



## У ЦЕНТРІ УВАГИ – МОЛОДІЖНА РОБОТА



Посібник до Рекомендації  
CM/Rec(2017)4  
Комітету міністрів Ради Європи  
державам-членам про  
молодіжну роботу



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



# У ЦЕНТРІ УВАГИ — МОЛОДІЖНА РОБОТА

Посібник до Рекомендації CM/Rec(2017)4  
Комітету міністрів Ради Європи державам-членам  
про молодіжну роботу

**Авторський колектив:**  
Нік Паддісон, Сніжана Бачлія Кнох  
**Редакторський колектив:**  
Мара Джорджеску, Антьє Ротемунд

*YOUTH WORK IN THE SPOTLIGHT. Guide to Recommendation CM/Rec(2017)4 of the Committee of Ministers of the Council of Europe to member States on youth work (English version)*

*Думки, висловлені в цій роботі, належать авторам та авторкам і не обов'язково відображають офіційну політику Ради Європи.*

Усі права застережено. Жодну частину цього видання не можна перекладати, відтворювати або передавати в будь-якій формі — за допомогою електронних (через CD-ROM, інтернет тощо) або механічних засобів, зокрема через копіювання, запис чи інші способи зберігання й пошуку даних, без попереднього письмового дозволу Директорату з питань комунікації Ради Європи (адреса: F-67075, Strasbourg Cedex або [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)). Відтворення змісту цього видання дозволено лише в освітніх некомерційних цілях і за умови належної вказівки на джерело.

З інших питань щодо цього документа варто звертатися до Департаменту молоді Ради Європи (F-67075, Strasbourg Cedex — France) Email: [youth@coe.int](mailto:youth@coe.int)

Дизайн обкладинки: Департамент підготовки документів та публікацій (SPDP) Ради Європи  
Фотографії: Рада Європи та «Shutterstock»  
Верстка: «Jouve», Париж

Переклад і публікацію українською мовою здійснено в межах діяльності Проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні», що реалізується в межах Плану дій Ради Європи для України на 2018 — 2022 рр.

Видавництво Ради Європи,  
F-67075, Strasbourg Cedex <http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-8966-0  
© Рада Європи, березень 2020 року  
Надруковано Радою Європи

#### **Подяки**

Висловлюємо вдячність  
– членам і членкиням Об'єднаної ради з питань молоді та, зокрема, її спеціальній робочій групі з питань молодіжної роботи за відгуки і пропозиції щодо цієї публікації;  
– усім тим, хто надавав нам інформацію і надсилав відгуки про публікацію, незалежно від того, хто то був, — практики, учені, члени й членкині мереж чи державних установ.

# Зміст

---

<b>ПЕРЕДМОВА</b>	<b>5</b>
<b>У ЦЕНТРІ УВАГИ — МОЛОДІЖНА РОБОТА</b>	<b>7</b>
<b>ВСТУП</b>	<b>9</b>
ЧАСТИНА 1	
<b>ЩО ТАКЕ МОЛОДІЖНА РОБОТА</b>	<b>13</b>
ЧАСТИНА 2	
<b>ПОЯСНЕННЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ ДЕРЖАВАМ-ЧЛЕНАМ</b>	<b>25</b>
<b>ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ</b>	<b>51</b>



# Передмова

---

**М**іцні європейські демократії й соціальна згуртованість залежать від громадянської активності всіх членів і членкинь суспільства, зокрема молоді. Сьогодні в Європі підтримка та простір, які створює молодіжна робота для молодих людей, мають вирішальне значення, якщо ми хочемо забезпечити їм найкращий старт у доросле життя. Для молоді важливі вплив і підтримка сім'ї, друзів і школи, але відомо й те, що здебільшого молоді люди потребують додаткових можливостей, сприяння, ресурсів та інструментів для всеосяжного вдосконалення їхнього потенціалу як особистостей, ба навіть більше — як членів/членкинь суспільства й молодих громадян/громадянок. Молодіжна робота — не єдине джерело допомоги, але вона, безумовно, багато важить, оскільки надає молодим людям додаткові можливості та розширює їхній кругозір.

— Рада Європи вже багато років підтримує молодіжну роботу. У 2017 році Комітет міністрів Ради Європи ухвалив Рекомендацію CM/Rec(2017)4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про молодіжну роботу (далі — Рекомендація), яка й досі є єдиним міжнародним політичним документом, що містить орієнтири, напрями розробки політики та стандарти якості молодіжної роботи. Ця Рекомендація є важливою віхою. Молодіжний сектор Ради Європи робить усе можливе задля перетворення цієї Рекомендації в живий інструмент. У найближчій перспективі ми сприятимемо прогресові держав-членів у сфері молодіжної роботи та аналізуватимемо досягнуте. Ми також супроводжуватимемо держави-члени, допомагатимемо їхнім фахівцям з молодіжної роботи та

створюватимемо міцну базу знань про молодіжну роботу в Європі. Передбачено, крім того, оцінку імплементації цієї Рекомендації, а це означає, що і в нас, і в держав-членів буде дорожня карта розвитку молодіжної роботи на довгі роки вперед.

— Ця Рекомендація створила в Європі потужний політичний імпульс щодо визнання важливості, підтримки й просування молодіжної роботи. Хоча багато хто в молодіжній роботі розуміє її природу й усвідомлює її вагомое значення в навчанні та розвитку свідомості молоді, варто більше уваги зосереджувати на просуванні й гідній оцінці молодіжної роботи в усьому її різноманітті, креативності та здатності задовольняти мрії, сподівання й потреби молоді. Ми маємо множити приклади передового досвіду й активізувати обмін цим досвідом між тими, хто прагне розвивати молодіжну роботу. Пропонована публікація є кроком у цьому напрямку, оскільки містить роз'яснення заходів, викладених у Рекомендації, приклади передової практики й поради для всіх зацікавлених сторін.

— Упевнена, що цей зручний посібник до Рекомендації слугуватиме джерелом натхнення й мотивації задля зосередження уваги на молодіжній роботі, удосконалення її якості та розвитку як на місцевому, так і на загальноєвропейському рівнях.

*Сніжана Самарджич-Маркович*

Генеральна директорка з питань демократії, Рада Європи





# У центрі уваги — молодіжна робота

— Ми радо представляємо вам свою публікацію «У центрі уваги — молодіжна робота», яка стане для читацького кола путівником у Рекомендації СМ/Rec(2017)4 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про молодіжну роботу (далі — Рекомендація). Це перший узгоджений на міжнародному рівні політичний документ, у якому особливу увагу зосереджено на молодіжній роботі, її цінності для суспільства та шляхах подальшого вдосконалення такої роботи в Європі.

— Мета публікації — наблизити Рекомендацію до її потенційних користувачів/користувачок: політиків/політикинь, молодіжних працівників/працівниць, керівників/керівниць заходів молодіжної роботи, молодіжних лідерів/лідерок, освітян/освітянок у сфері молодіжної роботи, молодіжних організацій тощо.

— Молодь бере участь у молодіжній роботі впродовж усього періоду переходу від дитинства до дорослого життя. Молодіжна робота пропонує можливість разом прожити юність, насолоджуючись нею і набуваючи навичок, корисних у повсякденному житті, як-от навичок у тому, як стати активними громадянами/громадянками, жити та працювати в оточенні різних людей. Для молодих людей, які натрапляють на такі труднощі, як відчуження або булінг, молодіжна робота й молодіжні працівники/працівниці часто є надзвичайно важливою підтримкою.

— Насамперед необхідно помістити молодіжну роботу в конкретний контекст. Ознайомтеся з розповідями молодих людей про досвід молодіжної роботи. Це дасть змогу зрозуміти її важливість для молоді на особистому рівні.

— У Рекомендації молодіжна робота є центром державних стратегій, програм, молодіжної політики, роботи молодіжних організацій. У ній пояснено, що є молодіжною роботою і що необхідно для досягнення її цілей. Молодь має право на участь у програмах, які відповідають її інтересам, досвіду, ідеям і потребам і в межах яких вона зможе вчитися, розвиватися й будувати власне теперішнє та майбутнє. Для цього молодіжну роботу має підтримувати держава. Мета Рекомендації — пояснити, у чому полягає ця підтримка, і закликати держави-члени ставити молодіжну роботу в центр своєї молодіжної політики. Отже, у Рекомендації підтверджено важливість молодіжної роботи й відповідальність розробників політики за забезпечення умов для розвитку молодіжної роботи:

- ▶ сталість європейської ідентичності та основні цінності Ради Європи (права людини, верховенство права та демократія) базуються на креативності, компетентностях, соціальній згуртованості та активності молодих людей, а також на їхній впевненості в майбутньому;
  - ▶ державна політика має підтримувати молодих людей у повній реалізації їхнього потенціалу як автономних членів/членкинь суспільства, сприяючи їм у розробці життєвих планів та у здійсненні демократичного громадянства;
  - ▶ важливим є внесок молодіжної роботи в активне громадянство, оскільки вона надає можливості для набуття знань, умінь і позитивного ставлення до громадянської участі й соціальних дій<sup>1</sup>.
- За допомогою цієї публікації ми сподіваємося наблизити Рекомендацію та її зміст до всіх тих, хто може зробити внесок у розвиток молодіжної роботи в Європі.

## РОЗПОВІДЬ РАЛУКИ<sup>2</sup>

- ▶ Це не стільки розповідь, скільки свідчення тих змін, що відбулися в мені завдяки молодіжній роботі, у якій я брала участь, а також завдяки тому досвідові, який я отримала. Молодіжна робота й неформальна освіта змінили моє сприйняття життя, мій спосіб мислення й мої погляди.
- ▶ Завдяки молодіжній роботі в моєму житті передусім з'явилося дуже багато друзів. Вона розширила мої погляди, навчила нестандартно мислити. Я довідалася багато цікавого про різні місця, людей довкола й про себе саму. Я стала більш терпимою, творчо підходжу до вирішення завдань, переглянула свої погляди на життя. Набутий досвід зробив мене й людей навколо незалежними, дав можливість на практиці, в ігровій формі, вчитися, а також змінив на краще мій спосіб життя.
- ▶ Молодіжна робота зробила мене багатшою на ті речі, які неможливо купити за гроші. Я переконана, що цей досвід допомагає зрозуміти, ким ти є насправді, оскільки людина, пропонуючи свої послуги іншим, багато чого дізнається від них і допомагає їм дізнаватися про себе.

1 <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/raluca-oancea>.  
2 Рекомендація СМ/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 6.



# Вступ

## Публікація

### Цільова група

**Н**аша публікація призначена для різних цільових груп, які можуть змінити на краще сучасний стан і майбутнє молодіжної роботи в Європі. Це молодіжні працівники/працівниці, які діють на оплачуваній і на неоплачуваній основах, провайдери/провайдерки молодіжної роботи, розробники/розробниці політики у сфері молодіжної роботи від організацій громадянського суспільства та державних установ, зокрема місцевих і регіональних органів влади, освітяни/освітянки у сфері молодіжної роботи та наукова молодіжна спільнота.

### Сфера дії

— Пропонована публікація є роз'ясненням положень Рекомендації, зокрема тих заходів, яких держави-члени мають ужити для підтримання молодіжної роботи, її розвитку, просування й визнання її важливості. У ній наведено приклади того, як молодіжна робота розвивалася в різних контекстах у всій Європі. Вона також містить запитання й поради, якими варто керуватися задля вдосконалення молодіжної роботи.

#### Що ж таке Рекомендація?

— Рекомендація Ради Європи — це офіційний правовий документ, ухвалений урядами всіх держав-членів Ради Європи. Документ, який подають Комітетові міністрів (що складається з представників/представниць урядів усіх держав-членів) й узгоджують на основі консенсусу після обговорень і дебатів.

— Цю Рекомендацію було представлено 2017 року після обговорення з міністерствами в справах молоді держав-членів Ради Європи й численними молодіжними організаціями та платформами й одностайно ухвалено 31 травня 2017 року.

— Таку Рекомендацію можна втілити в життя, тільки якщо люди працюють із нею, розуміють її, просувають її і використовують для вдосконалення молодіжної роботи.



### У центрі уваги — ви!

- ▶ Чи користуєтеся ви будь-якими іншими рекомендаціями Ради Європи у сфері молодіжної роботи, коли плануєте, розробляєте проекти або безпосередньо виконуєте роботу в цій сфері?
- ▶ Такі міжнародні документи, як ця Рекомендація, узгоджують на форумах, де держави-члени обговорюють і затверджують їх на основі консенсусу. Пропоновані стандарти передбачають перспективні принципи й заходи, які можуть уживати держави-члени, щоб, як у цьому випадку, забезпечити кожній молодій людині можливість участі в якісній молодіжній роботі.
- ▶ Такі рекомендації слугують для тих, хто долучений до молодіжної роботи, корисним інструментом, спрямованим на вдосконалення їхньої діяльності та просування ефективної молодіжної політики.
- ▶ Ознайомитися з ними можна за посиланням: [www.coe.int/en/web/youth/standards](http://www.coe.int/en/web/youth/standards)

### Структура

— Публікацію розділено на три частини.

— У Вступі коротко представлено цю публікацію, Рекомендацію та діяльність Ради Європи у сфері молоді й молодіжної роботи.

— У частині 1 «Що таке молодіжна робота» розглянуто основні моменти про те, що таке молодіжна робота, її принципи та цінності, а також її місце в житті суспільства й молоді. Висвітлено також конкретну галузь політики, що пов'язана з потребою підтверджувати й визнавати компетентності, які молодь здобуває під час молодіжної роботи.

— У частині 2 «Пояснення рекомендацій державам-членам» надано практичні рекомендації з прикладами й запитаннями для розмірковувань.

### Короткий огляд Рекомендації

— Рекомендація має таку структуру:

- ▶ преамбула;
- ▶ рекомендації державам-членам;
- ▶ додаток, у якому роз'яснено цілі й завдання Рекомендації, наведено визначення та зміст молодіжної роботи, її принципи й заходи.

— До Рекомендації додано:

- ▶ пояснювальну записку з докладною інформацією про зміст Рекомендації;
- ▶ глосарій.

— Текст Рекомендації та версії різними мовами можна знайти за посиланням:

[www.coe.int/en/web/youth/adopted-texts](http://www.coe.int/en/web/youth/adopted-texts).

— Нумерація сторінок у виносках цього документа стосується Рекомендації та Пояснювальної записки до неї, які можна знайти за посиланням: [coe.int/en/web/youth/accessibility-of-activities](http://coe.int/en/web/youth/accessibility-of-activities).

## Рекомендація

### Преамбула

— У преамбулі згадано попередні документи й стандарти у сфері молодіжної політики та молодіжної роботи: Рекомендацію Rec(2004)13 про участь молоді в місцевому й регіональному житті; Рекомендацію CM/Rec(2010)8 про молодіжну інформацію та Рекомендацію CM/Rec(2010)7 про Хартію Ради Європи з освіти для демократичного громадянства та освіти з прав людини.

### Рекомендації державам-членам

— Цей розділ складається з дев'яти рекомендацій урядам держав-членів та низки основоположних принципів. У ньому також наведено заходи, які державам-членам необхідно враховувати під час аналізу стану молодіжної роботи у власних країнах. До того ж пріоритет у Рекомендації надано тим сферам, які потребують заходів для підтримання або просування молодіжної роботи в Європі.

— Нижче подано короткий виклад цих рекомендацій:

1. забезпечення формування або подальшого розвитку молодіжної роботи;
2. навчання й підготовка молодіжних працівників/працівниць, які діють на оплачуваній та неоплачуваній основах, відповідно до їхніх умінь;
3. заходи й принципи, запропоновані як норми молодіжної роботи;
4. створення робочої групи для розроблення стратегії розвитку європейської молодіжної роботи;
5. сприяння національним і європейським дослідженням різних форм молодіжної роботи;
6. підготовка до аналізу й оцінки ефективності та результативності молодіжної роботи;
7. просування Знака якості Ради Європи для молодіжних центрів як прикладу доброї практики;
8. забезпечення перекладу рекомендацій іншими мовами;
9. рекомендований процес перевірки виконання через п'ять років після затвердження.

### Додаток

— Хоча цю частину документа названо «додатком», вона є дуже важливою. У ній наведено визначення та зміст молодіжної роботи, а також її принципи: добровільна

й активна участь, рівність доступу до неї, відкритість і гнучкість, дотримання прав людини, інклюзивність та орієнтація на потреби й можливості молоді. Крім того, підкреслено, що держави-члени мають забезпечувати активну участь усіх зацікавлених сторін у розвитку й визнанні важливості молодіжної роботи.

— Зазначено також деякі заходи з удосконалення молодіжної роботи. У Рекомендації державам-членам запропоновано спочатку проаналізувати стан у галузі молодіжної роботи у своїх країнах, а також розробити плани дій і вжити заходів для подальшого розвитку молодіжної роботи. Заходи, про які йдеться в Рекомендації, охоплюють таке:

- ▶ правова й політична підтримка;
- ▶ стале фінансування та структурування;
- ▶ підвищення координації між секторами, а також між місцевим і національним рівнями;
- ▶ система навчання й підготовки молодіжних працівників/працівниць відповідно до їхніх умінь;
- ▶ відповідні форми аналізу й оцінки ефективності та результативності молодіжної роботи.

— До Рекомендації додано ще два документи.

## Пояснювальна записка

— У Пояснювальній записці викладено загальні відомості про це питання й пояснено процес підготовки Рекомендації. Надано також погляд Ради Європи на молодіжну роботу й додатково пояснено, із чого складається Рекомендація. Пояснювальна записка завершується пунктом про подальші дії як для Ради Європи, так і для держав-членів.

## Глосарій

— У цьому розділі наведено тлумачення основних термінів, використаних у Рекомендації.

## Молодіжний сектор Ради Європи

— Рада Європи — це міжурядова організація, створена в 1949 році. Зараз вона нараховує 47 держав-членів. Штаб-квартира розташована в Страсбурзі. Головними цінностями й місією цієї організації є просування прав людини, демократії та верховенства права. Рада Європи встановлює стандарти для своїх 47 держав-членів, співпрацює з ними та громадянським суспільством у сферах, пов'язаних з її основною місією, а також стежить за дотриманням прав людини й виконанням її стандартів у державах-членах.

— Рада Європи також розробляє політичні стандарти та керівні принципи молодіжної політики задля надання підтримки державам-членам у проведенні молодіжної політики, спрямованої на «забезпечення молодих людей... рівними можливостями й досвідом, які дозволять їм розвивати знання, навички й уміння,

щоб відігравати повноцінну роль у всіх сферах життя суспільства».

— Департамент молоді входить до складу Директорату демократичної участі Генерального директорату з питань демократії (DGII) Ради Європи. Департамент розробляє керівні принципи, програми та правові інструменти для формування послідовної й ефективної молодіжної політики на місцевому, національному та європейському рівнях. Він забезпечує фінансування й освітню підтримку міжнародних молодіжних заходів, спрямованих на просування громадянської позиції молоді, мобільності молоді й цінностей прав людини, демократії та культурного плюралізму. Департамент має на меті об'єднати й поширити досвід і знання про життєві ситуації, прагнення та способи вираження думок молодих європейців і європейок.

— Система спільного управління Ради Європи є живим прикладом партисипативної демократії. Це місце для спільних роздумів і спільних дій шляхом об'єднання голосів молодих європейців і європейок та голосів державних органів, відповідальних за розв'язання проблем молоді, і сприяння обміну досвідом та його оцінюванню. Завдяки такому діалогові, у якому кожна сторона має рівне право голосу, можна обмінюватися ідеями та досвідом у дусі взаєморозуміння й поваги, надаючи легітимності рішенням Об'єднаної ради з питань молоді. Голос молодих європейців і європейок представляє Консультативна рада в справах молоді

(CCJ), що складається з 30 представників/представниць молодіжних НУО та мереж. Представників/представниць міністерств та органів, відповідальних за молодіжну політику в державах-членах, об'єднано в Європейський керівний комітет у справах молоді (CDEJ). Об'єднана рада з питань молоді (CMJ) є спільно керованим органом, до якого входять Консультативна рада в справах молоді і Європейський керівний комітет у справах молоді. Об'єднана рада з питань молоді ухвалює рішення щодо пріоритетних напрямів діяльності, програм і бюджету молодіжного сектора.

— Рада Європи приділяє особливу увагу молодіжній роботі, яка відіграє важливу роль у розвитку молоді, її навчанні та інтеграції в суспільство. Упродовж більш як 50 років Рада Європи підтримує якість молодіжної роботи в Європі за допомогою навчальних програм для молодіжних працівників/працівниць, різноманітних рекомендацій і керівних принципів молодіжної політики, освітніх ресурсів, кампаній, сприяння проектам молодіжних організацій та партнерства з іншими структурами, зокрема з Європейською комісією. Інструменти Ради Європи в молодіжній сфері доповнюють один одного задля забезпечення сталого впливу на молодих людей.

— Розвиток молодіжної роботи в Європі є одним із ключових пріоритетів Ради Європи, а в Рекомендації запропоновано перспективні шляхи в цьому напрямку.

— Докладніше див. за посиланням: [www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth).











## Що таке молодіжна робота

— Нижче сформульовано основний зміст Рекомендації та пояснено, що таке молодіжна робота, наведено її визначення та принципи. Відтворена тут інформація здебільшого ґрунтується на Додатковій й Пояснювальній записці до Рекомендації.

— Перш ніж перейти до розповіді про молодіжну роботу, важливо проаналізувати, що передбачає термін «молодь». Говорити про молодіжну роботу означає говорити про молодь, але як визначити, хто така молодь або молода людина? Насправді в 47 державах-членах Ради Європи немає єдиного визначення поняття «молодь»; погляди на молодіжний вік суттєво різняться. Для позначення дитини/дитинства, тобто віку від 0 до 18 років у Раді Європи використовують правове визначення, яке запропоновано в Конвенції ООН про права дитини та згідно з яким на позначення молодої людини/молоді апелюють до соціологічного визначення, тобто до віку особи між дитинством на утриманні та самостійним дорослим життям. Це означає період від підліткового віку до моменту, коли молода людина може вести самостійне життя. Верхня межа молодого віку піднімається впродовж багатьох років через тривалість формальної освіти й пізніший вступ у трудове життя, наприклад, від кінця 20-річного або початку 30-річного віку.



### У центрі уваги — ви!

- ▶ Чи є в законодавстві вашої країни визначення поняття «молодь»? Якщо так, то яке воно?
- ▶ Які вікові межі має цільова група для молодіжної роботи у вашій країні?

## Визначення молодіжної роботи та її принципів

— Молодіжна робота — це широкий термін, що охоплює чималий спектр діяльності соціального, культурного, освітнього, екологічного та/або політичного характеру, яку здійснює молодь, яку здійснюють разом із молоддю та для молоді в групах або індивідуально. Молодіжну роботу виконують молодіжні працівники/працівниці на оплачуваній чи неоплачуваній основі, така робота ґрунтується на неформальних та інформальних процесах навчання, орієнтованих на молодь і на добровільну участь. Молодіжна робота фактично є соціальною практикою, роботою з молодими людьми та суспільствами, у яких молодь живе, така робота сприяє активній участі й залученню молоді в громади та в процеси прийняття рішень<sup>3</sup>.

Попри різні традиції й визначення, є загальне розуміння основної функції молодіжної роботи, яка полягає в тому, щоб мотивувати та підтримувати молодих людей у пошуку конструктивного життєвого шляху, який би сприяв їхньому особистому й соціальному розвитку, а також розвитку суспільства загалом.



### У центрі уваги — ви!

- ▶ Як Ви визначаєте молодіжну роботу у вашій країні?
- ▶ Як перекласти термін «молодіжна робота» вашою мовою? Чи є розбіжності щодо цього?
- ▶ Які елементи цього визначення трапляються на практиці молодіжної роботи у вашому контексті?
- ▶ Що в цьому визначенні для вас найголовніше?
- ▶ Чи важливо, на вашу думку, давати визначення молодіжній роботі? Чому? Чому ні?
- ▶ Наявність елементів, що визначають молодіжну роботу, останнім часом довела свою ефективність, допомагаючи краще ідентифікувати цей вид роботи з молоддю та формувати її ідентичність як окремого сектора. На національному рівні дебати й обговорення щодо визначень можуть дати цьому секторові можливість краще зрозуміти свій профіль і краще позиціонувати свою адвокацію.
- ▶ У структурі молодіжної роботи наявність часу для обговорення значення молодіжної роботи, виконаної в межах цієї структури, може стати важливим стратегічним моментом, корисним, скажімо, для ефективного профілювання діяльності цієї структури або для встановлення майбутніх цілей.

— У Рекомендації визнано розмаїття форм і традицій, у яких постає молодіжна робота в різних європейських країнах. Молодіжна робота також має різну історію в різних країнах Європи та по-різному відбивається в політиці на національному рівні. Попри цю різноманітність, у Рекомендації визначено основні цінності та принципи молодіжної роботи. Відповідно до Рекомендації молодіжна робота має ґрунтуватися на цінностях і принципах, тісно пов'язаних з основними правами молодої людини, як-от:

- ▶ молодіжна робота полягає у створенні умов для навчання, розвитку та інтеграції молодих людей у суспільство;
- ▶ молодіжна робота сприяє активній участі молодих людей безпосередньо в цій роботі, а також у житті суспільства;
- ▶ молодіжна робота є соціально мотивувальною, креативною та гарантує молодим людям безпечний життєвий простір;
- ▶ молодіжна робота ґрунтується на добровільній участі молодих людей;

3 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 9.

- ▶ молодіжну роботу варто будувати так, щоб вона була доступною й інклюзивною для всіх молодих людей;
- ▶ молодіжна робота демонструє гнучкість у підходах, починається там, де є молоді люди, і зосереджується на їхніх потребах і прагненнях;
- ▶ молодіжна робота досягає своїх цілей «шляхом розширення можливостей та залучення молодих людей до активного створення, підготовки, проведення й оцінки ініціатив і заходів, що відображають їхні потреби, інтереси, ідеї та досвід»<sup>4</sup>.

— У Рекомендації роботу з молоддю представлено як таку, що потребує довготермінової підтримки та дотримання певної стратегії. Хоча молодіжна робота підтримує молодих людей тут і зараз, її найбільша сила часто полягає саме в довготерміновому підході. Фінансові донори/донорки, уряди, муніципалітети й широка громадськість хочуть бачити миттєві результати, тоді як молодіжна робота часто є довготерміновою подорожжю для молодих людей.

#### Приклад місцевого рівня в Північній Македонії<sup>5</sup>

— Центр міжкультурного діалогу (ЦМД) є молодіжною організацією громадянського суспільства, діяльність якої спрямована на сприяння міжкультурному визнанню й на заохочення активного громадянства за допомогою процесів нарощування потенціалу, освіти та молодіжної роботи. Центр розташований у місті Куманово в Північній Македонії.

— Куманово стало ареною різних конфліктів і суперечностей між етнічними громадами здебільшого через мову, якою вони говорять, — македонську чи албанську. У відповідь на це виникла потреба створити простір, де кожен/кожна відчував/відчувала б себе бажаним гостем / бажаною гостею. ЦМД реалізував у муніципалітеті проєкт підтримки молоді під назвою «Молодіжний центр “МультиКульти”». Головна мета цього центру — створення підґрунтя для стійкої багатоетнічної співпраці шляхом сприяння міжкультурному навчанню й комунікації між дітьми та молодими людьми.

— Молодіжний центр — це відкрите місце. Він пропонує двомовну неформальну освіту для всіх. Для підтримання й задоволення потреб молоді та громад було створено двомовну (іноді навіть багатомовну) програму навчально-практичних семінарів і заходів. Вона передбачала обов'язкову присутність двох фасилітаторів/фасилітаторок або молодіжних працівників/працівниць для надання допомоги албанською й македонською мовами. Завдяки такій моделі спільної роботи та спільного сприяння молодіжній роботі молодь долучається

до культурного різноманіття й учитися жити разом, цінуючи багатомовність.

— «МультиКульти» — це нейтральна платформа, де молоді люди з різних етнічних громад можуть діяти спільно. Ініціатива передбачає доступ до першої багатокультурної книжкової бібліотеки-кафе, інтернет-радіостанції, програми з декоративно-прикладного мистецтва, програми перероблення відходів, курсу фотографії тощо.

— Основним досягненням є те, що молоді люди стають більш відкритими для спільного існування з людьми з «іншої» громади й водночас беруть участь у позитивних заходах дозвілля, які сприяють їхньому навчанню й розвитку. За допомогою такого підходу до молодіжної роботи ЦМД прагне створити громади різноманітності, відповідальності й співпраці, у соціальному розвитку й інтеграції яких братимуть участь молоді люди. Цей підхід до молодіжної роботи сприяє формуванню спільного простору, у якому різні громади живуть, навчаються й працюють разом; його визнано кроком уперед на шляху до соціальної згуртованості й миру.



#### У центрі уваги — ви!

##### Молодіжні працівники/працівниці

- ▶ Поміркуйте над тим, як цінності й принципи, описані в Рекомендації, втілено у вашій повсякденній роботі з молоддю. Наприклад, які є механізми забезпечення інклюзивності вашої роботи?
- ▶ Щоб з'ясувати, чи є молоді люди, не залучені до молодіжної роботи, молодіжний працівник / молодіжна працівниця має передусім спробувати більше дізнатися про молодь, яка живе в районі, де проводять молодіжну роботу. Цього можна досягти, наприклад, шляхом опитувань жителів/жительок, опитувань у школах, спільних прогулянок і картування молодих людей, які проживають у цій місцевості, а також через установлення зв'язків з іншими службами, як-от соціальна служба, поліція або різноманітні місцеві об'єднання.
- ▶ Навчання молодіжних працівників/працівниць не завжди передбачає підготовку з питань прав людини й боротьби з дискримінацією. Якщо ви не пройшли навчання з цих питань, подумайте про те, щоб підвищити вашу компетентність у роботі з молоддю на антидискримінаційних засадах.
- ▶ На національному рівні НУО та державні установи можуть також організувати заходи з підготовки й підвищення кваліфікації молодіжних працівників/працівниць. На європейському рівні Департамент молоді Рад Європи та ресурсні центри SALTOYouth регулярно проводять тренінги для молодіжних працівників/працівниць з питань інклюзії. Докладніше див. за посиланнями: [www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth) та [www.salto-youth.net](http://www.salto-youth.net).

##### Провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Як організувати молодіжну роботу так, щоб вона відповідала принципам, викладеним у Рекомендації? Що можна поліпшити?

<sup>4</sup> Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 9.  
<sup>5</sup> Джерело: <http://cid.mk/>.

- ▶ Провайдери/провайдерки молодіжної роботи мають чітко дотримуватися наведених у Рекомендації принципів і цінностей під час такої роботи. Це може означати включення цих принципів і цінностей у місію молодіжного центру або молодіжної організації, а також розвиток потенціалу молодіжних працівників/працівниць, щоб ці принципи «жили» в повсякденній молодіжній роботі такої структури. Крім того, ці принципи треба обговорювати із самою молоддю.

### Організатори/організаторки тренінгів для молодіжних працівників/працівниць

- ▶ Як ці принципи втілено в тренінг молодіжних працівників/працівниць у вашому контексті?
- ▶ Чи розглядали ви можливість організації тренінгів з інклюзивної молодіжної роботи або протидії дискримінації?

### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Для того щоб втілити ці принципи в молодіжній політиці, було б корисно насамперед краще зрозуміти, хто отримує доступ до молодіжної роботи, і за наявності нерівного доступу розв'язати цю проблему шляхом роботи з провайдерами/провайдерками молодіжної роботи задля вдосконалення їхньої практики. Якщо до молодіжної роботи не мають доступу цілі групи молодих людей, можна надавати підтримку й виділяти фінансування, щоб провайдерам/провайдеркам молодіжної роботи було легше їм допомогти.
- ▶ Якщо молодіжним працівникам/працівницям бракує компетентності щодо деяких принципів боротьби з дискримінацією, що регулюють молодіжну роботу, можна запропонувати їм пройти відповідний тренінг.
- ▶ Ці принципи й цінності можна чітко сформулювати в політичних документах.
- ▶ Ще один можливий крок — включити положення про недискримінаційний доступ молоді до молодіжної роботи у вимоги до провайдерів/провайдерок молодіжної роботи у вашому регіоні.

### Результати молодіжної роботи

— У Рекомендації йдеться про те, що молодіжна робота, часто в партнерстві та співробітництві з іншими галузями, дає позитивні результати як для окремих осіб, їхніх громад, так і для суспільства загалом.

— Наприклад, вона<sup>6</sup>:

- ▶ сприяє критичному осмисленню, нововведенням і змінам на місцевому, регіональному, національному та європейському рівнях;
- ▶ сприяє добробуту молодих людей, зміцнюючи їхнє відчуття причетності й надаючи їм більше можливостей зробити успішний вибір;
- ▶ підтримує позитивні й цілеспрямовані зміни в особистому, громадянському, економічному

та культурному житті, що дозволяє розвивати компетентності, необхідні для навчання впродовж усього життя, активного громадянства й участі на ринку праці;

- ▶ сприяє розвитку таких навичок, як креативність, критичне мислення, вміння залагоджувати конфлікти, електронна та інформаційна грамотність, лідерські якості;
- ▶ підсилює різноманітність і сприяє рівності, сталому розвитку, міжкультурному порозумінню, соціальній згуртованості, громадянській участі, демократичному громадянству й підтриманню цінностей прав людини;
- ▶ зміцнює стійкість молоді, чим допомагає протистояти негативним впливам і деструктивній поведінці.

### Бачення молодіжної роботи:

— Молодіжна робота — це розвиток уяви, ініціативи, інтеграції, залучення та устремлень молодих людей; вона є освітньою, експресивною та інклюзивною, надає сили, заснована на участі. За допомогою заходів, ігор і розваг, неформального й інформального навчання, проведення кампаній, обміну інформацією, а також керівництва, мобільності, добровільної діяльності, співробітництва й діалогу вона сприяє вмотивованому залученню молодих людей у життя їхніх громад і суспільства загалом. Молодіжна робота допомагає молодим людям розкривати їхній талант і розвивати здібності та потенціал, необхідні для того, щоб орієнтуватися в чимраз складнішому соціальному, економічному, культурному, екологічному та політичному середовищі.

— Молодіжна робота підтримує та заохочує молодих людей до вивчення нового досвіду й можливостей; вона також дозволяє їм усвідомити численні ризики, з якими вони стикаються зараз і з якими можуть зіткнутися в майбутньому, та управляти ними. Це, зі свого боку, породжує глибоку й позитивну прихильність до власної ідентичності й майбутнього, а також до свого суспільства, цілеспрямовано сприяє розв'язанню ширших поточних політичних проблем, таких як молодь, яка не має роботи, освіти або професійної підготовки, спосіб життя, небезпечний для здоров'я, брак громадянської відповідальності, а також насильницький екстремізм. Молодіжну роботу провадять з огляду на побажання молоді, у відповідь на її заявлені й виявлені потреби, на її власній території або в місцях, створених для молодіжної роботи. Молодіжну роботу можна також провадити й в інших умовах (наприклад, у школах або в'язницях), проте участь у ній має залишатися добровільною<sup>7</sup>.

6 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 10.

7 Пояснювальна записка до Рекомендації CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 20 — 21.

## РОЗПОВІДЬ СЕВІЛАЯ

- ▶ Мене звуть Севілай. Я з північної частини Кіпру. До 19 років я вів асоціальне життя. Того року, коли я вступив до університету, я познайомився з хлопцем, який залучив мене в молодіжну роботу. Мій перший досвід участі в молодіжній роботі був у групах «Молодіжні зустрічі за мир». Такі групи склалися з членів/членкинь двох громад і мали на меті об'єднання молодих людей з півночі й півдня Кіпру, щоб допомогти їм позбутися упереджень, які вони мали один про одного / одна проти одної.
- ▶ Тоді ми не могли пересуватися з однієї частини острова в іншу. Було тільки одне село, де жили представники/представниці обох громад і де ми могли зустрічатися з нашими друзями й подругами з «іншої» частини острова. Умови були важкі. Я думаю, що це було однією з головних причин, чому я не здався, — я прагнув досягти чогось попри труднощі. До 19 років я чув багато поганого про людей із південної частини Кіпру, а тепер почав із ними співпрацювати! Це був дійсно цікавий для мене досвід.
- ▶ Участь у цих групах багато в чому вплинула на мою особистість. Я став впевненішим і завів більше друзів і подруг. Я зустрів друзів і подруг, які допомогли мені долучитися до роботи в міжнародних молодіжних організаціях, завдяки чому я відвідав багато країн і поглибив свої знання про молодіжну роботу. Мені навіть вдалося організувати міжнародний тренінг у північній частині Кіпру, що в той час було дуже складно зробити з політичних причин. Молодіжна робота допомогла мені стати тим, ким я є зараз, тому я намагаюся робити свій внесок і працюю волонтером у молодіжній організації «MAGEM».

— Варто згадати принаймні ще одну роль молодіжної роботи, яка полягає в реагуванні на виклики й тенденції в суспільстві, що стосуються молоді. У Рекомендації йдеться про те, що молодіжна робота виконує постійну функцію підтримання й розширення прав і можливостей молодих людей. На практиці це означає, що молодіжна робота має бути доволі адаптивною, щоб реагувати на обставини й виклики, які постійно виникають, і водночас не ставити під загрозу інші свої функції та завдання й не нехтувати ними. Відтак, як зазначено в Рекомендації, необхідно докладати зусиль для «посилення спроможності молодіжної роботи реагувати на зміни й тенденції в нашому суспільстві та на проблеми, які виникають і з якими стикається молодь»<sup>8</sup>.

## Приклад європейського рівня

— У наведеному нижче прикладі використано підхід, що ґрунтується на добрій практиці й розповідях молодих людей:

- ▶ Як молодіжна робота змінила моє життя<sup>9</sup>: понад 20 історій від людей, які були або молодими особами, що брали участь у проєктах молодіжної роботи, або молодіжними працівниками/працівницями, або тими й іншими. Кожен/кожна з них розповідає про те, як молодіжна робота вплинула на їхнє життя.



### У центрі уваги — ви!

#### Молодіжні працівники/працівниці та провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Який внесок робить ваша молодіжна робота в життя молодих людей, з якими ви працюєте?
- ▶ Чи маєте ви будь-які переконливі приклади того, як молодіжна робота змінила щось у житті молодих людей? Як ви могли би використати ці приклади для посилення підтримки вашої молодіжної роботи?
- ▶ Яка підтримка вам потрібна (тренінги, фінансування, відповідна політика), щоб переконатися, що ви можете допомогти молодим людям розвиватися так, як зазначено в Рекомендації?
- ▶ Які, на вашу думку, найбільш актуальні виклики й тенденції є в суспільстві? Як молодіжна робота, яку ви проводите, реагує на них?
- ▶ Які види партнерства можна розвивати у вашій громаді, щоб зробити молодіжну роботу ефективнішою?
- ▶ Широке висвітлення молодіжної роботи разом з іншими формами доказів може стати дійсно сильним інструментом адвокації молодіжної роботи. Дуже часто активісти/активістки молодіжної роботи мають бути готові «довести» важливість того, що вони роблять разом з молодими людьми. Незалежно від того, чи йдеться про розповіді з життя молодих людей або про статистику, яка показує, скільки молодих людей розвинули їхні комунікативні навички завдяки молодіжній роботі, важливо, щоб молодіжні працівники/працівниці та провайдери/провайдерки молодіжної роботи були готові обстоювати молодіжну роботу, оперуючи доказами її важливості.
- ▶ Визначивши прогалини в молодіжній роботі, завдяки чому можна отримати всі її результати, згадані в Рекомендації, активісти/активістки молодіжної роботи мають змогу розпочати довготерміновий план адвокації. У цьому випадку Рекомендацію можна використовувати і як довідковий посібник, оскільки вона містить безліч різних прикладів того, що молодіжна робота може поліпшити в житті молодих людей за умови дотримання умов якості, і як інструмент адвокації.

8 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 8.

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

## Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Які функції молодіжної роботи визнано в молодіжній політиці у вашому контексті? Чи бракує чогось?
- ▶ Які види тренінгів або фінансування є у вашому контексті для підтримання згаданих функцій молодіжної роботи? Чи можна організувати тренінги для молодіжних працівників/працівниць на згадані вище теми? Чи можна запропонувати нові лінії фінансування для підтримання результатів молодіжної роботи в певній галузі?
- ▶ Які є політичні інструменти, якими можна забезпечити відповідність молодіжної роботи викликам суспільства?



### Молоді люди та молодіжна робота

— У Рекомендації виділено три елементи: внесок молодіжної роботи в особистісний і соціальний розвиток молодих людей, розвиток їхніх комунікативних навичок і (у світлі того, що можуть зробити в цьому керунку державні органи) важливість визнання компетентностей, які молоді люди розвивають у процесі молодіжної роботи.

### Особистісний і соціальний розвиток

*Молодіжна робота допомагає молодим людям розвивати навички й мотивацію для пошуку конструктивного життєвого шляху. У зв'язку з цим молодіжна робота є найважливішою практикою, яка доповнює формальну освіту й доступ до якої має бути в усіх молодих людей<sup>10</sup>.*

— У Рекомендації підкреслено, що молодіжна робота має надавати підтримку під час переходу до дорослого життя й самостійності. У процесі цього переходу вкрай важливо, щоб молодіжна політика передбачала програми молодіжної роботи для всіх молодих людей, які могли б сприяти цьому переходу, підтримувати й розширювати можливості молоді.

— Коли молоді люди отримуватимуть ширші права та можливості, вони з більшою ймовірністю братимуть участь у діяльності, важливій для них самих і для суспільства загалом.

10 Пояснювальна записка до Рекомендації CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 19.

Молоді люди потребують сприятливого й творчого досвіду на додаток до шкільного, сімейного та трудового життя. Цей досвід може передбачати можливості міжнародної мобільності, шкільні й молодіжні обміни, доступ до консультацій та інформації, поради, наставництво й коучинг, знання й досвід роботи з новими технологіями та соціальними мережами, можливість участі в соціальному й політичному житті тощо.

— У Рекомендації підкреслено необхідність того, аби політика відігравала активну роль у підтримці молодіжної роботи, яка може визначати значущість інтеграції молоді в суспільство й участі в його житті:

*«Молоді люди є ключовим ресурсом у побудові соціальної та справедливої Європи. Суспільства ризикують підірвати стабільність і соціальну згуртованість, якщо вони дозволять нинішнім важким обставинам створити «загублене покоління» розчарованих та роз'єднаних молодих людей. Достатня підтримка молодих людей нині, зокрема за рахунок забезпечення якісної молодіжної роботи, є важливою інвестицією, яку Європа має зробити для сьогодення й майбутнього. Не робити цього — означає втратити можливість зміцнити сучасне громадянське суспільство, загрозувати соціальній єдності, а також послабити потенціал для ефективного вирішення деяких головних проблем нашого часу, таких як міграція, безробіття, соціальні виключення та насильницький екстремізм»<sup>11</sup>.*

### РОЗПОВІДЬ АНИ СІЛВИ

- ▶ Це приклад молодіжної роботи, яка заохочує активне громадянство молодих людей. Ана Сілва, молодіжна працівниця з Португалії, поділилася її проектом з молодими людьми. Він був частиною довготермінового навчального курсу Ради Європи «ENTER».
- ▶ «Метою проєкту було створення банку волонтерів/волонтерок за допомогою взаємного навчання. Молоді люди з неблагополучного району були амбасадорами/амбасадорками цього проєкту й залучали до участі в ньому інших молодих людей та місцеві організації. Групі молодих людей із неблагополучного району, які зазвичай вели небезпечний спосіб життя, запропонували взяти участь у триденному навчальному курсі з волонтерства з наданням проживання. На цьому навчальному курсі 17 молодих людей познайомилися з концепцією волонтерства, а також пов'язаними з цим правами й обов'язками.
- ▶ Після закінчення курсу молоді люди визначили стратегії, які можуть утримати групу разом і підтримувати рівень її мотивації, та запропонували зустрічатися двічі на місяць і провадити регулярну волонтерську роботу. Відтоді регулярні зустрічі охоплюють кілька компонентів:  
  
заходи задля згуртування колективу, заходи у сфері неформальної освіти, пов'язані з освітою з прав людини, а також обмін ідеями та інформацією

11 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 10—11.

про нові проєкти. Під час цих зустрічей молоді люди почали краще розуміти права людини загалом й обговорили конкретні питання, як-от дискримінація, права й обов'язки, нерівність, бідність і соціальне виключення. До того ж вони продовжили їхню волонтерську роботу в громаді».



## У центрі уваги — ви!

### Молодіжні працівники/працівниці

- ▶ З якими основними проблемами стикається молодь у вашій громаді?
- ▶ Як ви підтримуєте особистісний і соціальний розвиток молодих людей, з якими працюєте?
- ▶ Що молоді люди отримують унаслідок роботи, яку ви з ними проводите?

### Провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Який стосунок ваша структура має до молоді? Чи вважаєте ви членів/членкинь структури бенефіціарами/бенефіціарками, партнерами/партнерками, людьми, що потребують допомоги, правовласниками/правовласницями або кимось ще?
- ▶ Які інструменти ви використовуєте, щоб визначити, чого саме молоді люди вчать завдяки молодіжній роботі у вашій структурі? Чи маєте ви який-небудь інструмент для того, щоб зробити це навчання наочним, наприклад, портфоліо або сертифікат?
- ▶ Як роз'єднані молоді люди можуть отримати доступ до молодіжної роботи, яку ви проводите?

### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Як би ви описали переваги молодіжної роботи у вашій політиці?
- ▶ Чи проводили у вашому контексті будь-які дослідження, які б демонстрували те, що молоді люди отримують завдяки молодіжній роботі?
- ▶ Яких стратегій або програм ви потребуєте для посилення впливу молодіжної роботи? Якою може бути роль фінансування, навчання та чіткої політики в контексті того, що має охоплювати молодіжна робота в певній сфері з погляду заходів і місій?

## Знання, навички та погляди, необхідні для громадянської участі й соціальних дій

*Важливим є внесок молодіжної роботи в активне громадянство, оскільки вона надає можливості для набуття знань, умінь і позитивного ставлення до громадянської участі й соціальних дій<sup>12</sup>.*

12 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 6.

— У кількох розділах Рекомендації підкреслено роль молодіжної роботи щодо громадянської участі. Це означає, що молодіжна робота формує молодих людей як активних громадян/громадянку у суспільстві. Іншим аспектом, який підкреслено в Рекомендації, є розвиток комунікативних навичок.

— Завдяки молодіжній роботі молодь може набути безліч навичок. У «Дослідженні впливу неформальної освіти в молодіжних організаціях на можливості працевлаштування молоді»<sup>13</sup>, проведеному в межах Європейського молодіжного форуму у 2012 році, комунікативні навички описано як «відмінні від тих, які розвиваються в процесі формальної освіти», і як такі, що охоплюють широкий спектр компетентностей, як-от міжособистісна взаємодія, керування колективом, організаційне управління й уміння вирішувати конфлікти, міжкультурна компетентність, лідерство, планування, організація, координація та практичні навички розв'язання проблем, уміння працювати в команді, упевненість у собі, дисципліна й відповідальність. У Рекомендації до цього списку додано також критичне мислення. Це додавання відсилає нас до рекомендованої Рамки компетентностей для культури демократії, розробленої Радою Європи<sup>14</sup>.

### РОЗПОВІДЬ МАРКО

- ▶ У розповіді «Дива трапляються»<sup>15</sup> Марко з Чорногорії говорить про те, як із 14 років займався молодіжною роботою, а тепер, через багато років, може озирнутися й побачити всі ті навички, які він розвинув.
- ▶ «Я народився в невеличкому містечку в Чорногорії. У шкільні роки в мене не було багато можливостей для самовдосконалення поза формальною освітою. Під час навчання в школі мені хотілося чогось більшого, що зробило б мене кращим і підштовхнуло до творчості, відкритості й набуття нових навичок і знань. У 14 років я почав брати участь у молодіжній роботі. Я знайомився з молодими людьми з нашого містечка, яким також хотілося дізнаватися більше й самовдосконалюватися більше, ніж іншим школярам.
- ▶ Сьогодні, через багато років після мого першого досвіду участі в молодіжній роботі, я можу сказати, що саме завдяки їй я дізнався про соціальну інтеграцію, важливість активної діяльності молоді, активне громадянство, проблеми довкілля та багато іншого. Я став набагато відкритим, почав поважати інші культури, працювати з людьми з різних країн, ба навіть з усієї Європи. До того ж я більше довідався про екологічні проблеми й намагаюся здавати відходи в переробку».

13 [www.youthforum.org/study-impact-non-formal-education-youth-organisations-young-peoples-employability](http://www.youthforum.org/study-impact-non-formal-education-youth-organisations-young-peoples-employability), с. 18.

14 Докладніше див. за посиланням: [www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture](http://www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture).

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



## У центрі уваги — ви!

### Молодіжні працівники/працівниці

- ▶ Скажіть, які комунікативні навички розвиває молодь під час роботи з вами?
- ▶ Чи обговорюєте ви розвиток цих навичок із молоддю? Чому? У чому переваги документування цих навичок для молодих людей і для інших членів/членкинь громади?
- ▶ Завдяки документуванню комунікативних навичок ви можете сприяти не тільки підвищенню самооцінки молодих людей, а й розвитку навичок, які вони будуть використовувати, наприклад, у роботі. Комунікативні навички є важливим елементом, зокрема, командної роботи або врегулювання конфліктів, що сприяє працевлаштуванню молодих людей.

### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Чи визнають і затверджують комунікативні навички у вашій країні/громаді?
- ▶ Які комунікативні навички є обов'язковими в діловому секторі або в секторі формальної освіти у вашій країні/громаді?
- ▶ Як можна задокументувати або визнати деякі з цих комунікативних навичок, набутих молоддю?

## Визнання компетентностей, яких набули молоді люди завдяки молодіжній роботі

— Як зазначено в Рекомендації, молодіжна робота, а також неформальна й інформальна освіта є доповненням до формальної освіти. Молоді люди набувають безліч різноманітних знань, навичок і поглядів, які можуть суттєво впливати на їхню поведінку й особистісний розвиток. Це може відбуватися як у межах запланованих й організованих заходів, так і за неформальних обставин у молодіжній організації або молодіжному центрі. Якщо молода людина опиниться на деякий час поза межами формальної системи освіти, молодіжна робота може стати основним джерелом розвитку компетентностей.

— У Рекомендації державам-членам запропоновано інвестувати у визнання компетентностей, набутих під час молодіжної роботи, а також неформального й інформального навчання, на двох різних рівнях:

- ▶ сприяти визнанню компетентностей, що розвиваються шляхом участі та забезпечення молодіжної роботи<sup>16</sup>;
- ▶ надавати більшої підтримки впровадженню наявних та майбутніх європейських рамок і документів щодо визнання неформального й інформального навчання<sup>17</sup>.

16 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 12.

17 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 12 — 13.

— У межах цього напрямку варто розглянути різні ступені визнання: від усвідомлення з боку молодих людей тих компетентностей, які вони розвивають, до підтвердження цих компетентностей за допомогою, скажімо, сертифікатів або портфоліо.

### Приклад національного рівня: Люксембург

— У Люксембурзі з ініціативи Люксембурзької федерації скаутів і Національної служби в справах молоді здійснюють офіційну сертифікацію компетентностей, набутих унаслідок волонтерської роботи<sup>18</sup>.

— «Атестація та портфоліо участі» («Attestation et Portfolio de l'Engagement») — це інструмент надання допомоги молодіжним організаціям і молодіжним рухам у формі офіційного документа, що підтверджує участь і компетентності молодої людини, набуті під час неформальної освітньої діяльності. Інструмент передбачає:

- ▶ «портфоліо» — особисте досє, що дозволяє відстежувати досвід волонтерської діяльності молодих людей;
- ▶ «атестацію» — офіційний механізм визнання компетентностей, набутих під час волонтерської роботи молодої людини.

— Процес розроблення портфоліо участі, а особливо — атестації, розпочався у 2004 році за дорученням Люксембурзької федерації скаутів (FNEL). Її представники звернулися до Національної служби в справах молоді з проханням запровадити «офіційну» сертифікацію для молодих людей, які працюють в організації, щоб підвищити рівень їхньої участі, а також надати можливість отримувати свідоцтво, яке могло би бути корисним під час пошуку роботи. Національна служба в справах молоді відгукнулася на це прохання й почала розробляти систему атестації компетентностей, яких набули молоді люди під час участі у волонтерській роботі.

— Атестацію розділено на кілька етапів:

- a. Співбесіда з кандидатом/кандидаткою задля з'ясування його/її цілей. Під час цієї співбесіди необхідно надати інформацію про атестацію та портфоліо; дізнатися, чи потрібно подавати додатки (для молодих людей, які самостійно розробили й реалізували проєкт, це є обов'язковою умовою).
- b. Обговорення з молодою людиною завдань і компетентностей, які варто взяти до уваги, а також заповнення форми заяви (за потреби, додатків до неї).
- c. Надсилання заповненої форми заяви до Національної служби в справах молоді.

18 <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/attestation-portfolio?inheritRedirect=true>.

- d. Перевірка й доопрацювання свідоцтва Національною службою в справах молоді на підставі отриманих документів.
- e. Надсилання свідоцтва в організацію на підпис (відповідальної особи організації).
- f. Надсилання підписаного свідоцтва назад у Національну службу в справах молоді.
- g. Підписування свідоцтва відповідальним міністром / відповідальною міністеркою.
- h. Надсилання свідоцтва молодій людині, а копії — в організацію.



### У центрі уваги — ви!

#### Молодіжні працівники/працівниці й провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Чи знадобляться ті компетентності, яких набули молоді люди під час участі в молодіжній роботі, у подальшому житті? Як?
- ▶ Чи є у вашій структурі будь-який інструмент визнання цих навичок? Чому?
- ▶ Чи існує у вашій країні щось подібне до Люксембурзького прикладу?
- ▶ Якщо ні, чи змогли б ви створити щось актуальне для вашого середовища? Яким би був ваш перший крок?

#### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Чи є у вашому контексті механізми визнання навичок, яких молоді люди набувають завдяки молодіжній роботі?
- ▶ Якщо ні, як можна впровадити такі механізми? Як би ви могли підтримати розроблення або впровадження таких інструментів у вашій громаді/країні?
- ▶ Створення системи документування компетентностей молодих людей, набутих під час молодіжної роботи, може бути доцільним через низку причин, наприклад, для молодіжних працівників/працівниць може бути корисно документувати результати власної роботи.
- ▶ Для тих, хто бере участь у політиці або програмах молодіжної роботи, документування цих компетентностей може стати кроком у напрямку визнання важливості молодіжної роботи. Для цього існує безліч варіантів: від щоденників, які молоді люди можуть вести в молодіжному центрі, або розповідей про те, чого вони навчилися в межах проєкту, до створення складніших портфоліо.
- ▶ Що стосується політики, основний комплексний захід полягає у створенні системи, яка визнає ці компетентності й може задокументувати їх, наприклад, у вигляді сертифіката, який молоді люди зможуть потім використовувати, скажімо, під час пошуку роботи.

— Окрім механізмів, які застосовують у різних країнах-членах, джерелом натхнення можуть слугувати важливі ініціативи та процеси, що відбуваються на європейському рівні.

- ▶ Рекомендація Ради Європейського союзу про визнання неформального й інформального навчання<sup>19</sup>, яку було ухвалено у відповідь на економічну кризу й у якій наголошено на необхідності визнання компетентностей, набутих під час неформального й інформального навчання, оскільки вони можуть відігравати важливу роль у розширенні можливостей працевлаштування й мобільності.
- ▶ Ресурсний центр із професійної підготовки і співпраці SALTO-YOUTH/Еразмус+: «Молодіжний паспорт» (Youthpass)<sup>20</sup> — інструмент визнання неформального й інформального навчання в межах молодіжних проєктів (за програмою «Erasmus+: Молодь у дії»). «Молодіжний паспорт» ґрунтується на восьми ключових компетентностях для безперервного навчання. Цей процес сприяє видачі сертифікатів на основі самооцінки.

— Компіляція інструментів і процесів визнання — «Реальна користь: добірка інструментів і доброї практики задля кращого визнання молодіжної роботи та неформального навчання/освіти на європейському й національному рівнях» — містить численні приклади.

### Роз'яснення молодіжної роботи: портфоліо молодіжної роботи Ради Європи

— Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи — це онлайн-інструмент, що дає змогу молодіжним працівникам/працівницям визначити власні компетентності та встановити цілі навчання. На сайті Портфоліо цілі молодіжної роботи представлено так:

- Молодіжна робота зазвичай має такі характеристики:
  - ▶ орієнтована на цінності: молодіжна робота сприяє досягненню вищих цілей — інклюзії та соціальної згуртованості;
  - ▶ орієнтована на потреби молоді: молодіжна робота задовольняє основні потреби та прагнення молоді, які визначили самі ж молоді люди;
  - ▶ добровільна: молодіжна робота не є обов'язковою й ґрунтується на добровільній участі молоді;
  - ▶ розвивальна: молодіжна робота спрямована на особистісний, соціальний та етичний розвиток молодих людей;

19 Європейська комісія (2014), «Робота з молоддю: важливість молодіжної роботи в Європейському Союзі», Брюссель. Рекомендація Європейської ради про визнання неформального й інформального навчання (2012/C 398/01).

20 Ресурсний центр із професійної підготовки і співпраці SALTO-YOUTH/Еразмус+: «Молодіжний паспорт», режим доступу: [www.youthpass.eu/en/](http://www.youthpass.eu/en/), станом на 28 липня 2017 року.



▶ саморефлексійна та критична: завдання молодіжної роботи — докласти всіх зусиль, щоб відповідати своїй місії;

▶ побудована на стосунках: молодіжна робота спрямована на справжнє спілкування з молодими людьми та сприяння підтриманню життєздатності громад.

## НАВІЩО ПОТРІБНА МОЛОДІЖНА РОБОТА?

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

Надати молодим людям можливості стати **САМОСТІЙНИМИ** й незалежними

Створити можливості для організації безпечного й здорового **ДОЗВІЛЛЯ** молоді



**РОЗШИРИТИ МОЖЛИВОСТІ**  
молодих людей змінювати те, що, на їхню думку, варто змінити в їхньому безпосередньому оточенні та суспільстві загалом

Допомогти молодим людям **ВЗАЄМОДІЯТИ** з владою і політикою

Створити для молодих людей відповідні належні можливості для здобуття неформальної **ОСВІТИ**, яка сприяє розвитку їхніх компетентностей

Здатна розділяти владу та приймати рішення

**ДОБРОВІЛЬНА**

Доступна для всіх

Заснована на участі

Цілеспрямована

**ОРІЄНТОВАНА НА МОЛОДЬ**

Зосереджена на проблемах молоді

Забезпечує ставлення до молодих людей як до рівних

Орієнтована на реальні життєві негаразди молоді

## МОЛОДІЖНА РОБОТА...

Пов'язана із самостійністю та незалежністю

**САМОРЕФЛЕКСІЙНА**  
**Й КРИТИЧНА**

Зосереджена на якості

Експериментальна

**ОРІЄНТОВАНА НА ЦІННОСТІ**

Для етичного розвитку

Для особистісного розвитку

Для соціального розвитку

**ПОБУДОВАНА НА СТОСУНКАХ**

Зосереджена на солідарності між людьми

Усвідомлює міжкультурність





Частина 2

## Пояснення рекомендацій державам-членам



## Вступ

— Рекомендації державам-членам надано в основній частині Рекомендації (пункти 1 — 7), докладно викладено в Додатку (пункти i–ix та i–iv) і роз'яснено в Пояснювальній записці так:

1. Розроблення політики у сфері молодіжної роботи:
  - a. формувати сприятливе середовище для молодіжної роботи (наприклад, сталі структури й ресурси);
  - b. зміцнювати роль молодіжної роботи в міжсекторальному співробітництві;
  - c. заохочувати координацію між місцевим, регіональним, національним та європейським рівнями молодіжної роботи, сприяючи мережуванню, співробітництву, обміну знаннями й досвідом;
  - d. сприяти визнанню цінностей, бачень, навичок, знань і критичного розуміння, набутих завдяки участі в молодіжній роботі та внаслідок її забезпечення;
  - e. сприяти рівному доступу до молодіжної роботи;
  - f. сприяти посиленню ролі молодіжної роботи для молоді;
  - g. поважати свободу й автономію молодіжних організацій та інших неурядових організацій (НУО), залучених у молодіжну роботу;
  - h. сприяти молодіжній роботі, яка ґрунтується на знаннях і яка може реагувати на зміни й тенденції в суспільстві та виклики, які постають перед молодими людьми;
  - i. заохочувати використання досліджень, оцінки та безперервного подальшого спостереження під час розвитку заснованої на знаннях якісної молодіжної роботи, забезпечуючи наявність механізмів для вимірювання її результатів і впливів.
2. Установлення послідовної, гнучкої та заснованої на компетентності системи освіти й підготовки молодіжних працівників/працівниць, які працюють на оплачуваній і неоплачуваній основах:
  - a. працювати з провайдерами/провайдерками молодіжної роботи та іншими зацікавленими сторонами з метою розроблення низки ключових компетентностей (наприклад, цінностей, бачень, навичок, знань і критичного розуміння), які мають опанувати молодіжні працівники/працівниці;
  - b. створювати основи, стратегії, програми та шляхи розвитку освіти, підготовки, підвищення кваліфікації й професійного розвитку молодіжних працівників/працівниць на основі узгоджених компетентностей;
  - c. створювати нові або розвивати наявні механізми документування, підтвердження, сертифікації та визнання компетентностей, яких набули молодіжні

- працівники/працівниці, що працюють на оплачуваній і неоплачуваній основах, під час участі в молодіжній роботі;
  - d. надавати більшої підтримки впровадженню наявних і майбутніх європейських критеріїв визнання неформального й інформального навчання.
3. Заклик до всіх провайдерів/провайдерок молодіжної роботи враховувати заходи, викладені в Додатку до Рекомендації.
  4. Підтримка формування спеціальної робочої групи високого рівня, яка може розробити середньотермінову стратегію заснованого на знаннях розвитку молодіжної роботи в Європі.
  5. Сприяння дослідженням у сфері молодіжної роботи.
  6. Надання підтримки в здійсненні огляду та оцінки впливу й результатів молодіжної роботи.
  7. Просування Знака якості Ради Європи для молодіжних центрів як прикладу доброї практики.

## Політика щодо якісної молодіжної роботи

### Вступ

— У цьому розділі увагу зосереджено насамперед на заходах, пов'язаних із розробленням молодіжної політики (Рекомендація 1), зокрема на таких питаннях:

1. **стратегії, концепції та законодавство**, що забезпечують контекст для молодіжної роботи й уможливають її процвітання та якісний розвиток;
2. **сталі структури й ресурси**, щоб забезпечити виділення фінансових та інших ресурсів на молодіжну роботу;
3. **ефективна співпраця з іншими секторами**, що відіграють роль у добробуті й розвитку молоді, для забезпечення сильного та цілісного впливу;
4. **відповідна політика, яка гарантує рівний доступ до молодіжної роботи для всіх молодих людей**, оскільки молодіжна робота має приносити користь усій молоді, для чого необхідно розробити відповідну політику.

— У Рекомендації підкреслено, що всі ці елементи мають діяти разом, щоб молодіжна робота мала міцну основу. Прочитайте приклад зі Швеції, щоб зрозуміти, як функціонують ці елементи.



### Приклад національного рівня: Швеція

— У Швеції про роботу, яку проводять із молоддю у вільний для неї час, говорять, переважно використовуючи термін «дозвілля», яке забезпечують «організатори/організаторки дозвілля». Термін «молодіжна робота» використовують нечасто, і ще рідше для її опису згадують участь і навчання як ключові компоненти. Щоб зрозуміти цю ситуацію та її наслідки, треба знати передісторію.

— У Швеції організація заходів для молоді поза школою є добровільною для муніципалітетів, проте саме вони здебільшого фінансують місцеві центри дозвілля для молоді. Через брак університетської освіти для молодіжних працівників/працівниць такі особи переважно проходять дворічну професійну підготовку організаторів/організаторок дозвілля (не орієнтовану спеціально на роботу з молоддю).

— Місцева молодіжна політика, зі свого боку, є дуже загальною. У 2002 році SALAR (Шведська асоціація місцевої влади та регіонів) опублікувала дослідження про місцеву політику у сфері «молодіжної роботи» під приголомшливою назвою «Діяльність без приводу!» Однак це не означає відсутності політичних очікувань щодо результатів. Дуже часто прихований сенс розшифровується так: «тримайте проблемних хлопчиків далі від вулиць».

— Сукупно така практика призвела до того, що «дозвілля» мало низький статус, недостатньо ресурсів і часто сумнівну якість.

— У цьому контексті у відповідь на згадану ситуацію у 2005 році було засновано мережу KEKS, яка складається із 60 муніципалітетів-учасників із всієї Швеції та трьох муніципалітетів-учасників зі Словенії й побудована на спільних вимірних цілях, пов'язаних передусім з участю й навчанням. Цілі також охоплюють опис бажаної цільової групи (наприклад, гендерний баланс) і деякі основні економічні ключові показники (наприклад, витрати на годину роботи).

— На підставі цих цілей KEKS створила «Обліковий журнал» — вебсистему для документування та контролю молодіжної роботи, що складається з чотирьох частин:

- ▶ документування відкритої молодіжної роботи й групової діяльності за допомогою як

статистичних даних, так і письмових коментарів, зокрема можливість складання постійних звітів щодо всіх внесених матеріалів;

- ▶ щорічне опитування молодих людей, які відвідують молодіжні центри, про безпеку, участь та інші потреби (у 2018 році було отримано майже 7000 відповідей);
- ▶ опитування молодих людей, які беруть участь у проєктах або інших групових заходах, про те, як саме вони брали участь і дізнавалися щось нове та якою мірою;
- ▶ шаблон для збору статистичних та економічних даних про кількість відвідувачів і відвідувачок, витрати тощо.

— Наприкінці кожного року цю інформацію збирають в окремий звіт для кожного молодіжного центру та муніципалітету, у такому звіті можна побачити власні результати й розвиток, а також порівняти ці показники із середніми показниками в мережі KEKS. На основі аналізу таких результатів можна встановлювати вимірні цілі на наступний рік, скажімо, «ми хочемо збільшити показник участі із 70 до 80%». Цей показник залежить від того, які відповіді молоді люди дали під час проєктного і групового опитування. Інші показники, наприклад, кількість годин, що їх витратили молоді люди на роботу, ґрунтуються на статистичних даних з документальної частини журналу. Місія KEKS полягає в тому, щоб допомогти своїм членам розвинути компетентності, створити методи й інструменти, необхідні для досягнення цих цілей.

— Сьогодні цю систему використовують також у Словенії, Фінляндії та Ірландії, і вона зарекомендувала себе як чудовий двигун розвитку. Персонал і місцеві політики/політикині відчують, що вперше отримують актуальний і конструктивний зворотний зв'язок щодо якості місцевої молодіжної роботи.

— Висновки, зроблені мережею KEKS за результатами цього процесу, виглядають так:

- ▶ активна участь молодих людей приводить до набуття знань і особистісного розвитку, а отже, є основним двигуном успішної молодіжної роботи;
- ▶ якщо молодіжна робота ставить перед собою чіткі й актуальні вимірні цілі, пов'язані з участю та навчанням основних цінностей, розробники/розробниці політики будуть більше зацікавлені в розвитку молодіжної роботи;
- ▶ якщо молодіжні працівники/працівниці зможуть продемонструвати переконливий контроль за тим, як молоді люди сприймають молодіжну роботу в контексті участі та навчання, буде надано ширше політичне визнання й підтримку;
- ▶ водночас головною рушійною силою подальшого розвитку є систематичне документування й контроль.

— Докладніше див. за посиланнями: [www.keks.se/keks-in-english/](http://www.keks.se/keks-in-english/) та [info@keks.se](mailto:info@keks.se).

## Стратегії, основа та законодавство

Під час розгляду шляхів реалізації цих заходів державам-членам варто зосередити увагу на (попередньому) визначенні правової та програмної основи й національної стратегії молодіжної роботи. Така стратегія має передбачати ретельну оцінку потреб, конкретні цілі та завдання, заходи з досягнення цих цілей, відповідний план дій (з показниками прогресу), цільову групу (цільові групи) із зазначенням вікових меж і конкретних категорій населення (наприклад, меншини та вразливі групи), а також докладний бюджет<sup>21</sup>.

— Попри те, що молодіжна політика в різних формах наявна в більшості держав-членів, роль молодіжної роботи в ній не завжди чітко визначена або взагалі відсутня. У Рекомендації підкреслено необхідність того, аби розробники/розробниці політики визнавали в молодіжній політиці та в інших правових документах, що робота з молоддю є однією з передумов якісної молодіжної роботи.



### Приклад із Фландрії, Бельгія<sup>22</sup>

— У фламандському регіоні Бельгії є всеосяжна й цілісна система стратегій та основ. Деякі з її елементів викладено нижче.

— Фламандська політика у сфері молодіжної роботи є частиною «загальної» молодіжної політики. Молодіжна політика ґрунтується на припущенні про можливість

імплементції групової політики: замість того, щоб зосередитися на одному секторі, до уваги беруть життя молодих людей у всіх його проявах, їхні потреби й запити. Саме тому молодіжна політика пронизує майже всі інші сфери політики.

— Відділ у справах молоді Департаменту культури, молоді та засобів масової інформації відповідає за здійснення політики фламандського уряду в галузі прав молоді та дітей. Він заохочує і стимулює проведення різноманітних некомерційних соціально-культурних заходів для дітей і молоді, віком від 3 до 30 років. Відділ надає оперативні субвенції і гранти на проекти молодіжних організацій, а також підтримує та консультує місцеві органи влади під час розроблення їхньої власної місцевої молодіжної політики. Крім того, інституція координує розроблення плану фламандської політики з питань прав молоді та дітей і моніторинг здійснення Конвенції про права дитини в усіх сферах фламандської політики.

— Закон парламенту Фландрії від 20 січня 2012 року про відновлення фламандської політики у сфері прав молоді та дітей охоплює законодавство про навчальну програму під назвою «Kadervorming». За цією програмою молодіжні працівники/працівниці, що працюють на оплачуваній і неоплачуваній основі, можуть отримати сертифікат молодіжного працівника/молодіжної працівниці. Сертифікати видає Департамент культури, молоді та засобів масової інформації після проходження навчальної програми.

— Це законодавство й навчальна програма «Kadervorming» передбачають чотири аспекти визнання:

- ▶ Формальне визнання: видання сертифіката.
- ▶ Політичне визнання: визнання неформальної освіти в законодавстві.
- ▶ Соціальне визнання: визнання сертифікатів такими соціальними суб'єктами, як молодіжний сектор і місцеві органи влади.
- ▶ Самовизнання: навчальна програма («Kadervorming») сприяє підвищенню обізнаності учасників про власні компетентності.

— Від 1 січня 2013 року набув чинності Закон Фламандського парламенту «Про перегляд політики у сфері прав молоді та дітей» (*Decreet houdende vernieuwd jeugd en kinderrechtenbeleid*) із поправками. У цьому Законі описано основні інструменти реалізації молодіжної політики й визначено умови акредитації та фінансування великої кількості приватних організацій і молодіжних асоціацій, що діють на фламандському рівні (а не організацій, що діють на регіональному чи місцевому рівнях, оскільки вони отримують фінансування від муніципалітетів).

— Після того як у 1993 році набув чинності Закон фламандського парламенту «Про молодіжну політику на місцевому та провінційному рівнях», було зроблено кроки в напрямку децентралізованої і комплементарної

21 Пояснювальна записка до Рекомендації CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 23.

22 Облік молодіжної роботи в Бельгії (Фландрія) (2017): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

молодіжної політики. З 2016 року муніципалітетам більше не виділяють кошти, призначені спеціально на молодіжну політику. Ці кошти об'єднано в один комплексний ресурс, призначений для місцевих органів влади (Фонд громад (*Gemeentefonds*)). Мета полягала в тому, щоб підвищити рівень інтеграції процесу розроблення політики в різних секторах. Такий крок також зміцнив автономні повноваження муніципалітетів у питаннях молодіжної політики.

— 27 жовтня 2018 року фламандський уряд ухвалив законопроект «Про надмісцеву молодіжну роботу, будинки молоді та цілеспрямовану молодіжну роботу». Закон передбачає, що від 2020 року підтримку надаватимуть не тій молодіжній роботі, яка спрямована на всю фламандську громаду, а тій, що відповідає пріоритетам фламандського уряду. Закон об'єднує різні канали субсидування й підтримує молодіжну роботу, доступну для всіх молодих людей. Отже, увагу було зосереджено на рекомендаціях Ради в справах культури, молоді та засобів масової інформації, Фламандської молодіжної ради, соціальних партнерів та Державної ради. Проєкт буде представлено Фламандському парламенту.

— Парламентський закон об'єднує різні канали субсидування та охоплює чотири групи:

- ▶ будинки молоді, орієнтовані на пріоритети фламандської молодіжної політики;
- ▶ молодіжна робота з вразливими дітьми й молодими людьми. Цю й попередню діяльність фінансує уряд/парламент Фландрії;
- ▶ надмісцева<sup>23</sup> молодіжна робота з дітьми й молодими людьми з інвалідністю;
- ▶ міжмуніципальне співробітництво, що стимулює співпрацю та мережування між місцевою владою й молодіжними асоціаціями.



### У центрі уваги — ви!

#### Молодіжні працівники/працівниці та провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Чи регулює законодавство молодіжну роботу у вашій країні або контексті?
- ▶ Як стратегії й основи можуть сприяти вашій роботі?
- ▶ Отримайте інформацію про канали внесення пропозицій щодо правових основ, щоб ви могли зробити внесок у якісний розвиток молодіжної роботи.

23 Під «надмісцевою» ми розуміємо молодіжну роботу на рівні провінції або кількох муніципалітетів.

#### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Яке правове становище має молодіжна робота у вашій країні? Чи є можливості для зміцнення основ молодіжної роботи у вашій країні?
- ▶ Чи ініціювали ви зміни в основах, стратегіях і законодавстві з боку громади, яка займається молодіжною роботою?
- ▶ Як і в наведених вище прикладах, деякі реалізовані стратегії та основи є результатом адвокаційної діяльності в галузі молодіжної роботи. Активістами/активістками молодіжної роботи можуть бути безпосередньо молодіжні працівники/працівниці та їхні об'єднання, молодіжні організації і молодіжні ради, структури з молодіжної роботи, дослідники/дослідниці тощо. Для активістів молодіжної роботи в Рекомендації передбачено довготермінову перспективу розвитку в цій галузі. Як активіст/активістка ви можете використовувати положення Рекомендації не тільки для аналізу поточної ситуації у вашому контексті, а й для визначення найважливіших пріоритетів розвитку адвокаційної діяльності.

#### Сталі структури та ресурси

— Як ми бачили в попередньому розділі, одним зі способів забезпечення сталості є чітка інтеграція молодіжної роботи в молодіжну політику. Рекомендація закликає держави-члени

*забезпечувати сприятливе середовище та умови як для традиційної, так і для інноваційної молодіжної роботи (зокрема, сталі структури й ресурси), особливо на місцевому рівні, визнаючи водночас, що розвиток молодіжної роботи залежить від регіональних, національних і міжнародних можливостей та співпраці<sup>24</sup>.*

— Вивчаючи далі сталість структур і ресурсів молодіжної роботи, Рекомендація закликає держави-члени створити сталі структури для молодіжної роботи, які передбачали б підтримання молодіжних неурядових організацій, благодійних організацій і державних служб на регіональному й місцевому рівнях<sup>25</sup>. Такі сталі структури означають, що молодіжна робота буде легко доступна всім молодим людям, а на підтримання її послуг та/або структур виділятимуть відповідні бюджетні кошти.

— З-поміж способів забезпечення сталості молодіжної роботи зазначимо такі:

- ▶ фінансова підтримка, передбачена в бюджеті для реалізації молодіжної роботи;
- ▶ фінансова підтримка поточних довготермінових програм молодіжної роботи;

24 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 11.

25 Пояснювальна записка до Рекомендації CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 24.



- ▶ реконструкція та модернізація будівель й обладнання, які виділятимуть для провайдерів/провайдерок молодіжної роботи;
- ▶ відкриті молодіжні клуби;
- ▶ місцеві молодіжні відділення;
- ▶ підтримання відокремленої інформаційно-роз'яснювальної молодіжної роботи тощо.

— У Рекомендації особливо наголошено на тому, що сталість молодіжної роботи вимагає ретельного стратегічного планування, яке ґрунтуватиметься на оцінці потреб та участі всіх зацікавлених сторін, зокрема молоді.



#### Приклад національного рівня: Естонія<sup>26</sup>

— В Естонії підтримання сталих структур і ресурсів було децентралізовано до рівня муніципалітетів, які підтримують безліч різних форматів молодіжної роботи й пов'язаних з нею заходів.

— Організація і здійснення молодіжної роботи є обов'язком муніципалітетів Естонії. Тому серед важливих джерел фінансування молодіжної роботи фігурують бюджети місцевих органів влади. Місцеві муніципалітети підтримують додаткову освіту поза межами системи формальної освіти, а також у школах, молодіжних центрах, у межах молодіжних проєктів, у молодіжних асоціаціях, молодіжних таборах, на спортивних заходах і в інших формах молодіжної роботи. У багатьох муніципалітетах відкриті молодіжні центри є центральними установами для проведення молодіжної роботи. Молодіжними центрами керують або безпосередньо місцеві органи влади, або приватні організації, з якими муніципалітет уклав договір на надання послуг з молодіжної роботи. До того ж місцеві органи влади часто фінансують школи для занять хобі (музика, спорт, мистецтво, природа, технологія тощо),

оплачуючи витрати на утримання будівель і персоналу, а також на участь молоді в заходах. Приватні організації в справах молоді й молодіжної роботи здебільшого отримують основну частину своїх фінансів від місцевої влади.



#### У центрі уваги — ви!

##### Молодіжні працівники/працівниці та провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Як молодіжну роботу інтегровано (або не інтегровано) в молодіжну політику у вашому контексті? Яку підтримку було надано, а якої їй досі бракує?
- ▶ Обставайте за підтримку будь-якого процесу спільного планування або консультацій, пов'язаних з молодіжною роботою, і беріть участь у них. Такий підхід забезпечить відображення в політиці та програмах поглядів тих, хто керує молодіжною роботою або виконує її.
- ▶ Необхідно також залучати місцеві або національні молодіжні ради задля об'єднання зусиль під час адвокації молодіжної роботи.

##### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Чи відповідає спосіб організації молодіжної роботи у вашому контексті рекомендаціям Ради Європи?
- ▶ Зосередьте увагу на розробленні засобів фінансової підтримки, призначеної для організації молодіжної роботи, на місцевому/регіональному/національному рівнях, а також на місцевому плані дій (що ґрунтується на молодіжній політиці) у сфері молодіжної роботи, який гарантує надання підтримки провайдерам/провайдеркам молодіжної роботи. Розгляньте можливість залучення всіх зацікавлених сторін до обговорення положень щодо молодіжної роботи.

— Окрім підтримання сталої молодіжної роботи, Рекомендація закликає держави-члени поважати свободу й автономію молодіжних організацій та інших неурядових організацій (НУО), що виконують молодіжну роботу, і не вдаватися до політичного тиску й інших впливів з боку різних рівнів влади всередині країни. Ресурси, які виділяють, мають слугувати реалізації діяльності, а не бути джерелом впливу на напрям реалізації цієї діяльності. Одним зі способів забезпечення такої незалежності є залучення зацікавлених осіб, зокрема молоді, у різні процеси прийняття рішень і в органи, що ухвалюють рішення.

<sup>26</sup> Облік молодіжної роботи в Естонії (2017): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.



### Приклад національного рівня: Фінляндія<sup>27</sup>

— У Фінляндії місцеві молодіжні ради є обов'язковими й надають молодим людям можливість брати участь у молодіжній роботі та в молодіжній політиці на муніципальному рівні і впливати на ці сфери.

— У Розділі 26 «Молодіжні ради» Муніципального закону йдеться про таке:

1. Щоб забезпечити молодим людям можливість брати участь у житті муніципалітету та впливати на таке життя, місцева виконавча влада має створити молодіжну раду або аналогічне об'єднання, яке би представляло погляди молодих людей (молодіжна рада), і забезпечити умови для його функціонування. Для двох або кількох муніципалітетів можна створити одну молодіжну раду.
2. Молодіжним радам необхідно надати можливість впливати на планування, підготовку, здійснення й моніторинг діяльності в різних сферах відповідальності муніципалітету з питань, що є важливими для добробуту, здоров'я, освіти, середовища проживання, житла або мобільності мешканців і мешканок муніципалітету, а також з інших питань, які молодіжна рада вважає суттєвими для дітей і молоді. Молодіжні ради треба долучати до роботи муніципалітету, спрямованої на розширення участі дітей і молоді та можливостей для вираження їхніх думок.

— У Рекомендації підкреслено ще одну важливу частину цього процесу, а також загальної сталості та якості — об'єднання або організації молодіжних працівників/працівниць. Вони дають можливість висловитися провайдерам/провайдеркам молодіжної роботи, підтримують ініціативи на низовому рівні й часто тиснуть на тих осіб, які приймають рішення, щоб забезпечити якісний розвиток молодіжної роботи. У деяких країнах саме об'єднання молодіжних працівників/працівниць максимально просунули визнання молодіжної роботи як професії й постійно працюють над її якістю. Об'єднання молодіжних працівників/працівниць переважно здійснюють

професійну підготовку, а деякі з них також просувають професійну діяльність і сприяють загальному визнанню молодіжної роботи, зокрема етичних кодексів і стандартів. Становище і статус цих об'єднань у різних країнах різні: в одних країнах до їх складу входять лише молодіжні працівники/працівниці, в інших — представники/представниці професій, близьких до молодіжної роботи.



### Приклад національного рівня: Мальта<sup>28</sup>

— Мальтійську асоціацію молодіжних працівників/працівниць (MAY) було створено в 1998 році. Її засновниками стали перші випускники й випускниці програми бакалаврату (вечірня форма навчання) за спеціальністю «Молодь і суспільство» в Мальті. 1992 року на базі Мальтійського університету було створено Інститут ювенології (наразі Кафедра молоді й суспільства) для підготовки тих, хто хотів би побудувати кар'єру молодіжних і соціальних працівників/працівниць. Однак аж до 1990-х років молодіжна робота була лише сферою волонтерського сектора, і хоча нещодавно створене Міністерство молоді та мистецтв опублікувало в 1993 році перший документ про молодіжну політику, держава не надавала ані матеріальної, ані фінансової допомоги<sup>29</sup>.

— Від самого початку MAY мала на меті:

- ▶ просувати професійну діяльність у сфері молодіжної роботи з метою її офіційного визнання як професії;
- ▶ обстоювати молодіжну роботу як процес неформального навчання молодих людей;
- ▶ активно взаємодіяти з відповідними міністерствами, органами влади та зацікавленими сторонами задля створення структур сталого управління, адміністративної і фінансової підтримки молодіжної роботи, а отже, розширення можливостей працевлаштування для молодіжних працівників/працівниць.

28 Джерело: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership-country-information-youth-work>.

29 Тойма М. (2018), «Ми — вихідці з минулого: перспективи розвитку молодіжної роботи та соціальної роботи в Мальті», у публікації Вільямсона і співавт. (за ред.) «Історія молодіжної роботи в Європі», т. 6, Видавництво Ради Європи, Страсбург.

— Для досягнення своїх цілей MAY розробила й опублікувала у 2001 році Кодекс етики молодіжних працівників/працівниць. Асоціація також подала заявку Мальтійській федерації професійних асоціацій щодо професійного визнання, унаслідок чого молоді працівники/працівниці отримали представництво, поряд з іншими професійними асоціаціями, у національних консультативних органах у відповідних сферах політики.

— Однак лише у 2010 році, після створення Національного молодіжного агентства (Aġenzija Żgħażaġh), держава сформувала структури сталого управління, адміністративної та фінансової підтримки молодіжної роботи, до яких давно прагнула і які обстоювала MAY. Як наслідок, молодіжну роботу було офіційно визнано як професію в Законі «Про професійну молодіжну роботу» від 2015 року.

— MAY була й залишається історією успіху молодіжної роботи. Вона відіграла суттєву роль у перетворенні молодіжної роботи в Мальті з волонтерської діяльності та послуг для молодих людей на професійно визнану дисципліну, яку повністю підтримує й фінансує держава. Однак у цій історії успіху були й солідніші гравці. Своїй появі MAY зобов'язана чітко встановленому й визнаному освітньому шляху — університетській освіті. Вона вже мала або повинна була незабаром набуті впізнаваних аспектів професіоналізації. Тоді як держава потребувала часу, щоб узяти на себе зобов'язання, роль MAY у забезпеченні сталого управління, адміністративної та фінансової підтримки виявилася вирішальною для майбутнього молодіжної роботи в Мальті.



#### Приклад національного рівня: NAPOR у Сербії<sup>30</sup>

— Національну асоціацію молодіжних працівників/працівниць (NAPOR) у Сербії було створено в травні 2008 року як відповідь організацій громадянського

суспільства на відсутність такої законної національної асоціації фахівців у сфері неформальної освіти, яка могла б впливати на розроблення політики та якісних механізмів здійснення такої освіти на національному й місцевому рівнях.

— Національна асоціація молодіжних працівників/працівниць (далі — NAPOR) — це спілка організацій громадянського суспільства, яка об'єднує 68 організацій-членів, що здійснюють молодіжну роботу в Сербії, люблять і обстоюють поліпшення молодіжної політики або ініціюють нову політику. Усі процеси, пов'язані з визнанням молодіжної роботи на національному рівні, здійснює NAPOR. Основними сферами, пов'язаними з визнанням, є:

- ▶ розроблення трьох професійних стандартів у сфері професійної неформальної освіти (1. Молодіжний активіст / молодіжна активістка; 2. Координатор/координаторка молодіжної роботи; 3. Спеціаліст/ спеціалістка з молодіжної роботи та політики), які включено до Національної системи професійної кваліфікації (але які ще не було офіційно опубліковано урядом);
- ▶ розроблення стандартів для програм неформальної освіти у молодіжній сфері, а також механізму їх реалізації (процес акредитації (повторної акредитації) програм молодіжної роботи на основі восьми стандартів), що забезпечує формування необхідних навичок і життєвих цінностей молоді для активної участі в розвитку громади, а також просування демократичних принципів;
- ▶ розроблення неформальних навчальних програм за двома професійними стандартами у сфері молодіжної роботи (1. Молодіжний активіст/ молодіжна активістка; 2. Координатор/ координаторка молодіжної роботи), за допомогою яких фахівці/фахівчині неформальної освіти можуть здобути стандартизовані компетентності, щоб мати можливість більшого впливу на розширення прав і можливостей молоді;
- ▶ розроблення механізму підтвердження раніше набутих компетентностей із двох професійних стандартів неформальної освіти в молодіжній сфері;
- ▶ створення пулу ліцензованих організацій і тренерів/тренерок для проведення багатомодульного навчання за професійними стандартами неформальної освіти;
- ▶ створення пулу наставників/наставниць для підтвердження раніше набутих компетентностей;
- ▶ створення інструменту для визнання компетентностей молоді, набутих у межах програм молодіжної роботи й неформальної освіти (паспорт компетентностей). Міністерство молоді та спорту й інші

відповідні суб'єкти з державного, приватного та громадянського секторів співпрацюють у цьому питанні, розробляючи паспорт і прагнуть поліпшити можливості працевлаштування молоді<sup>31</sup>.



## У центрі уваги — ви!

### Молодіжні працівники/працівниці та провайдер/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Чи існує така організація/об'єднання молодіжних працівників/працівниць у вашому контексті? Якщо так, то яка її/його місія? Якщо ні, то чому?
- ▶ Якщо у вашій країні/громаді є організація/об'єднання молодіжних працівників/працівниць, ви можете стати її членом/членкинею або принаймні стежити за її/його роботою. Як показано в цих двох прикладах, об'єднання молодіжних працівників/працівниць можуть відігравати ключову роль в адвокації та вдосконаленні молодіжної роботи, а їхня сила залежить від людей, яких вони представляють. Якщо такої організації немає, подумайте над її створенням!
- ▶ Якщо такої організації немає, можна створити інші форми мережування й контакту, починаючи від онлайн-груп і закінчуючи інформальними тематичними мережами.

### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Подумайте про підтримання роботи об'єднання молодіжних працівників/працівниць. Це може стати одним з елементів якісного розвитку. Якщо з-поміж своїх місій це об'єднання може також запропонувати якісні інструменти підготовки та розвитку для молодіжних працівників/працівниць, його діяльність сприятиме кращій реалізації молодіжної роботи та досягненню кращих результатів для молодих людей.
- ▶ Зважайте на роль у контексті молодіжної роботи таких структур, як молодіжні клуби або молодіжні організації. Спочатку оцініть ситуацію у вашому контексті: чи є інфраструктура й простір для молодіжної роботи достатніми або рівномірно розподіленими, щоб відповідати потребам молоді. Беріть до уваги й те, що за відсутності в якихось районах молодіжних клубів підтримку можна надавати молодіжним організаціям, які здатні проводити там програми.
- ▶ Однією з найпоширеніших проблем у цьому питанні може бути нерівномірне охоплення молодіжною роботою всього простору на місцевому рівні; наприклад, у сільській місцевості може бути менше структур молодіжної роботи або їх взагалі може там не бути.

- ▶ Для планування подальшого розвитку й справедливого розподілу ресурсів необхідно здійснити оцінювання наявних структур.
- ▶ Якщо об'єднання молодіжних працівників/працівниць існує, воно може стати партнером у створенні професійних стандартів або навчальної програми у сфері молодіжної роботи.

## Ефективна взаємодія

### Рекомендація закликає держави-члени

*зміцнювати роль і позицію молодіжної роботи з метою сприяння міжсекторному співробітництву в молодіжній роботі — незалежно від того, чи її забезпечує державна влада, приватний сектор або громадянське суспільство, — та іншими секторами, як-от соціальний захист, здоров'я, спорт, культура, формальна освіта, послуги зайнятості та кримінальне правосуддя<sup>32</sup>.*

### Міжсекторне співробітництво або координація з іншими секторами може здійснюватися в різних форматах:

- ▶ забезпечення того, аби молодь була частиною політики інших (суміжних) секторів, та/або гарантування наявності «групової політики», яка охоплює кілька відповідних секторів;
- ▶ створення експертних та/або робочих груп із представників/представниць різних секторів, провайдерів/провайдерок молодіжної роботи, а також молодих людей задля охоплення проблем молоді загалом або деяких конкретних питань;
- ▶ об'єднання зусиль різних міністерств або інших відповідних установ у конкретних сферах діяльності, що стосуються молоді;
- ▶ визнання інших провайдерів/провайдерок молодіжної роботи, як-от із державного і приватного секторів (а не тільки зі сектора громадянського суспільства)<sup>33</sup>;
- ▶ створення умов для ефективної співпраці між провайдером/провайдеркою (провайдерами/провайдерками) молодіжної роботи й партнером/партнеркою (партнерами/партнерками) з інших секторів задля розв'язання певного питання або проблеми, що стосується молодих людей.

Представники/представниці молодіжної сфери, особливо ті, які беруть участь у розвитку молодіжної роботи, можуть також скористатися досвідом інших секторів, у яких є розроблені міжсекторні механізми співпраці з урахуванням сфери їхньої діяльності, наприклад, у галузі адвокаційної роботи або освіти дорослого населення.

31 Облік молодіжної роботи в Сербії (2018): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

32 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 11.

33 Пояснювальна записка до Рекомендації CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 24.



## У центрі уваги — ви!

### Молодіжні працівники/працівниці

- ▶ Які приклади доброї практики співробітництва різних секторів на користь молоді є у вашій країні/громаді?
- ▶ Чи намагалися ви звертатися в різні сектори за підтримкою вашої роботи (наприклад, для розв'язання питань сексуального та репродуктивного здоров'я — до Міністерства охорони здоров'я, організації громадянського суспільства, яка спеціалізується в цій галузі, до шкіл, соціальних працівників/працівниць тощо)?
- ▶ Корисним у багатьох аспектах інструментом може бути відстеження тих, хто так само працює з молоддю в певній громаді. Якщо ви координуватимете ваші дії з освітянами/освітянками чи соціальними працівниками/працівницями, то зможете більше довідатися про те, що відбувається з молодими людьми та їхніми родинами. Якщо від медичного персоналу вам відомо про питання, які турбують молодих людей, ви могли б запропонувати провести семінари з профілактики здоров'я тощо. Довідавшись більше про інших фахівців/фахівчинь і волонтерів/волонтерок, ви можете зробити вашу роботу ефективнішою, а також запропонувати іншим більше дізнатися про вашу роботу й роль у громаді.

### Провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Ви можете організувати зустрічі й заходи, на яких зберуться різні зацікавлені сторони, що займаються молодіжною роботою. Ви можете долучити ширше коло фахівців/фахівчинь, як-от медичний персонал, який працює з молоддю, соціальних працівників/працівниць, освітян/освітянок.
- ▶ Постійне інформування один одного стане першим кроком до співробітництва, яке може набувати амбітніших форм, таких як співробітництво щодо конкретних проєктів або програм.

### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Чи існує платформа для співпраці з іншими секторами в межах вашої молодіжної роботи? Чи об'єднує ви різні зацікавлені сторони для обміну досвідом?
- ▶ Чи є такі міністерства або відомства національного рівня, з якими вам, можливо, доведеться працювати, щоб сприяти якісному розвитку молодіжної роботи?
- ▶ Картування інтересів інших зацікавлених сторін і ваших власних може стати першим кроком у пошуку загальної концепції, на якій будуватимуться проєкти або спільні ініціативи. Ще одним важливим кроком у цьому співробітництві є регулярний обмін інформацією. Крім того, розвиток довірливих стосунків з іншими секторами, нехай навіть менш відчутних, є також важливим кроком, якщо коли-небудь вдасться розгорнути більш тісне співробітництво.
- ▶ Попри проблеми, пов'язані з ресурсами й часом, необхідними для міжсекторного співробітництва, такий вид діяльності може принести додаткову користь, оскільки пропонує:
  - можливість спільного виконання подібних місій;
  - ширший погляд на питання, пов'язані з молоддю;

### Приклад із Більбао, Іспанія<sup>34</sup>

— Організація «Elkartea» запустила проєкт «Розширення прав і можливостей дозволяє досягти більшого!» у Більбао, Іспанія.

— Цільовою групою проєкту стали працівники/працівниці та лідери/лідерки молодіжних організацій мігрантів/мігранток і молодіжних організацій, що працюють з молодими мігрантами/мігрантками, молодіжні лідери/лідерки, які активно працюють у молодіжних організаціях, громадських організаціях мігрантів/мігранток, спортивних клубах, культурних асоціаціях, а також у сфері формальної освіти.

— Цей проєкт передбачав курс навчання з питань антидискримінаційних інструментів з акцентом на дискримінацію, із якою стикаються молоді мігранти/мігрантки в країні Басків та в інших регіонах Іспанії. Учасники й учасниці ознайомилися з поняттям дискримінації, її видами та формами прояву, а також з аналізом її причин. На основі цих понять було пояснено способи розроблення інформаційно-просвітницьких заходів задля боротьби з дискримінацією й відчуженням.

— Учасники й учасниці настільки захопилися почутим, що продовжили зустрічі й співпрацю над місцевими проєктами, культурними заходами й семінарами, а також бесідами в школах. За сприяння організації «Novisi Elkartea» члени/членкині групи стали активістами/активістками й перетворилися на групу підтримки.

— Увагу було зосереджено на об'єднанні колег/колежанок з-поміж молодіжних працівників/працівниць, лідерів/лідерок і активістів/активісток з інших молодіжних організацій. Такий крок сприяв їхній відкритості різним підходам і новим ідеям. Вони змогли набути нових компетентностей завдяки колегам, які працювали з різними цільовими групами з різними потребами, і за допомогою такого багатостороннього підходу їм вдалося розробити інноваційні методи підтримання роботи з молоддю з неблагополучних районів.

<sup>34</sup> <https://goo.gl/X3k7CB>.

- можливість проявити творчий підхід і вчитися в інших;
  - можливість уникнути помилок, навчаючись в інших, якщо хтось не є експертом у конкретній темі або в якомусь питанні.
- ▶ Таке співробітництво складається з кількох етапів: картування активних учасників, знайомство з іншими суб'єктами й поглиблене вивчення їхньої роботи, формування загальних поглядів або проекту партнерства, виявлення сфер співробітництва і його розвиток на основі узгоджених принципів і практики.

### Суміжна політика сприяє рівному доступу

— У Рекомендації неодноразово підкреслено важливість доступу всіх молодих людей до молодіжної роботи. Для того щоб бути по-справжньому доступною для всіх молодих людей, молодіжна робота має здійснюватися безперервно й активно та охоплювати навіть найбільш маргіналізованих молодих людей. Для цього необхідна чітка політика, спрямована на підтримання й забезпечення молодіжної роботи. Скажімо, політика:

- ▶ протидії дискримінації;
- ▶ забезпечення доступу різних молодіжних організацій до наявних ресурсів;
- ▶ стимулювання створення програм молодіжної роботи, які охоплюють різні групи молоді;
- ▶ гарантування додаткової підтримки для молоді, що має менше можливостей.



#### Приклад національного рівня: Франція

— Експериментальне дослідження, організоване у Франції, надало можливість молодіжним центрам проаналізувати, чому в заходах дозвілля бере участь менше дівчат, ніж хлопців, та знайти нові шляхи поліпшення доступу до цих заходів. За результатами такого дослідження було також висунуто пропозиції зробити діяльність молодіжних центрів більш інклюзивною щодо дівчат.

— Одна з проблем була пов'язана з тим, що спортивні заходи, які проходили в молодіжних центрах, вважали радше чоловічими, ніж жіночими — наприклад, футбол. Ще однією проблемою став доступ до молодіжних центрів для дівчат. Вони здебільшого уникали громадських місць, які сприймали або як небезпечні,

або як місця, де збираються хлопці. Інші аспекти, як-от гендерні стереотипи, з якими стикаються молоді дівчата і хлопці з раннього віку, також мають значення. Підготовка й навчання молодіжних працівників/працівниць, які часом не готові надягати свої «гендерні окуляри» й висувати інклюзивні пропозиції щодо заходів, також можуть сприяти доступу дівчат до таких заходів.

— Як наслідок, починаючи приблизно від 12 років, усе менше дівчат бере участь у заходах дозвілля.

— У межах цього експериментального дослідження також було запропоновано кроки, які молодіжні центри можуть зробити в напрямку більш інклюзивних заходів: наприклад, сформувати змішану команду молодіжних працівників/працівниць; мати перевірену інформацію про становище молодих дівчат і хлопців, щоб зрозуміти, чому вони беруть або не беруть участь у заходах; вдаватися до позитивних кроків, щоб зробити заходи гнучкішими й такими, що відповідають становищу дівчат. Наприклад, якщо дозволити дівчатам приходити на екскурсію в складі групи, це ймовірніше зумовить участь більшої кількості дівчат, ніж якби доступ було надано тільки на індивідуальній основі. Інша ідея полягала в тому, щоб організувати заходи, які будуть цікавішими для дівчат, наприклад, танці або ті види спорту, що їх вважають більш універсальними (баскетбол замість футболу). Ще одна ідея — передбачити простір тільки для дівчат.

— Це експериментальне дослідження загалом продемонструвало, що створення простору в молодіжних центрах з урахуванням гендерних аспектів має стати місією, яку необхідно прийняти й просувати всім працівникам/працівницям та волонтерам/волонтеркам молодіжних центрів. Молодіжні центри, які брали участь в експериментальному дослідженні, випробували ці пропозиції на практиці.

— Докладніше див. за посиланням: [www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-qu-activites-de-loisirs-riment-avec-egalite-participation-des-jeunes-filles-et-mixite-l](http://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-qu-activites-de-loisirs-riment-avec-egalite-participation-des-jeunes-filles-et-mixite-l).



#### У центрі уваги — ви!

##### Молодіжні працівники/працівниці та провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Чи є ваша молодіжна робота відкритою й доступною для всіх?
- ▶ Чи існує у вашій країні/громаді або у вашому молодіжному центрі політика, яка сприяє рівному доступу?
- ▶ Візьміть за приклад роботу Національної молодіжної ради Ірландії, яка розробила комплексну добірку інформаційних матеріалів під назвою «Доступ до всіх сфер — добірка матеріалів із різноманіття для сектора молодіжної роботи»<sup>35</sup>. Цей інструмент може підштовхнути вас до розмірковування про доступ до молодіжної роботи та залучення до неї у вашій сфері.

35 [www.youth.ie/diversity](http://www.youth.ie/diversity).

## Співробітництво між усіма рівнями й обмін досвідом

### Рекомендація закликає держави-члени

*заохочувати й підтримувати координацію між місцевим, регіональним, національним та європейським рівнями молодіжної роботи, сприяючи мережуванню, співробітництву, обміну знаннями й досвідом<sup>36</sup>.*

Цей захід доповнює міркування про те, що сфера молодіжної роботи стає чимраз тісніше пов'язаною з іншими секторами, які стосуються молоді, і взаємодіє з ними. Такий обмін досвідом можна підтримувати за допомогою платформ, регулярних зустрічей, спільних проєктів між різними рівнями або регіонами, а також через співробітництво на європейському рівні. У Рекомендації міститься конкретне посилання на згаданий нижче проєкт Ради Європи.



### Приклад європейського рівня: Знак якості для молодіжних центрів<sup>37</sup>

Прикладом співробітництва й координації діяльності на користь молоді є Знак якості Ради Європи для молодіжних центрів, визнаний у Рекомендації як приклад доброї практики. У 2010 році Європейський керівний комітет у справах молоді вирішив просувати європейські молодіжні центри Ради Європи як приклади доброї практики. Було ухвалено концепцію, і почалася робота з її реалізації на практиці. Знак якості згадано в Рекомендації, оскільки він містить низку аспектів, які підкреслено в рекомендаціях державам-членам. Установлення стандартів — це не лише наявність хороших об'єктів, що відповідають певним критеріям (хоча це також важливо), це щось набагато ширше. Концепція Знака якості означає, що молодіжний центр є активним складником місцевої громади, створює партнерські стосунки з місцевими органами влади, відіграє провідну роль у розробленні й реалізації молодіжної політики, а також в обміні прикладами з практики на європейському рівні.

Один із критеріїв Знака якості — удосконалення молодіжної роботи. Ключове зобов'язання будь-якого молодіжного центру, який отримав Знак якості, полягає у прагненні до співробітництва з місцевими органами влади задля розроблення молодіжної політики. Молодіжні центри зі Знаком якості мають унікальну можливість налагодити зв'язок між молодіжною роботою й місцевими органами влади. Центр, у якого є Знак якості, має стати джерелом доброї практики і двигуном розвитку молодіжної роботи на місцевому, регіональному й навіть національному рівнях.

Докладніше див. за посиланням: [www.coe.int/youth](http://www.coe.int/youth).

## Політика вдосконалення компетентностей молодіжних працівників/працівниць

### Вступ

Якість молодіжної роботи суттєво залежить від якості взаємодії між молодіжним працівником/працівницею та молодою людиною. Ця взаємодія вимагає наявності компетентностей, яких молодіжні працівники/працівниці набувають завдяки підготовці та освіті, а згодом — завдяки професійному розвитку на робочому місці. Рекомендація закликає держави-члени забезпечити можливості для освіти й навчання молодіжних працівників/працівниць, щоб вони могли опанувати компетентності, необхідні в їхній повсякденній роботі з молоддю. Зокрема Рекомендація запрошує держави-члени створити

*узгоджену й гнучку систему компетентностей для освіти й підготовки молодіжних працівників/працівниць, що працюють на оплачуваній або неоплачуваній основі, яка враховує наявну практику, нові тенденції та сфери діяльності, а також різноманітність молодіжної роботи. Зацікавлені сторони, зокрема молодіжних працівників/працівниць та молодь, необхідно залучати до розроблення цієї системи<sup>38</sup>.*

Система компетентностей у молодіжній роботі встановлює стандарти знань, навичок і поглядів молодіжних працівників/працівниць, а також забезпечує підґрунтя для можливостей у сфері освіти й підготовки.

У Рекомендації передбачено різні етапи оцінювання й розвитку компетентностей. У ній встановлено основу для якісного підходу до освітніх напрямків молодіжних працівників/працівниць за допомогою розроблення узгоджених систем освіти й підготовки<sup>39</sup>. Державам-членам рекомендовано:

разом із провайдерами/провайдерками молодіжної роботи та іншими зацікавленими сторонами визначити основні компетентності, які мають

36 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 11.  
37 [www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres](http://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres).

38 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 8.  
39 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 12.

опанувати молодіжні працівники/працівниці в певному контексті;

- ▶ ґрунтуючись на визначених компетентностях, створювати можливості для освіти та професійної підготовки задля подальшого нарощування потенціалу та професійного зростання молодіжних працівників/ працівниць;
- ▶ створювати нові та/або розвивати наявні процеси й механізми підтвердження та визнання компетентностей молодіжних працівників/працівниць;
- ▶ сприяти визнанню компетентностей, набутих завдяки молодіжній роботі, підтримувати застосування принципів і стратегій визнання неформального й інформального навчання на європейському рівні.

— Усі зацікавлені сторони, особливо молодіжні працівники/працівниці та молодь, мають долучитися до цих заходів у межах системи компетентностей.

### Визначення основних компетентностей молодіжних працівників/працівниць

— Першим кроком у розробленні системи компетентностей є:

*взаємодія держав-членів із провайдерами/ провайдерками молодіжної роботи та іншими зацікавленими сторонами задля визначення основних компетентностей (як-от цінності, погляди, навички, знання, критичне розуміння), які мають опанувати молодіжні працівники/ працівниці<sup>40</sup>.*

— Щоб розробити добірку основних компетентностей, держави-члени можуть:

- ▶ ознайомитися з основними компетентностями на європейському рівні (або в інших державах-членах), узяти їх до уваги або навіть «перенести» у свій контекст;
- ▶ завершити розроблення добірки основних компетентностей, спираючись на наявні ініціативи та процеси минулих років;
- ▶ ознайомитися з компетентностями, які різні організації уже формально або неформально застосовують на практиці молодіжної роботи, й адаптувати їх до національних реалій;
- ▶ проаналізувати основні компетентності, які застосовують в інших суміжних сферах (наприклад, у соціальній роботі);
- ▶ ініціювати широкий процес консультацій між різними зацікавленими сторонами щодо основних компетентностей.

— Щоб підготуватися до вибору найбільш відповідного й прийняттого варіанта, необхідно провести дослідження, закласти основи, визначити ключових партнерів/партнерок і підготувати широкий процес консультацій.



### Приклад європейського рівня: Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи<sup>41</sup>

— Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи — «це інструмент, який допомагає окремим особам, командам та організаціям, що здійснюють молодіжну роботу в усій Європі, зрозуміти власні компетентності та ефективно їх розвивати. Цей інструмент можуть використовувати також тренери/тренерки, менеджери/менеджерки молодіжної роботи, політики/політикині й усі ті, хто цікавиться розвитком якості й визнанням молодіжної роботи».

— Основою Портфоліо молодіжної роботи є його система компетентностей, яка ґрунтується на функціях молодіжної роботи й передбачає дві категорії компетентностей:

- ▶ вузькі компетентності у сфері молодіжної роботи, тобто ті, що роблять цю сферу діяльності унікальною;
- ▶ більш загальні компетентності, тобто ті, що стосуються інших сфер діяльності, але зазвичай є важливими для молодіжної роботи.

— Система компетентностей Портфоліо охоплює вісім функцій:

- ▶ задоволення потреб і прагнень молодих людей;
- ▶ забезпечення можливостей для навчання молодих людей;
- ▶ підтримання й розширення можливостей молодих людей в осмисленні суспільства, у якому вони живуть, та у взаємодії з ним;
- ▶ підтримання молодих людей в активному й конструктивному освоєнні міжкультурних відносин;
- ▶ активна практика оцінювання з метою покращення якості молодіжної роботи;
- ▶ підтримання колективного навчання в командах;
- ▶ сприяння розвитку своєї організації та вдосконаленню політики/програм для молоді;
- ▶ розроблення, реалізація та оцінювання проєктів.

40 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 12.

41 Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи, Рада Європи (2015).



— Для здійснення кожної функції потрібна низка компетентностей (від двох до п'яти), кожна з яких передбачає відповідні знання, навички, погляди й цінності.

— Портфоліо молодіжної роботи послугувало прикладом під час розроблення низки національних систем компетентностей, скажімо, у Литві й Сербії. У цих країнах портфоліо було адаптоване до національних реалій, а на його основі вдалося сформулювати систему компетентностей.



### Приклад європейського рівня: «Модель компетентностей молодіжних працівників для роботи на міжнародному рівні» у межах Європейської стратегії навчання<sup>42</sup>

— «Модель компетентностей молодіжних працівників для роботи на міжнародному рівні» є частиною Європейської стратегії навчання в молодіжній сфері<sup>43</sup> та підтримує навчання у сфері молодіжної роботи та її якість. Як можна зрозуміти з назви, модель більше орієнтована на молодіжних працівників/працівниць, які провадять активну діяльність на міжнародному рівні.

— «Модель компетентностей молодіжних працівників для роботи на міжнародному рівні» в межах Європейської стратегії навчання передбачає вісім компетентностей:

1. сприяння індивідуальному та груповому навчанню у відповідному середовищі;
2. розроблення програм;
3. організація та управління ресурсами;
4. успішне співробітництво в командах;
5. плідне спілкування з іншими людьми;
6. демонстрація міжкультурної компетентності;

42 [www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker\\_Online-web.pdf](http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf).

43 [www.salto-youth.net/downloads/4-17-3301/European%20Training%20Strategy%20in%20the%20field%20of%20Youth\\_en.pdf](http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3301/European%20Training%20Strategy%20in%20the%20field%20of%20Youth_en.pdf).

7. мережування та адвокація;
8. розроблення методів оцінювання для проведення відповідних змін.

— Кожна компетентність має чотири аспекти: погляди, знання, навички й поведінка, а деякі з цих аспектів стосуються й узагальненої компетентності. Підхід, використовуваний у моделі, підкреслює роль поведінки. «Тому поведінка охоплює погляди [і дії], знання й навички. Через поведінку ми можемо оцінити рівень компетентності молодіжного працівника/молодіжної працівниці, а також те, чи є цей рівень достатнім для виконання ним/нею своєї роботи. Коротко кажучи, поведінка молодіжного працівника/молодіжної працівниці відображає його/її основні погляди»<sup>44</sup>.

— Згадані система й модель компетентностей багато важать у створенні підґрунтя для освітніх і навчальних можливостей на різних рівнях, а також у визнанні компетентностей, набутих завдяки участі в молодіжній роботі. Докладніше це буде розглянуто в наступних главах.



### Приклад національного рівня: Австрія<sup>45</sup>

— В Австрії організація «aufZAQ» розробила Систему компетентностей для дитячої та молодіжної роботи. Ця система демонструє, наскільки компетентно люди провадять їхню роботу з дітьми й молоддю. Це і відкрита

44 [www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker\\_Online-web.pdf](http://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf).

45 [www.aufzaq.at/english/](http://www.aufzaq.at/english/).

молодіжна робота, і дитяча та молодіжна робота в молодіжних організаціях. Система компетентностей є інструментом перенесення кваліфікацій у сфері дитячої та молодіжної роботи до Австрійської національної системи кваліфікацій (NQF). Зі свого боку NQF робить кваліфікації наочними й порівнянними в усій Європі завдяки Європейській системі кваліфікацій (EQF). Система компетентностей є частиною сертифікації «aufZAQ».

#### — Система компетентностей

- ▶ наочно демонструє компетентності осіб, які беруть участь у дитячій і молодіжній роботі, та робить їх порівнянними;
- ▶ заохочує розвиток основних компетентностей, які підуть на користь дітям і підліткам у майбутньому;
- ▶ пояснює, чим займаються молодіжні працівники/працівниці та яких стандартів якості вони дотримуються в межах цієї роботи;
- ▶ сприяє мережуванню, співробітництву, подальшому розвитку та взаємному визнанню провайдерів/провайдерок молодіжної роботи, освітян/освітянок, а також суміжних сфер, таких як соціальна робота в школах, інновації у сфері охорони здоров'я та профілактика захворювань;
- ▶ підвищує якість професійної підготовки.

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

— До розроблення Системи компетентностей було залучено практиків/практикинь, експертів/експерток, розповсюджувачів/розповсюджувачок і зацікавлені сторони, що представляють різні рівні й підгалузі дитячої та молодіжної роботи, а також суміжні сфери. Увесь процес контролював Австрійський науково-дослідний інститут професійної освіти. До того ж обміни на європейському рівні допомогли залучити в процес наявні моделі компетентностей. У розробленні опису компетентностей у сфері дитячої та молодіжної роботи в молодіжних організаціях змогли взяти участь усі молодіжні організації національного рівня.

— Згідно з Національною системою кваліфікацій є різні рівні компетентностей. Нижче наведено опис того, що мають уміти молодіжні працівники/працівниці певного рівня:

- ▶ рівень II: робота з дітьми/підлітками під керівництвом, з певним ступенем автономії; відповідальність за власні дії; відповідальність за власні дії через адаптацію під певним керівництвом своєї поведінки до звичайних ситуацій та обставин у заздалегідь структурованих межах;
- ▶ рівень III: самостійна робота з дітьми/підлітками в простих ситуаціях під власну відповідальність; відповідальність за власні дії відповідно до ситуації; самостійна адаптація власної поведінки до умов і обставин звичайних ситуацій у заздалегідь структурованих межах;
- ▶ рівень IV: самостійна робота з дітьми/підлітками в повсякденних ситуаціях, що постійно змінюються, під власну відповідальність; планування, здійснення й оцінювання проєктів; самостійна адаптація власної поведінки до різних ситуацій, а за різних умов — до відповідного становища й обставин;
- ▶ рівень V: самостійна й гнучка діяльність у різних і навіть непередбачуваних ситуаціях; самостійна координація та управління проєктами та/або командами; навчання колег у разі зміни завдань; участь у професійному розвитку організаційних структур та/або педагогічних концепцій;
- ▶ рівень VI: самостійне управління складними й комплексними функціональними напрямками та/або проєктами і відповідальність за них; критичне й відповідальне ставлення до дій колег, а також проєктних і робочих груп; відповідальність за управління професійним розвитком окремих осіб, команд, організаційних структур і педагогічних концепцій або концепцій аналогічного характеру.

— Є п'ять різних предметних сфер:

- ▶ сприяти навчанню, ініціювати та просувати його;
- ▶ підтримувати розвиток особистості й підходи до розв'язання повсякденних проблем;
- ▶ забезпечувати участь, представляти інтереси;
- ▶ діяти і взаємодіяти усвідомлено й відповідально;
- ▶ організувати й управляти (проєктами).

— Докладніше див. за посиланням: [www.aufzaq.at/english/#english](http://www.aufzaq.at/english/#english).



## У центрі уваги — ви!

### Молодіжні працівники/працівниці

- ▶ Які з компетентностей, згаданих у прикладах, ви вважаєте основоположними для молодіжної роботи, яку ви проводите?
- ▶ Чи брали ви участь у процесі розвитку основних компетентностей в умовах молодіжної роботи, яку ви проводите?
- ▶ Як ви працюєте з основними компетентностями? Як використовуєте їх для вашого професійного розвитку?
- ▶ Використання компетентностей може бути доцільним через різні причини: ви можете побачити, що ви маєте робити як молодіжний працівник / молодіжна працівниця й чого вам треба навчитися або як розвиватися далі, а також ви можете почуватися впевненіше у вашій практичній діяльності, оскільки вона ґрунтується на компетентній участі.

### Провайдери/провайдерки молодіжної роботи, розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Який стосунок ви маєте до прикладів різних основних компетентностей для молодіжних працівників/працівниць?
- ▶ Якщо у вашій країні/громаді визначено основні компетентності, наскільки вони схожі на компетентності «aufZAQ»? Чим відрізняються?
- ▶ Якщо ні, то яким може бути процес визначення основних компетентностей для молодіжних працівників/працівниць?
- ▶ Створення добірки компетентностей для молодіжних працівників/працівниць є надзвичайно важливим у будь-якому процесі розвитку, пов'язаному з підготовкою та освітою молодіжних працівників/працівниць (компетентності можуть стати основою для побудови навчального процесу), визнанням молодіжної роботи або її професіоналізації.
- ▶ Практики, упроваджені наразі в Європі, а також добірки компетентностей, наявні в кількох країнах, можуть допомогти вам у розмірковуваннях на цю тему.
- ▶ У Рекомендації підкреслено необхідність того, щоб процес формування компетентностей був інклюзивним, охоплював молодіжних працівників/працівниць, які працюють на оплачуваній і неоплачуваній основах, і передбачав застосування досліджень у молодіжній сфері.

### Освітні й навчальні можливості молодіжних працівників/працівниць

— Основні компетентності слугують підґрунтям освітніх і навчальних можливостей молодіжних працівників/працівниць. Рекомендація закликає держави-члени

*створювати основи, стратегії, програми та шляхи розвитку освіти, підготовки, підвищення кваліфікації та професійного розвитку молодіжних працівників/працівниць на основі узгоджених компетентностей<sup>46</sup>.*

46 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 12.

— З огляду на різноманітність практик молодіжної роботи, можливості ввійти в цю сферу та вступити до лав волонтерів/волонтерок і/або оплачуваних молодіжних працівників/працівниць також значно варіюються в різних державах-членах<sup>47</sup>. У деяких з них є спеціальні програми досліджень у сфері молодіжної роботи та/або професійної підготовки молодіжних працівників/працівниць, тоді як в інших молодіжну роботу можна вивчати в межах ширших соціальних чи освітніх програм. У деяких державах-членах для молодіжних працівників/працівниць створено можливості неформального навчання за фінансової підтримки держави, а в інших державах такі можливості фінансують тільки зовнішні донори, нерідко через різні європейські програми. Крім того, низка держав-членів має чітко визначені кар'єрні можливості, які доповнено підготовкою й навчанням на робочому місці, тоді як в інших державах такі кар'єрні можливості не дуже поширені. Під час аналізу потенційних можливостей ми переважно фокусуємося на трьох категоріях:

- ▶ початкова професійна освіта;
- ▶ середня/вища освіта;
- ▶ неформальне навчання<sup>48</sup>.

— У низці держав-членів можна здобути вищу освіту у сфері молодіжної роботи або за суміжними дисциплінами.

### Приклад національного рівня: Фінляндія

— У Фінляндії молодіжну роботу підтримують на різних рівнях: від законодавства (з 1972 року), програм, професійних журналів, навчальних програм, досліджень, експертних центрів з питань молодіжної роботи, які надають інформацію і проводять навчання, системи забезпечення якості для молодіжної роботи на місцях, розробленої фінськими муніципалітетами, місцевих описів молодіжної роботи, проведеної місцевими органами влади, соціальних медіагруп, об'єднань молодіжних працівників/працівниць до статистики молодіжної роботи. У Фінляндії молодь — це люди віком до 29 років, а молодіжна робота переважно охоплює молодь віком від 15 до 20 років, а також чимраз більше молодих дорослих.

— Молодіжну роботу підтримує держава. За молодіжну роботу відповідають здебільшого муніципалітети, проте важливу роль також відіграють НУО та релігійні парафії. Зазвичай молодіжну роботу проводять у молодіжних центрах і молодіжних клубах муніципалітетів, у межах доступних послуг для осіб, які не навчаються й не працюють, а також у режимі онлайн.

47 Докладніше про це можна дізнатися в доповіді «Картування освітніх і кар'єрних можливостей молодіжних працівників/працівниць»: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-meeting-on-researching-educational-and-career-paths-for-youth-workers>.

48 «Різноманітність систем практичної діяльності. Про освітні й кар'єрні можливості молодіжних працівників/працівниць у Європі — Аналітична доповідь», Томі Кілакоскі, Партнерство Європейської комісії та Ради Європи (2018).

— Освіта у сфері молодіжної роботи відіграє центральну роль у розвитку молодіжної роботи у Фінляндії, а навчання молодіжних працівників/працівниць доступне на різних рівнях освіти. У Фінляндії освіту у сфері молодіжної роботи інтегровано в соціальний контекст, у систему освіти й молодіжну політику. Комплексна освіта молодіжних працівників/працівниць бере свій початок у 1945 році в Громадянській академії (згодом Університет Тампере), де основним предметом була «освіта молоді».

— У Фінляндії немає ані офіційних, ані обов'язкових кваліфікацій для молодіжних працівників/працівниць. Є кілька способів стати молодіжним працівником/молодіжною працівницею: через формальну освіту (професійну й загальну) та освіту для дорослих. Окрім того, є можливості неформального навчання.

— На рівні професійної освіти можна здобути ступінь спеціаліста в галузі освіти й викладання/викладання в молодіжній та соціальній сфері зі 185 кредитами за Європейською кредитною системою для професійної освіти й підготовки (ECVET) (3 роки).

— В університетах прикладних наук діють різні види програм на здобуття ступенів, наприклад, у сфері громадянської діяльності та молодіжної роботи, після закінчення яких можна здобути ступінь соціального педагога й бакалавра гуманітарних наук. Особи, які мають ступінь бакалавра та щонайменше три роки досвіду роботи в цій сфері, можуть подати заяву на здобуття ступеня магістра (соціальний педагог і магістр гуманітарних наук).

— У межах загальної освіти в Університеті Тампере передбачено програму бакалаврату й магістратури у сфері соціальних наук, що дає можливість отримати спеціалізацію у сфері молодіжної роботи й досліджень проблем молоді. Крім того, від 2016 року можна здобути спеціалізацію у сфері досліджень проблем молоді також у межах докторантури. Навчання організовано в Школі соціальних і гуманітарних наук у межах докторської програми із соціальних наук.

— Держави-члени докладають значних зусиль у напрямку професійної освіти й застосовують різні підходи до неї<sup>49</sup>. Щоб проілюструвати це розмаїття, наводимо кілька прикладів, але це не повний їх список.

### Приклади вищої та професійної освіти в Європі

— В Англії та Уельсі (Сполучене Королівство) діє комплексна система допрофесійної підготовки фахівців/фахівчинь, які надають підтримку молоді, а також є чіткий освітній шлях для молодіжних працівників/працівниць від сертифіката до ступеня магістра й аспіранта.

— В Естонії молодіжну роботу як дисципліну викладають в університетах Таллінна й Тарту. У Таллінні можна здобути науковий ступінь з молодіжної роботи, а також ступінь магістра з управління молодіжною роботою. У Тарту можна здобути науковий ступінь з прикладних наук за спеціальністю «Молодіжна робота» і кваліфікацію менеджера-вчителя/менеджерки-вчительки з дозвіллевої діяльності. Для цих ступенів передбачено навчальні програми відповідно до професійних стандартів для молодіжних працівників/працівниць.

— У Люксембурзі можна пройти трирічний курс за фахом «Педагог/педагогиня» (*Diplôme d'état d'éducateur*).

— У Нідерландах організовано професійну підготовку «педагогічного працівника/педагогічної працівниці у сфері роботи з молоддю» та «соціально-культурного працівника/соціально-культурної працівниці».

— У Німеччині можна пройти навчання в професійних училищах (*Fachschulen, Fachakademien, Berufsfachschulen, Berufskollegs*) на педагога/педагогиню або дитячого працівника/дитячу працівницю (*Erzieher/Erzieherin*) до рівня дипломованого фахівця/дипломованої фахівчині; є також релігійна професійна освіта. Що стосується вищої освіти, в університетах прикладних соціальних наук можна отримати диплом із соціальної педагогіки.

— У Франції можна отримати дипломи (*Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle*) в 14 університетських технологічних інститутах (*Instituts Universitaires de Technologie*). Можна також отримати акредитовані відповідним міністерством сертифікати про професійну придатність, зокрема у сфері роботи з молоддю, неформального навчання та спорту. Держава видає національні дипломи, які не стосуються вищої освіти (*diplômes jeunesse et sports*), але навчання переважно проводять некомерційні організації (*associations de jeunesse et d'éducation populaire*).

— У Португалії забезпечують підготовку молодіжних фахівців/фахівчинь 4-го рівня в 17 акредитованих закладах освіти.

— У Норвегії є чотирирічний курс підготовки дитячих і молодіжних працівників/працівниць (*Barneog ungdomsarbeiderfag*), який передбачає два роки навчання в старших класах середньої школи і два роки — у закладах професійної освіти.

— У Швеції діє дворічний курс для підготовки «організаторів/організаторок дозвіллевих заходів» (*Fritidsledarutbildning*), який проводять шведські народні школи.

— Що стосується можливостей пройти сертифіковану підготовку молодіжних працівників-волонтерів/працівниць-волонтерок, то одним із прикладів є Juleica (Німеччина).

49 Доповідь «Картування освітніх і кар'єрних можливостей молодіжних працівників/працівниць»: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-meeting-on-researching-educational-and-career-paths-for-youth-workers>.

— Карта молодіжного лідера/молодіжної лідерки Німеччини (Juleica) — це єдине загальнонаціональне посвідчення для молодіжних працівників-волонтерів/працівниць-волонтерок. Вона є засобом легітимізації і кваліфікаційним сертифікатом. Крім того, Juleica має означати суспільне визнання добровільної участі.



— Juleica було впроваджено в 1999 році. Передбачалося, що ця карта відродить сертифікат-попередник, про який у деяких місцях забули, і заохочуватиме осіб, відповідальних за молодіжну політику, до створення або модернізації допоміжних засобів для молодіжних лідерів-волонтерів/лідерок-волонтерок.

— Усі власники/власниці Juleica пройшли стандартну підготовку. Ця підготовка містить щонайменше 40 уроків і спрямована на те, щоб навчити лідерів/лідерок молодіжних груп взаємодії з дітьми та молоддю й надати їм можливість відповідально підходити до роботи з ними. Підготовка охоплює такі питання:

- ▶ визначення й формування груп: процеси розпізнавання та формування груп, моделі прийняття рішень та участі, відображення групових ситуацій;
- ▶ наглядові функції, зобов'язання, страхування: правовий статус дитячих і молодіжних лідерів/лідерок, відповідальність (значення й обсяг наглядових функцій, сексуальність та наглядові функції, правові наслідки в разі невиконання наглядових функцій), зобов'язання і їхні межі, страхування, Закон про захист молоді;
- ▶ організація та планування: розроблення й реалізація програм, управління;
- ▶ процеси розвитку в дитинстві та юності: психологічний, когнітивний і соціальний розвиток, фізичний розвиток, особливі аспекти розвитку особистості;
- ▶ життєва ситуація дітей і молоді: повсякденне життя дітей і молоді, соціокультурні відмінності, гендерно-специфічні вимоги до соціалізації, робота зі зразковими сферами досвіду та проблемними питаннями;
- ▶ роль і самооцінка дитячих і молодіжних лідерів/лідерок: розвиток особистості, компетентність лідера/лідерки, здатність працювати в команді.

— Juleica слугує лідерам/лідеркам молодіжних груп доказом наявності в них прав для учасників/учасниць та їхніх батьків, а також для державних органів і

неурядових установ (наприклад, органів влади у сфері молоді, охорони здоров'я, культури, інформаційно-консультативних центрів, поліції, консульств).

— Крім того, вона слугує молодіжним групам і їхнім лідерам/лідеркам запорукою можливості використовувати різні права й переваги (скажімо, звільнення від шкільних занять для молодіжних лідерів/лідерок, відшкодування втрати заробітку, пільговий проїзд, дозвіл брати участь у літньому таборі з групою, підтримка в плануванні та фінансуванні заходів молодіжної роботи, відвідування культурних заходів і дозвіллевих об'єктів, звільнення від оплати за використання медіаматеріалів і пристроїв у бібліотеках зображень, отримання матеріалів і послуг).

— Ці особливі права й переваги надають усі державні та неурядові установи, зацікавлені в просуванні добровільної участі лідерів/лідерок молодіжних груп.

— Правовою основою для Juleica є договір Молодіжних управлінь урядів земель. Цей договір регулює введення єдиної загальнонаціональної карти для молодіжних лідерів/лідерок та передбачає мінімальні вимоги й деякі умови щодо видання Juleica.

— Juleica можна отримати за загальнонаціональної умови, що особа:

- ▶ не молодша за 16 років;
- ▶ на постійній і добровільній основі співпрацює з молодіжною організацією (молодіжним об'єднанням, добровільними або державними молодіжними службами);
- ▶ пройшла навчання відповідно до чинних правил;
- ▶ має дійсний сертифікат надання першої допомоги.

— Крім того, кожна з 16 федеративних земель Німеччини встановила власні правила. Тому умови подання заяви на отримання Juleica можуть відрізнятись в різних землях залежно від прийнятих там правил.

— Навчання організують децентралізовано молодіжні об'єднання та органи, відповідальні за роботу з молоддю. Зміст навчання відповідає вказівкам, наведеним у правилах земель. Окрім навчання, молодіжні лідери/лідерки мають пройти курс надання першої допомоги.

— Заяву на отримання Juleica подає молодіжне об'єднання, у якому працюють молодіжний працівник чи молодіжна працівниця або в якому він чи вона навчалися. Після успішного завершення навчання об'єднання заповнює форму заяви, яка є єдиною для всієї Німеччини. На наступному етапі заяву затверджує місцева служба в справах молоді.

— Загальнонаціональний інтернет-портал містить найважливішу інформацію про Juleica, має форум для обміну досвідом між власниками/власницями Juleica, дає практичні поради щодо роботи з дітьми та молоддю й має базу даних про переваги, доступні для власників/власниць Juleica.

— Докладніше див. за посиланням: [www.juleica.de](http://www.juleica.de).



## У центрі уваги — ви!

### Молодіжні працівники/працівниці

- ▶ Яку формальну чи неформальну підготовку ви пройшли, щоб займатися молодіжною роботою? Не тільки на місцевому/ національному рівні, а й на європейському (Департамент молоді Рад Європи, SALTYouth або щось інше)?
- ▶ Який, на вашу думку, зв'язок між освітніми й навчальними можливостями та якістю молодіжної роботи?

### Дослідники/дослідниці молодіжного середовища

- ▶ Чи брали ви участь у картуванні освітніх і навчальних можливостей молодіжних працівників/працівниць у вашому контексті?
- ▶ Чи розглядали ви можливість проведення дослідження серед молодіжних працівників/працівниць про потреби в освітніх і навчальних можливостях?

### Організатори/організаторки тренінгів для молодіжних працівників/працівниць

- ▶ Як ваші пропозиції забезпечують відповідність потреб молодіжних працівників/працівниць та визначених основних компетентностей?
- ▶ Чи вивчали ви різні підходи до підготовки молодіжних працівників/працівниць на європейському рівні?

### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Які є можливі способи забезпечення різних освітніх і навчальних пріоритетів молодіжних працівників/працівниць?
- ▶ Чи брали ви участь в обміні досвідом з державними службовцями/службовицями і провайдерками/провайдерками молодіжної роботи з інших держав-членів?
- ▶ Які із цих категорій наявні у вашій молодіжній роботі:
  - професійна освіта для молодіжних працівників/працівниць;
  - середня/вища освіта;
  - неформальне навчання;
  - інші форми, поєднання деяких із них з навчанням на робочому місці тощо?
- ▶ З огляду на наявні можливості можна передбачити різні шляхи розвитку, залежно від того, хто має організувати підготовку й освіту молодіжних працівників/працівниць, а також від структури системи загальної освіти у вашому контексті.
- ▶ Наприклад, підготовка університетського диплома молодіжного працівника/молодіжної працівниці може виявитися тривалим і складним процесом, а брак професійного стандарту здатен призвести до проблем — на чому зосередитися передусім. Попри цю складність, якщо пріоритет надано формальній освіті молодіжних працівників/працівниць, необхідно розробити чітку дорожню карту цього процесу: від реалій молодіжної роботи в певному контексті до того, як мають виглядати кінцеві результати та яким має бути професійний стандарт, що йому майбутні молодіжні працівники/працівниці відповідатимуть після закінчення навчання.

- ▶ Можливо, уже є заходи у сфері неформальної освіти молодіжних працівників/працівниць, ужиті здебільшого під керівництвом неурядових організацій або європейських установ. Можна встановити тісніші зв'язки між формальним і неформальним секторами та включити в дослідження у сфері молоді (молодіжної роботи) практичний елемент молодіжної роботи.
- ▶ Який би шлях розвитку ви не обрали у вашому контексті, зверніть увагу на обмін досвідом з іншими країнами, які вже впровадили цей процес, або на допомогу, яку Рада Європи надає своїм державам-членам.

## Підтвердження й визнання компетентностей молодіжних працівників/працівниць

### — Держав-членів закликають

*створювати нові або розвивати наявні механізми документування, підтвердження, сертифікації та визнання компетентностей, яких набули молодіжні працівники/працівниці, що працюють на оплачуваній і неоплачуваній основах, під час участі в молодіжній роботі<sup>50</sup>.*

— Підтвердження необхідне для того, щоб зробити компетентності, набуті молодіжними працівниками/працівницями, наочними й цінними, незалежно від того, чи отримали вони їх під час освіти та підготовки або під час практичної роботи. Процес підтвердження має стосуватися молодіжних працівників/працівниць, які працюють як на оплачуваній, так і на неоплачуваній основах. Деякі етапи цього процесу можуть відрізнятися залежно від кар'єрних шляхів; проте всім молодіжним працівникам/працівницям має бути забезпечено право на підтвердження й визнання їхніх компетентностей. Окрім підтвердження компетентностей молодіжних працівників/працівниць поза межами освіти й навчання, цей процес також веде до ширшого визнання молодіжної роботи як професії.

— У деяких державах-членах процес підтвердження й визнання узгоджено на державному або муніципальному рівні. В інших державах його віднесено до сфери відповідальності інших органів, які займаються молодіжною роботою, як-от об'єднання молодіжних працівників/працівниць, молодіжні ради, центри професійної підготовки тощо.

### Приклад національного рівня: Франція

— У Франції ключову роль у розвитку молодіжної роботи відіграють об'єднання: вони можуть наймати молодіжних працівників/працівниць для організації колективних зустрічей неповнолітніх і проводити цілорічні соціально-виховні заходи для населення своїх регіонів. Деякі об'єднання або структури народної освіти також готують осіб, які займатимуться молодіжною роботою. Ці об'єднання, які ще й виконують функції навчальних центрів, акредитовані Міністерством молоді як «центри молоді та народної

50 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 12.

освіти» (JEP). Список організацій, уповноважених видавати дипломи у сфері молодіжної роботи, можна знайти на вебсайті Міністерства молоді.

— Сертифікат лідера/лідерки молодіжної діяльності дає право на непрофесійне проведення заходів для груп дітей і підлітків на нерегулярній основі в молодіжних центрах (наприклад, у дозвіллевих центрах). Щорічно в партнерстві з Інститутом освіти, дозвілля й консультування (IFAC) у Ніцці Департамент освіти, молоді та спорту організовує загальний навчальний курс, після завершення якого можна отримати сертифікат BAFA (Сертифікат лідера/лідерки молодіжної діяльності).<sup>51</sup>

### Приклад із Фландрії, Бельгія

— Організація «Les Scouts and the Scouts en Gidsen Vlaanderen» розробила інструмент «Навички скаутських лідерів/лідерок»<sup>52</sup>, який допомагає їй 25 000 лідерам/лідеркам і керівникам/керівницям оцінювати навички, здобуті за час скаутської діяльності, краще розуміти їх і визначати, як найліпше використовувати їх у своїх особистих і професійних проєктах. Це можуть бути міжособистісні, функціональні навички або навички, пов'язані зі способом мислення. Це навички, які називаються комунікативними, на відміну від більш теоретичних або технічних професійних навичок.

— Інструмент «Навички скаутських лідерів/лідерок» було створено у відповідь на:

- ▶ сьогоднішню ситуацію, коли волонтерство й неформальна освіта отримують дедалі більше визнання, а комунікативні навички набувають щораз більшої ваги;
- ▶ той факт, що як лідери/лідерки ми не завжди знаємо про навички, яких набули за час роботи волонтерами/волонтерками;
- ▶ наше бажання подякувати лідерам/лідеркам і керівникам/керівницям за ті 600 годин, які вони в середньому витрачають щороку, щоб допомогти дітям і підліткам повністю реалізувати їхній потенціал, як у межах скаутської діяльності, так і поза нею.

— «Навички скаутських лідерів/лідерок» — це анкета, яка містить питання про ваш досвід лідерства й дає можливість визначити ваш особистий профіль. Така оцінка може бути мірилом особистісного прогресу, якщо проводити її щороку.

— Важливим кроком у процесі підтвердження й визнання компетентностей молодіжних працівників/працівниць є самооцінювання. Воно дозволяє молодіжним працівникам/працівницям зрозуміти, чого від них вимагають, сприяє

загальній якості молодіжної роботи і слугує певною сполучною ланкою з підтвердженням їхніх компетентностей та майбутніми освітніми можливостями для їхнього розвитку.

— Низку інструментів і процесів визнання наведено в публікації «Реальна користь: добірка інструментів і доброї практики задля кращого визнання молодіжної роботи та неформального навчання/освіти на європейському й національному рівнях»<sup>53</sup>.



### У центрі уваги — ви!

#### Молодіжні працівники/працівниці

- ▶ Як часто ви оцінюєте ваші компетентності як молодіжного працівника/молодіжної працівниці?
- ▶ Чи намагаєтеся ви отримати відгуки від інших людей (ваших «роботодавців», колег, молоді)?
- ▶ Чи проходили ви процес підтвердження й визнання ваших компетентностей? У чому, на вашу думку, полягають переваги цього процесу?

#### Провайдери/провайдерки молодіжної роботи

- ▶ Чи передбачає підтримка, яку ви надаєте молодіжним працівникам/працівницям, самооцінювання й зовнішнє оцінювання?
- ▶ Чи ініціювали ви дискусії з питань підтвердження й визнання компетентностей молодіжних працівників/працівниць у вашій країні/громаді або приєднувались до таких дискусій?

#### Організатори тренінгів для молодіжних працівників/працівниць

- ▶ Яке місце у ваших навчальних програмах посідає підтвердження компетентностей, набутих під час молодіжної роботи?
- ▶ Як ви можете пов'язати ваші програми з чинними процесами підтвердження й визнання на національному та європейському рівнях?

#### Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці

- ▶ Чи ініціювали ви дискусії з питань підтвердження й визнання компетентностей молодіжних працівників/працівниць у вашій країні/громаді або приєднувались до таких дискусій?
- ▶ Оскільки багато молодіжних працівників/працівниць спочатку займалися практичною роботою з молоддю, завдяки чому набули багато досвіду, а лише потім приєдналися до інших освітніх програм, як можна забезпечити врахування їхнього досвіду й компетентностей під час визнання їх як молодіжних працівників/працівниць?

51 Облік молодіжної роботи у Франції (2018 р.): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

52 <https://scoutleaderskills.lesscouts.be/en/home>.

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

## Розвиток молодіжної роботи на європейському рівні

— З-поміж усіх рекомендацій саме Рекомендація 4 найбільше спрямована на розвиток молодіжної роботи в Європі. Вона передбачає:

- ▶ підтримання ініціативи молодіжного сектора Ради Європи зі створення спеціальної робочої групи високого рівня з питань молодіжної роботи в Європі, що складатиметься з відповідних зацікавлених сторін і яка може розробити середньотермінову стратегію для заснованого на об'єктивних даних розвитку молодіжної роботи в Європі задля:
  - поліпшення координації та доступу до ресурсів молодіжної роботи на європейському, національному, регіональному й місцевому рівнях;
  - подальшого сприяння обміну практиками у сфері молодіжної роботи, обміну досвідом і формуванню сталих мереж і партнерств;
  - стимулювання співробітництва в межах молодіжного сектора та між галузями, де молодіжна робота проводиться для зміцнення зв'язків, зокрема між формальною освітою й молодіжною роботою, а також між державними органами, приватним сектором і громадянським суспільством;
  - посилення взаємодії між молодіжною роботою, молодіжною політикою й молодіжними дослідженнями;
  - посилення здатності молодіжної роботи реагувати на зміни та тенденції в суспільстві й виклики, які постають перед молодими людьми;
  - картування наявних систем освіти й підготовки (зокрема професійної підготовки та вищої освіти), а також наявних систем підтвердження компетентностей молодіжних працівників/працівниць, які працюють на оплачуваній або неоплачуваній основі;
  - розроблення заходів з надання допомоги державам-членам в імплементації цієї Рекомендації.
- Докладніше про робочу групу Ради Європи з молодіжної роботи див. за посиланням: [www.coe.int/en/web/youth/task-force](http://www.coe.int/en/web/youth/task-force).

### Приклад результатів діяльності робочої групи

- На одному зі своїх засідань у 2018 році робоча група високого рівня визначила пропозиції щодо просування ідентичності й належності у сфері молодіжної роботи в Європі, які передбачали:
  - ▶ онлайн-платформу молодіжної роботи в Європі для обміну інформацією, інформаційними бюлетенями, знаннями, ресурсами, мапами, добрими практиками, а також для створення партнерств і пошуку можливостей;
  - ▶ кампанію з просування молодіжної роботи в Європі або Європейський тиждень молодіжної роботи;

- ▶ мережі, що об'єднують осіб, які беруть участь у просуванні молодіжної роботи в Європі;
- ▶ подальше визнання молодіжної роботи як сфери діяльності для молодіжних працівників/працівниць, які працюють на оплачуваній і неоплачуваній основах;
- ▶ Європейські конвенції з молодіжної роботи;
- ▶ національні ярмарки, конгреси, конвенції з молодіжної роботи як національні збори спільноти практиків/практикинь молодіжної роботи;
- ▶ регулярну (що два роки) Європейську академію молодіжної роботи для фахівців/фахівчинь у сфері молодіжної роботи та досліджень;
- ▶ постійний професійний розвиток задля вдосконалення якості, компетентностей та етики молодіжної роботи й молодіжних працівників/працівниць, систем підготовки, наставництва, нагляду, тренерства тощо;
- ▶ співпрацю на європейському рівні з представниками/представницями місцевих і регіональних органів влади, як-от Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи, задля зміцнення молодіжної роботи на місцевому рівні.

— Ця Рекомендація відкриває перспективи для діяльності з розвитку, яка вже відбувається на європейському рівні або перебуває в стадії розроблення. Зокрема в Рекомендації підкреслено роль удосконалення знань про молодіжну роботу, а особливо про освіту й підготовку молодіжних працівників/працівниць. Це проєкт, який провадиться з 2018 року в межах партнерства в молодіжній сфері між Радою Європи та Європейською комісією і який дозволив здійснити картування країн і поглиблений аналіз низки аспектів, пов'язаних з освітою й підготовкою молодіжних працівників/працівниць.

— Докладніше див. за посиланням: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/home>.

— У Рекомендації також виділено низку наскрізних елементів, необхідних для розвитку молодіжної роботи: взаємодія між молодіжною роботою, молодіжною політикою й молодіжними дослідженнями, що ґрунтується на ідеї про те, що практика, політика й дослідження доповнюють одне одного й кожен із «кутів» цього трикутника має сенс з погляду його ролі для інших і для якості молодіжної роботи.

— Крім того, Рекомендація 4 присвячена обмінові досвідом та взаємному навчанню за підтримки так званих заходів допомоги Ради Європи своїм державам-членам.

— Докладніше про заходи допомоги див. за посиланням: [www.coe.int/en/web/youth/support](http://www.coe.int/en/web/youth/support).



## Дослідження як додатковий цінний чинник

— Щодо того, як держави-члени можуть сприяти проведенню досліджень, Рекомендація передбачає таке:

*стимулювання національних і європейських досліджень різних форм молодіжної роботи, а також їхніх цінності, впливу та переваг<sup>54</sup>.*

— В інших частинах Рекомендації підкреслено роль, яку молодіжні дослідження мають відігравати для процесів розвитку молодіжної роботи. У цій Рекомендації молодіжні дослідники/дослідниці постають важливими учасниками/учасницями процесів, пов'язаних з політикою у сфері молодіжної роботи. Підкреслено, що до кожного обговорення політики у сфері молодіжної роботи необхідно залучати практиків/практикинь, розробників/розробниць політики й дослідників/дослідниць. Європейським прикладом у цьому сенсі є EPLM (Європейська платформа мобільності навчання), що об'єднує практиків/практикинь, розробників/розробниць політики й дослідників/дослідниць<sup>55</sup>, які працюють разом над конкретним аспектом — мобільністю навчання молодих людей — і роблять пропозиції щодо його подальшого розвитку в межах програм мобільності в усій Європі.



### У центрі уваги — ви!

Що охоплюють дослідження в контексті молодіжного сектора? Нижче наведено відповіді на це питання. Що б ви додали?

- ▶ краще розуміння молодих людей;
- ▶ розуміння, як молодіжна робота може підтримувати їх у їхніх життєвих ситуаціях;
- ▶ розуміння реальних потреб молоді;
- ▶ краще розуміння молодіжних працівників/працівниць та вивчення їхніх потреб;
- ▶ розуміння громад, частиною яких є молодь;
- ▶ розуміння соціальних проблем і їхнього впливу на молодь;
- ▶ надання фактичних даних для розроблення стратегій і планів дій для молодіжної роботи в певному контексті;
- ▶ виявлення прогалин у молодіжній роботі, як-от груп, які мають менший доступ до молодіжної роботи, тощо;
- ▶ підтримання сталості забезпечення молодіжної роботи за допомогою аналізу практики молодіжної роботи;
- ▶ підтримання інновацій у молодіжній роботі.

— У Рекомендації зазначено, що дослідження є корисними для вивчення важливості молодіжної роботи та її впливу. Ці два аспекти — важливість і вплив — і досі часто ставлять під сумнів або політики/політикині, або спонсори/спонсорки. У деяких країнах громадськість може мати слабок уявлення про молодіжну роботу або взагалі нічого про неї не знати. З огляду на це дослідження можуть бути корисними, оскільки надають докази змін, які молодіжна робота вносить у життя молоді й суспільства загалом. Окрім того, дослідження можуть продемонструвати вплив молодіжної роботи, наприклад, через аналіз навичок, яких молоді люди набули в процесі молодіжної роботи, або тих довготермінових змін, які молодіжна робота вносить у їхнє життя.

— Ті, хто адвокатує молодіжну роботу, можуть знайти в молодіжних дослідженнях союзника для обстоювання молодіжної роботи. Дослідження нададуть аргументи на користь необхідності підтримувати молодіжну роботу.

— Наведемо кілька прикладів досліджень, які проводять на європейському рівні:

- ▶ у межах партнерства Європейської комісії та Ради Європи у сфері молодіжної роботи існує Мережа європейських молодіжних дослідників/дослідниць<sup>56</sup>. Цей орган було створено в межах ініціативи з розроблення обґрунтованої молодіжної політики з використанням досвіду Європейського союзу й Ради Європи;
- ▶ є ще RAY<sup>57</sup> — «Науково обґрунтований аналіз і моніторинг «Еразмус +: програма «Молодь у дії». RAY надає дані, що дозволяють краще зрозуміти процеси й результати молодіжної роботи. Головною метою RAY є підтримання міжнародної молодіжної роботи й мобільності навчання молоді зрозумілим і доступним способом. Першочергове завдання полягає в сприянні розробленню обґрунтованої політики в молодіжному секторі та, як наслідок, розвиткові молодіжної роботи.

### Приклад національного рівня: Фінляндія<sup>58</sup>

— Фінська молодіжна дослідницька мережа надає багато профільну дослідну інформацію й бере участь у громадських обговореннях, пропонуючи перспективні шляхи розвитку практичної роботи з молоддю, а також галузей управління та політики. Вона зосереджує увагу на актуальних явищах, що стосуються молоді. Її дослідження охоплюють проблеми, знайомі суспільству й визнані ним, а також ті, які в суспільстві ігнорують або маргіналізують.

54 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 8.

55 <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/european-platform-on-learning-mobility>.

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

57 [www.researchyouth.eu/](http://www.researchyouth.eu/).

58 [www.youthresearch.fi/research](http://www.youthresearch.fi/research).

### Приклад національного рівня: Люксембург<sup>59</sup>

— Група «Молодіжні дослідження» в Люксембурзі розглядає становище молодих людей з міждисциплінарного погляду, застосовуючи різноманітні методологічні підходи. Її дослідницька діяльність охоплює такі теми, як перехід від навчання в школі до трудової діяльності, соціальна активність, громадянство, міграція, дозволя й ідентичність. Дослідницькі проекти мають наукову й міжнародну спрямованість і тісно пов'язані з національним контекстом молодіжної політики та практики. Одним із завдань Групи є підтримання постійного зв'язку між політикою й молодіжною роботою.

— Окрім дослідницької діяльності, Група також здійснює документування, оцінювання й консультування. Вона частково отримує фінансування від Міністерства освіти, дитинства та молоді.

— Ці приклади й сама Рекомендація вказують на важливий аспект політики у сфері молодіжних досліджень: за браком молодіжних досліджень, розробники/розробниці політики зобов'язані їх підтримувати. На прикладі Фінляндії та Люксембургу ми також можемо підкреслити, що створення платформ молодіжних дослідників/дослідниць, які займаються питаннями молоді або молодіжної роботи, може бути корисним підходом для забезпечення наявності спільнот дослідників/дослідниць, які координуватимуть їхні дії щодо того, як краще зробити внесок у молодіжну сферу. Це передбачає не тільки проведення спеціальних досліджень молодіжної роботи, але й створення спільнот і груп дослідників/дослідниць.



#### У центрі уваги — ви!

- ▶ Чи відомі вам будь-які дослідження у сфері молодіжної роботи у вашому контексті? Хто їх проводить?
- ▶ Як ви використовуєте молодіжні дослідження для адвокації молодіжної роботи?
- ▶ Щодо яких тем або аспектів молодіжної роботи у вашому контексті варто провести додаткові дослідження?

### Оцінка впливу та результатів молодіжної роботи

— У Рекомендації особливо підкреслено, що оцінювання необхідне для постійного підвищення якості й для того, щоб мати можливість вимірювати результати та вплив:

*сприяти розробленню відповідних форм перегляду та оцінювання впливу й результатів молодіжної роботи шляхом поширення, визнання й посилення впливу Портфолію молодіжної роботи Ради Європи в державах-членах<sup>60</sup>.*

— Оцінювання може бути необхідне з низки причин:

- ▶ демонстрація впливу молодіжної роботи на молодих людей і на громади;
- ▶ демонстрація розробникам/розробницям політики й спонсорам/спонсоркам того, що молодіжна робота гідна підтримки з їхнього боку;
- ▶ як захід, спрямований на вдосконалення молодіжної роботи.



### Приклад європейського рівня<sup>61</sup>

— У публікації «Робота з молоддю: важливість молодіжної роботи в Європейському Союзі»<sup>62</sup> підкреслено три основні сфери, у яких молоді люди виграють від участі в молодіжній роботі в середньотерміновій і довготерміновій перспективах, тобто приходять не на один семінар або заняття молодіжного клубу, а беруть участь упродовж кількох тижнів або місяців. У ній стверджується, що молоді люди:

- ▶ здобувають певні навички й компетентності;
- ▶ зміцнюють свою мережу та соціальний капітал;
- ▶ змінюють деякі моделі поведінки.

60 Рекомендація CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, с. 8.

61 «Робота з молоддю: важливість молодіжної роботи в Європейському Союзі», с. 140: Коберн (2011), «Побудова соціального й культурного капіталу шляхом вивчення питань рівності в молодіжній роботі», Журнал молодіжних досліджень, т. 14, № 4, червень 2011 р., с. 475–91.

62 [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf).

59 [wwen.uni.lu/recherche/flshase/inside/research\\_domains/youth\\_research\\_context\\_and\\_structures\\_of\\_growing\\_up](http://wwen.uni.lu/recherche/flshase/inside/research_domains/youth_research_context_and_structures_of_growing_up).

### Приклад національного рівня: Люксембург

— Національна служба Люксембургу в справах молоді контролює дотримання стандартів якості діяльності молодіжних центрів за допомогою аналізу документів (концепція, журнал обліку та звіти про діяльність) і обговорень з викладацьким складом (раз на рік). Ці обговорення стосуються концепції, конкретних цілей і пріоритетів молодіжного центру. За допомогою результатів формують фактологічну базу для визначення сильних сторін і наявних проблем. Окрім цього внутрішнього оцінювання, проводять також зовнішнє оцінювання програми загалом.

### Приклад національного рівня: Естонія

— В Естонії Міністерство освіти й науки та Естонський центр молодіжної роботи здійснюють моніторинг і координацію молодіжної роботи на національному рівні. Міністерство та інші відповідні органи проводять незалежні оцінювання молодіжної роботи та використовують результати цих оцінювань для її вдосконалення. На місцевому рівні муніципалітети використовують системи оцінювання якості молодіжної роботи для аналізу й поліпшення надання послуг у цій галузі.

## Методи й підходи до оцінювання впливу молодіжної роботи

— Є безліч способів оцінити здійснювану роботу й виміряти її вплив. Один із них полягає в зборі свідчень і прикладів доброї практики. Ці свідчення й приклади дають уявлення не лише про те, що відбулося, а й про шляхи впливу, а також описують підхід молодіжного працівника/ молодіжної працівниці, відображають діяльність та організацію.

### Приклади європейського рівня

— У наведених нижче прикладах описано підхід, що ґрунтується на добрій практиці й розповідях молодих людей:

- ▶ Практика освіти з прав людини за участю молоді<sup>63</sup>: практичні приклади освіти з прав людини в межах молодіжної роботи; з різними прикладами можна ознайомитися за допомогою низки ключових слів. У кожному із цих прикладів є розділ про вплив здійснюваної молодіжної роботи.
- ▶ Участь ромської молоді<sup>64</sup>: європейські проекти дослідження роботи молодіжних організацій ромів і впливу, який вони мають через молодіжну роботу, з особливим акцентом на участі. У кожному прикладі наведено досягнуті результати.

63 <https://goo.gl/LDhdUJ>.

64 [www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action](http://www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action).

### Приклад національного рівня: Сполучене Королівство

— У Сполученому Королівстві мережа молодіжних працівників/працівниць «На захист молодіжної роботи» випустила публікацію під назвою «Молодіжна робота — розповіді з практики». У кожній розповіді наведено конкретні приклади того, як молодіжна робота вплинула на життя молодих людей.

— Інший підхід до оцінювання передбачає використання результатів досліджень, а також кількісних і якісних даних. Це може забезпечити глибше розуміння впливу, можливо, у ширшому масштабі певного контексту, ніж окремі історії молодих людей. Нижче наведено приклади різних видів оцінювання, пов'язаного з удосконаленням молодіжної роботи:

- ▶ **Якісна молодіжна робота: загальна основа для подальшого вдосконалення молодіжної роботи. Доповідь Групи експертів із систем якості молодіжної роботи в державах-членах ЄС<sup>65</sup>**

— У цій доповіді висвітлено концепцію вдосконалення молодіжної роботи та шляхи її подальшого розвитку. Розглянуто також показники та шляхи її розроблення для вимірювання впливу й результатів роботи: «Показники мають функціонувати як орієнтири, за якими можна здійснювати порівняння, аналіз та оцінку реальної ситуації»<sup>66</sup>. У публікації також йдеться про те, що за допомогою показників можна розробити інструменти та системи якості для здійснення молодіжної роботи.

- ▶ **Робота з молоддю: важливість молодіжної роботи в Європейському Союзі<sup>67</sup>**

— «Попри те, що сьогодні молодіжна робота є більш визнаною й помітною порівняно з її значенням у минулому, багато що ще належить зробити, оскільки необхідно визнати внесок і важливість молодіжної роботи в житті молодих людей»<sup>68</sup>. Дослідження спиралося на різні джерела інформації про молодіжну роботу, автори й авторки аналізували національні контексти молодіжної роботи, консультувалися із зацікавленими сторонами й розглядали наявну добру практику. У цьому дослідженні увагу зосереджено на компетентностях (раніше згадуваних у цій публікації), які молоді люди можуть здобути завдяки молодіжній роботі. З дослідження стає зрозуміло, як студії такого характеру сприяють розробленню молодіжної політики, особливо в таких сферах, як освітні й навчальні можливості молоді, зайнятість і підприємництво, охорона здоров'я й добробут, участь, волонтерство, соціальна інтеграція, а також молоді люди та мобільність молоді.

65 [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf).

66 «Якісна молодіжна робота: загальна основа для подальшого вдосконалення молодіжної роботи». Доповідь Групи експертів із систем якості молодіжної роботи в державах-членах ЄС, с. 25.

67 [http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf).

68 «Робота з молоддю: важливість молодіжної роботи в Європейському Союзі», с. 5.

► **Посібник із забезпечення якості неформальної освіти**<sup>69</sup>

— Цей посібник було розроблено Європейським молодіжним форумом як допоміжний інструмент для реалізації основ забезпечення якості в неформальній освіті<sup>70</sup>. У ньому представлено вісім етапів розроблення проєктів якісної молодіжної роботи в контексті неформальної освіти:

1. Підготовка.
2. Стартова нарада.
3. Розроблення й формування показників.
4. Зворотний зв'язок за показниками.
5. Захід.
6. Звіт.
7. Нарada щодо відгуків і пропозицій.
8. Розмірковування й можливі зміни в організації.



**У центрі уваги — ви!**

**Молодіжні працівники/працівниці**

- Як ви оцінюєте вплив і результати вашої роботи? Яку користь дає оцінювання?
- Чи проводите ви його на постійній основі або ж на вимогу керівника/керівниці чи, наприклад, спонсорів/спонсорок?

**Провайдери/провайдерки молодіжної роботи**

- Як ви враховуєте звіти за результатами дослідження або оцінювання під час формування стратегічного бачення та планів дій щодо молодіжної роботи?

- Чи є у вас стратегія оцінювання впливу й результатів молодіжної роботи?
- Для молодіжних працівників/працівниць та провайдерів/провайдерок молодіжної роботи оцінювання може бути корисним як з погляду навчання, так і з погляду вдосконалення (визначення сильних і слабких сторін). Для оцінювання необхідні показники, а у сфері молодіжної роботи, як і в інших сферах, спосіб визначення таких показників може призвести до абсолютно різних результатів. З огляду на центральне місце в молодіжній роботі власне молодих людей, показники можуть зосереджуватися на тому, чого молоді люди навчаються під час молодіжної роботи, і на тому внеску, який робить молодіжна робота.

**Дослідники/дослідниці молодіжного середовища**

- Чи берете ви участь в оцінюванні впливу й результатів молодіжної роботи у вашому контексті?
- Чи спілкуєтеся ви з дослідниками/дослідницями з інших держав-членів? Чи обмінюєтеся досвідом і, можливо, пропонуєте загальні ініціативи? Чи є у вашому робочому середовищі платформа, яка уможлиблює регулярний обмін інформацією між дослідниками/дослідницями?
- Ви можете ознайомитися з роботою EPLM — Європейської платформи мобільності навчання, яка об'єднує практиків/практикинь, розробників/розробниць політики й дослідників/дослідниць<sup>71</sup>.

**Розробники/розробниці політики й державні службовці/службовиці**

- Як ви демонструєте вплив і результати молодіжної роботи у вашому контексті?
- Чи об'єднуєте ви зусилля на стратегічній і постійній основі з іншими зацікавленими особами задля вимірювання впливу молодіжної роботи?
- За якими показниками мають звітувати провайдери/провайдерки молодіжної роботи, якщо вони отримують підтримку з державного бюджету? Як було встановлено ці показники?

69 [https://issuu.com/yomag/docs/nfeqa\\_manual\\_single](https://issuu.com/yomag/docs/nfeqa_manual_single).

70 «Забезпечення якості неформальної освіти. Основи для молодіжних організацій», с. 6.

71 <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/european-platform-on-learning-mobility>.



## Додаткові матеріали



■ AA.VV. (2010), Декларація 1 Європейської конвенції з молодіжної роботи, Гент. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/euwc-website>.

■ AA.VV. (2015), Декларація 2 Європейської конвенції з молодіжної роботи, «Змінюючи світ», Брюссель. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/euwc-website-declaration>.

■ Комітет міністрів Ради Європи (2008), Резолюція CM/Res(2008)23 про молодіжну політику Ради Європи, ухвалена Комітетом міністрів 25 листопада 2008 року на 1042-му засіданні заступників міністрів.

■ Комітет міністрів Ради Європи (2015), Рекомендація CM/Rec(2015)3 Комітету міністрів державам-членам про доступ молоді з неблагополучних районів до соціальних прав, ухвалена Комітетом міністрів 21 січня 2015 року на 1217-му засіданні заступників міністрів.

■ Комітет міністрів Ради Європи (2017), Рекомендація CM/Rec(2017)4 Комітету міністрів державам-членам про молодіжну роботу (ухвалена Комітетом міністрів 31 травня 2017 року на 1287-му засіданні заступників міністрів), режим доступу: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=0900001680717e78](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680717e78).

■ Рада Європи (2007), «Стандарти якості навчально-освітньої діяльності Директорату в справах молоді та спорту Ради Європи», DJS/G (2007 р.) 12 E, Страсбург.

■ Рада Європи, Портфоліо молодіжної роботи [www.coe.int/en/web/youth-portfolio](http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio).

■ Рада Європейського Союзу (2013), *Висновки Ради про внесок якісної молодіжної роботи в розвиток, добробут і соціальну інтеграцію молоді*, 3239-е засідання Ради з питань освіти, молоді, культури і спорту, Брюссель, 16 — 17 травня 2013 року.

■ Рада Європейського Союзу (2017 р.), Висновки Ради про молодіжну роботу в режимі онлайн, режим доступу: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XG1207\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017XG1207(01)).

■ Coussée F. (2008), *A century of youth work policy*, Academia Press, Ghent (Кусе Ф. *Сто років політиці молодіжної роботи*, Академія Пресс, Гент).

■ Coussée F. et al. (eds) (2010), *The history of youth work in Europe – Volume 2*, Council of Europe Publishing, Strasbourg (Кусе Ф. та ін. (під ред.), *Історія молодіжної роботи в Європі* — Т. 2, Видавництво Ради Європи, Страсбург).

■ Coussée F., Williamson H. and Verschelden G. (eds) (2012), *The history of youth work in Europe. — Volume 3*, Council of Europe Publishing, Strasbourg (Кусе Ф., Вільямсон Х. і Фершельден Г. (за ред.), *Історія молодіжної роботи в Європі* — Т. 3, Видавництво Ради Європи, Страсбург).

■ European Commission (2014), «Working with young people: the value of youth work in the European Union», Brussels (Європейська комісія, «Робота з молоддю: важливість молодіжної роботи в Європейському Союзі», Брюссель).

■ European Commission (2015), «Quality youth work. A common framework for the further development of youth work. A common framework for the further development of

youth work. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States», available at <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-work1> (Європейська комісія, «Якісна молодіжна робота. Загальна основа для подальшого вдосконалення молодіжної роботи. Доповідь Групи експертів із систем якості молодіжної роботи в державах-членах ЄС»).

■ European Commission (2016), «Quality youth work. A common framework for the further development of youth work», Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States, Brussels (Європейська комісія, «Якісна молодіжна робота. Загальна основа для подальшого вдосконалення молодіжної роботи», Доповідь Групи експертів із систем якості молодіжної роботи в державах-членах ЄС, Брюссель).

■ European Commission (2018), Youth Wiki Country Sheets, available at: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/youthwiki/countries> (Європейська комісія, Облік молодіжної роботи Youth Wiki).

■ European Commission (2017), DG-EYCS: Improving youth work: your guide to quality development, available at [https://ec.europa.eu/youth/news/2017/improving-youth-work-your-guide-quality-development\\_en](https://ec.europa.eu/youth/news/2017/improving-youth-work-your-guide-quality-development_en) (Європейська комісія, DG-EYCS. Поліпшення молодіжної роботи: ваше керівництво з удосконалення якості).

■ European Commission/Council of Europe (2011), «Pathways 2.0 towards recognition of non-formal learning/ education and of youth work in Europe», Working Paper, Council of Europe Youth Department and European Union Youth Unit, Strasbourg/Brussels, available at <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition> (Європейська комісія/Рада Європи, «Шляхи 2.0 до визнання неформального навчання/освіти й молодіжної роботи в Європі», робочий документ, Департамент молоді Ради Європи та Молодіжний відділ Європейського Союзу, Страсбург/Брюссель).

■ European Commission/Council of Europe (2013), «Getting there...: Pathways paper/Statement and Plan of Action», available at <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition> (Європейська комісія/Рада Європи, «Досягти мети...: Документ про можливості/Заява та план дій»).

■ European Knowledge Centre for Youth Policy (2012), «History of youth work», available at <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/history-of-youth-work> (Європейський центр знань із молодіжної політики, «Історія молодіжної роботи»).

■ European Knowledge Centre for Youth Policy (2019), «Database of country information on youth work», <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work?inheritRedirect=true> (Європейський центр знань із молодіжної політики, «База даних за країнами про молодіжну роботу»).

■ Fennes H. and Otten H. (2008), «Quality in non-formal education and training in the field of European youth work», EU-Council of Europe youth partnership, SALTO Training and Co-operation Resource Centre (Феннес Х. і Оттен Х. «Якість неформальної освіти й підготовки у сфері європейської молодіжної роботи», Молодіжне партнерство ЄС і Ради

Європи, Ресурсний центр із професійної підготовки і співпраці SALTO).

■ Lauritzen P. (2008), *Eggs in a Pan, Speeches, Writings and Reflections*, Council of Europe Publishing, Strasbourg (Лаурітцен П. Яєчня в пательні, виступи, листи й роздуми, Видавництво Ради Європи, Страсбург).

■ O'Kelly K., Muir J. (2016) *Taking it seriously – Guide to Recommendation CM/Rec(2015)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe to member States on the access of young people from disadvantaged neighbourhoods to social rights*, Council of Europe Publishing, Strasbourg (О'кеєлі К., Мюїр Дж., Сприймаючи серйозно: посібник до Рекомендації CM/Rec(2015)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про доступ молоді з неблагополучних районів до соціальних прав, Видавництво Ради Європи, Страсбург).

■ Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of youth, webpage of the research project on the education and career paths of youth workers, available at <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-researching-education-career-paths-youth-workers> (Партнерство Європейської комісії та Ради Європи в молодіжній сфері, вебсторінка дослідного проєкту щодо освітніх і кар'єрних можливостей молодіжних працівників/працівниць).

■ The Council of Europe Quality Label for Youth Centre (2015), Promoting Council of Europe values, youth policy and youth work standards in Europe, <https://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres> (Знак якості Ради

Європи для молодіжних центрів, Просування цінностей Ради Європи, молодіжної політики та стандартів молодіжної роботи в Європі).

■ The Council of Europe Quality Label for Youth Centre (2018), Role, Value and Impact of Youth Centres, <https://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres> (Знак якості Ради Європи для молодіжних центрів, Роль, важливість і вплив молодіжних центрів).

■ Williamson H. (2002), *Supporting young people in Europe. Principles, policy and practice*, Council of Europe Publishing, Strasbourg (Вільямсон Х. Підтримання молоді в Європі. Принципи, політика й практика, Видавництво Ради Європи, Страсбург).

■ Williamson H. (2008), *Supporting young people in Europe. Volume 2*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at <https://rm.coe.int/1680702419> (Вільямсон Х. Підтримання молоді в Європі. Том 2, Видавництво Ради Європи, Страсбург).

■ Williamson H. (2015), «Finding common ground. Mapping and scanning the horizons for European youth work in the 21st century – Towards the 2nd European Youth Work Convention», <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/library1> (Вільямсон Х. «Пошук спільних поглядів. Картування й сканування перспектив європейської молодіжної роботи у XXI столітті — на шляху до 2-ї Європейської конвенції з молодіжної роботи»).



# Торгові агенти Ради Європи

## БЕЛЬГІЯ

La Librairie Européenne -  
The European Bookshop  
Rue de l'Orme, 1  
BE-1040 BRUXELLES  
Тел.: + 32 (0)2 231 04 35  
Факс: + 32 (0)2 735 08 60  
E-mail: info@libeurop.eu  
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services  
c/o Michot Warehouses  
Bergense steenweg 77  
Chaussée de Mons  
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW  
Факс: + 32 (0)2 706 52 27  
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com  
<http://www.jean-de-lannoy.be>

## КАНАДА

Renouf Publishing Co. Ltd.  
22-1010 Polytek Street  
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1  
Тел.: + 1 613 745 2665  
Факс: + 1 613 745 7660  
Toll-Free Тел.: (866) 767-6766  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
<http://www.renoufbooks.com>

## ХОРВАТІЯ

Robert's Plus d.o.o.  
Marasovičeva 67  
HR-21000 SPLIT  
Тел.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803  
Факс: + 385 21 315 804  
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

## ЧЕСЬКА РЕСПУБЛІКА

Suweco CZ, s.r.o.  
Klecakova 347  
CZ-180 21 PRAHA 9  
Тел.: + 420 2 424 59 204  
Факс: + 420 2 848 21 646  
E-mail: import@suweco.cz  
<http://www.suweco.cz>

## ДАНІЯ

GAD  
Vimmelskaflet 32  
DK-1161 KØBENHAVN K  
Тел.: + 45 77 66 60 00  
Факс: + 45 77 66 60 01  
E-mail: reception@gad.dk  
<http://www.gad.dk>

## ФІНЛЯНДІЯ

Akateeminen Kirjakauppa  
PO Box 128  
Keskuskatu 1  
FI-00100 HELSINKI  
Тел.: + 358 (0)9 121 4430  
Факс: + 358 (0)9 121 4242  
E-mail: akatilaus@akateeminen.com  
<http://www.akateeminen.com>

## ФРАНЦІЯ

Please contact directly /  
Merci de contacter directement  
Council of Europe Publishing  
Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex  
Тел.: + 33 (0)3 88 41 25 81  
Факс: + 33 (0)3 88 41 39 10  
E-mail: publishing@coe.int  
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber  
1, rue des Francs-Bourgeois  
F-67000 STRASBOURG  
Тел.: + 33 (0)3 88 15 78 88  
Факс: + 33 (0)3 88 15 78 80  
E-mail: librairie-kleber@coe.int  
<http://www.librairie-kleber.com>

## НОРВЕГІЯ

Akademika  
Postboks 84 Blindern  
NO-0314 OSLO  
Тел.: + 47 2 218 8100  
Факс: + 47 2 218 8103  
E-mail: support@akademika.no  
<http://www.akademika.no>

## ПОЛЬЩА

Ars Polona JSC  
25 Obroncow Street  
PL-03-933 WARSZAWA  
Тел.: + 48 (0)22 509 86 00  
Факс: + 48 (0)22 509 86 10  
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl  
<http://www.arspolona.com.pl>

## ПОРТУГАЛІЯ

Marka Lda  
Rua dos Correeiros 61-3  
PT-1100-162 LISBOA  
Tel: 351 21 3224040  
Факс: 351 21 3224044  
E mail: apoio.clientes@marka.pt  
[www.marka.pt](http://www.marka.pt)

## РОСІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ

Ves Mir  
17b, Butlerova ul. - Office 338  
RU-117342 MOSCOW  
Тел.: + 7 495 739 0971  
Факс: + 7 495 739 0971  
E-mail: orders@vesmirbooks.ru  
<http://www.vesmirbooks.ru>

## ШВЕЙЦАРІЯ

Planetis Sàrl  
16, chemin des Pins  
CH-1273 ARZIER  
Тел.: + 41 22 366 51 77  
Факс: + 41 22 366 51 78  
E-mail: info@planetis.ch

## ТАЙВАНЬ

Tycoon Information Inc.  
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road  
Taipei, Taiwan  
Тел.: 886-2-8712 8886  
Факс: 886-2-8712 4747, 8712 4777  
E-mail: info@tycoon-info.com.tw  
orders@tycoon-info.com.tw

## СПОЛУЧЕНЕ КОРОЛІВСТВО

The Stationery Office Ltd  
PO Box 29  
GB-NORWICH NR3 1GN  
Тел.: + 44 (0)870 600 5522  
Факс: + 44 (0)870 600 5533  
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk  
<http://www.tsoshop.co.uk>

## США та КАНАДА

Manhattan Publishing Co  
670 White Plains Road  
USA-10583 SCARSDALE, NY  
Tel: + 1 914 472 4650  
Факс: + 1 914 472 4316  
E-mail: coe@manhattanpublishing.com  
<http://www.manhattanpublishing.com>

Видавництво Ради Європи  
F-67075 СТРАСБУРГ

Тел.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – Факс: + 33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Вебсайт: <http://book.coe.int>





**М**олоді люди беруть участь у молодіжній роботі впродовж усього періоду переходу від дитинства до дорослого життя. Молодіжна робота пропонує їм можливість разом прожити юність, насолоджуючись нею і набуваючи навичок, корисних у повсякденному житті, як-от навичок у тому, як стати активними громадянами/громадянками, жити та працювати в оточенні різних людей або підготуватися до працевлаштування. Для молодих людей, які натрапляють на такі труднощі, як відчуження або булінг, молодіжна робота й молодіжні працівники/працівниці часто є надзвичайно важливою підтримкою.

Щоб допомогти державам-членам втілити молодіжну роботу в реальність, Комітет міністрів Ради Європи у 2017 році ухвалив Рекомендацію CM/Rec(2017)4 про молодіжну роботу, що стала першим узгодженим на міжнародному рівні політичним документом, у якому особливу увагу зосереджено на молодіжній роботі, її цінності для суспільства та шляхах подальшого вдосконалення такої роботи в Європі.

Ця публікація є доповненням до Рекомендації, а її мета – наблизити Рекомендацію до її потенційних користувачів/користувачок: політиків/політикинь, молодіжних працівників/працівниць, керівників/керівниць заходів молодіжної роботи, молодіжних лідерів/лідерок, освітян/освітянок у сфері молодіжної роботи, молодіжних організацій тощо, а також надати покрокову інформацію й допомогти в реалізації Рекомендації. У публікації також запропоновано поради та наведено приклади заходів, яких необхідно вжити, і політики, які необхідно розробити, щоб молодіжна робота опинилася в центрі уваги молодіжної політики й могла змінити життя молодих людей на краще.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона нараховує 47 держав-членів, включно з усіма державами-членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи приєдналися до Європейської конвенції з прав людини – договору, спрямованому на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції у державах-членах.



<http://book.coe.int>  
ISBN 978-92-871-8966-0  
€19/US\$38

