сприяти залученню та обміну між молодими людьми, які походять з різних верств суспільства вдома та за кордоном, щоб вони могли дізнатися про інші країни, культурні та соціальні контексти, політичні переконання, релігії, рівні доступу, здібності та спосіб життя тощо

Це включає:



Знання

Знання: права людини; різноманітність; культурна свідомість; іноземні мови; теорії ідентичностей



Навички

Навички: фасилітація; міжкультурне навчання; освіта з прав людини; групова динаміка й управління; посередництво; трансформація конфлікту; інклюзивна освіта



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: емпатія; терпимість до двозначності; солідарність; самосвідомості; емоційна стійкість; чутливість; дистанціювання від соціальних ролей; ясність у власних цінностях; усвідомлення особистих упереджень

- * Творчо працювати над підвищенням компетентності молоді для конструктивного вирішення соціальних, політичних і міжособистісних конфліктів

Це включає:



Знання

Знання: теорії конфлікту (трансформації); права і свободи людини; розуміння понять дискримінації, гноблення, расизму, антисемітизму, ісламофобії, ейблізму, гомофобії, фашизму тощо



Навички

Навички: навігація та фасилітація складних розмов; трансформація конфлікту; посередництво; робота з несподіваними ситуаціями; боротьба з постійно вираженою ненавистю, дискримінацією, гнобленням, расизмом, антисемітизмом, ісламофобією, ейблізмом, гомофобією, фашизмом та іншими проявами ненависті та зневаги до інших людей у сфері молодіжної роботи



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: відкритість до викликів; готовність кинути виклик іншим; орієнтація на спільне благо; повага до оточуючих; терпимість до двозначності; ясність у власних цінностях; усвідомлення особистих упереджень

- * Підтримувати молодих людей у визнанні та боротьбі з несправедливістю, гнобленням, дискримінацією та всіма іншими формами порушення прав людини, індивідуально та у співпраці з іншими

Це включає:



Знання

Знання: політика, державна політика, місцеві та глобальні проблеми; права і свободи людини; поняття дискримінації, гноблення, расизму, антисемітизму, ісламофобії, ейблізму, гомофобії, фашизму тощо; демократичні механізми



Навички

Навички: тренерська робота; співчуття; комунікація; зворотний зв'язок; навігація та фасилітація складних розмов; планування партисипативних дій; боротьба з постійно вираженою ненавистю, дискримінацією, гнобленням, расизмом, антисемітизмом, ісламофобією, ейблізмом, гомофобією, фашизмом та іншими проявами ненависті та зневаги до інших людей в умовах молодіжної роботи; політична грамотність; медіаграмотність; співпраця



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молоді; відповідальне прийняття ризиків; готовність до експериментів; орієнтація на спільне благо

Самостійно адаптована частина з потенційними, специфічними та контекстуальними функціями молодіжної роботи, зосередженою на конкретних результатах для молодих людей



Компетентності щодо функцій, спрямованих на себе, практику та сферу молодіжної роботи

Розвивати рефлексивну та оціночну практику молодіжної роботи:

- * Розвивати рефлексивну та оціночну практику молодіжної роботи:

Це включає:



Знання

Знання: інклюзивні підходи до оцінювання; принципи моніторингу, оцінки, підзвітності та навчання (MEAL)



Навички

Навички: методи партисипативного оцінювання; сприяння процесам рефлексії, оцінки та зворотного зв'язку; (само)рефлексія; зворотний зв'язок



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: особиста ініціатива; відкритість до конструктивної критики та зворотного зв'язку; довіра до цінності навчання, що походить від роздумів, оцінювання та зворотного зв'язку

* Використовувати результати оцінювання для вдосконалення практики молодіжної роботи

Це включає:



Знання

Знання: методи молодіжної роботи; постачальники та можливості для розбудови потенціалу



Навички

Навички: аналізує та осмислює дані, докази та ідеї; самоуправління; зміна методів реалізації



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до цінності навчання, що походить від рефлексії, оцінки та зворотного зв'язку; відкритість до поглядів оточуючих; особиста ініціатива; готовність адаптуватися до непередбачуваних змін; орієнтація на спільне благо

* Бути в курсі досліджень становища та потреб молодих людей, а також молодіжної роботи

Це включає:



Знання

Знання: підходи до дослідження у сфері молоді, актори та джерела



Навички

Навички: аналіз; управління інформацією; осмислення та контекстуалізація результатів досліджень



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: допитливість; відкритість; особиста ініціатива; готовність до; орієнтація на спільне благо

* Активно оцінювати командну роботу з колегами та використовувати результати для її покращення

Це включає:



Знання

Знання: теорії командної роботи та командного навчання



Навички

Навички: оцінювання; співпраця; асертивна комунікація; побудова партнерських відносин; активне слухання; зворотний зв'язок; трансформація конфлікту; медіація; планування дій



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: бути конструктивним/конструктивною; готовність кинути виклик колегам і бути викликаним/викликаною; цікавість; довіра; орієнтація на спільне благо

* **Визнавати та оцінювати власні потреби, межі та ліміти в різних контекстах молодіжної роботи та розробляти стратегії для їх вирішення, якщо це доречно**

Це включає:



Знання

Знання: портфоліо молодіжної роботи та інші інструменти самооцінки та саморефлексії



Навички

Навички: саморефлексія; оцінки; асертивна комунікація; зворотний зв'язок; планування дій; (стратегічне) співробітництво



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: особиста ініціатива; бути конструктивним/конструктивною; готовність кинути виклик колегам і бути викликаним/викликаного; усвідомлення ризиків; готовність досліджувати професійні кордони та практики перенаправлення

* **Рефлексувати над тим, як впровадити інновації у власну практику молодіжної роботи та експериментувати з новими підходами**

Це включає:



Знання

Знання: теорії командної роботи та командного навчання; підходи до молодіжної роботи та суміжні сфери



Навички

Навички: оцінювання; дослідження; моніторинг прогресу; бачення; співпраця; асертивна комунікація; розбудова партнерства



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; бути конструктивним/конструктивною; готовність кинути виклик колегам і бути викликаним/викликаного; цікавість; довіра; готовність до експериментів; толерантність до двозначності; гнучке мислення; орієнтація на спільне благо

Спільнотворення, спільне впровадження та спільне оцінювання проєктів і програм з молодіжної роботи:

* **Залучати молодих людей до розвитку молодіжних проєктів**

Це включає:



Знання

Знання: розробка проєктів; принципи розширення прав і можливостей молоді та їх участі; джерела фінансування



Навички

Навички: фасилітація та управління партисипативним процесом і дизайном проєкту; генерація ідей; концептуалізація; переговори; творчий підхід у пошуку ресурсів; фандрайзинг



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; віра в те, що молоді люди є експертами у своєму житті; довіра; усвідомлення балансу сил

* Залучати молодих людей до реалізації молодіжних проєктів

Це включає:



Знання

Знання: рамки управління проєктами; управління людськими ресурсами (на волонтерських засадах); управління ресурсами



Навички

Навички: фасилітація зустрічей команд партисипативного проєкту; наставництво; моніторинг прогресу; сприяння навчанню на практиці; менеджмент (включно з фінансами); керівництво; делегування; планування; комунікація; мережування



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; довіра до свободи волі молоді; здатність адаптуватися до нових/непередбачуваних ситуацій; впевненість; підтримка молодих людей, які беруть на себе провідну роль

* Залучати молодих людей до комунікації та видимості проєктів і програм молодіжної роботи

Це включає:



Знання

Знання: комунікація та медіаінструменти (онлайн); принципи наочності; етика молодіжної роботи.



Навички

Навички: сприяння навчанню через дію; наставництво; творчість; презентаційні навички та публічні виступи; написання звіту; здатність адаптувати свій дискурс до різних аудиторій



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; довіра до свободи волі молоді; готовність вивчати, експериментувати та використовувати нові інструменти та платформи для комунікації та видимості; впевненість; підтримка молодих людей, які беруть на себе провідну роль

* Залучати молодих людей до планування та організації оцінювання проєктів і програм молодіжної роботи

Це включає:



Знання

Знання: інклюзивні та партисипативні підходи та інструменти оцінювання



Навички

Навички: сприяння процесам партисипативного оцінювання; методи партисипативного оцінювання; демократичне лідерство; управління процесами; управління даними; методика дослідження



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: відкритість до конструктивної критики та зворотного зв'язку; довіра до свободи волі молоді; підтримка молодих людей, які беруть на себе провідну роль

Зміцнювати зв'язок із сферою молодіжної роботи:

- * Надавайте перевагу колективному навчанню та роботі з колегами для розвитку практики

Це включає:



Знання

Знання: робота в команді; доступні навчальні ресурси та можливості



Навички

Навички: асертивна комунікація; зворотний зв'язок; управління власними навчальними потребами в колективних навчальних умовах; оцінка власних професійних кордонів



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: навчання протягом усього життя; цікавість до вивчення концепцій і практики; здорові професійні відносини; солідарність; самопомога

- * Ділитися відповідною інформацією та практиками у своїй спільноті практиків молодіжної роботи

Це включає:



Знання

Знання: спільнота практиків молодіжної роботи; молодіжні послуги у вашому контексті



Навички

Навички: документація; комунікація; управління інформацією; презентаційні навички та публічні виступи; мережування



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: солідарність; готовність ділитися ресурсами; навчання протягом усього життя; орієнтація на спільне благо

- * Долучайтеся до процесів, пов'язаних з молодіжною роботою, відповідно до потреб вашого контексту молодіжної роботи, наприклад визнання

Це включає:



Знання

Знання: місцева/національна/Європейська політика, що стосується вашої сфери молодіжної роботи



Навички

Навички: аналіз результатів досліджень; побудова аргументів; співробітництво; адвокація



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до важливості участі у формуванні сфери молодіжної роботи; солідарність; орієнтація на спільне благо

Сприяти видимості та визнанню ролі, впливу та цінності молодіжної роботи для молодих людей та їхніх громад:

*** Збирати та документувати докази впливу молодіжної роботи, яку ви проводите**

Це включає:



Знання

Знання: індикатори впливу



Навички

Навички: управління даними та доказами; методика дослідження



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: допитливість; відкритість до критичних висновків

*** Залучати молодих людей до діяльності, щоб оцінити та повідомити про позитивний вплив молодіжної роботи, яку ви виконуєте, зацікавленим сторонам, які можуть підтримати її розвиток**

Це включає:



Знання

Знання: інклюзивні підходи та партисипативне оцінювання; інструменти комунікації та медіа (онлайн)



Навички

Навички: сприяння проведенню спільних командних зустрічей; партисипативні методи; дослідницькі методики; комунікація; презентаційні навички; адвокація



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: сильна віра в спроможність молоді; прозорість; звітність

*** Співпрацювати над розробкою заходів з видимості для позитивного впливу молодіжної роботи**

Це включає:



Знання

Знання: комунікація та медіаінструменти (онлайн); принципи наочності; етика молодіжної роботи



Навички

Навички: творчість; здатність адаптувати свій дискурс до різних аудиторій; співпраця



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; довіра; готовність вивчати, експериментувати та використовувати нові інструменти та платформи для видимості; впевненість.

Сприяти розробці політики та програм для кращої роботи для молодих людей:

* Співпрацювати з іншими для формування молодіжної політики

Це включає:



Знання

Знання: концепції, актори та механізми молодіжної політики на різних рівнях (від місцевого до європейського)



Навички

Навички: бачення; аналіз; концептуалізація; комунікація; мережування; співпраця; побудова партнерських відносин; демократичне лідерство; адвокація; переговори; презентаційні навички та публічні виступи



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: готовність співпрацювати з іншими акторами; цікавість; відкритість; терпіння; терпимість до двозначності; особиста ініціатива

* Адвокувати участь молоді (особливо тих, із ким ви працюєте) у формуванні розвитку молодіжної політики

Це включає:



Знання

Знання: партисипативні та демократичні механізми; молодіжна політика; державна політика



Навички

Навички: адвокатська діяльність; партисипативне планування; аналіз результатів досліджень; презентаційні навички та публічні виступи



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молоді; особиста ініціатива

* Шукати зв'язки між практикою молодіжної роботи та політикою, яка може сприяти розвитку молодіжної роботи

Це включає:



Знання

Знання: практика молодіжної роботи; Молодіжна політика та інші рамки у вашому контексті



Навички

Навички: аналізування; планування; концептуалізація; бачення



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: особиста ініціатива; бути конструктивним/конструктивною



Компетентності щодо функцій, орієнтованих на громаду та суспільство

Розробити системний та орієнтований на майбутнє підхід до практики молодіжної роботи:

- * Поміркуйте над різноманіттям екосистем, в яких живуть молоді люди, і над тим, що це означає для молодіжної роботи, яку ви проводите з ними

Це включає:



Знання

Знання: підходи до молодіжної роботи; володіння інформацією про ситуацію, статус і стан молоді, з якою ви спілкуєтеся; розуміння соціально-економічних факторів, культурних упереджень, динаміки сім'ї та громади, що впливають на молодих людей; усвідомлення різноманіття (цифрових) ідентичностей, які молоді люди виношують, експериментують і проєктують; усвідомлення ризиків для безпеки молоді в (цифровому) контексті



Навички

Навички: аналіз; управління інформацією; сприяння проведенню рефлексивних сесій; оцінка того, чи є вигідним направлення до інших послуг/секторів; дизайн молодіжної роботи; проактивність



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: допитливість; відкритість; співчуття; усвідомлення особистих упереджень; готовність виявляти та розмірковувати про наслідки, а також реагувати на сучасні виклики та нові тенденції

- * Розвивати свою чутливість до ознак змін, у поведінковому ставленні, у питаннях, які вони вважають тривожними, у атмосфері в групі (серед інших) серед молодих людей, з якими ви працюєте, та в їхньому контексті

Це включає:



Знання

Знання: зміни; системи



Навички

Навички: спостережливість; аналізи; відображення; критична бесіда



Ставлення
та цінності

Ставлення та цінності: відкритість; чесність; особиста ініціатива

- * Розробляти відповіді на виклики та можливості, які ви та молоді люди, з якими ви працюєте, бачите та вважаєте важливими для громади та суспільства

Це включає:



Знання

Знання: локальні та глобальні проблеми; суспільні тенденції



Навички

Навички: політична грамотність; активне слухання; критичне мислення; сприяння; медіаграмотність; здатність пристосовуватися до мінливих обставин; контекстуалізація; планування; зниження ризиків



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: цікавість до глобальних та локальних проблем і тенденцій; солідарність; довіра до свободи волі молоді; відповідальне прийняття ризику; готовність до експериментів; готовність виявляти, розмірковувати про наслідки та реагувати на сучасні виклики та нові тенденції

- * Складати плани на випадок непередбачених обставин і розробляти заходи молодіжної роботи, які можна легко адаптувати

Це включає:



Знання

Знання: принципи планування на випадок надзвичайних ситуацій; наявність рамок, в яких функціонує ваша молодіжна робота (і що може змінитися)



Навички

Навички: далекоглядне мислення; розробка сценарію; винахідливість; планування



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: адаптивність; відкритість; довіра до свободи волі молодих людей; готовність до експериментів; толерантне ставлення до двозначності

Підтримувати інтеграцію молодіжної перспективи в інші простори:

- * Розвивати стратегічну співпрацю та партнерство з колегами з інших частин вашої організації, інших організацій та інших секторів для підтримки вашої молодіжної роботи

Це включає:



Знання

Знання: розуміння організації, рамок та екосистеми вашої молодіжної роботи; Принципи побудови партнерства; Суспільні та політичні очікування від молодіжної роботи



Навички

Навички: здатність позиціонувати свою молодіжну роботу в рамках екосистеми; вміння переконливо представити свою молодіжну роботу; співпраця; побудова партнерських відносин; асертивна комунікація; адвокація; переговори



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: впевненість у стратегічній співпраці з іншими секторами; відкритість; довіра; готовність досліджувати зв'язки та синергії

- * **Адвокатувати включення молодіжної перспективи в інші сектори політик, практик та послуг у вашій організації та за її межами**

Це включає:



Знання

Знання: наявність концепції молодіжної перспективи; розуміння характеру вашої організації; наявність екосистеми політики й акторів, актуальних для молоді у вашому контексті



Навички

Навички: адвокація; здатність адаптувати свій дискурс до різних аудиторій; презентаційні навички та публічні виступи



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молоді; готовність відстоювати інтереси молоді; орієнтація на спільне благо

- * **Підтримувати колег з інших підрозділів вашої організації, інших організацій та інших секторів у розвитку ставлення, досвіду та навичок, а також у напрямку інтеграції молодіжної перспективи у відповідних сферах**

Це включає:



Знання

Знання: наявність концепції молодіжної перспективи; наявність екосистеми політики, актуальної для молоді у вашому контексті



Навички

Навички: освіта за принципом «рівний – рівному»; коучинг; наставництво; управління інформацією



Ставлення та цінності

Ставлення та цінності: довіра до свободи волі молодих людей; відкритість; довіра; впевненість; готовність ділитися ноу-хау зі своєї практики



Створення власного портфоліо

Портфоліо молодіжної роботи включає самооцінювання, засноване на структурі компетентностей Портфоліо, і план розвитку навчання, який дозволяє користувачеві/користувачці встановити власні навчальні цілі. Це також дозволяє використовувати його в організаційних цілях для адаптації й оцінювання молодіжних працівників і працівниць. Створення свого портфоліо — це не одноразовий процес. Він динамічний, від саморефлексії та самооцінки до постановки цілей навчання, до самооцінки досягнутих цілей і навчання, до постановки інших цілей навчання тощо.

Як заповнити форму самооцінювання

ТФорма самооцінювання організована за функціями молодіжної роботи в матриці з компетентностями молодіжних працівників і працівниць.

Для кожної функції молодіжної роботи вам спочатку буде запропоновано оцінити актуальність цієї функції для вашої роботи за трибальною шкалою (*зовсім не актуально; децю актуально; дуже актуально*). Тут вам буде запропоновано вказати причини, чому ви оцінили кожну з них як релевантну чи ні.

Якщо ви вирішите, що якась функція не є актуальною для вашої молодіжної роботи, то вас не попросять її оцінити, а лише навести деякі причини, чому вона не актуальна.

Наприклад, ви можете пояснити, що функція не є актуальною, тому що ваша поточна практика молодіжної роботи зовсім не пов'язана з нею, або тому що у вашій команді є інші члени/членкині команди, які спеціально займаються цим аспектом молодіжної роботи.

Далі вам буде запропоновано **оцінити свій рівень компетентності** за шкалою від 1 до 5 (1 — зовсім не компетентний; 5 — висококомпетентний) за всіма функціями, які мають відношення до вашої молодіжної роботи.

Також вам буде запропоновано обґрунтувати рівень компетентності, який ви оцінили, наводячи приклади: це будуть описи того, як ви набули певних компетентностей, або ситуації

молодіжної роботи, в яких ви продемонстрували таку компетентність.

Один із основних способів перевірити, що те, що ви бачите як свою компетентність, також бачать інші, з якими ви працюєте, — це попросити зворотний зв'язок.

Наприклад, ви можете вказати, що брали участь у навчанні на певну тему або навичку. Ви можете навести конкретні приклади того, як ви використовуєте свої компетентності під час роботи з молоддю. Ви також можете вказати, що отримали зворотний зв'язок від своїх колег або молодих людей, з якими ви працюєте, вказавши, що у вас є певний рівень цієї компетентності. Інші способи описати свою компетентність включають відгуки молодих людей, рекомендаційні листи або рекомендації від вашого роботодавця/роботодавиці або керівника/керівниці волонтерів, сертифікати з курсів та/або іспитів, та/або докази того, що ви брали участь або намагалися отримати доступ до навчання на робочому місці чи в іншому місці.

Розділ, присвячений наданню й отриманню зворотного зв'язку, містить кілька корисних порад для цієї частини оцінювання.

Останнім кроком самооцінки для кожної компетентності є вказівка на те, чи є якісь аспекти, які ви хотіли б покращити. Будьте лаконічними і конкретними, якщо ви вказуєте щось, що хочете вивчити у зв'язку з цією компетентністю. Те, що ви вставите у відповідь на це запитання, скерує вашу роботу та роздуми над вашим планом розвитку навчання, заснованим на технічних можливостях: ви можете поміркувати над зазначеними ресурсами та можливостями, наданими Радою Європи та Молодіжним партнерством для натхнення.

Можливо, спочатку ви захочете ознайомитися з описом цієї конкретної компетенції, щоб отримати деякі уявлення про те, що ви хочете вивчити. Ви також можете поміркувати самостійно або обговорити з іншими про те, що ви могли б покращити у зв'язку з цією компетентністю.

Якщо ви вирішите створити друковане Портфоліо, вам потрібно буде роздрукувати анкету самооцінки для кожної компетентності та використовувати

її для оцінки вашої компетентності. Для вашого «фізичного» Портфоліо все, що вам потрібно, це папка, роздруковка вашої форми самооцінки та роздруковки будь-яких документальних доказів, які ви хочете надати, щоб обґрунтувати свою самооцінку. (Відповідні продукти з вашої молодіжної роботи включають фотографії, малюнки, тексти; свідчення колег або молодих людей, з якими ви працювали; рекомендаційні листи колег та/або керівників/керівниць; дипломи,

що засвідчують набуття певної компетентності; витяги з оцінки вашої діяльності з молоддю; стислий опис ситуації, коли використання вами певної компетентності принесло користь; тощо) Отже Портфоліо може бути корисним інструментом під час обговорення або демонстрації своєї компетентності перед роботодавцями/роботодавицями чи керівниками/керівницями, а також під час переробки резюме чи підготовки до атестації.

Анкета для самооцінки



Самооцінка актуальності функції молодіжної роботи

Наскільки
ця функція
актуальна для
вашої молодіжної
роботи?

1. Зовсім не актуально
2. Дещо актуально
3. Дуже актуально

Якщо зовсім не актуально, то чому? Поміркуйте, будь ласка, над профілем вашої молодіжної роботи та наведіть приклади, чому ця функція не актуальна.



Самооцінка компетентностей

Наскільки ви вважаєте себе компетентним у цій компетенції?

4. Зовсім не компетентний
5. Здебільшого не компетентний
6. Компетентний
7. В основному компетентний
8. Високо компетентний

Опишіть свою компетентність тут, включно з прикладами того, як ви демонструєте цю компетентність у своїй молодіжній роботі. Ви можете включити попередній досвід навчання, який розвинув вашу компетентність і приклади молодіжної роботи, де ви використовуєте цю компетентність.

Якщо ви хотіли б дізнатися щось більше, пов'язане з цією компетенцією, будь ласка, вставте основні моменти, які ви хотіли б удосконалити нижче. Якщо ви щось вставите сюди, це призведе до автоматично включення цього у ваш план навчання та розвитку.

Як заповнити план навчання та розвитку

План навчання та розвитку (далі — План) зосереджений на компетентностях, які ви хочете вдосконалити, розвинути, вивчити або набути протягом певного періоду після того, як ви завершили самооцінювання Портфоліо і які ви визначаєте для себе як належні. Під час самооцінювання вас запитують, чи є щось більше про компетентність, яку ви хотіли б вивчити або розвинути.

План допомагає вам організувати ваше навчання та розвиток у молодіжній роботі. Це може допомогти вам застосувати на практиці навчання та розвиток, які ви визначили як необхідні для вдосконалення вашої компетентності.

Форма самооцінювання ґрунтується на тих аспектах, які ви хочете розвинути або дізнатися більше, які ви визначили під час самооцінювання (останнє питання в анкеті).

План просить вас визначити, «як» ви хочете розвинути свою компетентність далі, пропонуючи вам вибрати зі списку можливостей для навчання. Ви можете вирішити для себе, який, на вашу думку, є найбільш адаптованим підходом або методом для задоволення ваших потреб у навчанні та розвитку відповідно до ваших власних уподобань.

Далі вам буде запропоновано встановити часові межі для вашого навчання та момент, коли ви хотіли б перевірити свій прогрес у навчанні за цією конкретною компетентністю. Ви самі вибираєте свої часові межі. Намагайтеся зробити його достатньо реалістичним для виконання як коротких заходів з особистісного, так і професійного розвитку, таких як запис на одноденний курс підвищення кваліфікації або читання на важливу тему, а також для більш інтенсивних і вимогливих видів діяльності, таких як повернення в освіту для отримання нової кваліфікації.

Опитувальник Плану навчання та розвитку



Самооцінювання відповідної функції молодіжної роботи

Ви вирішили
дізнатися
більше про...

Як би ви хотіли підвищити свою компетентність? Приклади: пройти додаткове навчання, відвідати курс університету, прочитати більше на цю тему, пройти тестування через діяльність із молоддю, розробити новий підхід у молодіжній роботі, обговорити свою роботу з колегами або молодими людьми, саморефлексія, отримати зворотний зв'язок.

Коли б ви хотіли
перевірити
свій прогрес у
навчанні?

Чи хотіли б ви додати ще щось про свої знання в цій темі?

Зворотний зв'язок

Використання зворотного зв'язку як інструменту для самооцінки

Проведення самооцінки — це збагачуючий досвід, завдяки якому ми можемо багато чого дізнатися про себе. Тим не менш, можна багато чого досягти, попросивши зворотного зв'язку від інших. Ви можете отримувати відгуки або зовнішні пропозиції від різних типів людей. Більш досвідчені колеги або начальство і колеги, яким ви довіряєте, є природним вибором. Однак також важливо і корисно отримувати інсайти від молодих людей, з якими ви працюєте і для яких ви працюєте.

Отримання внесків / зворотного зв'язку від молодих людей, з якими ви працюєте

Молоді люди, з якими ви працюєте, їхні проблеми та прагнення повинні бути в центрі уваги у вашій молодіжній роботі. Дізнатися більше про те, як вони сприймають вашу компетентність для роботи, яку ви з ними виконуєте, важливо для автентичності та достовірності вашої самооцінки, незалежно від того, проходить ви її як особистість, у команді чи в організації.

Існує багато способів отримати доступ до внеску від молодих людей, з якими ви працюєте. Деякі з них є невід'ємною частиною регулярної практики молодіжної роботи та включають різні види методів оцінювання за участю людей. Однак тим із вас, хто бажає включити цей вимір як частину процесу самооцінки, варто чітко подумати про те, як ви можете отримати доступ до внеску молодих людей, з якими ви працюєте.

Деякі корисні можливості включають:

- ☐ Додавання кількох запитань для оцінки вашої (або вашої команди чи організації) продуктивності/компетентності в оцінках активності, заповнених учасниками/учасницями
- ☐ Групові або індивідуальні бесіди з учасниками/учасницями ваших заходів про їхній досвід вашої роботи з ними. Для достовірності та легітимності такого роду дискусій,

а також для можливості включити стенограми або нотатки з них у своє Портфоліо як доказ компетентності, ви повинні запросити колегу бути присутнім/присутньою і записати дискусії. Важливо, щоб цей процес був максимально прозорим.

- ☐ Свідчення / прямі заяви ваших учасників/учасниць про вашу роботу. Вони повинні бути написані в письмовій формі, причому від першої особи, але можуть бути доставлені анонімно, якщо ви вважаєте це більш доречним.
- ☐ Попросіть одного або кількох молодих людей, з якими ви працюєте, надати вам відгук про підготовлену вами оцінку Портфоліо. Тут потрібно добре подумати про компетентність зацікавлених молодих людей. Знову ж таки, для прозорості, такі розмови мають вестися в присутності іншого/іншої колеги та документуватися.

Ви можете відчувати збентеження або невпевненість, запитуючи своїх учасників/учасниць, як вони ставляться до вашої роботи безпосередньо. Учасники/учасниці також можуть відчувати себе невпевнено, не хотіти «зацепити» ваші почуття і самоцензурувати те, що вони говорять вам в обличчя. Навіть якщо це так, вкрай важливо це зробити. Портфоліо — це інструмент самооцінки, і він спирається на тонкий баланс самосприйняття, що протистоїть зовнішньому сприйняттю, щоб забезпечити достовірну й обґрунтовану оцінку. Ви можете організувати будь-який із перерахованих вище заходів анонімно, якщо ви вважаєте, що така динаміка може змінити спосіб взаємодії молодих людей з вами. Технологія відкриває багато способів анонімно отримання вхідних даних.

Якщо ви проводите вправу на Портфоліо «команда», то в ідеалі кожен член/членка команди повинні надавати зворотний зв'язок і отримувати зворотний зв'язок від усієї команди, індивідуально чи колективно, на додаток до запиту зворотного зв'язку принаймні від однієї «зовнішньої» особи в команді.

Зворотний зв'язок від колег або зовнішніх людей

Подумайте про людей, яким ви довіряєте і які мають безпосередній досвід вашої роботи та результативності в молодіжній роботі. Кого ви оберете і наскільки свою самооцінку обговорите з ними, залежить від вас. Важливо пам'ятати, що людина або люди повинні добре знати вашу роботу.

До кого ви можете звернутися за зворотним зв'язком?

Отримання зворотного зв'язку є важливою частиною процесу навчання та розвитку Портфолію. Без стороннього погляду на вашу самооцінку важко підтвердити її. Іншими словами, важко показати, що це більше, ніж ваша особиста думка і, отже, не упереджена і не перебільшена.

Ви самі вибираєте людину або людей, які надають зворотний зв'язок щодо вашої самооцінки. Цей чек-лист допоможе вам ухвалити рішення про те, до кого звернутися з проханням надати зворотний зв'язок.

- Людина добре знає вас у контексті молодіжної роботи, в якій ви активні.
- Особа знайома з концепціями та практиками молодіжної роботи в цілому та має певний досвід роботи з молоддю.

- Особа має певний досвід навчання, наставництва, консультування та/або надання професійного зворотного зв'язку колегам.
- Ця особа готова провести процес зворотного зв'язку з вами та виступити вашим зовнішнім валідатором у випадку, якщо ви хочете отримати доступ до методу сертифікації відкритих значків для свого Портфолію, включно зі всіма завдання, які від них вимагає.
- Ця особа добре сприймається і поважається ширшою спільнотою практиків молодіжної роботи, в якій ви обоє берете участь.
- Людина здатна дати вам конструктивну критику (тобто незалежну, зовнішню, не обов'язково близького друга, не маму тощо).

Пам'ятайте! Ви можете використовувати більше ніж одну людину для надання зворотного зв'язку, і ви можете вирішити мати іншу людину, яка буде виступати в якості критичного друга для різних аспектів вашої самооцінки.

Додаткова інформація про надання та отримання зворотного зв'язку

Зворотний зв'язок — це динамічний процес, який повинен іти у двох напрямках. Особливо, якщо ви використовуєте Портфолію в команді або для цілей організаційного розвитку, частина «надання зворотного зв'язку» в цій динаміці буде такою ж важливою, як і частина «отримання зворотного зв'язку».

Що таке зворотний зв'язок і чим він не є⁴

Яким має бути зворотний зв'язок	Що не можна говорити Чому?	Що сказати Чому?
Описовий	«Це погано!» або «Це добре!» <i>Тому що критерії цього судження суб'єктивні й інші люди можуть тлумачити їх по-різному</i>	«Твої гучні розмови під час рольової гри змусили мене відчувати стрес» <i>Тому що інша людина сама вирішує, що робити зі зворотним зв'язком; зводячи спостереження до опису того, що сталося і що ви відчували в той момент</i>
Специфічний	«Ти домінуєш!» <i>Тому що спосіб сказати це не приносить користі, є конфронтаційним і не говорить іншій людині нічого конкретного про те, як ви пережили ситуацію</i>	«Під час ухвалення цього рішення у мене склалося враження, що ви домінуєте в просторі для дискусій, а у мене не було простору, щоб зробити свій внесок...» <i>Тому що це вказує на те, що ви пережили, і як ви пережили ситуацію</i>
Доречний	«Що потрібно зробити ...» <i>Тому що це представляє вашу пропозицію як факт, а не як думку</i> <i>Тому що це свідчить про проєкцію ваших потреб на іншу людину</i>	«Те, що я бачу як ваші потреби...» <i>Тому що ви говорите від свого імені, що допомагає запобігти поданню будь-яких реакцій або думок як фактів</i> <i>Тому що це вказує на те, що ви думаєте про потреби іншого і про те, що вони можуть зробити з цим зворотним зв'язком</i>
Корисний	Якщо людина не в змозі щось змінити, немає сенсу про це згадувати. <i>Тому що це просто змушує іншу людину відчувати безсилля, якщо вона не може змінити річ, на яку ви вказуєте, і вказувати на це не є конструктивним</i>	
Бажаний	Зворотний зв'язок найбільш ефективна тоді, коли цього хоче одержувач/одержувачка. <i>Бо якщо цього не хочуть, то його не сприймуть як конструктив і з ним не працюватимуть</i>	
У потрібний час	Якщо це можливо, зворотний зв'язок слід давати відразу після того, як було складено враження. <i>Тому що, якщо його дати набагато пізніше, інша людина не запам'ятає ситуацію так само, і не зможе конструктивно розглянути зворотний зв'язок</i>	
Ясний	Запитайте у отримувача зворотного зв'язку, чи не потрібно йому уточнювати вашу точку зору. <i>Тому що ви, можливо, не дали зрозуміти себе і вони можуть не зрозуміти це до кінця</i>	

4. Адаптовано з T-Kit Training Essentials, с. 102 у попередньому виданні, доступному в інтернеті за адресою: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-6-training-essentials>

Поради щодо надання та отримання зворотного зв'язку

Даючи	Отримуючи
Подумайте про потреби людини, яка отримує зворотний зв'язок. Чи справді те, що ви маєте намір сказати, є актуальним? Чи стосується це чогось, над чим вони можуть працювати або змінювати? Чи дійсно це відповідає їхнім потребам, чи це ваша власна проєкція?	Слухайте активно й уважно. Вислухайте відгук до кінця і подумайте, що він намагається вам сказати.
Уникайте засудження, наскільки це можливо (уникайте вживання займенника «ви»). Використовуйте «Я-висловлювання» і уникайте виступів від імені інших («ми»).	Намагайтеся залишатися відкритими до того, що вам говорять. Якщо ви помітили, що починаєте захищатися, подумки запишіть будь-які питання або розбіжності і перевірте їх пізніше.
Якщо ви зіткнулися з захисною реакцією або емоційною реакцією на ваш відгук, спочатку розберіться з цими реакціями, а не намагайтеся переконати, аргументувати або надати додаткову інформацію.	Якщо ви не впевнені в тому, до чого намагається достукатися людина, яка дає зворотний зв'язок, спробуйте перефразувати те, що ви тільки що почули, і перевірити у них, чи правильно ви зрозуміли, що було сказано.
	Уважно подумайте про отриманий зворотний зв'язок. Не реагуйте відразу на почуте.
	Поверніться до самооцінки та перевірте, чи хочете ви щось змінити або додати.

Якщо ви хочете дізнатися більше про надання та отримання зворотного зв'язку, зверніться до розділу [«Тренування в командах»](#) у новому (і попередньому) виданні [T-kit Training Essentials \(стор. 46\)](#), українською мовою [«Тренерський довідник 6. Основи навчання»](#) за посиланням: <https://rm.coe.int/006021-ukr-tkit-6-1-/1680adf1de>

Додаткова інформація

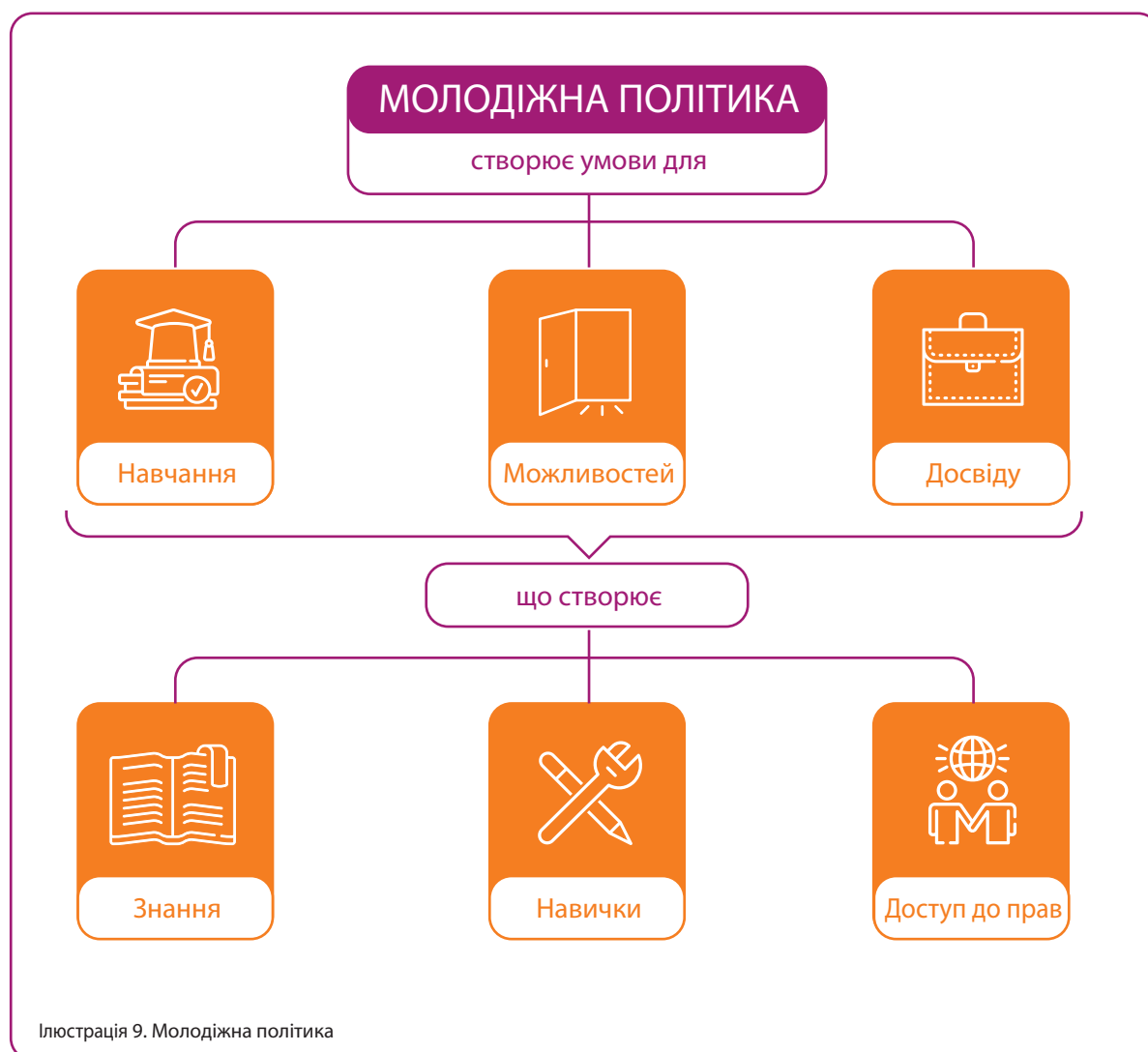
Дізнайтеся більше про Портфоліо та про визнання молодіжної роботи в Європі за допомогою запитань і відповідей нижче.

Хто розробив Портфоліо?

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи було розроблено Радою Європи та її партнерами в Європейському молодіжному секторі. Заснована в 1949 році, Рада Європи є провідною правозахисною організацією континенту. До її складу входять 46 держав-членів, 27 з яких також є членами Європейського Союзу. Місією Ради Європи є захист прав людини, демократії та верховенства права. Її ключовими документами є [Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод](#) та [Європейський суд із прав людини](#). Дізнайтеся більше про Раду Європи на сторінці www.coe.int.

Рада Європи та її партнери хочуть заохотити більше молодих людей брати активну участь у зміцненні громадянського суспільства в Європі та захисті цінностей: прав людини, культурного розмаїття та соціальної згуртованості. Вони також зацікавлені у просуванні та розробці секторальних політик, які включають перспективи молоді та конкретні молодіжні політики, приділяючи особливу увагу участі молоді.

Основна місія Ради Європи щодо молоді полягає в тому, щоб дати їм можливість бути активними громадянами. Рада Європи вважає, що національна та міжнародна молодіжна політика має створювати умови та можливості для навчання та досвіду, що створює знання, навички та доступ до прав для молодих людей.



У Раді Європи є Департамент молоді, яким спільно керують молодіжні організації та уряди з рівними повноваженнями в ухваленні рішень, працюючи разом. Департамент молоді має давню традицію в навчанні й освітній діяльності для молодіжних працівників і працівниць і молодіжних лідерів/лідерок в Європі. Дізнайтеся більше про Молодіжний департамент Ради Європи, [систему спільного управління](#), залучених партнерів і його діяльність на www.coe.int/youth.

Тематичні пріоритети молодіжного сектору описані в його стратегіях. Розвиток, якість і визнання молодіжної роботи є пріоритетами. Дізнайтеся більше на: [Наша молодіжна стратегія](#) — [Молоді люди](#).

Для чого взагалі було розроблено Портфоліо?

1. Портфоліо є інструментом для покращення визнання молодіжної роботи:

Спільнота практиків молодіжної роботи по всій Європі через тривалі дебати й обміни висловили потребу в інструменті, який міг би допомогти їм отримати краще визнання за свою роботу. Портфоліо робить це, допомагаючи членам цієї спільноти практиків:

- виявляти, оцінювати та фіксувати свої компетенції
- описувати свої компетентності іншим
- встановлюють власні цілі щодо подальшого навчання та розвитку.

Портфоліо розроблено з урахуванням багаторічної практики Ради Європи у сфері підготовки молодіжних лідерів/лідерок і працівників і працівниць. З моменту заснування Європейського молодіжного центру в Страсбурзі в 1972 році, молодіжний сектор Ради Європи розробив широкий спектр навчальних курсів для людей та організацій, що займаються молодіжною роботою, мультиплікаторів, неформальних освітян/освітянок, державних службовців/службовиць і навіть дослідників/дослідниць з усієї Європи на різноманітні теми: від прав лю-

дини та боротьби з расизмом до трансформації конфліктів і соціальної інтеграції, партисипація та демократія. Дізнайтеся більше про освітню роботу та публікації Департаменту молоді Ради Європи на сайті www.coe.int/youth.

2. Портфоліо є інструментом просування підходу Ради Європи до молодіжної політики:

Основне завдання національної та міжнародної молодіжної політики Ради Європи вбачає у створенні необхідних умов для того, щоб молоді люди ставали активними громадянами/громадянками. Це завдання зачіпає так багато аспектів життя молоді, що молодіжна політика повинна включати багато різних секторів державної політики, зокрема, але не обмежуючись освітою, охороною здоров'я, соціальними справами, сім'єю, юстицією, житлом тощо. Тому вона повинна впроваджуватися в скоординований спосіб між різними секторами політики. Рада Європи просуває цей міжсекторальний спосіб роботи для задоволення потреб і проблем молоді серед своїх держав-членів.

Міжсекторальний підхід до молодіжної політики означає, що вона буде реалізовуватися з використанням різноманітних засобів втручання, починаючи від правових заходів і закінчуючи конкретними видами програм підтримки молоді. Ключовим виміром для Ради Європи є освітній. Молодіжна політика має сприяти набуттю молодими людьми необхідних компетентностей, щоб бути активними громадянами/громадянками (наприклад, автономія, відповідальність, ініціативність, залученість, солідарність тощо). Саме тому молодіжна робота, заснована на принципах неформальної освіти та навчання, є одним із ключових робочих інструментів молодіжної політики Ради Європи.

Портфоліо — це інструмент, який допомагає людям та організаціям, що здійснюють молодіжну роботу, замислитися над тим, як вони сприяють набуттю молодими людьми компетентності бути активними громадянами/громадянками. Вона просить їх замислитися над тим, як їхні знання, ставлення та навички можуть сприяти виконанню цього ключового завдання молодіжної політики.

3. Портфоліо є інструментом просування цінностей Ради Європи та Європейського молодіжного сектору

Рада Європи вважає, що способи, за допомогою яких окремі особи, організації та установи практикують молодіжну роботу, надзвичайно різноманітні по всій Європі, відображають їхнє бачення суспільства та цінності, які вони хочуть просувати.

Місія Ради Європи полягає в просуванні Європи, яка:

- поважає права людини та людську гідність
- сприяє партисипативній демократії
- прагне досягти соціальної згуртованості, соціальної справедливості та гендерної рівності
- розглядає спільне життя в плюралістичного мультикультурного суспільстві як збагачення та можливість для соціально-економічного прогресу, а не як проблему
- сприяє розвитку громадянського суспільства
- активно працює над викориненням усіх форм расизму чи дискримінації за соціальним та етнічним походженням, релігією та сексуальною орієнтацією
- сприяє перетворенню світу на краще місце для життя, завдяки активним заходам глобальної солідарності.

Портфоліо відображає ці цінності у своєму розумінні того, для чого потрібна молодіжна робота, як вона має виконуватися та які компетентності необхідні для її якісного виконання. Сама ідея інструменту самооцінювання, який надає окремим особам, командам та організаціям можливість замислитися над власною компетентністю для молодіжної роботи та розробити власні плани щодо її вдосконалення, ґрунтується на баченні молодіжної роботи як процесу безперервного навчання та емансипації як для тих, хто практикує її, так і для тих, хто бере в ній участь.

Чому Портфоліо переглядається на регулярній основі?

Процес оновлення та перегляду Портфоліо здійснюється у відповідь на значні політичні та

практичні зміни у сфері молодіжної роботи, а також з метою підтримки актуальності Портфоліо як європейського стандарту для розвитку функцій молодіжної роботи та компетентності молодіжних працівників і працівниць. Крім того, вносяться зміни з метою вдосконалення Портфоліо як європейського інструменту, щоб він став більш конкретним, практичним і придатним для використання молодіжними працівниками/працівницями та ширшою спільнотою практиків молодіжної роботи на всіх рівнях.

Поточний перегляд було здійснено у 2024/25 році для підтримки впровадження [Рекомендації CM/Rec\(2017\)4 щодо молодіжної роботи](#) та підтримки розвитку молодіжної роботи в державах-членах Ради Європи та на інституційному рівні, відповідно до рекомендацій, включених до звіту [«Рекомендація щодо молодіжної роботи: п'ять років після прийняття» Звіт про огляд виконання Рекомендації CM/Rec\(2017\)4](#), а також відгуки про творче використання Портфоліо, задокументовані в [Дослідженні щодо оновлення Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи, листопад 2023 року](#).

Якими зараз є європейські дебати щодо молодіжної роботи?

Значно зросло визнання позитивної ролі, яку відіграє молодіжна робота, заснована на принципах неформальної освіти, для соціальної інтеграції, активної громадянської позиції, працевлаштування та загального добробуту та соціального розвитку молоді. Це зростаюче усвідомлення поставило роботу з молоддю та неформальну освіту на перше місце в політичному порядку денному багатьох національних урядів і міжнародних інституцій, включно з Радою Європи та Європейською комісією.

Це не лише результат міжурядової співпраці. Організації та провайдери молодіжної роботи по всій Європі та на європейському рівні успішно виступають за соціальне та політичне визнання специфіки молодіжної роботи порівняно з іншими формами роботи з молоддю. Як наслідок, європейські інституції застосували більш стратегічний підхід до заохочення урядів цінувати, визнавати та підтримувати таку роботу за допомогою спеціальної політики, програм, досліджень і ресурсів.

Рада Європи та Європейська комісія, як європейські інституції, взяли на себе зобов'язання щодо визнання та якісного розвитку молодіж-

ної роботи на європейському рівні та у своїх відповідних державах-членах.

Це зобов'язання формалізується різними видами політичних документів, починаючи з рекомендацій Ради Європи та Комітету міністрів і закінчуючи резолюціями Ради Європейського Союзу.

Нижче перераховані найбільш актуальні для користувачів Портфоліо, а також тих, хто має намір використовувати Портфоліо як інструмент для адвокації щодо визнання та розвитку якісної молодіжної роботи:

- Рейк'явікська декларація 2023 року «Об'єднані навколо наших цінностей», [ухвалена](#) на 4 му Саміті глав держав та урядів Ради Європи, окреслює 10 принципів демократії та зобов'язує держави-члени Ради Європи підтримувати молодих людей у участі в обговореннях і процесах ухвалення рішень. Вона підтверджує роль молодіжної роботи у залученні молодих людей до формування сьогодення та майбутнього своїх суспільств, а також у вирішенні проблем демократії та прав людини.
- Резолюція Європейської ради щодо рамок створення Європейського порядку денного молодіжної роботи (2020/C 415/01) [від 2020 року](#) визнає важливість переосмислення освіти молоді та молодіжних працівників і працівниць, а також їхньої підтримки.
- Висновки Ради Європейського Союзу щодо цифрової молодіжної роботи [2019 року](#) ще раз підтверджують той факт, що цифрові медіа є важливим контекстом, в якому практикується молодіжна робота, а також необхідність «... цифрової трансформації сектору молодіжної роботи та практики молодіжної роботи», зокрема через розвиток критичної цифрової грамотності та гнучкості.
- У [висновках Ради Європейського Союзу щодо розумної роботи з молоддю](#) було визнано, що розумна молодіжна робота означає використання та використання цифрових медіа та технологій з метою досягнення позитивних результатів для молоді.
- Рекомендація Ради Європи [2017 року](#) [Комітету міністрів державам-членам з молодіжної роботи Rec\(2017\)4](#) окреслює чотири ключові аспекти визнання молодіжної роботи: особисті, соціальні, політичні та офіційні.

- Рекомендація Ради Європейського Союзу [2012 року щодо валідації неформального та інформального навчання від 20 грудня 2012 року \(2012/C 398/01\)](#) заохочує держави-члени запропонувати особам можливість продемонструвати, чого вони навчилися поза формальною освітою та навчанням — зокрема, завдяки досвіду мобільності — і використовувати ці знання для своєї кар'єри та подальшого навчання.
- Рекомендація [Ради Європи 2003 року](#) [Комітету міністрів державам-членам щодо заохочення та визнання неформальної освіти/навчання молоді \(Rec\(2003\)8\)](#).

Крім того, починаючи з 2010 року, [Європейські конвенції з молодіжної роботи](#) організовуються через регулярні проміжки часу. Європейська конвенція з молодіжної роботи — це широко-масштабне зібрання Європейської спільноти практиків молодіжної роботи, включно із зацікавленими сторонами з питань політики, досліджень і практики з усього континенту, щоб обговорити свої бачення, а також проблеми та виклики молодіжної роботи в сьогоденні та майбутньому з точки зору політики. Вони мають на меті намітити шляхи розвитку молодіжної роботи в Європі як на національному, так і на європейському рівнях. Перші два, організовані в Генті та Брюсселі (Бельгія), мали на меті зрозуміти, що є спільним ядром молодіжної роботи в Європі та чим воно відрізняється від інших форм роботи з молоддю, водночас визнаючи різноманітність молодіжної роботи за формою, підходом і досвідом на всьому континенті ([Декларація 1-ї Європейської конвенції про молодіжну роботу](#) та [Документація з 2-ї Європейської конвенції про молодіжну роботу](#)). 3-тя та 4-та Конвенції, організовані в Бонні (Німеччина) та на Мальті відповідно, мали на меті створити порядок денний для об'єднання зусиль європейського та національного рівнів, спрямованих на розвиток визнання, якості, інновацій та міжсекторального співробітництва у спільному баченні досконалості в молодіжній роботі. Європейська [програма молодіжної роботи](#) базується на [Заключній декларації 3-ї Європейської конвенції з молодіжної роботи «Дороговкази на майбутнє»](#). Вона зосереджується на просуванні та визнанні молодіжної роботи та її зв'язку з місцевим контекстом, повідомляє про цінність молодіжної роботи поза практикою спільноти молодіжної роботи та надає важливого значення потенціалу молодіжної роботи як галузі або як сектору для орієнтування в європейських і світових трансформаціях. [EYWC 2025](#) на Мальті прагнула інституціоналізувати

реалізацію всеосяжної Європейської програми молодіжної роботи як спільну відповідальність Ради Європи та Європейської комісії за активної участі держав-членів обох країн, а також інфраструктури їхніх програм.

Хоча кожна установа має власну конкретну політику та програми щодо розвитку та визнання молодіжної роботи, вони визнають, якою мірою їхні зусилля можуть бути взаємодоповнюючими. Вони заснували Партнерство [з питань молоді](#) з метою сприяння розвитку спільних пріоритетів у сфері молоді, одним з яких є визнання та якісний розвиток молодіжної роботи. Зокрема, воно сприяє досягненню цього порядку денного за допомогою виробництва знань з молодіжної роботи та їх перекладу для ефективного використання в молодіжній політиці та практиці.

Деякі з найважливіших ініціатив Партнерства щодо визнання та розвитку молодіжної роботи включають:

- Виготовлення книг із ключовими знаннями
- Освіта молодіжних працівників і працівниць в Європі: політика, структури, практики
- Сім томів з історії молодіжної роботи в Європі
- Видима цінність: Зростання молодіжної роботи в Європі
- Шляхи до визнання

Які варіанти визнання доступні тим, хто користується Портфоліо?

Наразі немає конкретного процесу визнання, перевірки або сертифікації, пов'язаного з Портфоліо. Крім того, не існує «єдиного вікна», яке б пояснювало можливості визнання, перевірки та сертифікації, доступні людям, які займаються молодіжною роботою по всій Європі. Ці два факти можуть ускладнити отримання визнання своїх досягнень і цінності своєї роботи людям, які займаються молодіжною роботою. Проте було досягнуто значного прогресу з валідацією неформального навчання по всій Європі, хоча і не обов'язково пов'язаного з молодіжною сферою. Співпраця між молоддю та освітніми сферами у цій сфері є необхідною, особливо з огляду на те, що на національному рівні розробляються рамки кваліфікації та професії для молодіжних працівників і працівниць.

Як інструмент для *самооцінки* компетентностей, Портфоліо є одним з багатьох неформальних методів визнання, доступних людям, які займаються молодіжною роботою. Поєднуючи самооцінку з *доказами* досвіду, свідченнями учасників/учасниць вашої діяльності, рекомендаціями людей і сертифікатами про подальше навчання та проведення, Портфоліо надає своєму власнику/власниці *історію* їхньої компетентності. Подібно до фотографа/фотографині або графічного дизайнера/дизайнерки, який/яка створює Портфоліо зі своїми художніми творами, люди, які займаються молодіжною роботою, можуть використовувати Портфоліо, щоб показати, що вони зробили і чому вони і, зрештою, інші вважають себе компетентними в цьому.

Однак по всій Європі існують різноманітні можливості формального визнання, перевірки та сертифікації. Вони частіше за все організовані на національному рівні, але існують і європейські варіанти. Працюючи у своєму контексті, ви найкраще зможете судити про те, яке визнання є корисним або необхідним для вашої ситуації та розвитку. Тут ми надаємо кілька підказок, як знайти свій шлях до визнання за допомогою Портфоліо.

Офіційні шляхи валідації та сертифікації зазвичай організовуються всередині країни та пропонуються визнаними державою національними, регіональними або місцевими органами влади й установами різних видів. Вони дуже різноманітні. Кожна країна має різні форми та процедури, а деякі країни навіть мають кілька різних шляхів доступу до визнання. Наприклад, деякі країни мають програми бакалаврату на рівні університетів, а інші — програми професійної підготовки. Інші дозволяють людям отримати кваліфікацію для молодіжної роботи через практику на робочому місці. У деяких країнах взагалі відсутня специфічна професійна або академічна система кваліфікації для молодіжної роботи. Крім того, деякі країни мають кілька маршрутів, якими можна піти або поєднати їх, відповідно до своїх інтересів, стилю навчання та можливостей. У багатьох країнах місцеві та регіональні органи влади, а також інші визнані державою установи пропонують можливості професійного навчання та подальшої професійної освіти за допомогою короткострокових і довгострокових форматів курсів з різними типами сертифікатів.

Щоб дізнатися про різні шляхи, доступні у вашій країні, потрібні дослідження та час.

Ось кілька корисних відправних точок, щоб дізнатися більше:

1. Органи вищої освіти, професійної підготовки або освіти дорослих у вашій країні, регіоні чи місті можуть надати інформацію про мережі постачальників послуг та інші відповідні можливості. Для країн-учасниць [Мережа EURYDICE](#) надає інформацію про те, які органи влади від місцевого до національного рівня відповідають за який вид освіти, навчання та визнання тощо.
2. У країнах-учасниках [програми Європейської Комісії Erasmus+](#) національні [агенції](#), відповідальні за реалізацію програми, можуть надавати інформацію про конкретні національні ініціативи у сферах молоді, професійної підготовки, освіти дорослих і визнання.
3. Портал [Eurodesk](#) корисний для того, щоб дізнаватися більше про ініціативи, актуальні для молоді. Eurodesk є основним постачальником інформації про європейську політику та можливості для молоді та тих, хто з нею працює.

4. [Youthpass](#) є частиною стратегії Європейської комісії, спрямованої на сприяння визнанню неформального навчання. Це інструмент визнання неформального та інформального навчання в молодіжних проєктах, які відбуваються в рамках молодіжних програм ЄС, зокрема [активностей](#) та [молодіжних обмінів Erasmus+](#), а також [Європейського корпусу солідарності](#).
5. Асоціації та провайдери молодіжної роботи у вашій країні можуть стати гарною відправною точкою для того, щоб дізнатися більше про шляхи визнання, ресурси та рекомендації. [Альянс асоціацій молодіжних працівників та працівниць \(AYWA\)](#) був заснований у 2024 році як парасолькова організація, що об'єднує національні асоціації молодіжних працівників і працівниць. AYWA пропонує підтримку та керівництво молодіжним працівникам і працівницям, зацікавленим у створенні асоціацій там, де їх немає.

Посилання

Подальше читання

- [Youth Work - Youth Partnership](#)
- Бержере Ж.-М., Мейш Н. та Оттен Х., для Service National de la Jeunesse, Громадського проекту з розробки навчальних модулів для молодіжних працівників і працівниць, Люксембург, 1997 р., доступно за запитом з: info@ikab.de
- Боуер Д. і Годенс Т., для Ресурсного центру інклюзії SALTO-YOUTH, [Мости для визнання – сприяння визнанню молодіжної роботи в Європі](#), Брюссель, 2005 р.
- Чісхолм Л., [Підвищення кваліфікації тренерів в Європі \(АТТЕ\), Пілотний курс Ради Європи та Європейської комісії, Програма партнерства з підготовки молодіжних працівників і працівниць на 2001–2003 роки, зовнішнє оцінювання, Підсумковий звіт](#), 2004 р.
- Чісхолм Л., [Визнання неформального та інформального навчання в молодіжному секторі — термінологічна шпаргалка](#), Інсбрук, 2005 р.
- Чісхолм Л., [Заново відкриваючи континуум навчання: оновлення освіти для демократії, Пленарна доповідь на програмах ЄС «Навчання впродовж життя та молодих людей у діях» на 2007–2013 рр., Launch Conference, Таллінн](#), 2007 р.
- Чісхолм Л. і Хоскінс Б., Глан К. (ред.), [Торгівля вгору — потенціал і продуктивність у неформальному навчанні](#), Страсбург, 2005 р.
- Коллі Х. та ін., [Неформальність і формальність у навчанні](#), Центр дослідження навчання та навичок, Лідс, 2003 р.
- Рада Європи, Директорат молоді та спорту, [Стандарти якості в освіті та професійній діяльності Директорату молоді та спорту Ради Європи](#), Страсбург, 2007 р.
- Рада Європи, Симпозіум з неформальної освіти. Доповідь, [Частина 1](#) / [Частина 2](#) Страсбург, 2001 р.
- Рада Європи, [Рекомендація \(2003\)8 Комітету міністрів щодо заохочення та визнання неформальної освіти/навчання молоді](#), Страсбург, 2003 р.
- Рада Європи, [Декларація 8-ї Конференції міністрів, відповідальних за молодих людей. Майбутнє молодіжної політики Ради Європи: Порядок денний 2020](#), Київ, 2008 р.
- Рада Європи, [Рекомендація CM/Rec \(2017\)4 Комітету міністрів державам-членам щодо молодіжної роботи](#), Страсбург, 2017 р.
- Рада Європи, [Освітній посібник з цифрового громадянства](#), Бути онлайн, Добробут в інтернеті, Права онлайн, Страсбург, 2019 р.
- Рада Європи, [Молодіжна робота в центрі уваги, Посібник до рекомендації CM/Rec\(2017\)4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо молодіжної роботи](#), Страсбург, 2020 р.
- Рада Європи, [Стратегія молодіжного сектору до 2030 року](#), Страсбург, 2020 р.
- Рада Європи, [Рекомендація щодо молодіжної роботи: П'ять років після прийняття — Звіт про огляд виконання Рекомендації CM/Rec\(2017\)4](#), Страсбург, 2024 р.
- Рада Європи та Європейська комісія, [Шляхи до валідації та визнання освіти, практики і навчання у сфері молоді](#), Робочий документ Європейської комісії та Ради Європи, Страсбург та Брюссель, 2004 р.
- Рада Європи та Європейська комісія, [Шляхи 2.0: На шляху до визнання неформального навчання/освіти та молодіжної роботи в Європі](#), Страсбург та Брюссель, 2011 р.
- Рада Європи та Європейська комісія, [Койот 11 — Неформальне навчання та освіта](#), Страсбург, 2006 р.
- Рада Європи та Європейська комісія, [Освіта молодіжних працівників та працівниць в Європі. Політики, структури, практики](#), Страсбург, 2020 р.

- Рада Європи та Європейська комісія, [Погляди на розвиток робочого середовища для молоді, Набір для мислення та дій](#), Страсбург, 2022 р.
- Рада Європейського Союзу, [Висновки Ради щодо Спільних європейських принципів виявлення та перевірки неформального та інформального навчання](#), Брюссель, 2004 р.
- Рада Європейського Союзу, [резолуція Ради ЄС про визнання цінності неформального та інформального навчання в європейському молодіжному полі](#), Брюссель, 2006 р.
- Рада Європейського Союзу, [резолуція Ради ЄС щодо оновлених рамок європейського співробітництва в молодіжній сфері \(2010–2018 рр.\)](#), Брюссель, 2009 р.
- Рада Європейського Союзу, [Рекомендація щодо валідації неформального та інформального навчання](#), Брюссель, 2012 р.
- Рада Європейського Союзу, [Резолюція Ради та представників урядів держав-членів, що зустрічаються в рамках Ради з рамок створення Європейського порядку денного молодіжної роботи на 2020/C 415/01](#), Брюссель, 2020 р.
- Куссе Ф. та ін. (ред.), [Історія молодіжної роботи в Європі та її значення для молодіжної політики сьогодні](#), Страсбург, 2009 р.
- Куссе Ф. та ін. (ред.), [Історія молодіжної роботи в Європі — Том 2. Актуальність для сучасної політики молодіжної роботи, Публікації Ради Європи](#), Страсбург, 2010 р.
- Куссе Ф., Вільямсон Х. і Вершельден Г. (ред.), [Історія молодіжної роботи в Європі. Актуальність для сучасної політики молодіжної роботи. Випуск 3](#), Страсбург, 2012 р.
- Девіс Б., [Молодіжна робота: маніфест для нашого часу, в журналі «Молоді люди і політика»](#), № 88 (літнє видання), Лестер, 2005 р.
- Делорс Дж. та ін., [Вивчення скарбу всередині, Доповідь для ЮНЕСКО Міжнародної комісії з освіти для двадцять першого століття](#), Париж, 1999 р.
- Дю Буа-Реймон М., для Ради Європи, [Дослідження зв'язків між формальною та неформальною освітою](#), Страсбург, 2003 р.
- Європейський центр розвитку професійної підготовки, [валідація неформального та інформального навчання в Європі: короткий огляд](#), Салоніки, 2008 р.
- Європейський центр розвитку професійної освіти, [Європейські рекомендації щодо валідації неформального та інформального навчання](#), Салоніки, 2009 р.
- Європейська комісія, [Меморандум про навчання протягом усього життя, Робочий документ персоналу Комісії \(SEC\(2000\)1832\)](#), Брюссель, 2000 р.
- Європейська комісія, [новий поштовх для європейської молоді. Біла книга](#), Брюссель, 2001 р.
- Європейська комісія, [Загальні європейські принципи валідації неформального та інформального навчання. Заклучна пропозиція Робочої групи Н](#), Брюссель, 2004 р.
- Європейська комісія, [стратегія ЄС для молоді — інвестиції та розширення можливостей. Оновлений відкритий метод координації для вирішення проблем і можливостей молоді](#), Брюссель, 2009 р.
- Європейська комісія, [Цінність роботи з молоддю](#), Дослідження підготовлено: ICF GHK Consulting, 2014 р.
- Європейська комісія, [Розвиток цифрової молодіжної роботи, Політичні рекомендації, потреби в навчанні та приклади передового досвіду для молодіжних працівників і працівниць та осіб, які ухвалюють рішення, Експертна група, створена в рамках Робочого плану Європейського Союзу для молоді на 2016–2018 роки](#), Брюссель, 2017 р.
- Європейський молодіжний форум, [Аналітичний документ про молодіжні організації як неформальних освітян — визнаючи нашу роль](#), Рим, 2003 р.
- Європейський молодіжний форум, [Програмний документ щодо визнання неформальної освіти: підтвердження реальних компетентностей молоді в суспільстві знань](#), Брюссель, 2005 р.

- Європейський молодіжний форум, [Аналітичний документ із неформальної освіти: основа для визначення та забезпечення якості](#), Кастельдафелс, 2008 р.
- Європейський молодіжний форум, [Забезпечення якості неформальної освіти: рамки для молодіжних організацій](#), Брюссель, 2013 р.
- Феннес Х. та Оттен Х., для Навчального ресурсного центру SALTO, [Якість неформальної освіти та навчання у сфері європейської молодіжної роботи](#), Бонн, 2008 р.
- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik for the Youth Partnership, [The Socio-economic Scope of Youth Work in Europe](#), Франкфурт, 2007 р.
- Карстен А. (ред.), [Youth Wiki: Європейська енциклопедія національної молодіжної політики](#), Youth Policy Press, 2014 р.
- Кіілакоскі Т. та Ковачич М., для Молодіжної конференції ЄС, [Молодіжна робота \(освіта\) в русі: сучасні виклики в нестабільній Європі](#), Гельсінкі, 2019 р.
- Крезіос А. та Амброзі М., [Here2stay — посібник із неформального навчання та його соціального визнання](#), Салоніки, 2010 р.
- Д-р Т. Куосманен, д-р К. Дуолінг і проф. М. Баррі, [Рамки для сприяння позитивному психічному здоров'ю та благополуччю в європейському молодіжному секторі](#), жовтень 2020 р.
- Оберослер М., Рапетті Е., Ціммерманн Н. (ред.), [Довідник для фасилітатора змагань «Вивчення цифрового»](#), 2021/22 р.
- Охана Ю. та Оттен Х., для Ресурсного центру навчання та розвитку SALTO, [Вісім ключових компетентностей для навчання протягом усього життя: відповідні рамки для розвитку компетентності тренерів у сфері європейської молодіжної роботи чи просто політики?](#), Бонн, 2009 р.
- Отеро, М., Маккошан А. і Юнге К. (ред.), [Європейський опитувальник щодо валідації неформального та неформального навчання. Заключний звіт для Європейської комісії](#), Бірмінгем, 2005 р.
- Тейлор М. (ред.), [Європейське портфоліо для молодіжних лідерів і молодіжних працівників і працівниць \(1-ше видання\)](#), Страсбург, 2007 р.
- ЮНЕСКО, [Синергія між формальною та неформальною освітою](#), Париж, 2006 р.

Корисні довідкові сайти

Рада Європи — Департамент молоді

www.coe.int/youth

Компас: Посібник з освіти з прав людини за участю молоді

Освіта з молоддю та молодіжна робота, заснована на цінностях

www.coe.int/en/web/compass

Цифрова молодіжна робота

Довгостроковий проєкт Національних агенцій Erasmus + Молоді та Європейського корпусу солідарності

www.oph.fi/en/education-development-and-internationalisation/long-term-cooperation-projects/digital-youth-work

Хаб цифрових ресурсів

Професійний інструментарій цифрових компетентностей для роботи з молоддю

<https://digitalyouthwork.scot>

www.verke.org/en/publications/a-professional-digital-competence-toolbox-for-youth-work

Програма Erasmus+ Європейської Комісії («Молоді люди» розподілені навколо можливостей для окремих осіб та організацій)

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu>

Європейська комісія, Довідники з Youthpass та визнання

[Довідники для Youthpass та визнання – Youthpass](#)

Європейський корпус солідарності

[Про компанію](#) | [Європейський молодіжний портал](#)

Модель компетентностей ETS для молодіжних працівників і працівниць для роботи на міжнародному рівні

Модель компетентності, розроблена в рамках Молодіжних програм ЄС

www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model

Портал Eurodesk

Основний постачальник інформації

про європейські політики та можливості для молоді та тих, хто з ними працює

[Eurodesk - Youth information experts since 1990](#)

Європейські рекомендації щодо цифрової молодіжної роботи

[Методичні рекомендації — digitalyouthwork.eu](#)

Портфоліо європейських мов Ради Європи

Підтримка розвитку автономії учнів, плюрілінгвізму, міжкультурної обізнаності та компетентності;

Допомога людям у записі вивчення мови

Досягнення та досвід

www.coe.int/portfolio

Мережа EURYDICE

Мережа EURYDICE надає інформацію та аналіз європейських систем освіти та політики. Станом на 2024 рік вона складається з 43 національних підрозділів у 40 країнах (після приєднання України, Грузії та Молдови), які беруть участь у Програмі ЄС «Навчання впродовж життя».

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/keywords/lifelong-learning-programme>

INFED. Сайт некомерційного ресурсу про неформальну освіту

Рекомендовані — infed.org

Ресурси визнання вебсайту Партнерства між Європейською комісією та Радою Європи у сфері молоді

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/visible-value-recognition-of-youth-work>

Європейський порядок денний молодіжної роботи та Боннський процес

Боннський процес — [Боннський процес](#)

Партнерство між Європейською Комісією та Радою Європи у сфері молоді

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership>

Мережа молодіжних ресурсних центрів SALTO

Підтримка, можливості поглибленого навчання та стажування в рамках Європейської програми «Молодь»

www.salto-youth.net

Тренерські довідники в рамках Партнерства між Радою Європи та Європейською Комісією у сфері молоді

Т-кіти — [Молодіжне партнерство](#)

Проект «Унікальні навчальні значки»

Онлайн-платформа візуального розпізнавання для провайдерів та отримувачів неформальної освіти

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/unique-learning-badges>

Видима цінність — визнання молодіжної роботи, Молодіжне партнерство Ради Європи та ЄС

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/visible-value-recognition-of-youth-work>

Глосарій

Акредитація

Освітнім організаціям та установам потрібен дозвіл на видачу сертифікатів, дипломів і кваліфікацій. Акредитація — це процес, який вони повинні пройти, щоб її отримати. Наприклад, університетам потрібна акредитація для видачі дипломів, і вони зазвичай отримують її від національних органів освіти, які ручаються за достовірність дипломів, які вони видають.

Оцінки

Оцінка — це процес оцінки характеру, здібностей або якості чого-небудь.⁵ У формальній освіті оцінювання проводиться за допомогою іспитів для оцінки успішності та досягнень, і зазвичай призводить до ранжування тих, хто впорався найкраще та найгірше відповідно до заздалегідь визначеного стандарту. Оцінювання також відбувається в неформальній освіті, але груповий досвід і процеси важливіші, ніж індивідуальні досягнення; неформальна освіта також використовує різні методи для проведення оцінювання. Перевагу мають партисипативні процеси оцінювання та дебрифінгу, а не тестування та ранжування. Самооцінка — це процес оцінювання себе за заданим стандартом або набором критеріїв. У випадку з Портфоліо, Рамка компетентностей Портфоліо надає стандарт, за яким відбувається самооцінювання, а також посібник щодо того, як це робити та як документувати його результати.

Сертифікація

Сертифікація — це офіційний процес перевірки знань, навичок та/або компетентностей. Сертифікати — це «папірці», на яких фіксуються результати проходження атестації. Вони зазвичай мають статус офіційних документів і є дуже поширеним способом повідомлення про академічні або професійні досягнення.

Компетентність

Компетентність — це здатність робити щось успішно або ефективно. Цей термін часто плутають із терміном «навичка». Дві речі відрізняють компетентність від навички і роблять компетентність чимось більшим, аніж навичка. Коли ви компетентні, ви можете застосувати те, що ви знаєте, до завдання чи виклику, і також ви

здатні переносити цю здатність між різними ситуаціями. У неформальній освіті компетентність розуміється як така, що має три взаємопов'язані виміри: знати, знати, як робити, і знати, як бути. Їх часто символізують голова, руки і серце.

Емпатія

Емпатія — це здатність розуміти і розділяти почуття іншого.⁵ Емпатія також описується як здатність «поставити себе на місце іншої людини».

Оцінювання (англ. Evaluation)

Оцінювання — це винесення обґрунтованого судження про що-небудь. Термін «оцінювання» нічого не говорить про те, що проводиться суддівство, ні про мету, ні про метод, ні про те, чи є результат хорошим чи поганим. Це стосується лише процесу.

Доказ

Доказ — це підтвердження чогось. У контексті оцінки Портфоліо вас просять надати підтвердження вашої компетентності. Ці докази стосуються всього, що, на вашу думку, підтверджує ваші твердження про свою компетентність. Це можуть бути свідчення ваших колишніх учасників/учасниць, рекомендаційні листи або рекомендації від вашого роботодавця/роботодавиці або керівника/керівниці волонтерів/волонтерок, сертифікати з курсів та/або іспитів, які ви, можливо, складали, докази того, що ви брали участь або намагалися отримати доступ до навчання на робочому місці чи іншого, або будь-що інше, що, на вашу думку, демонструє ступінь, до якого ви оцінюєте себе як компетентну особу. Докази також можуть набувати різних форм — відео, аудіозаписи, фотографії, блоги тощо. Отримання відгуків від молодих людей, із якими ви працюєте, або прохання до когось, кого ви знаєте і кому довіряєте, і хто знає вас у вашому контексті молодіжної роботи, переглянути вашу самооцінку також є хорошими способами отримання доказів на підтримку вашої оцінки компетентності.

Міжкультурна компетентність

Міжкультурна компетентність — це поєднання ставлень, знань, розуміння та навичок, що застосовуються через дію, що дозволяє людині окремо або разом з іншими:

5. Джерело: [Оксфордський онлайн-словник](#)

- розуміти і поважати людей, які сприймаються як такі, що мають відмінну від вас культурну приналежність;
- реагувати належно, ефективно та з повагою при спілкуванні з такими людьми;
- налагоджувати позитивні та конструктивні стосунки з такими людьми;
- розуміти себе та власні множинні культурні приналежності через зустрічі з культурними відмінностями.

Хоча наведене вище визначення міжкультурної компетентності стверджує, що така компетентність передбачає повагу до людей, які сприймаються як такі, що мають іншу культурну приналежність, важливо розрізняти повагу до *людей* і повагу до *дій*. Людину та її невід’ємні людські права, а також гідність і рівність усіх людей завжди слід поважати, але існують обмеження щодо поваги, яка повинна надаватися діям: слід утримувати повагу до дій, які порушують основоположні принципи прав людини, демократії та верховенства права. Дії, які порушують ці принципи, не повинні засуджуватися на підставі культурних відмінностей.⁶

Знання

Знання — це те, що знає хтось окремо, або сума того, що така група в сукупності знає. В освіті знання — це те, чому можна навчитися, але це не означає, що це добре чи корисно. Вона має бути поєднана з навичками (щоб стати корисною) і з принципами та цінностями (щоб стати цінною).

Результати навчання

Результати навчання — це результати процесу навчання. Вони можуть виражатися різними способами (не тільки через сертифікати) і вимірюватися різними способами (не тільки іспитами). Зафіксовані результати навчання — це лише миттєві знімки певного моменту часу в будь-якому процесі навчання.

Навчання впродовж життя

Навчання впродовж життя — це «постійне, добровільне та самотивоване»⁷ прагнення до знань з особистих або професійних причин. Ідея навчання протягом усього життя визнає, що навчання не обмежується дитинством або класом, а відбувається протягом усього життя і в різних ситуаціях. Протягом останніх 50 років триваючі наукові та технічні зміни показали, що навчання відбувається постійно через щоденну взаємодію інших людей з навколишнім світом.⁸ Дослідження показують, що навчання протягом усього життя може покращити особистісний розвиток, активну громадянську позицію та соціальну інтеграцію.⁹

Кваліфікації

Кваліфікація — це офіційний запис або документ, який свідчить про те, що особа успішно закінчила певний курс або досягла заданого стандарту досягнень у галузі, навичках чи компетентностях. Його часто використовують як синонім сертифіката або диплома.

Забобони

Упередження — це упереджена думка, яка не ґрунтується на розумі чи реальному досвіді.¹⁰ Упередження найчастіше негативні, і упередження рідко підтверджуються фактами або доказами.

Визнання

Визнання — це формальний і часто законний спосіб показати, що участь у навчанні та його результати чогось варті або цінні. Сертифікація є формою офіційного визнання. Існують і менш формальні форми визнання, відомі як **соціальне визнання**. Це означає, що широка спільнота практиків/практикинь вважає щось цінним, навіть якщо це може не мати офіційних документів, які б доводили його цінність.

Навичка/уміння

Навичка — це поєднання знань і досвіду, необхідних для виконання конкретного завдання або роботи. Умілий/уміла означає людину, яка навчилася, що і як робити, і може це показати.

6. Джерело: Barrett, M., et al., 2013 <https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi3.pdf>

7. Департамент освіти і науки, Навчання для життя: Біла книга з освіти дорослих. Дублін: Канцелярський офіс, 2000, доступний в Інтернеті за адресою: www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf

8. Визначення адаптовано з: http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning

9. Комісія Європейських Співтовариств, *Навчання дорослих: Ніколи не пізно вчитися*. COM(2006) 614 фінал. Брюссель, 2006 р.

10. Джерело: www.oxforddictionaries.com/definition/english/prejudice

Солідарність

Солідарність — це єдність або згода почуттів чи дій, особливо між особами зі спільним інтересом; підтримка інших, які зазнають певних труднощів або викликів, з якими одна або її група/спільнота можуть ідентифікуватися; взаємна підтримка всередині групи.¹¹

Стереотип

Стереотип — це широко поширений, але фіксований і занадто спрощений образ або уявлення про певний тип людини або речі.¹² Стереотипи можуть бути позитивними або негативними. Зазвичай в основі стереотипів лежить якась «правда».

Толерантність до двозначності

Толерантність до двозначності — це здатність толерантно ставитися до різних інтересів, очікувань і потреб і робити поправку на них під час встановлення взаєморозуміння між людьми або в інших нових ситуаціях або ситуаціях невизначеності.¹³

Валідація

Як і у випадку з визнанням, валідація відноситься до процесу встановлення формальної та/або неформальної цінності або цінності чогось. В освітній сфері це стосується визнання прогресу та результатів навчання як дійсних і цінних.

Спільнота практиків/практикинь молодіжної роботи

Спільнота практиків/практикинь молодіжної роботи розуміється як група людей, професіоналів/професіоналок чи ні, які мають у своїх сферах різні мандати, ролі та можливості для подальшого розвитку молодіжної роботи. Здебільшого їх об'єднує інтерес до вирішення проблем, вдосконалення своїх навичок і навчання на досвіді одне одного.

Спільнота практиків/практикинь молодіжної роботи включає діячів/діячок усіх рівнів, від місцевого до європейського, таких як:

- Молодіжні працівники та працівниці та молодіжні лідери/лідерки
- Організації молодіжної роботи
- Менеджери/менеджерки з молодіжної роботи, люди, які роблять проєкти, тренери/тренерки
- Дослідники/дослідниці, ті, хто навчають молодіжних працівників і працівниць
- Місцеві громади та муніципалітети
- Національні агенції молоді Erasmus+ та Європейський корпус солідарності
- Молодіжні представництва та молоді люди
- Молодіжні політики/політикині.¹⁴

11. Адаптовано з: www.oxforddictionaries.com/definition/english/solidarity?q=solidarity

12. Джерело: www.oxforddictionaries.com/definition/english/stereotype

13. Адаптовано з: Оттен Х., *Десять тез про кореляцію між зустрічами європейської молоді, міжкультурним навчанням та вимогами до повного та часткового персоналу в цих зустрічах*, ІКАВ, 1997, доступно в Інтернеті за адресою: www.ikab.de/reports/Otten_thesen_en_1997.pdf

14. Джерело: www.bonn-process.net/be-part-of-it/community-of-practice

Подяки

Протягом багатьох років, від першої версії до цього повного перегляду, дуже велика кількість людей була залучена до розробки та вдосконалення Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи. Рада Європи хотіла б подякувати всім, хто зробив свій внесок у розвиток Портфоліо.

Подяки

Консультантка, дослідниця та письменниця 2-го переробленого видання, 2024 р.: Айша Хаджибегович

Учасники та учасниці: Сулхан Чартішвілі, Яель Охана та Руї Гомеш, Департамент молоді Ради Європи

Коректура: Рейчл Епплбі

Експерти, які беруть участь у підготовці видання 2025 року

- Алессандра КОППОЛА, Італія
- Альона ГЛАЗКОВА, Україна
- Драган АТАНАСОВ, Північна Македонія
- Елізабет ГРІН, Шотландія / Велика Британія
- Фредеріка ХОФМАНН-ВАН ДЕ ПОЛЛ, Німеччина
- Губаз КОБЕРІДЗЕ, Грузія
- Ян ДЕДУЙТШЕ, Бельгія
- Юха КІВІНІЄМІ, Фінляндія
- Кевін ДЖОНС, Велика Британія
- Мігель АНХЕЛЬ ГАРСІЯ ЛОПЕС, Іспанія
- Михай ВІЛЬЧА, Румунія
- Міріам ТЕУМА, Мальта
- Моніка КОРРІГАН, Португалія
- Надія ТІСМАНУРУ, Румунія
- Неделька БОРОЄВИЧ, Сербія
- Неріус КРІАУЦЮНАС, Литва
- Оксана ТРЕЩЕНКО, Литва
- Ольга КІРЯКІДУ, Греція
- Салех БАГІРОВ, Азербайджан
- Сільвія ВОЛЬПІ, Італія
- Саймон ШЕМБРІ, Мальта
- Слава МЕЖДОЯН, Грузія
- Весела МАРЕВА, Болгарія
- Яель ОХАНА, Німеччина
- Ярина БОРЕНЬКО, Україна
- Зарухі ЛАВЧЯН, Вірменія

За підтримки Ради Європи, Департаменту молоді: Амбре МЮЛЛЕР, Каталін ОРМОС, Ласло МІЛУТИНОВІЦ, Ру ГОМЕШ, Сулхан ЧАРДЖІШВІЛІ.

Подяки за попередні видання

Автори:

- Яель Охана, автор 2-го видання 2015 року
- Марк Тейлор, консультант, дослідник і письменник 1-го видання 1996 року

Ті, хто зробили внесок у попередні видання (в алфавітному порядку з англійської мови)

Адальштейнссон Юліус (Ісландія), Агеєва Людмила (Росія), Айгро Маріанн (Естонія), Акдевелиоглу Ількнур (Туреччина), Алмейда Ларанжейра Енрікес де Жуана (Португалія), Алтінсой Гюлер (Туреччина), Альварес Давид (Іспанія), Андерсен Якоб (Данія), Арванті Хрісафо (Греція), Асанідзе Вакстанг (Грузія),

Атмані Саїде (Франція), Бедо Вікторія (Франція), Беллетті Мікеланджело (Італія), Бергштейн Ріта (Німеччина), Більгер Софі (Франція), Б'єлдагер Якоб (Данія), Бок Деймон (Естонія), Бодевінг Клод (Люксембург), Бодсон Наталі (Бельгія), Боес Марк (Нідерланди), Буланже Паскаль (Бельгія), Бойд Лін (Велика Британія), Боуер Джонатан

(Велика Британія), Бресель Маркучич Аріяна (Словенія), Брент Колін (Велика Британія), Брієдова Барбара (Словацьчина), Бусеманн Ніна (Німеччина), Калафатеану Адіна (Румунія), Кандек Соня, Карес Майк (Німеччина), Карніель Крістіна (Італія), Кастро Хосе Педро (Іспанія), Ковельє Йохан (Бельгія), Чачава Кейт (Грузія), Чакветадзе Нато (Грузія), Котіс Софі (Греція), Кремер Франсуаза (Бельгія), Каммінгс Ендрю (Велика Британія), Цветковська Олександра (Колишня Югославська Республіка Македонія), Да Сілва Нуну (Португалія), Дагкос Анастасіос (Туреччина), Д'Еразмо Франческа (Італія), Де Вілдер Дірк (Бельгія), Дешено Клер (Франція), Демір Басак (Туреччина), Денисова Стасья (Росія), Дері Андраш (Угорщина), Діаш Вітор (Португалія), Доден Андре-Жак (Франція), Доттер Стефані (Франція), Друе Еліз (Бельгія), Дюбуа Крістін (Бельгія), Дюфур Тьєррі (Бельгія), Дундуа Темо (Грузія), Дибовскі Сандра (Німеччина), Елефанте Енріко (Італія), Елісашвілі Ніно (Грузія), Еврард Жизель (Бельгія), Федотова Юлія (Росія), Фістру Тіна (Словенія), Фрьострем Лінда (Швеція), Фрук Мар'я (Словенія), Галлахер Тоні (Велика Британія), Гарсе Седрік (Бельгія), Джорджеску Мара (Франція), Гербер Домінік (Швейцарія), Герєвич Матея (Словенія), Годенс Тоні (Бельгія), Гітолендія Борис (Грузія), Гомеш Ру (Франція), Гордєєва Катерина (Росія), Грейс Полін (Велика Британія), Греч Даніела (Мальта), Гріффітс Грем (Велика Британія), Грюбенер Клаус (Німеччина), Грюнвальд Себастьян (Німеччина), Гучек Мар'я (Словенія), Гую Пере (Андорра), Гуллетта Рікардо (Італія), Гунері Халіт (Туреччина), Гунвен Аса (Швеція), Хадзібегович Айса (Сербія і Чорногорія), Халлсворт Лаура (Велика Британія), Херінг Полона (Словенія), Хайрінен Ііда (Фінляндія), Хеллінгс Селін (Бельгія), Хоффман Верена (Німеччина), Хоскінс Брайоні (Франція), Хові Меря (Фінляндія), Хойла Сарі (Фінляндія), Хрїстова Мілена (Болгарія), Хьюз Гарет (Франція), Хантер-Дарч Сусанна (Велика Британія), Ліхтецька Ірина (Україна), Янкович Якуб (Словацьчина), Каялуото Улла (Фінляндія), Какоріна Світлана (Росія), Калан Еліф (Туреччина), Калберг Хелен (Естонія), Камель Хайтем (Люксембург), Карамузі Євгенія (Греція), Казаков Єгор (Росія), Келлі Шон (Данія), Хуснутдінова Ірен (Росія), Хуцішвілі Отар (Грузія), Кінгкїладзе Сопіо (Грузія), Кіпурос Джордж (Греція), Кісс Балаж (Словацьчина), Клокер Сабіне (Австрія), Кока Енекен (Естонія), Конрад Джон, Корацин Янджа (Словенія), Коркмаз Гюлькан (Туреччина), Коскінен Алексі (Фінляндія), Костаньян Арпіне (Вірменія), Кутентакі Поліксені (Греція), Коюнку Емре

(Туреччина), Краг-Рідінг Іда (Данія), Краєвський Матеуш (Польща), Кралік Юрай (Словацьчина), Крезіос Атанасіос (Греція), Кунцель Бастіан (Німеччина), Кильчик Катерина (Росія), Лаконт Лен (Франція), Ламбот Жером (Бельгія), Лангер Йоханнес (Австрія), Лауріцен Петер (Франція), Ле Глидич Гаель (Франція), Легіон Анна (Польща), Ленко Петер (Словацьчина), Лопес Лаура (Бельгія), Лосего Матія (Португалія), Мацек П (Польща), Маньє Емілі (Франція), Малішева Ольга (Росія), Меннісалу Юта (Естонія), Манучарян Марін (Вірменія), Маргарян Татевік (Вірменія), Маркович Дарко (Сербія), Марлетта Джузеппе (Італія), Мартінес Луїс Альварадо (Іспанія), Массон Алікс (Бельгія), Матцов Катеріна (Молдова), Маттіла Ану (Фінляндія), Медлінська Марта (Франція), Мемеді Деніз (Колишня Югославська Республіка Македонія), Мессіна Лука (Італія), Межеєвська Аліція (Польща), Мікеладзе Лаша (Грузія), Мініак Павільяр (німецько) Даніела (Іспанія), Модра Юстина (Польща), Молоканова Тетяна (Росія), Москаленко Лариса (Україна), Ніглас Тіу (Естонія), Нізінська Йоанна (Польща), Номіку Марія (Греція), Нордстрем Пія (Фінляндія), Новосад Анна (Польща), Нібек Сарі (Фінляндія), Олле Крістіна (Німеччина), Орешкін Рауль (Естонія), Ощєбська Софія (Україна), Остіні Маріно (Франція), Отто Крістоф (Німеччина), Панченко Ірина (Росія), Панченко Сергій (Росія), Панєб'янко Агата (Італія), Паттерсон Лі (Велика Британія), Паунонен Лаура (Фінляндія), Паунович Марко (Сербія), Павков Марія, Павлін Андрея (Словенія), Пенсавалле Гай (Франція), Петку Галина (Молдова), Пеетерс Джо (Нідерланди), Петерс Кароліна (Німеччина), Петровська Оксана (Росія), Пінто Луїш (Португалія), Поп Маріус (Румунія), Прост Ніколя (Франція), Пустельник Вальдемар (Данія), Рагаускас Лаймонас (Литва), Ратко Наталія (Словенія), Раураваара Яакко (Фінляндія), Разафінфацака Франк (Франція), Ріє Люсіль (Бельгія), Ріпатті Томмі (Фінляндія), Ройнік Ірен (Бельгія), Россі Росаріо (Італія), Ростохар Петра (Словенія), Саарела Лаура (Фінляндія), Саблер Мета (Словенія), Салоканнель Тітті (Фінляндія), Савік Світлана (Білорусь), Савісаарі Лаури (Фінляндія), Шарф Крістіан (Німеччина), Шильд Ганс-Йоахім (Франція), Шольц Кармен (Німеччина), Шуур Кіс, Семрінцова Любіца (Словацьчина), Серрао Маріо (Італія), Шевердіна Ольга (Росія), Слімакова Дусана (Словацьчина), Сміт Елізабет (Велика Британія), Снаеланд Хафштейн (Ісландія), Соммер Керстін (Німеччина), Зондергаард Петер (Данія), Соуза Мадалена (Бельгія), Спіна Габріелеле (Італія), Спіріна Людмила (Росія), Стергар

Матіч (Словенія), Стоянова Діна (Російська Федерація), Сур'ян Алессіо (Італія), Світмен Нора, Тадеуш (Польща), Таран Герд (Естонія), Тару Марті (Естонія), Тейлор Марк (Франція), Тіссо Філіп (Греція), Толстогузова Олена (Росія), Тонна Лара (Мальта), Топалович Іван (Сербія), Топчишвілі Тамуна (Грузія), Торп Петер (Бельгія), Тот Естер (Угорщина), Туве Ірен Леа (Норвегія), Церцвадзе Тіко (Грузія), Уяр Ясемін (Туреччина), Ваап Рііна (Естонія), Ван Хамме Олів'є (Бельгія), Ван Хоув Ян (Бельгія), Ванденхаут Женев'єв (Бельгія), Ванхі Ян (Бельгія), Воган Хлоя (Велика Британія), Вельйовіч Адмір (Сербія), Віігі Хелі (Естонія), Віролайнен Сігне (Естонія), Фон Гебель Манфред (Бельгія), Вагнер Марі-Катрін (Німеччина), Віллемс Пітер (Бельгія), Віссер Міхал (Польща), Вундерліх Наталі (Німеччина), Йилдиран Бурчин (Туреччина), Юрик Оксана (Україна), Захарова Тетяна (Росія), Замецький Лукаш (Польща), Збройкевич Катажина (Польща), Желязкова Радостіна (Болгарія), Жоржоліані Іраклій (Грузія), Зографу Елені (Греція).

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи — це інструмент, який допомагає окремим особам, командам та організаціям, що здійснюють молодіжну роботу по всій Європі, зрозуміти свою компетентність і більш ефективно її розвивати. Цей інструмент також можуть використовувати тренери і тренерки, менеджери і менеджерки з молодіжної роботи та політики, а також загалом усі, хто цікавиться темою якісного розвитку та визнання молодіжної роботи.

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи було розроблено на європейському рівні, але воно не призначене насамперед для людей та організацій, які працюють на європейському рівні чи на міжнародному рівні. Портфоліо адресоване молодіжним працівникам і працівницям, лідерам і лідеркам, які працюють на будь-якому рівні: від місцевого до міжнародного.

coe.int/youth-portfolio

UKR

www.coe.int

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона нараховує 46 держав-членів, включно з усіма державами-членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи приєдналися до Європейської конвенції з прав людини – договору, спрямованого на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції у державах-членах.

