



ВНИМАНИЕ! МОЛОДЕЖНАЯ РАБОТА



Пособие по изучению
Рекомендации CM/Rec(2017)4
«О молодежной работе» Комитета
министров Совета Европы
государствам-членам



ВНИМАНИЕ!

МОЛОДЕЖНАЯ РАБОТА

Пособие по изучению Рекомендации СМ/Rec(2017)4
«О молодежной работе» Комитета министров Совета
Европы государствам-членам

Авторы: Ник Паддисон, Снежана Баклия Кнох
Редакторы: Мара Жоржеску и Антье Ротемунд

Высказанные в данной работе мнения принадлежат авторам и не обязательно отражают официальную позицию Совета Европы.

Все права защищены. Ни одна из частей данной публикации не подлежит переводу, воспроизведению или передаче в какой бы то ни было форме – с помощью электронных (CD-ROM, интернет и т.п.) либо механических средств, в т.ч. копирование, запись или иной способ хранения и поиска данных – без предварительного письменного разрешения Дирекции коммуникации Совета Европы (адрес: *F-67075 Strasbourg Cedex* или publishing@coe.int). Воспроизведение содержания данной публикации разрешается в образовательных, некоммерческих целях при четком указании источника.

Всю прочую корреспонденцию относительно данной работы направляйте в Департамент Совета Европы по делам молодежи по адресу *F-67075 Strasbourg Cedex France*.
Эл. почта: youth@coe.int

Обложка: Отдел подготовки документов и публикаций (SPDP) Совета Европы
Фотографии: Совет Европы и *Shutterstock*
Верстка: *Jouve, Paris*

Издательство Совета Европы F-67075
Strasbourg Cedex France
<http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-8788-8
© Совет Европы, Ноябрь 2020
Напечатано в типографии Совета Европы

Благодарность

Выражаем признательность
– членам Объединенного совета по делам молодежи, а именно его рабочей группе высокого уровня по проблемам молодежной работы, за их замечания и предложения в отношении данной публикации;
– а также всем, кто снабжал нас информацией и прислал отзывы о нашей работе, будь то практики, ученые, участники сетей или работники госучреждений.

Оглавление

ПРЕДИСЛОВИЕ	5
ВНИМАНИЕ! МОЛОДЕЖНАЯ РАБОТА	7
ВВЕДЕНИЕ	9
ЧАСТЬ 1	
ЧТО ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ МОЛОДЕЖНАЯ РАБОТА	13
ЧАСТЬ 2	
РАЗЪЯСНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ГОСУДАРСТВАМ-ЧЛЕНАМ	25
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И ПЕРЕЧЕНЬ ВЕБ-САЙТОВ	53

Предисловие

Прочность европейских демократий и социальная сплоченность зависят от гражданской активности всех членов общества, в том числе молодых людей. В сегодняшней Европе поддержка и возможности, создаваемые молодежной работой для молодых людей, имеют решающее значение, если мы хотим обеспечить им наилучшие условия для перехода во взрослую жизнь. Молодежи важны влияние и поддержка семьи, друзей и школы, но известно и то, что большинство молодых людей нуждаются в дополнительных возможностях, содействии, ресурсах и инструментах для всеобъемлющего совершенствования своего потенциала как личностей и, более того, как членов общества и молодых граждан. Молодежная работа — не единственный источник помощи. Однако она, безусловно, имеет решающее значение, поскольку предоставляет молодым людям дополнительные возможности обучения и расширяет их кругозор.

— Совет Европы уже много лет поддерживает молодежную работу. В 2017 году Комитет министров Совета Европы принял Рекомендацию CM / Rec(2017)4 «О молодежной работе» государствам-членам (Рекомендация), которая до сих пор является единственным международным политическим документом, содержащим ориентиры, направления разработки политики и стандарты качества молодежной работы. Данная Рекомендация представляет собой важную веху. Молодежный департамент Совета Европы полностью привержен своей задаче превращения данной Рекомендации в живой инструмент. В предстоящие годы мы будем содействовать прогрессу наших государств-членов в области молодежной работы, и анализировать достигнутое. Мы будем

сопровождать государства-члены, помогать их специалистам по молодежной работе и создавать прочную базу знаний о молодежной работе в Европе. Предусматривается и оценка хода имплементации данной Рекомендации, а это означает, что и у нас, и у наших государств-членов будет в наличии дорожная карта молодежной работы на долгие годы вперед.

— Этот документ создал в Европе очень важный политический импульс признания важности, поддержки и поощрения молодежной работы. Хотя многие участники молодежной работы понимают ее природу и осознают ее важность в обучении и развитии сознания молодежи, следует больше внимания уделять пропаганде важности и оценке молодежной работы во всем ее многообразии, креативности и способности удовлетворять мечты, чаяния и потребности молодежи. Мы должны множить примеры передового опыта и укреплять обмен им между теми, кто стремится развивать молодежную работу. Настоящая публикация является шагом в этом направлении и содержит разъяснения мер, изложенных в Рекомендации, примеры передовой практики и советы для всех заинтересованных сторон.

— Уверена, что это удобное пособие для имплементации Рекомендации послужит для многих источником вдохновения и мотивации для разъяснения важности молодежной работы, совершенствования ее качества и ее дальнейшего совершенствование: от местного до общеевропейского уровня.

Снежана Самарджич-Маркович,
генеральный директор по вопросам
демократии, Совет Европы

Внимание! Молодежная работа

— Мы рады представить вам свою работу «Внимание! Молодежная работа». Данная публикация послужит ее читателям путеводителем по Рекомендации CM/Rec(2017)4 по «О молодежной работе» (далее — Рекомендация) Комитета министров Совета Европы государствам-членам. Это первый согласованный на международном уровне программный документ, в котором особое внимание уделяется молодежной работе, ее важности для общества и путям дальнейшего ее совершенствования в Европе.

— Цель публикации — приблизить Рекомендацию к ее потенциальным пользователям: политикам, молодежным работникам, руководителям работы с молодежью, молодежным лидерам, наставникам молодежных работников, молодежным организациям и т.д.

— Молодые люди участвуют в молодежной работе на протяжении всего времени перехода от детства к взрослой жизни. Молодежная работа предлагает им возможность вместе прожить юность, наслаждаясь ею и приобретая навыки, полезные в повседневной жизни, в частности, стать активными гражданами, жить и работать в окружении разных людей. Для молодых людей, которые сталкиваются с такими трудностями, как отчуждение или запугивание, молодежная работа и молодежные работники зачастую являются чрезвычайно полезной поддержкой.

— Прежде всего, давайте поместим молодежную работу в конкретный контекст. Вы ознакомитесь с рассказами молодых людей об опыте молодежной работы. Это даст возможность понять важность молодежной работы для молодых людей на личном уровне.

— В Рекомендации молодежная работа ставится в центр государственных стратегий, программ, молодежной политики, работы молодежных организаций. Прежде всего, разъясняется, что представляет собой молодежная работа и что необходимо для достижения ее целей. Молодые люди имеют право на участие в программах, отвечающих их интересам, опыту, идеям и потребностям, в рамках которых они смогут учиться, развиваться и строить свою нынешнюю и будущую жизнь. Для этого молодежная работа должна иметь государственную поддержку. Цель Рекомендации — сформулировать, в чем заключается эта поддержка и призвать государства-члены Совета Европы ставить молодежную работу в центр своей молодежной политики. То есть в Рекомендации подтверждается важность молодежной работы и ответственность разработчиков политики за обеспечение условий для совершенствования молодежной работы:

▶ жизнеспособность европейской идентичности и главных ценностей Совета Европы (права человека, верховенство права и демократия) зависит от творческих способностей, навыков, социальной сплоченности и активности молодежи, а также от ее уверенности в будущем;

▶ государственная политика призвана помочь молодым людям в полной мере реализовать свой потенциал самостоятельных членов общества, содействовать осуществлению ими жизненных планов и своих гражданских прав;

▶ молодежная работа ощутимо содействует формированию активной гражданской позиции молодых людей, предоставляя им возможности для приобретения знаний, умений и полноценного участия в жизни гражданского общества.¹

— С помощью этой публикации мы надеемся приблизить Рекомендацию и ее содержание ко всем тем, кто может вносить вклад в совершенствование в Европе молодежной работы.

РАССКАЗ РАЛУКИ²

▶ Это не столько рассказ, сколько свидетельство тех изменений, которые произошли во мне благодаря молодежной работе, в которой я принимал участие. А также благодаря тому опыту, который я приобрел в молодежной работе и получив неформальное образование. Это изменило мое восприятие жизни, мой образ мышления и мои взгляды.

▶ Прежде всего, молодежная работа привнесла в мою жизнь очень много друзей. Она расширила мои взгляды, научила нестандартно мыслить. Я узнал много интересного о местах, где живу, об окружающих людях и о себе самом. Я стал более терпимым, творчески подхожу к решению встающих передо мной проблем, пересмотрел свои взгляды на жизнь. Полученный таким образом опыт сделал меня независимым от окружающих, позволил на практике, в игровой форме, учиться, изменить мой образ жизни.

▶ Молодежная работа сделала меня богаче тем, что невозможно купить за деньги. Я убежден, что этот опыт поможет и вам понять, каковы вы есть на самом деле. Ставя себя на службу другим, вы многому у них учитесь и помогаете им узнавать о себе.

1. Рекомендация CM/Rec(2017)4 «О молодежной работе», стр.6
2. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/raluca-oancea>.

Введение

Публикация

Целевая аудитория

Наша публикация предназначена для различных целевых групп, которые могут изменить к лучшему нынешнее состояние и будущее молодежной работы в Европе. Это молодежные работники, действующие на платной и на добровольной основе, работодатели, авторы политики молодежной работы организаций гражданского общества и государственных учреждений, включая местные и региональные органы власти, наставников самих молодежных работников и научное сообщество в молодежной сфере.

Цель

— Данная публикация является разъяснением положений Рекомендации, в том числе мер, которые государствам-членам необходимо принимать для поддержки молодежной работы и ее совершенствования, продвижения и признания ее важности. В ней приводятся примеры того, как молодежная работа осуществлялась в различных контекстах по всей Европе. В ней также задаются вопросы и даются советы, которыми следует руководствоваться в деятельности по совершенствованию молодежной работы.

Структура

- Публикация разделена на три части.
- Во Введении кратко представлены данная публикация, Рекомендация и работа Совета Европы в сфере молодежи и работы с ней.
- В части 1 «Что представляет собой молодежная работа?» рассматривается, что представляет собой молодежная работа, каковы ее принципы и ценности, а также ее место в жизни общества и молодых людей. Освещается конкретная область политики, касающаяся того, каким образом должны подтверждаться и признаваться навыки, приобретаемые молодыми людьми в ходе молодежной работы.
- Часть 2 «Подробные рекомендации государствам-членам» предлагает советы, примеры и вопросы для размышления.

Краткий обзор Рекомендации

- Рекомендация имеет следующую структуру:
 - ▶ Преамбула
 - ▶ Подробные рекомендации государствам-членам
 - ▶ Приложение, в котором разъясняются задача и цель Рекомендации, дается ее характеристика и определяются объем молодежной работы, ее принципы и методы.
- К Рекомендации прилагаются:
 - ▶ пояснительная записка с более детальной информацией о содержании Рекомендации,
 - ▶ глоссарий.

Что же собой представляет Рекомендация?

- Рекомендация Совета Европы — официальный правовой документ, согласованный с правительствами всех стран-членов Совета Европы. Это документ, который представляется в Комитет министров (состоящий из представителей правительств всех стран-участниц) и согласовывается на основе консенсуса после обсуждений и дебатов.
- Данная Рекомендация была сформулирована в 2017 году после обсуждения с министерствами по делам молодежи стран-членов Совета Европы и многочисленными молодежными организациями и объединениями, и единогласно принята 31 мая 2017 г.
- Однако подобная Рекомендация может быть претворена в жизнь только в том случае, если люди работают с ней, понимают ее, продвигают ее и используют для совершенствования молодежной работы.





В центре ее внимания находитеcь вы!

- ▶ Пользуетесь ли Вы какими-либо другими рекомендациями Совета Европы в сфере молодежной работы, когда строите планы, размышляете о своей деятельности или в процессе самой работы этой сфере?
- ▶ Такие международные документы, как данная Рекомендация, согласовываются на форумах, где государства-члены обсуждают и утверждают их на основе консенсуса. Эти стандарты предусматривают перспективные принципы и меры, которые могут быть приняты государствами-членами, например, как в данном случае, чтобы обеспечить каждому молодому человеку возможность участия в качественной молодежной работе.
- ▶ Такие рекомендации служат участникам молодежной работы полезным инструментом для совершенствования их деятельности и продвижения более эффективной молодежной политики.
- ▶ Ознакомиться с ними можно здесь: www.coe.int/en/web/youth/standards

— Текст Рекомендации и версии на различных языках размещены здесь:

www.coe.int/en/web/youth/adopted-texts.

— Нумерация страниц в сносках в настоящем документе относятся к Рекомендации и пояснительной записке к ней, размещенных по адресу: www.coe.int/en/web/youth/accessibility-of-activities.

Рекомендация

Преамбула

— В преамбуле упоминаются предыдущие документы и стандарты в области молодежной политики и молодежной работы: Рекомендация Rec(2004)13 «Об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне»; Рекомендация CM/Rec(2010)8 «О молодежной информации» и Рекомендация CM/Rec(2010)7 «О Хартии Совета Европы о воспитании демократической гражданственности и образовании в области прав человека».

Рекомендации государствам-членам

— Этот раздел состоит из девяти рекомендаций правительствам стран-членов и описания ряда основополагающих принципов. В нем также приводится ряд положений, которые государствам-членам необходимо учитывать при анализе положения в сфере молодежной работой в своих странах. Что еще более важно, приоритет в Рекомендации отдается тем областям, где необходимы меры по поддержанию или продвижению в Европе молодежной работы.

— Ниже приведена краткая информация об этих рекомендациях:

1. обеспечение или дальнейшее совершенствование молодежной работы;
2. профессиональное обучение и подготовка молодежных работников, действующих на платной и добровольной основе;
3. меры и принципы, пропагандируемые в качестве норм молодежной работы;
4. создание редакционной группы для разработки стратегии совершенствования европейской молодежной работы;
5. стимулирование национальных и европейских исследований различных форм молодежной работы;
6. подготовка к анализу и оценке эффективности и результативности молодежной работы;
7. продвижение знака качества Совета Европы для молодежных центров в качестве примера успешной практики;
8. организация перевода рекомендаций на другие языки;
9. рекомендуемый процесс пересмотра через пять лет после утверждения.

Приложение

— Хотя эта часть документа названа «приложением», оно очень важно. В ней дается определение и формулируются задачи молодежной работы, а также ее принципы: добровольное и активное участие, равенство доступа к ней, открытость и гибкость, соблюдение прав человека, инклюзивность и ориентация на нужды и возможности молодежь. Кроме того, подчеркивается, что государства-члены должны обеспечивать активное участие всех заинтересованных сторон в совершенствовании и признании важности молодежной работы.

— Указаны некоторые меры по совершенствованию молодежной работы. В Рекомендации государствам-членам предлагается сначала провести анализ положения в области молодежной работы в своих странах, а также разработать планы действий и принять меры по дальнейшему совершенствованию молодежной работы. Меры, о которых говорится в Рекомендации, включают в себя:

- ▶ правовую и политическую поддержку;
- ▶ устойчивое финансирование и структурирование;
- ▶ повышение уровня взаимодействия между секторами, а также между местным и национальным уровнями;
- ▶ систему подбора специалистов для обучения и подготовки молодежных работников;
- ▶ соответствующие формы анализа и оценки эффективности и результативности молодежной работы.

— К Рекомендации прилагаются еще два документа.

Пояснительная записка

— В пояснительной записке излагается история вопроса и процесс подготовки Рекомендации. Дается взгляд Совета Европы на молодежную работу на континенте и дополнительно уточняется, из чего состоит Рекомендация. Она завершается параграфом о последующих действиях — касающихся как Совета Европы, так и государств-членов.

Глоссарий

— В данном разделе дается толкование использованных в Рекомендации основных терминов.

Молодежный департамент Совета Европы

— Совет Европы — межправительственная организация, созданная в 1949 году. В настоящее время в его состав входят 47 государств. Штаб-квартира расположена в Страсбурге. Его главными ценностями и задачей является защита прав человека, демократии и верховенства права. Совет Европы устанавливает стандарты для своих 47 государств-членов, сотрудничает с ними и гражданским обществом в областях, связанных с его основной миссией, а также следит за соблюдением прав человека и выполнением его стандартов в странах-членах.

— Совет Европы также разрабатывает политические стандарты и руководящие принципы молодежной

политики с целью оказания поддержки государствам-членам в проведении молодежной политики, направленной на то, чтобы «обеспечивать молодым людям... равные возможности и получение возможностей, которые позволят им развивать знания, навыки и навыки, чтобы играть полноценную роль во всех областях жизни общества».

— Департамент по делам молодежи входит в состав Дирекции демократического участия Генеральной дирекции по вопросам демократии (DGII) Совета Европы. Департамент разрабатывает руководящие принципы, программы и правовые инструменты для формирования последовательной и эффективной молодежной политики на местном, национальном и европейском уровнях. Он обеспечивает финансирование и образовательную поддержку международных молодежных мероприятий, направленных на поощрение гражданской позиции молодежи, мобильности молодежи и ценностей прав человека, демократии и культурного плюрализма. Он преследует цель объединить и распространить опыт и знания о жизненных ситуациях, устремлениях и способах выражения мнений молодых европейцев.

— Система совместного управления Совета Европы является живым примером партисипативной демократии. Это место для совместного размышления и совместных действий. Он объединяет голоса молодых европейцев и голоса государственных органов, ответственных за решение проблем молодежи, способствующих обмену опытом и его оценке. Благодаря такому диалогу, где каждая сторона имеет равное право голоса, можно обмениваться идеями и опытом в духе взаимопонимания и уважения, придавая легитимность решениям Объединенного совета по делам молодежи. Голос



молодых европейцев представляет Консультативный совет по делам молодежи (CCJ), состоящий из 30-ти представителей молодежных НПО и сетей. Представители министерств и органов, ответственных за молодежную политику в странах-членах, объединены в Европейском руководящем комитете по делам молодежи (CDEJ). Совместный совет по делам молодежи (CMJ) является совместно управляемым органом, который объединяет Консультативный совет и CDEJ. Объединенный совет принимает решения по приоритетным направлениям деятельности, программам и бюджету молодежного сектора.

■ Совет Европы уделяет особое внимание месту молодежной работы во взаимосвязи с развитием молодежи, ее обучением и интеграцией в общество. На протяжении более 50 лет Совет Европы поддерживает

молодежную работу в Европе посредством учебных программ для молодежных работников, выработки различных рекомендаций и руководящих принципов молодежной политики, выделения образовательных ресурсов, проведения кампаний, поддержки проектов молодежных организаций и партнерства с другими структурами, в частности, с Европейской комиссией. Инструменты Совета Европы в молодежной сфере дополняют друг друга в целях обеспечения устойчивого влияния на молодых людей.

■ Для Совета Европы совершенствование молодежной работы в Европе является одним из ключевых приоритетов. Данная Рекомендация предлагает пути продвижения в этом направлении.

■ С дополнительной информацией можно ознакомиться на веб-сайте www.coe.int/youth.

Что такое молодежная работа

— Ниже сформулировано основное содержание Рекомендации, разъясняющее принципы молодежной работы и дается ее определение. Большая часть воспроизведенной здесь информации основана на приложении к Рекомендации и пояснительной записке к ней.

— Прежде чем перейти к рассказу о молодежной работе, важно проанализировать, что понимается под термином «молодежь». Говорить о работе с молодежью означает говорить о молодежи, но как определить молодежь или молодого человека? На самом деле, в 47 государствах-членах Совета Европы нет единого определения понятия «молодежь»; взгляды на молодежный возраст значительно разнятся. Для обозначения периода детства, т.е. возраста от 0 до 18 лет, в Совете Европы используется правовое определение, предложенное в Конвенции Организации Объединенных Наций «О правах ребенка». В соответствии с которым для обозначения молодого человека / молодежи используется определение социологическое, описывающее возраст между детством на иждивении и самостоятельной взрослой жизнью. Это означает период от подросткового возраста до момента, когда молодой человек может вести самостоятельную жизнь. Верхняя граница молодого возраста в течение многих лет растет в связи с продолжительностью формального образования и более поздним вступлением в трудовую жизнь. Например, с конца 20-летнего возраста до наступления 30-ти лет.



В центре внимания вы!

- ▶ Есть ли в законодательстве вашей страны определение понятия «молодежь»? Если да, то как оно звучит?
- ▶ Каковы возрастные рамки целевой группы для молодежной работы в вашей стране?

Определение молодежной работы и ее принципов

— Молодежная работа — широкий термин, охватывающий ряд мероприятий социального, культурного, образовательного, экологического и/или политического характера, с участием молодых людей и для них, в группах или индивидуально. Молодежная работа осуществляется на платной и добровольной основе молодежными работниками и основана на неформальных и информальных процессах обучения, ориентированных на молодежь и ее добровольное участие. Молодежная работа — это, в основном, социальная практика работы с молодыми людьми и обществом, в котором они живут; содействие активному участию молодых людей в общественной

жизни и процессах принятия решений.³ Несмотря на различные традиции работы с молодежью и определения этого понятия, существует общее понимание того, что основная функция молодежной работы заключается в том, чтобы мотивировать и поддерживать молодых людей в поиске и принятии обоснованных жизненных решений, способствуя тем самым их личному и социальному развитию, а также развитию общества в целом.



В центре внимания вы!

- ▶ Как вы определяете молодежную работу в вашей стране?
- ▶ Как переводят на ваш язык термин «молодежная работа»? Существуют ли по этому поводу разногласия?
- ▶ Какие элементы этого определения встречаются в практике молодежной работы в вашем сообществе?
- ▶ Что в этом определении вы для себя подчеркиваете?
- ▶ Считаете ли вы важным давать определение молодежной работе? Почему да? Почему нет?
- ▶ Наличие элементов, определяющих молодежную работу, доказало свою эффективность в последние годы, помогая лучше идентифицировать этот вид работы с молодежью и формировать ее идентичность как отдельной отрасли. На национальном уровне дебаты и дискуссии по определениям могут дать отрасли возможность лучше понять свой профиль и лучше позиционировать свою пропагандистскую деятельность.
- ▶ В структуре молодежной работы наличие времени для обсуждения значения молодежной работы, проделанной в рамках этой структуры, может стать важным стратегическим моментом, полезным, например, для более эффективного профилирования деятельности этой структуры, или более важным для постановки целей.

— В Рекомендации признается разнообразие многообразие форм и традиций, которыми в европейских странах различается молодежная работа. Молодежная работа имеет также в разных регионах Европы различную историю и по-разному отражается в политике на национальных уровнях. Однако несмотря на это разнообразие, в Рекомендации определены основные ценности и принципы молодежной работы. В соответствии с этой Рекомендацией молодежная работа должна основываться на определенных ценностях и принципах, тесно связанных с основными правами человека молодых людей, например:

- ▶ молодежная работа заключается в создании условий для обучения, развития и интеграции молодых людей в общество;

3. Рекомендация CM/Rec(2017)4 «О молодежной работе», стр. 9.

- ▶ молодежная работа способствует активному участию самих молодых людей в ней и в жизни общества;
- ▶ молодежная работа помогает налаживать социальные связи и креативность, обеспечивает для молодых людей безопасное жизненное пространство;
- ▶ молодежная работа ведется на основе добровольного участия молодых людей;
- ▶ молодежная работа строится так, чтобы быть доступной и инклюзивной для всех молодых людей;
- ▶ молодежная работа демонстрирует гибкость в подходах, начинается там, где есть молодые люди, и сосредоточивается на потребностях и чаяниях молодых людей.
- ▶ молодежная работа достигает своих целей, «благодаря расширению возможностей молодых людей и их активному вовлечению в подготовку, реализацию и оценку инициатив и мероприятий, отражающих нужды, интересы, идеи и опыт молодежи».⁴

— В Рекомендации работа с молодежью рассматривается как нечто, требующее долгосрочной поддержки, следуя определенной стратегии. Хотя молодежная работа поддерживает молодых людей здесь и сейчас, ее наибольшая эффективность часто заключается в долгосрочном характере подхода. Финансирующие организации, правительства, муниципалитеты и широкая общественность хотели бы видеть мгновенные результаты, в то время как молодежная работа зачастую представляет собой длительный процесс, предназначенный для молодых людей.

Пример местного уровня в Северной Македонии⁵

— Центр межкультурного диалога (ЦМД) является молодежной организацией гражданского общества, деятельность которой направлена на содействие межкультурному признанию и поощрению активной гражданской позиции посредством процессов наращивания потенциала, образования и молодежной работы. Он расположен в городе Куманово в Северной Македонии.

— Куманово стал ареной различных конфликтов и трений между этническими общинами, в основном, языкового характера: часть населения говорит на македонском, другая — на албанском. В качестве прямой реакции на это понадобилось создать особое пространство, где каждый чувствовал бы себя желанным гостем. ЦМД реализовал в муниципалитете проект поддержки молодежи под названием «Молодежный центр МультиКультури». Главная цель этого молодежного центра заключается в создании основ для устойчивого

полиэтнического сотрудничества путем содействия межкультурному обучению и коммуникации между детьми и между молодыми людьми.

— Молодежный центр — открытое место. Он предлагает двуязычное неформальное образование для всех. Для поддержки и удовлетворения потребностей молодежи и общин была создана двуязычная (иногда и многоязычная) программа учебно-практических семинаров и мероприятий. Это означает обязательное присутствие двух посредников или молодежных работников. Один оказывает помощь на албанском языке, другой на македонском. Благодаря этой модели совместной работы и соучастия в молодежной работе молодые люди приобщаются к культурному многообразию и учатся жить вместе, ценя многоязычие.

— «МультиКультури» представляет собой нейтральную платформу, где молодые люди из разных этнических общин могут заниматься совместной деятельностью. Она подразумевает доступ к первой поликультурной книжной библиотеке-кафе, интернет-радиостанции, программе по декоративно-прикладному искусству, программе переработки отходов, курсу фотографии и пр.

— Основным достижением является то, что люди более открыты для совместного существования с людьми из «другого» сообщества, при этом участвуют в позитивных досуговых мероприятиях, способствующих их обучению и развитию. Используя такой подход к работе с молодежью, ЦМД стремится к созданию разнообразных, ответственных и сотрудничающих общин, в социальном развитии и интеграции которых принимают участие молодые люди. Такой подход к молодежной работе способствует созданию общего пространства, в котором различные общины живут, учатся и работают сообща. Он признан шагом вперед на пути к социальной сплоченности и миру.



В центре внимания вы!

Молодежные работники

- ▶ Подумайте о том, как описанные в Рекомендации ценности и принципы воплощаются в вашей повседневной работе с молодежью. Например, каковы механизмы обеспечения инклюзивности вашей работы?
- ▶ Чтобы понять, приносит ли результаты его работа, молодежный работник должен прежде всего попытаться больше узнать о молодых людях, живущих в районе, где он трудится. Этого можно добиться, например, путем проведения опросов жителей, бесед в школах, совместных прогулок и картирования молодых людей, проживающих в данной местности. А также путем установления

4. Рекомендация CM/Rec(2017)4 «О молодежной работе», стр. 9.
5. Источник: <http://cid.mk/>.

связей с другими службами, например, социальными, с полицией или с различными районными объединениями.

- ▶ Обучение молодежных работников не всегда включает в себя подготовку по вопросам прав человека и борьбы с дискриминацией. Если вы не прошли обучения в этой области подумайте о том, чтобы повысить свою компетентность в работе с молодежью на основе антидискриминационных принципов.
- ▶ На национальном уровне НПО и государственные учреждения могут также организовывать мероприятия по подготовке и повышению квалификации молодежных работников. На европейском уровне Департамент Совета Европы по работе с молодежью и *SALTOYouth* регулярно проводят занятия с молодежными работниками по вопросам инклюзивности. Подробнее см. здесь: www.coe.int/youth и www.salto-youth.net.

Работодатели

- ▶ Как организовать работу с молодежью таким образом, чтобы она соответствовала изложенным в Рекомендации принципам? Что можно улучшить?
- ▶ В своей работе с молодежью работодатели должны четко следовать приведенным в Рекомендации принципам и ценностям. Это может означать включение их в деятельность молодежного центра или молодежной организации, а также развитие потенциала молодежных работников с тем, чтобы эти принципы «жили» в повседневной молодежной работе одноименной структуры. Кроме того, эти принципы надо обсуждать с самими молодыми людьми.

Организаторы обучения для молодежных работников

- ▶ Как эти принципы включаются в подготовку молодежных работников в вашем контексте?
- ▶ Рассматривали ли вы возможность организации обучения молодежной работе или противодействию дискриминации?

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Для того, чтобы воплотить эти принципы в молодежной политике, было бы полезно лучше понять, кто получает доступ к участию в молодежной работе в первую очередь, и, если существует какое-либо неравенство, решить эту проблему путем общения с работодателями в целях совершенствования их практики. Если к молодежной работе не имеют доступа целые группы молодых людей, можно было бы оказывать им поддержку и выделять финансовые средства, чтобы работодателям было проще им помочь.
- ▶ Если молодежные работники не обладают компетенцией в отношении некоторых принципов борьбы с дискриминацией, регулирующих молодежную работу, можно предложить им пройти соответствующее обучение.
- ▶ Эти принципы и ценности могут быть четко сформулированы в программных документах.
- ▶ Еще одной возможной мерой могло бы стать четкое включение недискриминационного доступа для молодых людей в требования, предъявляемые к работодателям в вашем регионе.

Результаты молодежной работы

— В Рекомендации говорится, что молодежная работа, нередко в партнерстве и сотрудничестве с другими отраслями, дает целый ряд положительных результатов как для отдельных лиц, так и для общины, в которой они живут, и для общества в целом.

— Например, она: ⁶

- ▶ способствует критическому осмыслению, нововведениям и изменениям на местном, региональном, национальном и европейском уровнях;
- ▶ содействует благополучию молодых людей, укрепляя их чувство причастности и давая им больше возможностей сделать успешный выбор;
- ▶ поддерживает позитивные и целенаправленные изменения в личной, гражданской, экономической и культурной жизни, что позволяет развивать навыки, необходимые для обучения на протяжении всей жизни, развивает активную гражданскую позицию и повышает конкурентоспособность на рынке труда;
- ▶ способствует развитию таких качеств, как креативность, критическое мышление, умение улаживать конфликты, компьютерная и информационная грамотность, лидерские качества;
- ▶ усиливает разнообразие и способствует равенству, устойчивому развитию, межкультурному взаимопониманию, социальной сплоченности, гражданскому участию, демократической гражданственности и поддержанию ценностей прав человека;
- ▶ укрепляет самостоятельность молодежи и, тем самым, помогает противостоять негативным влияниям и деструктивным поведенческим проявлениям.

Концепция молодежной работы

— Работа с молодежью — это развитие воображения, инициативы, интеграции, участия и устремлений молодых людей; это воспитание, расширение прав и возможностей, участие, самовыражение и инклюзивность. Посредством мероприятий, игр и развлечений, обучения в неформальной и неофициальной форме, проведения кампаний, обмена информацией и руководства, мобильности, добровольческой деятельности, сотрудничества и диалога она способствует мотивированному вовлечению молодых людей в жизнь их окружения и общества. Молодежная работа помогает молодым людям раскрывать свои таланты и развивать способности и потенциал, необходимые для того, чтобы ориентироваться во все более сложной

6. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 10

и неоднозначной социальной, экономической, культурной, экологической и политической среде.

— Молодежная работа поддерживает и поощряет молодых людей к изучению нового опыта и возможностей; она также позволяет им осознать многочисленные риски, с которыми они сталкиваются сейчас и с которыми они могут столкнуться в будущем, и управлять ими. Это, в свою очередь, порождает более глубокую и положительную привязанность к собственной идентичности и будущему, а также к своему обществу, целенаправленно содействующей решению более широких текущих политических и стратегических проблем: молодежи, не имеющей работы, образования или профессиональной подготовки, образа жизни, сопряженного с риском для здоровья, отсутствия гражданской ответственности и насильственного экстремизма. Работа с молодежью осуществляется на ее условиях, в ответ на заявленные и выявленные потребности, на ее собственной территории или в местах, созданных для молодежной работы. Молодежная работа может также проводиться и в других условиях (например, в школах или тюрьмах), однако участие в ней должно оставаться добровольным.⁷

международное обучение в северной части Кипра, что в то время по политическим причинам было очень сложно. Молодежная работа помогла мне стать тем, кем я являюсь сейчас, и поэтому я стараюсь вносить в нее вклад, работая волонтером в молодежной организации *MAGEM*.

— Необходимо упомянуть, по крайней мере, еще одну роль молодежной работы, которая заключается в реагировании на вызовы и тенденции в обществе, затрагивающие молодых людей. В Рекомендации говорится о том, что работа с молодежью выполняет постоянную функцию поддержки и расширения прав и возможностей молодых людей. На практике это означает, что молодежная работа должна быть достаточно адаптивной для того, чтобы реагировать на возникающие обстоятельства и вызовы, не ставя под угрозу и не пренебрегая при этом другими своими функциями и задачами. Поэтому, как указано в Рекомендации, необходимо приложить усилия для «укрепления потенциала молодежной работы по реагированию на изменения и тенденции в нашем обществе и возникающие проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди».⁸

РАССКАЗ СЕВИЛАЯ

- ▶ Меня зовут Севилая. Я из северной части Кипра. До 19 лет я вел антисоциальную жизнь. В год, когда поступил в университет, я встретил парня, который увлек меня молодежной работой. Мой первый опыт участия в молодежной работе был в группе «Молодежные встречи за мир». Такие группы состояли из членов двух общин и имели целью объединение молодых людей с севера и юга Кипра с тем, чтобы помочь им избавиться от предрассудков, которые у них были по отношению друг к другу.
- ▶ В то время мы не могли перемещаться из одной части острова в другую. Существовала только одна двухобщинная деревня, где мы могли встречаться с нашими друзьями с «другой» части острова. Условия были тяжелыми. Я думаю, что одной из главных причин, почему я не сдался, было то, что я сам прошел через такие трудности. До 19 лет я слышал много негативных вещей о людях с южного Кипра, а теперь начинал с ними сотрудничать! Это был действительно интересный для меня опыт.
- ▶ Участие в этих группах во многом повлияло на мою личность. Я стал более уверенным в себе и завел больше друзей. Я встретил ребят, которые помогли мне включиться в работу международных молодежных организаций, благодаря им я посетил много стран и углубил свои знания о молодежной работе. Мне даже удалось организовать

Пример европейского уровня

— В следующем примере используется подход, основанный на передовой практике и рассказах молодых людей:

- ▶ Как молодежная работа изменила мою жизнь:⁹ более 20 историй от людей — либо молодых людей, участвующих в проектах по молодежной работе, либо молодежных работников, либо тех и других. Каждый из них рассказывает о том, какое влияние оказала молодежная работа на их жизнь.



В центре внимания вы!

Молодежные работники и работодатели

- ▶ Какой вклад вносит ваша работа с молодежью в жизнь молодых людей, с которыми вы работаете?
- ▶ Есть ли у вас какие-нибудь убедительные примеры того, как молодежная работа что-то изменила в жизни молодых людей? Как вы могли бы использовать эти примеры для усиления поддержки вашей молодежной работы?

7. Пояснительная записка к Рекомендации «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 20-21.

8. Рекомендация о молодежной работе CM/Rec(2017)4, стр. 8.
9. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/compendium>.

- ▶ Какая поддержка вам нужна (обучение, финансирование, соответствующая политика), чтобы убедиться, что вы можете помочь молодым людям развиваться так, как указано в Рекомендации?
- ▶ Каковы, на Ваш взгляд, наиболее актуальные вызовы и тенденции в обществе? Каким образом ваша молодежная работа реагирует на них?
- ▶ Какие виды партнерства Вы могли бы развивать в своем сообществе, чтобы сделать молодежную работу более эффективной?
- ▶ Обширное освещение молодежной работы может быть, наряду с другими формами свидетельства, действительно сильным инструментом пропаганды молодежной работы. Очень часто пропагандистам молодежной работы приходится быть готовыми «доказать» важность того, что они делают с молодыми людьми. Независимо от того, идет ли речь о жизненных рассказах молодых людей или о статистике, показывающей, сколько молодых людей развили свои «жизненные навыки» в рамках молодежной работы, важно, чтобы молодежные работники и работодатели были готовы выступать в поддержку молодежной работы, имея под рукой доказательства ее важности.
- ▶ С учетом всего потенциального вклада молодежной работы, о котором говорится в Рекомендации, выявление пробелов в этой области могло бы позволить ее пропагандистам приступить к разработке более долгосрочной программы информационно-пропагандистской деятельности. В данном случае Рекомендацию можно было бы использовать и в качестве справочного пособия, поскольку в ней содержится множество различных примеров того, что молодежная работа может улучшить в жизни молодых людей при соблюдении условий качества, и в качестве инструмента пропагандистской деятельности.

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Какую роль играет молодежная работа, которую определяет молодежная политика в вашем регионе? Не хватает ли чего-нибудь?
- ▶ Какого рода подготовка или финансирование в вашем регионе обеспечивается для выполнения функций в рамках молодежной работы? Можно ли организовать подготовку для молодежных работников по указанным выше тематикам? Могут ли быть предложены новые линии финансирования для поддержки присутствия молодежной работы в определенной области?
- ▶ Какие существуют политические инструменты для обеспечения того, чтобы молодежная работа соотносилась с проблемами общества?



Молодежь и молодежная работа

— В Рекомендации выделяются три элемента: вклад молодежной работы в личностное и социальное развитие молодых людей, развитие их «жизненных навыков» и, в части, касающейся того, что могут сделать в этом отношении государственные органы, важность признания навыков, которые молодые люди развивают в процессе молодежной работы.

Личностное и социальное развитие

Молодежная работа помогает молодым людям развивать навыки и мотивацию для поиска и продвижения по созидательному пути в своей жизни. С этой целью молодежная работа является важнейшей практикой, дополняющей формальное образование, к которому должны иметь доступ и право все молодые люди.¹⁰

— В Рекомендации подчеркивается, что молодежная работа должна служить подспорьем при переходе к взрослой жизни и самостоятельности. В процессе этого перехода крайне важно, чтобы молодежная политика предусматривала программы молодежной работы для всех молодых людей, которые могли бы способствовать их изменениям, поддерживать и расширять возможности молодежи.

— Когда молодые люди получают права и возможности, они с большей вероятностью будут участвовать в не только в деятельности, важной для них самих, но и в общественной жизни. Молодые люди нуждаются в стимулирующем и формирующем опыте в дополнение к школьной, домашней и трудовой жизни. Этот опыт может включать возможности международной мобильности, школьные и молодежные обмены, доступ к консультациям и информации, советы, наставничество и коучинг, знания и опыт работы с новыми технологиями и социальными сетями, возможности участия в социальной и политической жизни и пр.

— В Рекомендации подчеркивается необходимость того, чтобы политика играла активную роль в поддержке молодежной работы, которая может определять значимость интеграции молодежи в общество и участия в его жизни:

Молодежь является ключевым ресурсом в строительстве социальной и справедливой Европы. Если в результате сложившихся неблагоприятных обстоятельств появится «потерянное поколение» разочарованных и разобщенных молодых людей, общество окажется в ситуации риска подрыва стабильности и социальной сплоченности. Адекватная поддержка молодежи сегодня, в том числе посредством обеспечения работы с молодежью на качественно высоком уровне, является важной инвестицией, которую Европа должна сделать для своего настоящего и будущего. В противном случае это будет означать потерю возможности укрепления современного гражданского общества, угрожать социальной сплоченности и ослаблять

10. Пояснительная записка Рекомендации «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 19.

потенциал эффективного решения ряда крупных проблем современности, таких как миграция, безработица, социальная изоляция и международный терроризм.¹¹

РАССКАЗ АНЫ-СИЛЬВЫ

- ▶ Это пример молодежной работы, поощряющей активную гражданскую позицию молодых людей. Ана-Сильва, молодежный работник из Португалии, поделилась своим проектом с молодыми людьми. Это было частью долгосрочного учебного курса ENTER Совета Европы.
- ▶ «Целью проекта было создание банка волонтеров посредством взаимного обучения. Молодые люди из неблагополучного района были послами этого проекта и привлекали к участию в нем других молодых людей и местные организации. Группе молодых людей из неблагополучного района, обычно ведущих опасный образ жизни, было предложено принять участие в трехдневном учебном курсе по добровольческой деятельности с предоставлением проживания. На этом учебном курсе 17 молодых ребят впервые познакомились с концепцией добровольческой деятельности, а также с вытекающими из нее правами и обязанностями.
- ▶ По окончании курса обучения молодые люди определили стратегии, которые могут удержать группу вместе и поддерживать уровень ее мотивации. Молодые люди предложили проводить встречи два раза в месяц и регулярно работать на добровольных началах. С тех пор регулярные встречи включают в себя несколько компонентов: мероприятия по сплочению коллектива, мероприятия в области неформального образования, связанные с образованием в области прав человека, а также обмен идеями и информацией о новых проектах. В ходе этих встреч молодые люди стали лучше понимать права человека в целом и обсуждать более конкретные вопросы, такие как дискриминация, права и обязанности, неравенство, бедность и социальная изоляция. Кроме того, они продолжили свою добровольческую работу в общине».



В центре внимания вы!

Молодежные работники

- ▶ С какими основными проблемами сталкивается молодежь в вашем сообществе?
- ▶ Каким образом вы поддерживаете личностное и социальное развитие молодых людей, с которыми работаете?
- ▶ Что молодые люди получают в результате работы, которую вы с ними проводите?

11. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 10-11.

Работодатели

- ▶ Какова связь вашей структуры с молодежью? Считаете ли вы их пользователями, партнерами, людьми, нуждающимися в помощи, правообладателями или кем-то еще?
- ▶ Какие инструменты вы используете для определения того, чему молодые люди учатся благодаря молодежной работе в вашей структуре? Есть ли у вас какой-нибудь инструмент для того, чтобы сделать это обучение наглядным, например, портфолио или сертификат?
- ▶ Каким образом разобщенные молодые люди могут получить доступ к организации молодежной работы?

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Как бы вы описали преимущества работы с молодежью в вашей политике?
- ▶ Проводились ли в вашем регионе какие-либо исследования, свидетельствующие о том, что молодые люди получают благодаря молодежной работе?
- ▶ Какие стратегии или программы потребуются для усиления воздействия молодежной деятельности? Какова может быть роль финансирования, обучения и четкой политики в отношении того, что должна включать в себя работа с молодежью в той или иной области с точки зрения мероприятий и миссий?

Приобретение знаний, умений и возможностей для полноценного участия в жизни гражданского общества

Молодежная работа ощутимо содействует формированию активной гражданской позиции молодых людей, предоставляя возможности для приобретения знаний, умений и возможностей для полноценного участия в жизни гражданского общества.¹²

— В нескольких разделах Рекомендации подчеркивается роль молодежной работы в связи с активным участием в жизни общества. Это означает, что молодежная работа играет формирующую роль для молодых людей как активных граждан общества. Другим аспектом, который подчеркивается в Рекомендации, является приобретение «жизненных навыков».

— Молодые люди могут приобрести множество знаний и умений, участвуя в молодежной работе. В «Исследовании влияния неформального образования в молодежных организациях на возможности трудоустройства молодежи»,¹³ проводимого в рамках Европейского молодежного форума 2012 г. «жизненные навыки» описываются как «отличные от тех, которые развиваются в ходе формального образования» и включают в себя широкий спектр навыков, таких как межличностное взаимодействие, руководство коллективом, организационное управление и умение разрешать конфликты, межкультурное просвещение, лидерство, планирование, организация, координация и практические навыки решения проблем,

12. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 6.

13. www.youthforum.org/study-impact-non-formal-education-youthorganisations-young-peoples-employability стр.18.

умение работать в команде, уверенность в себе, дисциплина и ответственность. Рекомендация добавляет к этому списку критическое мышление. В этом добавлении содержится ссылка на разработанные Советом Европы базовые рамки компетенции в области демократической культуры.¹⁴

РАССКАЗ МАРКО

- ▶ В рассказе «Чудеса случаются»¹⁵ Марко из Черногории говорит о том, как с 14 лет занимался молодежной работой, а теперь, много лет спустя, может оглянуться в прошлое и увидеть все те умения, которые он развил.
- ▶ «Родом я из небольшого селения в Черногории. В школьные годы у меня не было больших возможностей для самосовершенствования вне формального образования. Во время учебы в школе мне хотелось чего-то, что бы сделало меня лучше и подтолкнуло к творчеству, открытости и получению новых навыков и знаний. В 14 лет я начал принимать участие в молодежной работе. Я знакомился с молодыми людьми из нашего городка, которым также хотелось узнавать больше и самосовершенствоваться больше, чем другим школьникам.
- ▶ Сегодня, спустя много лет после моего первого опыта участия в молодежной работе, я могу сказать, что именно благодаря ей я узнал о социальной интеграции, важности активной деятельности молодежи, активной гражданской позиции, проблемах окружающей среды и многом другом. Я стал намного более открытым, уважать другие культуры и пользоваться ими, работать с людьми из разных стран и, по сути, со всей Европой. Кроме того, я стал больше знать об экологических проблемах и стараюсь сдавать отходы в переработку».



В центре внимания вы!

Молодежные работники

- ▶ Скажите, какие «жизненные навыки» развивает молодежь в ходе работы с вами?
- ▶ Вы обсуждаете развитие этих навыков с молодежью? Почему да или почему нет? В чем преимущества повышения наглядности этих навыков для самой молодежи и для других членов общины?
- ▶ Благодаря созданию способа документирования и визуализации «жизненных навыков», вы можете содействовать не только повышению самооценки молодых людей, но и развитию умений, которые они будут использовать, например, в работе. «Жизненные навыки» являются важным элементом командной работы,

например, при разрешении конфликтов, и обе этих составляющих повышают способность к трудоустройству молодых людей.

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Признаются и подтверждаются «жизненные навыки» в вашей стране/сообществе?
- ▶ Какие «жизненные навыки» являются обязательными в деловом секторе или в секторе формального образования вашей страны/сообщества?
- ▶ Каким образом можно визуализировать и актуализировать некоторые из этих «жизненных навыков», выработанных молодежью?

Признание навыков, приобретаемых молодыми людьми в ходе молодежной работы

— Как указано в Рекомендации, молодежная работа, а также неформальное и неофициальное образование рассматриваются в качестве дополнения к формальному образованию. Молодые люди приобретают множество различных знаний, умений и возможностей, которые могут оказать значительное влияние на их поведение и личностное развитие. Это может происходить как в рамках запланированных и организованных мероприятий, так и в неофициальной обстановке в молодежной организации или молодежном центре. Если молодой человек окажется на некоторое время за пределами формальной системы образования, молодежная работа может стать основным источником развития навыков.

— В Рекомендации государствам-членам предлагается инвестировать в признание навыков, полученных в результате молодежной работы, а также неформального и неофициального обучения на двух различных уровнях:

- ▶ содействие признанию навыков, выработанных в ходе участия в молодежной работе и ее ведения¹⁶
- ▶ оказывать особую поддержку применению существующих и выработке новых европейских критериев признания неформального и неофициального образования.¹⁷

— В рамках этого направления следует рассмотреть различные степени признания, начиная от осознания молодыми людьми тех навыков, которые они развивают, и заканчивая подтверждением этих навыков посредством, например, сертификатов или портфолио.

Примеры национального уровня. Люксембург

— В Люксембурге по инициативе Люксембургской федерации скаутов и Национальной молодежной службы проводится официальная сертификация

14. Дополнительная информация www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture

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

16. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 12.

17. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 12-13.

навыков, полученных в результате обширной волонтерской работы.¹⁸

— «Аттестация и портфолио участия» (“Attestation et Portfolio de l’Engagement”) — это инструмент оказания помощи молодежным организациям и молодежным движениям в форме официального документа, подтверждающего участие / обязательство и навыки молодого человека, приобретенные в ходе в процессе неформальной образовательной деятельности. В него входит:

- ▶ «портфолио» — личное досье, позволяющее отслеживать опыт волонтерской деятельности молодых людей;
- ▶ а также «свидетельство» — официальный механизм признания навыков, приобретенных в ходе работы молодого человека в качестве добровольца.

— Процесс разработки портфолио участия и, в частности, свидетельства начался в 2004 году по поручению Люксембургской федерации скаутов (FNEL). Ее участники обратились в Национальную службу по делам молодежи с просьбой о получении «официального» сертификата для молодых людей, работающих в их организации, чтобы повысить уровень их участия/обязательств и выдать свидетельство, которое могло бы представлять дополнительную ценность при поиске работы. Национальная служба по делам молодежи откликнулась на эту просьбу и приступила к разработке системы аттестации навыков, вырабатываемых молодыми людьми в ходе их участия в волонтерской работе.

— Аттестация разделена на несколько этапов:

- a. Собеседование с кандидатом с целью выяснения его целей. В ходе этого собеседования необходимо предоставить информацию об аттестации и портфолио; уточнить, необходимо ли прилагать к заявлению «сопроводительные листы» (для молодых людей, самостоятельно разработавших и реализовавших проект, эти дополнения являются обязательными);
- b. Собеседование с молодым человеком о задачах и навыках, на которые следует обратить внимание, а также заполнение формы заявления (и, при необходимости, дополнений к нему);
- c. Отправка заполненной формы заявления в Национальную службу по делам молодежи;
- d. Проверка свидетельства Национальной службой по делам молодежи на основании полученных документов;
- e. Отправка свидетельства в организацию на подпись (ответственным лицом организации);

- f. Отправка подписанного свидетельства обратно в Национальную службу по делам молодежи;
- g. Подпись свидетельства ответственным министром;
- h. Отправка свидетельства молодому человеку и копии – в организацию.



В центре внимания вы!

Молодежные работники и работодатели

- ▶ Понадобятся ли навыки, выработанные молодыми людьми в рамках молодежной работы, в дальнейшей жизни? Каким образом?
- ▶ Есть ли в вашей системе какой-нибудь инструмент признания этих навыков? Почему да или почему нет?
- ▶ Существует ли в вашей стране нечто подобное примеру Люксембурга?
- ▶ Если нет, смогли бы вы создать нечто актуальное для своей среды? Каким был бы ваш первый шаг?

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Существуют ли в вашем контексте механизмы, направленные на признание навыков, которые молодые люди приобретают благодаря работе с молодежью?
- ▶ Если нет, как можно ввести такие механизмы в действие? Каким образом Вы могли бы поддержать разработку или внедрение таких инструментов в Вашем сообществе/стране?
- ▶ Создание системы документирования навыков молодых людей, полученных в ходе работы с молодежью, может быть целесообразным по ряду причин. Например, для молодежных работников может оказаться полезным документирование результатов своей работы.
- ▶ Для тех, кто участвует в политике или программах по работе с молодежью, документирование этих навыков может стать шагом вперед, демонстрирующим важность работы с молодежью. Для этого существует множество вариантов: от дневников, которые молодые люди могут вести в молодежном центре, или рассказов о том, чему они научились в рамках проекта, до создания более сложных портфолио.
- ▶ Что касается политики, то основная комплексная мера заключается в создании системы, которая признает эти навыки и может задокументировать их, например, в сертификате, который молодые люди могут использовать в дальнейшем, скажем, при подаче заявления о приеме на работу.

— Помимо механизмов, применяемых в различных странах-членах, вдохновением могут послужить важные инициативы и процессы, происходящие на европейском уровне.

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

- ▶ Рекомендация Европейского совета о признании неформального и информального обучения¹⁹ которая была принята в ответ на экономический кризис и в которой подчеркивается необходимость признания навыков, полученных в рамках неформального и неофициального обучения, поскольку они могут играть важную роль в расширении возможностей трудоустройства и мобильности;
- ▶ Ресурсный центр по подготовке кадров и сотрудничеству SALTO-YOUTH/Erasmus+ «Молодежный паспорт»,²⁰ инструмент признания неформального и информального обучения в рамках молодежных проектов (в рамках программы «Erasmus+: Молодежь в действии»). «Молодежный паспорт» основан на восьми ключевых навыках для непрерывного обучения. Этот процесс облегчает выдачу сертификата на основе самооценки.

■ Компиляция инструментов и процессов признания, «Реальная польза. Сопоставление инструментов и передовой практики в целях более полного признания молодежной работы и неформального обучения / образования на европейском и национальном уровнях», содержит многочисленные примеры.

Разъяснение молодежной работы: пример «Портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников Совета Европы».

■ Портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников Совета Европы — это онлайн-инструмент, позволяющий молодежным работникам определить свои навыки и установить цели обучения. Цели молодежной работы представлены на сайте «Портфолио» следующим образом:

■ Молодежная работа, как правило, имеет следующие характеристики:

- ▶ Ориентация на ценности: молодежная работа способствует достижению более высоких целей инклюзивности и социальной сплоченности
- ▶ Ориентация на молодежь: молодежная работа служит удовлетворению основных потребностей и чаяний молодежи, определенных самими молодыми людьми
- ▶ Добровольный характер: молодежная работа не является обязательной и основывается на добровольном участии молодежи
- ▶ Развивающий характер: молодежная работа направлена на личностное, социальное и этическое развитие молодых людей
- ▶ Самоанализ и критичность: задача молодежной работы — делать все возможное, чтобы выполнить поставленную миссию
- ▶ Отношения: молодежная работа направлена на подлинное общение с молодыми людьми и на содействие сохранению жизнеспособных общин.

19. Европейская комиссия (2014), «Молодежная работа. Важность молодежной работы в Европейском Союзе», Брюссель. Рекомендация Европейского совета о признании неформального и неофициального обучения (2012/С 398/01).

20. Ресурсный центр по подготовке кадров и сотрудничеству SALTO-YOUTH/Erasmus+, «Молодежный паспорт». www.youth-pass.eu/en/ по состоянию на 28 июля 2017 г.

ЗАЧЕМ НУЖНА МОЛОДЕЖНАЯ РАБОТА?

ПРЕДОСТАВЛЯТЬ молодым людям возможность делать то, что они хотят делать вместе и по отдельности

Вдохновлять молодых людей на **ЭМАНСИПАЦИЮ** и обретение самостоятельности

Предоставлять молодым людям здоровые и безопасные возможности для досуга, которыми они могут **ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ**



ДАВАТЬ молодым людям **ПРАВО** изменять то, что, по их мнению, должно быть изменено в их непосредственном окружении и обществе

Помогать молодым людям во **ВЗАИМОДЕЙСТВИИ** с властью и политикой

Предоставление молодым людям актуальных и привлекательных возможностей для получения неформального **ОБРАЗОВАНИЯ**, повышающего их навыки

Готовность разделять власть и принимать решения

ДОБРОВОЛЬНОЕ УЧАСТИЕ

Доступность для всех

Участие

Целенаправленность

ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА МОЛОДЕЖЬ

Знание проблем молодежи

Сосредоточенность на реальных жизненных проблемах молодежи

Обращение с молодежью на равных

МОЛОДЕЖНАЯ РАБОТА ЭТО...

Стремление к эмансипации и самостоятельности

САМОАНАЛИЗ И КРИТИЧНОСТЬ

Забота о качестве

Эксперименты

ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЦЕННОСТИ

Для этического развития

Для развития личности

Для социального развития

ОТНОШЕНИЯ

Сосредоточенность на солидарности между людьми Осведомленность о

межкультурных аспектах



Часть 2

Разъяснение рекомендаций государствам-членам

Введение

— Подробные рекомендации государствам-членам имеются в основной части Рекомендации (пункты 1-7), а затем подробно излагаются в приложении (подпункты a-i и a-d) и разъясняются в его меморандуме следующим образом:

1. Разработка политики в области молодежной работы:
 - a. благоприятные условия для молодежной работы (например, надежные структуры и ресурсы);
 - b. укреплять роль молодежной работы в целях содействия сотрудничеству между отраслями;
 - c. поощрять координацию между мероприятиями на местном, региональном, национальном и европейском уровнях молодежной работы, тем самым способствуя созданию профессиональных сетей, сотрудничеству, приобретению знаний и обмену опытом;
 - d. содействовать признанию ценностей, отношений, навыков, знаний и критического мышления, полученных путем практического опыта работы с молодежью;
 - e. содействовать равному доступу к молодежной работе;
 - f. содействовать повышению роли молодежной работы в интересах молодежи;
 - g. уважать свободу и самостоятельность молодежных и других неправительственных организаций (НПО), работающих с молодежью;
 - h. стимулировать работу с молодежью, основанную на объективных данных, которая призвана реагировать на изменения и тенденции в обществе и проблемы, с которыми сталкиваются молодые люди;
 - i. поддерживать научные исследования, оценку и осуществлять непрерывный контроль качества молодежной работы на основе объективных данных, обеспечивающих эффективность механизмов оценки полученных результатов и степени воздействия.
2. Формирование разумных и гибких рамок на основании объективных данных в целях обучения и подготовки молодежных работников, действующих как на платной, так и на добровольной основе:
 - a. Взаимодействовать с работодателями и иными заинтересованными сторонами для определения базовых навыков (ценности, поведенческие нормы, навыки, знания, самокритичность), которыми должен обладать молодежный работник;
 - b. создавать структуры, стратегии, программы и возможности обучения, профессиональной подготовки, наращивания потенциала и профессионального роста молодежных работников, основанные на определенных компетенциях;
 - c. создавать новые или развивать существующие механизмы документирования, аттестации, сертификации и признания навыков молодежных работников, работающих как на платной, так и на

добровольной основе, которые они приобретают на практике;

d. оказывать особую поддержку применению существующих и выработке новых европейских критериев признания неформального и неофициального образования.

3. Призвать всех работодателей учитывать меры, изложенные в приложении к Рекомендации;
4. Поддержка создания специальной рабочей группы высокого уровня, которая может разработать среднесрочную стратегию для совершенствования молодежной работы в Европе, основанную на объективных данных;
5. стимулировать исследования в области молодежной работы;
6. Оказание поддержки в проведении обзора и оценки воздействия и результатов молодежной работы;
7. Продвижение Знака качества Совета Европы для молодежных центров как примера успешной практики.

Политика в отношении качественной молодежной работы

Введение

— В следующем разделе прежде всего сосредоточим внимание на мерах, связанных с разработкой политики в области молодежной работы (Рекомендация 1), а именно на следующих вопросах:

1. стратегии, концепции и законодательство, обеспечивающие контекст для работы с молодежью и позволяющие ей процветать и развиваться качественным образом;
2. надежные структуры и ресурсы, обеспечивающие выделение как финансовых, так и других ресурсов на молодежную работу;
3. эффективное сотрудничество с другими секторами, оказывающими влияние на благополучие и развитие молодежи, с обеспечением сильного, целостного воздействия
4. соответствующая политика, которая обеспечивала бы равный доступ к молодежной работе для всех молодых людей, поскольку молодежная работа должна быть направлена на всех молодых людей, и для обеспечения этого необходимо разработать политику.

— В Рекомендации подчеркивается, что все эти элементы должны присутствовать вместе, чтобы работа с молодежью имела прочную основу. Прочитайте следующий пример из Швеции, чтобы понять, как функционируют эти элементы.



Пример местного уровня. Швеция

— В Швеции работа, проводимая с молодежью в свободное для них время обсуждается преимущественно с точки зрения «досуга», предположительно обеспечиваемого «организаторами досуга». Термин «молодежная работа» упоминается нечасто, и еще реже при ее описании говорится об участии и обучении как об ее ключевых компонентах.

— В Швеции мероприятия для молодежи вне школы проводятся муниципалитетами на добровольной основе. Однако большинство из них финансирует местные центры досуга для молодежи. В связи с отсутствием университетского образования для молодежных работников большинство сотрудников проходят двухгодичную профессиональную подготовку в качестве организаторов досуга (не ориентированную специально на работу с молодежью).

— Местная молодежная политика, в свою очередь, является очень общей. В 2002 г. SALAR (Шведская ассоциация местной власти и регионов) опубликовала исследование о местной политике в области «молодежной работы» под сногсшибательным названием «Деятельность без повода!» Это, однако, не означает отсутствия политических ожиданий в отношении результатов. Очень часть скрытый смысл расшифровывается следующим образом: «держите проблемных мальчиков подальше от улиц».

— В совокупности это привело к тому, что «досуг» имеет низкий статус, мало ресурсов и зачастую сомнительное качество.

— В этом контексте в ответ на вышеуказанную ситуацию в 2005 г. была основана сеть KEKS, состоящая из 60 муниципалитетов-участников со всей Швеции и трех муниципалитетов-участников из Словении, построенная на общих измеримых целях, связанных, главным образом, с участием и обучением. Вместе с тем, цели также включают в себя описание желаемой целевой группы (например, гендерный баланс) и некоторые основные экономические ключевые показатели (например, затраты на час работы).

— На основании этих целей KEKS создала «Журнал регистрации» - веб-систему для документирования и контроля молодежной работы, состоящую из четырех частей:

- ▶ документирование открытой молодежной работы и групповой деятельности посредством как статистических данных, так и письменных комментариев, включая возможность

составления постоянных отчетов по всем включенным материалам;

- ▶ ежегодное анкетирование молодых людей, посещающих молодежные центры, с вопросами, касающимися безопасности, участия и других потребностей (в 2018 году было получено почти 7 000 ответов);
- ▶ анкета для молодых людей, участвующих в проектах или других групповых мероприятиях, с вопросами о том, как они принимали участие и узнавали новое и в какой степени;
- ▶ шаблон для сбора статистических и экономических данных о количестве посетителей, затратах и т.д.

— В конце каждого года эта информация собирается в отчет по каждому молодежному центру и муниципалитету, где они могут увидеть свои результаты, свое развитие с течением времени и их сравнение со средними показателями в системе KEKS. На основе анализа этих результатов они в состоянии поставить измеримые цели на следующий год, например, «мы хотим увеличить индекс участия с 70 до 80%». Этот показатель зависит от того, как молодые люди ответили на проектную и групповую анкеты. Другие показатели, например, количество часов, потраченных молодыми людьми на работу, основаны на статистических данных из документальной части журнала. Миссия KEKS заключается в том, чтобы помочь своим членам развить навыки, выработать методы и инструменты, необходимые для достижения этих целей.

— Сегодня эта система используется также в Словении, Финляндии и Ирландии, и она зарекомендовала себя как отличный двигатель развития. Персонал и местные политики чувствуют, что впервые получают актуальную и конструктивную обратную связь относительно качества местной молодежной работы.

— Выводы, сделанные KEKS по результатам этого процесса, выглядят следующим образом:

- ▶ активное участие молодых людей ведет к приобретению знаний и личностному развитию и, таким образом, является основным фактором успешной молодежной работы;
- ▶ если работа с молодежью преследует четкие и актуальные измеримые цели, связанные с участием и обучением основным ценностям, разработчики политики будут проявлять больший интерес к совершенствованию молодежной работы;
- ▶ если молодежные работники смогут продемонстрировать убедительный контроль за тем, как молодые люди воспринимают молодежную работу с точки зрения участия в ней и ее обучения, им будет обеспечено более широкое политическое признание и поддержка;
- ▶ помимо прочего, главным стимулом дальнейшего совершенствования являются систематическое документирование и контроль,

— Подробная информация: на www.keks.se/keks-in-english, info@keks.se.

Стратегии, рамки и законодательство

При рассмотрении путей реализации этих мер государствам-членам следует уделить особое внимание (предварительно) определению правовой и программной основы и национальной стратегии работы с молодежью. Такая стратегия должна предусматривать тщательную оценку потребностей, конкретные цели и задачи, меры по достижению этих целей, соответствующий план действий (включающий показатели, по которым будет оцениваться прогресс в его осуществлении). Также должно быть конкретно определено, на кого будет направлена данная стратегия, с указанием возрастных границ и конкретных групп населения (например, меньшинства и уязвимые группы), и подробно расписан бюджет.²¹

— Несмотря на то, что молодежная политика существует в различных формах в большинстве государств-членов, роль молодежной работы в ней не всегда четко определена или присутствует. В Рекомендации подчеркивается необходимость признания разработчиками политики места молодежной работы в молодежной политике и других правовых документах в качестве одного из предварительных условий качественной молодежной работы.



Пример из Фландрии, Бельгия²²

— Во фламандском регионе Бельгии существует всеобъемлющая и целостная система стратегий и рамок. Некоторые из ее элементов изложены ниже.

— Фламандская политика работы с молодежью является частью «общей» молодежной политики.

Молодежная политика строится на предположении о возможности выработки групповой политики: вместо того, чтобы сосредоточиться на одном секторе, отправной точкой является жизнь молодых людей во всех ее проявлениях, их потребности и запросы. Именно поэтому молодежная политика пронизывает почти все другие сферы политики.

— Отдел по делам молодежи Департамента культуры, молодежи и средств массовой информации отвечает за осуществление политики фламандского правительства в области прав молодежи и детей. Он поощряет и стимулирует проведение разнообразных некоммерческих социально-культурных мероприятий для детей и молодежи в возрасте от 3 до 30 лет. Он предоставляет оперативные субсидии и гранты на проекты молодежным организациям, а также поддерживает и консультирует местные органы власти при разработке их собственной местной молодежной политики. Кроме того, он играет координирующую роль в разработке плана фламандской политики по вопросам прав молодежи и детей и в мониторинге осуществления Конвенции о правах ребенка во всех областях фламандской политики.

— Закон Парламента Фландрии от 20 января 2012 г. о возобновлении фламандской политики в области прав молодежи и детей включает в себя законодательство об учебной программе под названием «Kadervorming». По этой программе молодежные работники, работающие на платной и добровольной основе, могут получить сертификат молодежного работника. Сертификаты выдаются Департаментом культуры, молодежи и средств массовой информации после прохождения учебной программы.

— Законодательство и учебная программа «Kadervorming» предусматривают четыре аспекта признания:

- ▶ Формальное признание: выдается сертификат.
- ▶ Политическое признание: неформальное образование признается в законодательстве.
- ▶ Социальное признание: эти сертификаты признаются такими социальными субъектами, как молодежный сектор и местные органы власти.
- ▶ Самопризнание: учебная программа («Kadervorming») способствует повышению осведомленности участников о своих компетенциях.

— С 1 января 2013 года вступил в силу Закон Фламандского парламента о пересмотре политики в области прав молодежи и детей (*Decreet houdende vernieuwd jeugd en kinderechtenbeleid*) с поправками. В этом Законе описываются основные инструменты реализации молодежной политики и определяются условия аккредитации и финансирования большого числа частных организаций и молодежных ассоциаций, действующих на фламандском уровне (а не организаций, действующих на региональном или местном

21. Пояснительная записка к Рекомендации «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 23.

22. Учет ведения молодежной работы в Бельгии (Фландрия) (2017) (<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>):

уровне, поскольку они получают финансирование от муниципалитетов).

— После того как в 1993 году вступил в силу Закон о молодежной (работе) политике фламандского парламента на местном и провинциальном уровнях, были предприняты шаги в направлении децентрализованной и комплементарной молодежной политики. С 2016 года муниципалитетам больше не выделяются средства, предназначенные специально для молодежной политики. Эти средства объединены в один общий ресурс, предназначенный для местных органов власти (Фонд общин *Gemeentefonds*). Цель заключалась в том, чтобы повысить степень интеграции процесса разработки политики в различные секторы. Это также укрепило автономные полномочия муниципалитетов в том, что касается молодежной политики.

— 27 октября 2018 г. фламандское правительство приняло проект закона о наднациональной молодежной работе, домах молодежи и целенаправленной работе с молодежью. Закон предусматривает, что с 2020 г. будет поддерживаться молодежная работа, которая не направлена на все фламандское сообщество, а отвечает приоритетам фламандского правительства. Закон объединяет различные каналы субсидирования и поддерживает молодежную работу, доступную для всех молодых людей. Таким образом, внимание было сосредоточено на Рекомендациях Совета по делам культуры, молодежи и средств массовой информации, Фламандского молодежного совета, социальных партнеров и Государственного совета. Проект будет представлен в Фламандский парламент.

— Парламентский закон объединяет различные каналы субсидирования и ориентирован на четыре группы:

- ▶ дома молодежи, ориентированные на приоритеты фламандской молодежной политики;
- ▶ молодежная работа с уязвимыми детьми и молодыми людьми. Этот и предыдущий пример финансируется правительством/парламентом Фландрии;
- ▶ наднациональная²³ молодежная работа с детьми и молодыми людьми с ограниченными возможностями;
- ▶ межмуниципальное сотрудничество, стимулирующее сотрудничество и создание сетей между местными властями и молодежными ассоциациями.



В центре внимания вы!

Молодежные работники и работодатели

- ▶ Регулируется ли молодежная работа законодательством в вашей стране или в вашем регионе?
- ▶ Как стратегии и рамки могут поддержать вас в вашей работе?
- ▶ Получите информацию о каналах для внесения предложений, касающихся правовых рамок, с тем чтобы вы могли внести свой вклад в качественное совершенствование молодежной работы.

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Каково правовое положение молодежной работы в вашей стране? Имеются ли возможности для укрепления рамок молодежной работы в вашей стране?
- ▶ Инициировали ли вы изменения в рамках, стратегиях и законодательстве со стороны сообщества по молодежной работе?
- ▶ Как и в приведенных выше примерах, некоторые реализованные стратегии и рамки являются результатом информационно-пропагандистской деятельности в области молодежной работы. Пропагандистами молодежной работы могут быть сами молодежные работники и их объединения, молодежные организации и молодежные советы, структуры по работе с молодежью, исследователи и так далее. Для пропагандистов молодежной работы Рекомендация предусматривает долгосрочную перспективу развития в этой области. Как пропагандист вы можете использовать положения рекомендаций не только для анализа текущей ситуации в вашем регионе, но и для определения наиболее важных приоритетов развития информационно-пропагандистской деятельности.

Устойчивые структуры и ресурсы

— Как мы видели в предыдущем разделе, одним из способов обеспечения устойчивости является четкая интеграция молодежной работы в молодежную политику. В Рекомендации государствам-членам предлагается

формировать благоприятную среду и обеспечить подходящие условия как для традиционной, так и инновационной молодежной работы (включая, например, устойчивые структуры и ресурсы), особенно на местном уровне, при этом признавая, что работа в интересах молодежи зависит от региональных, национальных и международных возможностей и сотрудничества.²⁴

— Изучая далее устойчивость структур и ресурсов молодежной работы, Рекомендация призывает государства-члены создать устойчивые структуры для молодежной работы, которые включали бы поддержку молодежных неправительственных организаций, благотворительных организаций и государственных служб на региональном и местном уровнях.²⁵ Такие устойчивые структуры означают, что молодежная работа будет легко

23. Под «наднациональной» мы понимаем работу с молодежью на уровне провинции или в нескольких муниципалитетах.

24. Рекомендация о молодежной работе CM/Rec(2017)4, стр.11.

25. Пояснительная записка Рекомендации о молодежной работе CM/Rec(2017)4, стр. 24.

доступна всем молодым людям, а на поддержку ее услуг и/или структур будут выделяться соответствующие бюджетные средства.

— К числу некоторых из способов обеспечения устойчивости молодежной работы относятся следующие:

- ▶ финансовая поддержка, предусмотренная в бюджете для реализации молодежной работы;
- ▶ финансовая поддержка текущих долгосрочных программ молодежной работы;
- ▶ реконструкция и модернизация зданий и оборудования, которые будут выделяться для работодателей;
- ▶ открытые молодежные клубы;
- ▶ местные молодежные бюро;
- ▶ поддержка обособленной и информационно-разъяснительной молодежной работы и т.п.

— В Рекомендации особо отмечается, что устойчивость в работе с молодежью требует тщательного и стратегического планирования, основанного на оценке потребностей и участии всех заинтересованных сторон, в том числе молодежи.



Пример национального уровня. Эстония²⁶

— В Эстонии поддержка устойчивых структур и ресурсов была децентрализована до уровня муниципалитетов, которые поддерживают множество различных форматов молодежной работы и связанных с ней мероприятий.

— Организация и осуществление молодежной работы является обязанностью муниципалитетов Эстонии. Поэтому среди важных источников финансирования молодежной работы фигурируют местные органы власти. Местные муниципалитеты поддерживают дополнительное образование вне системы формального образования, а также в школах, молодежных центрах, в рамках молодежных проектов,

в молодежных ассоциациях, молодежных лагерях, на спортивных мероприятиях и других формах молодежной работы. Во многих муниципалитетах открытые молодежные центры являются центральными учреждениями для проведения работы с молодежью. Молодежными центрами руководит либо непосредственно местное самоуправление, либо частная организация, с которой муниципалитет заключил договор на предоставление услуг по работе с молодежью. Кроме того, местные органы власти часто финансируют школы для занятий хобби (музыка, спорт, искусство, природа, технология и т.д.), оплачивая расходы на содержание зданий и персонал, а также участие молодежи в мероприятиях. Большинство частных организаций по делам молодежи и молодежной работе получают основную часть своих финансов от местного самоуправления.



В центре внимания вы!

Молодежные работники и работодатели

- ▶ Каким образом молодежная работа интегрирована (или не интегрирована) в молодежную политику в вашем контексте? Какая поддержка оказывается, а какая все еще отсутствует?
- ▶ Выступать в поддержку любого процесса совместного планирования или консультаций, связанных с молодежной работой, и участвовать в них. Это обеспечит отражение в политике и программах мнений тех, кто руководит молодежной работой или выполняет ее.
- ▶ Обращайтесь также в местные или национальные молодежные советы для объединения усилий в деле пропаганды молодежной работы.

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Совпадает ли способ организации молодежной работы с рекомендациями Совета Европы?
- ▶ Сосредоточьте особое внимание на разработке средств финансовой поддержки, предназначенной для организации молодежной работы, на местном/региональном/национальном уровне, а также на местном плане действий в интересах молодежи (основанном на молодежной политике), который гарантирует оказание поддержки работодателям. Рассмотрите возможность привлечения всех заинтересованных сторон, когда обсуждаются способы организации работы с молодежью.

— Помимо поддержки устойчивости молодежной работы, Рекомендация призывает государства-члены уважать свободу и автономию молодежных организаций и других неправительственных организаций (НПО), выполняющих молодежную работу, без политического давления и других влияний со стороны различных уровней власти внутри страны. Ресурсы должны предоставляться для реализации мероприятий, а не служить средством, определяющим направление, в котором эти мероприятия будут осуществляться. Одним из способов обеспечения

26. Учет ведения молодежной работы в Эстонии (2017): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

такой автономности является вовлечение участников молодежной работы в различные процессы принятия решений и органы по принятию решений, в том числе молодежь.



Пример национального уровня. Финляндия²⁷

— В Финляндии местные молодежные советы носят обязательный характер и дают молодым людям возможность участвовать и влиять на молодежную работу и молодежную политику на муниципальном уровне.

— Раздел 26 «Молодежные советы» муниципального закона гласит:

1. Чтобы обеспечить молодым людям возможность участвовать и оказывать влияние, местная исполнительная власть должна создать молодежный совет или аналогичное объединение, представляющее интересы молодых людей (молодежный совет), и создать условия для его функционирования. Для двух или нескольких муниципалитетов может быть создан один молодежный совет.
2. Молодежным советам должна быть предоставлена возможность влиять на планирование, подготовку, осуществление и мониторинг деятельности в различных сферах ответственности муниципалитета по вопросам, представляющим важность для благосостояния, здравоохранения, образования, среды проживания, жилья или мобильности жителей муниципалитета, а также по другим вопросам, которые молодежный совет считает актуальными для детей и молодежи. Молодежные советы должны быть задействованы в работе муниципалитета, направленной на расширение участия детей и молодежи и возможностей для выражения их мнений.

27. Учет ведения молодежной работы в Финляндии (2018): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/finland>.

— В Рекомендации подчеркивается еще одна важная часть этого процесса и общая устойчивость и качество, а именно: объединения или организации молодежных работников. Они дают возможность высказаться тем, кто занимается молодежной работой, поддерживают инициативы на низовом уровне и часто оказывают давление на лиц, принимающих решения с тем, чтобы обеспечить совершенствование молодежной работы. В некоторых странах именно объединение молодежных работников максимально продвинуло молодежную работу и постоянно работает над ее качеством. Большинство объединений молодежных работников проводят профессиональную подготовку, а некоторые из них также занимаются совершенствованием профессиональной деятельности и способствуют общему признанию молодежной работы, включая такие вопросы, как этические кодексы и стандарты. Положение и статус этих объединений в разных странах неодинаковы: в одних странах в их состав входят только молодежные работники, в других могут входить представители профессий, близких к молодежной работе.



Пример национального уровня. Мальта²⁸

— Мальтийская ассоциация молодежных работников (MAY) создана в 1998 г. Ее основателями стали первые выпускники программы бакалавриата (вечерняя форма обучения) по специальности «Молодежь и общество» на Мальте. В 1992 году на базе Мальтийского университета был создан Институт исследований проблем молодежи (в настоящее время Кафедра исследований проблем молодежи и сообществ) для подготовки тех, кто хотел бы продолжить свою карьеру в качестве молодежных и социальных работников. Однако вплоть до 1990-х годов молодежная работа была исключительно сферой деятельности добровольческого сектора, и, хотя недавно созданное министерство по делам молодежи и искусств опубликовало в 1993 году первый

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

документ о молодежной политике, государство не оказало ни материальной, ни финансовой поддержки.²⁹

— С самого начала МАУ преследовала три основные цели:

- ▶ поощрять профессиональную деятельность в области молодежной работы с конечной целью ее официального признания в качестве профессии;
- ▶ пропагандировать работу с молодежью в качестве процесса неформального обучения молодых людей;
- ▶ активно взаимодействовать с соответствующими министерствами, органами власти и заинтересованными сторонами в целях создания структур устойчивого управления, административной и финансовой поддержки молодежной работы и, соответственно, расширения возможностей трудоустройства для молодежных работников.

— Для достижения своих целей МАУ разработала и опубликовала в 2001 году Кодекс этики для работников. Ассоциация также подала заявку на профессиональное признание от Мальтийской федерации профессиональных ассоциаций, в результате чего молодые работники получили представительство, наряду с другими профессиональными ассоциациями, в национальных консультативных органах в соответствующих областях разработки политики.

— Однако лишь в 2010 г., после создания национального Агентства по делам молодежи (*Agenzija Žgħażaġħ*), государство сформировало структуры устойчивого управления административной и финансовой поддержкой молодежной работы, к которым давно стремилась и за которые выступала МАУ. Как следствие, молодежная работа была официально признана в качестве профессии Законом 2015 г. «О профессиональной молодежной работе».

— МАУ была и остается историей успеха молодежной работы. Она сыграла значительную роль в преобразовании молодежной работы на Мальте из добровольной деятельности и службы для молодых людей в полностью поддерживаемую государством, финансируемую и профессионально признанную дисциплину. Однако в этой истории успеха были и более крупные игроки. Своему появлению МАУ обязана четко установленному и признанному образовательному пути: университетской степени. Она уже имела или в скором времени приобрела узнаваемые аспекты профессионализации. Хотя государству потребовалось время, чтобы взять на себя обязательства, его участие в обеспечении устойчивого управления, административной и финансовой поддержки оказалось решающим для будущего молодежной работы на Мальте.

29. Тойма М. (2018), «Мы вышли из прошлого. Перспективы совершенствования молодежной работы и социальной работы на Мальте», в книге Уильямсон Х. и соавт. (под ред.), История молодежной работы в Европе, том 6, Издательство Совета Европы, Страсбург.



Пример национального уровня. Сербия. NAPOR³⁰

— Национальная Ассоциация работников молодежной сферы (NAPOR) в Сербии была создана в мае 2008 года как реакция организаций гражданского общества на отсутствие законной Национальной ассоциации специалистов в области неформального образования, которая могла бы влиять на разработку политики и механизмы обеспечения качества ее осуществления на национальном и местном уровнях.

— Национальная Ассоциация молодежных работников (далее NAPOR) — это союз организаций гражданского общества, объединяющий 68 организаций-членов, осуществляющих молодежную работу в Сербии, которые лоббируют и выступают за улучшение молодежной политики или иницируют новую политику. Все процессы, связанные с признанием молодежной работы на национальном уровне, осуществляются NAPOR и в ее рамках. Основными областями, связанными с признанием, являются:

- ▶ разработка трех профессиональных стандартов в области профессионального неформального образования (1. Молодежный активист; 2. Координатор молодежной работы; 3. Специалист по работе с молодежью и политике), которые включены в Национальную систему профессиональной квалификации (пока еще правительством официально не опубликована);
- ▶ разработка стандартов для неформальных образовательных программ в молодежной сфере и механизма их реализации (процесс повторной аккредитации молодежных рабочих программ на основе восьми стандартов), обеспечивающего формирование необходимых навыков и жизненных ценностей молодежи для активного участия в развитии общества наряду с продвижением демократических принципов;

30. www.napor.net/

- ▶ разработка программ неформального образования по двум профессиональным стандартам в области работы с молодежью (1. Молодежный активист; и 2. Координатор молодежной работы), с помощью которого специалисты неформального образования получают стандартизированные навыки, чтобы иметь возможность оказывать больше влияния на расширение прав и возможностей молодежи;
- ▶ разработка механизма валидации ранее полученных навыков для двух профессиональных стандартов неформального образования в молодежной сфере;
- ▶ создание пула лицензированных организаций и тренеров для проведения многомодульного обучения по профессиональным стандартам неформального образования;
- ▶ создание пула наставников для проверки ранее достигнутых навыков;
- ▶ создание инструмента для признания навыков молодежи, полученных в рамках молодежных рабочих программ и неформального образования (паспорт навыков). Министерство молодежи и спорта и другие соответствующие субъекты из государственного, частного и гражданского секторов сотрудничают в этом процессе, разрабатывая паспорт и стремясь улучшить возможности трудоустройства молодежи.³¹

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Подумайте о поддержке работы ассоциации молодежных работников. Это может стать одним из элементов совершенствования. Если в рамках своих задач эта ассоциация может, помимо прочего, предлагать учебную подготовку и качественные инструменты совершенствования для молодежных работников, ее деятельность может способствовать лучшей реализации молодежной работы и достижению лучших результатов для молодых людей.
- ▶ Учтите роль для молодежной работы таких структур, как молодежные клубы или молодежные организации. Оцените сначала ситуацию в своем контексте: является ли инфраструктура и пространство для работы с молодежью достаточными или равномерно распределенными, чтобы соответствовать потребностям молодежи. Учтите также, что при отсутствии в некоторых районах молодежных клубов, например, молодежные организации могли бы получить поддержку для проведения там программ.
- ▶ Одной из часто встречающихся проблем в этом отношении может быть неравномерный охват молодежной работой на местном уровне; например в сельской местности может быть меньше структур по работе с молодежью или они могут отсутствовать вообще.
- ▶ Для планирования дальнейшего совершенствования и более справедливого распределения ресурсов необходимо провести оценку существующих структур.
- ▶ Если ассоциация молодежных работников существует, она может стать партнером, поддерживающим создание профессиональных стандартов или учебной программы для изучения молодежной работы.



В центре внимания вы!

Молодежные работники и работодатели

- ▶ Существует ли такая организация / объединение молодежных работников в вашем регионе? Если да, то какова ее миссия? Если нет, то почему?
- ▶ Если в Вашей стране / общине существует организация / объединение молодежных работников, вы можете стать ее или его членом или, по крайней мере, следить за их работой. Как показано в этих двух примерах, объединения молодежных работников могут играть ключевую роль в пропаганде и совершенствовании молодежной работы, и их сила зависит от людей, которых они представляют. Если такой организации нет, подумайте над ее созданием!
- ▶ В тех случаях, когда такой организации не существует, могут быть созданы другие формы сетевого взаимодействия и связи, начиная от онлайн-групп и заканчивая неформальными тематическими сетями.

31. Учет ведения молодежной работы в Сербии (2018): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

Эффективное взаимодействие с другими секторами

В Рекомендации государствам-членам предлагается:

укреплять роль молодежной работы в целях содействия сотрудничеству государственных органов, частного сектора, структур гражданского общества и других отраслей, в том числе социального обеспечения, здравоохранения, спорта, культуры, формального образования, служб занятости и правоохранительных органов.³²

Межотраслевое сотрудничество или координация с другими секторами может, например, осуществляться в различных форматах:

- ▶ обеспечить, чтобы молодежь была частью политики других (смежных) секторов и/или чтобы существовала «групповая политика», охватывающая несколько соответствующих секторов;
- ▶ создать экспертные и/или рабочие группы в составе представителей различных секторов, работодателей и молодежи в целях решения либо молодежной

32. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 11.

проблематики в целом, либо некоторых конкретных вопросов;

- ▶ объединить усилия различных министерств или других соответствующих учреждений в конкретных областях деятельности, касающихся молодежи;
- ▶ признать других работодателей, например, государственного и частного секторов (а не только гражданского общества);³³
- ▶ создать условия для эффективного сотрудничества между работодателем (работодателями) и партнером (партнерами) из других секторов с целью решения определенного вопроса или проблемы, касающейся молодых людей.

— Представители молодежной сферы и особенно те, кто участвует в совершенствовании молодежной работы, могут также воспользоваться опытом других секторов, в которых разработаны межотраслевые механизмы сотрудничества с учетом сферы их деятельности, например, в областях информационно-пропагандистской работы или образования взрослого населения.



Пример из Бильбао, Испания³⁴

— *Elkartea* запустила проект «Полномочия делают это возможным!» в Бильбао, Испания.

— Целевой группой проекта стали работники и руководители молодежных организаций иммигрантов и молодежных организаций, работающих с молодежью иммигрантов, молодежные лидеры, активно работающие в молодежных организациях, общественных организациях иммигрантов, спортивных

клубах, культурных ассоциациях, а также в сфере формального образования.

— Это мероприятие включало в себя курс обучения пользованию антидискриминационными приемами с упором на дискриминацию, с которой сталкиваются молодые мигранты в стране Басков и других регионах Испании. Участники познакомились с понятием дискриминации, ее видами и формами проявления, а также с анализом ее причин. На основе этих представлений разъяснялись способы разработки просветительских мероприятий в целях борьбы с дискриминацией и отчуждением.

— Участники были настолько воодушевлены, что продолжили встречаться и совместно работать над местными проектами, культурными мероприятиями и семинарами, а также проводить беседы в школах. При содействии организации *Novisi Elkartea* члены группы стали активистами и превратились в группу поддержки.

— Основное внимание было сосредоточено на объединении коллег из числа молодежных работников, лидеров и активистов других молодежных организаций. Это способствовало их открытости различным подходам и новым идеям. Они смогли перенять новые навыки от своих коллег, которые работали с различными целевыми группами с различными нуждами, и благодаря такому межведомственному подходу смогли разработать инновационные методы поддержки работы с неблагополучной молодежью.



В центре внимания вы! Молодежные работники

- ▶ Какие примеры успешной практики существуют в отношении сотрудничества различных секторов в интересах молодежи в вашей стране/общине?
- ▶ Пытались ли вы обращаться в различные ведомства за поддержкой вашей работы? Например, при решении вопросов сексуального и репродуктивного здоровья — в Министерство здравоохранения, в организации гражданского общества, специализирующиеся в этой области, в школы, к социальным работникам и т.п.
- ▶ Полезным инструментом во многих отношениях может быть отслеживание тех, кто еще работает с молодежью в том или ином сообществе. Если вы будете координировать свои действия с учителями или социальными работниками, вы сможете больше узнать о том, что происходит с молодыми людьми и их семьями. Если от медицинского персонала вам известно о некоторых вопросах, которые поднимают молодые люди, возможно, вы могли бы предложить провести семинары по профилактике здоровья и пр. Больше информации о других специалистах и волонтерах может помочь вам в вашей работе, и в то же время может дать другим больше информации о вашей работе и вашей роли в сообществе.

33. Пояснительная записка к Рекомендации о молодежной работе CM/Rec(2017)4, стр. 24.

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

Работодатели

- ▶ Вы можете организовать встречи и мероприятия, на которых соберутся различные заинтересованные стороны, работающие с молодежью. Вы можете подключить более широкий круг специалистов, например, медиков, работающих с молодежью, социальных работников, учителей.
- ▶ Постоянное информирование друг друга может стать первым шагом к сотрудничеству, которое, однако, может принимать более амбициозные формы, например, в виде конкретных проектов или программ.

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Существует ли платформа для сотрудничества с другими отраслями в рамках вашей молодежной работы? Объединяете ли вы различные заинтересованные стороны для обмена опытом?
- ▶ Существуют ли министерства или ведомства национального уровня, с которыми вам может понадобиться работать, чтобы содействовать совершенствованию молодежной работы?
- ▶ Картирование интересов других заинтересованных сторон и ваших собственных может стать первым шагом к поиску общей концепции, на которой будут строиться проекты или общие инициативы. Еще одним важным шагом в этом сотрудничестве является регулярный обмен информацией. Кроме того, развитие доверительных отношений с другими секторами, пусть даже менее ощутимых, также важно, если когда-нибудь будет развернут процесс более тесного сотрудничества.
- ▶ Несмотря на проблемы, связанные с ресурсами и временем, необходимыми для межсекторального сотрудничества, оно может принести дополнительную пользу, поскольку предлагает:
 - возможность совместного выполнения подобных миссий;
 - более широкий взгляд на вопросы, связанные с молодежью;
 - возможность проявить творческий подход и учиться у других;
 - возможность избежать ошибок, учась у других, когда кто-то не является экспертом в данной теме или вопросе.
- ▶ Такое сотрудничество состоит из нескольких этапов: поиск лиц, активно работающих на местах, знакомство с другими субъектами и организациями и более глубокое ознакомление с их работой, формирование общих взглядов или партнерского проекта, выявление областей сотрудничества и его развитие на основе согласованных принципов и практики.

Сопутствующая политика, способствующая равному доступу

— Во всей Рекомендации неоднократно подчеркивается важность того, чтобы все молодые люди имели доступ к молодежной работе и связанной с ней деятельности. Для того чтобы быть по-настоящему доступной для всех молодых людей, работа с молодежью должна вестись непрерывно и активно, с тем чтобы охватить даже самых маргинализированных молодых людей. Для этого необходима четкая политика, направленная на ее поддержку и обеспечение. Например, политика:

- ▶ противодействия дискриминации;
- ▶ обеспечения доступа к имеющимся ресурсам различным молодежным организациям;

- ▶ стимулирования создания программ работы с молодежью, которые охватывают различные группы молодежи;
- ▶ гарантирования дополнительной поддержки молодежи, имеющей меньше возможностей.



Пример национального уровня. Франция

— Практическое исследование, организованное во Франции, позволило молодежным центрам проанализировать, почему в досуговых мероприятиях участвует меньше девочек, чем мальчиков, и найти новые пути улучшения доступа к ним. В ходе этого исследования были также выдвинуты предложения сделать деятельность молодежных центров более инклюзивной по отношению к девочкам.

— Например, одна из поднятых проблем связана со спортивными мероприятиями, предлагаемыми в молодежных центрах, которые считаются более мужскими, нежели женскими, например, футбол. Еще одним вопросом стал доступ к молодежным центрам для девочек, многие из которых избегали общественных мест, которые воспринимались как небезопасные, а точнее, как места, где собираются мальчики. Другие аспекты, например, гендерные стереотипы, с которыми сталкиваются молодые девушки и юноши с самого раннего возраста, также имеют значение. Подготовка и обучение молодежных работников, которые порой не готовы использовать свои «гендерные очки» и выдвигать инклюзивные предложения в отношении мероприятий, также могут способствовать доступу девочек к этим мероприятиям.

— В результате, все меньше девочек в возрасте около 12 лет участвуют в досуговых мероприятиях.

— В рамках данного практического исследования также были выдвинуты предложения о том, какие шаги молодежные центры могут предпринять в направлении более инклюзивной деятельности, например, сформировать смешанную команду молодежных работников, иметь достоверные данные о положении девушек и юношей, чтобы определить, почему они принимают или не принимают участие

в мероприятиях, предпринимать позитивные меры для того, чтобы сделать мероприятия более универсальными, учитывающими в частности, положения девочек. Например, разрешение девушкам приходить на экскурсию в составе группы в большей степени мотивирует их к участию, чем если бы доступ предлагался только на индивидуальной основе. Другая идея состояла в том, чтобы предлагать мероприятия, более интересные для девочек, например, вид спорта, считающийся гендерным (баскетбол вместо футбола), или танцы. Еще одной идеей было также предусмотреть места только для девочек.

— В целом, это практическое исследование также показало, что создание пространств в молодежных центрах с учетом гендерных аспектов должно стать задачей, которую принимают и продвигают все сотрудники и добровольцы молодежного центра. Молодежные центры, участвовавшие в практических исследованиях, опробовали эти предложения на практике.

— Дополнительная информация: www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-qu-activites-de-loisirs-riment-avec-egalite-participation-des-jeunes-filles-et-mixite-l



В центре внимания вы!

Молодежные работники и работодатели

- ▶ Является ли ваша молодежная работа открытой и доступной для всех?
- ▶ Существует ли политика, которая содействует равному доступу, в вашей стране/сообществе или в вашем молодежном центре?
- ▶ Вдохновитесь работой Национального совета Ирландии по делам молодежи, который разработал комплексный набор справочно-информационных материалов под названием «Доступ ко всем областям — набор материалов по многообразию для сектора по молодежной работе».³⁵ Этот инструмент может, среди прочего, подтолкнуть вас к размышлениям о доступе и вовлечении в работу с молодежью в вашем районе.

Сотрудничество между всеми уровнями и обмен опытом

— Рекомендация призывает государства-члены

поощрять и поддерживать координацию между мероприятиями на местном, региональном, национальном и европейском уровнях молодежной работы, тем самым способствуя созданию профессиональных сетей, сотрудничеству, приобретению знаний и обмену опытом.³⁶

35. www.youth.ie/diversity

36. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 11.

— Эта мера дополняет аспекты, связанные с тем, что сфера работы с молодежью становится более тесно связанной и взаимодействует с другими секторами, имеющими отношение к молодежи. Такой обмен опытом можно поддерживать посредством платформ, регулярных встреч, совместных проектов между различными уровнями или регионами, а также сотрудничества в европейском масштабе. В Рекомендации содержится конкретная ссылка на соответствующий проект Совета Европы.



Пример европейского уровня. Знак качества для молодежных центров³⁷

— Примером сотрудничества и координации деятельности на благо молодежи является знак качества Совета Европы для молодежных центров, признанный в Рекомендации в качестве примера успешной практики. В 2010 году Европейский руководящий комитет по делам молодежи решил продвигать европейские молодежные центры Совета Европы в качестве примеров передового опыта. Концепция была принята и началась работа по ее реализации на практике. Знак качества особо упоминается в Рекомендации, поскольку он включает ряд аспектов, которые подчеркиваются в рекомендациях государствам-членам. Установление стандартов — это не только наличие хороших объектов, отвечающих определенным критериям, хотя это также важно; это что-то намного шире. Концепция Знака качества означает, что молодежный центр является активной составляющей местного сообщества, создает партнерские отношения с местными органами власти, играет ведущую роль в разработке и реализации молодежной политики, а также в обмене примерами из практики на европейском уровне.

— Один из критериев Знака качества — совершенствование работы с молодежью. Ключевым обязательством любого молодежного центра, получившего Знак качества, является стремление к сотрудничеству с местными органами власти в деле совершенствования молодежной политики. Молодежные центры, отмеченные Знаком качества, имеют уникальную возможность, позволяющую связать между собой работу с молодежью и местные органы власти. Ожидается, что центр, имеющий Знак качества, станет источником

37. www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres

передовой практики и ведущей силой в совершенствовании молодежной работы на местном, региональном и даже национальном уровнях.

— Дополнительная информация: www.coe.int/youth

Политика совершенствования навыков молодежных работников

Введение

— Качество молодежной работы в значительной степени зависит от качества взаимодействия молодежного работника с молодежью. Это взаимодействие требует наличия навыков, которые молодые работники приобретают через подготовку и обучение, а затем — через свое профессиональное и практическое развитие на рабочем месте. Рекомендация призывает государства-члены обеспечить возможности для подготовки и обучения молодежных работников с тем, чтобы они могли овладеть навыками, необходимыми в их повседневной работе с молодежью. В частности, в Рекомендации содержится призыв к государствам-членам создать

согласованную и адаптивную модель навыков для подготовки и обучения молодежных работников, работающих на платной или на добровольной основе, основанную на традиционных практиках, на новых тенденциях и инновационных формах работы с молодежью, а также на разнообразии молодежной работы. Заинтересованные стороны должны участвовать в разработке модели навыков совместно с молодежными работниками и молодыми людьми.³⁸

— Модели навыков в работе с молодежью устанавливают определенные стандарты того, что ожидается от молодых работников с точки зрения их знаний, навыков и взглядов, и обеспечивают основу для возможностей в области образования и профессиональной подготовки.

— Рекомендация предусматривает различные этапы в отношении оценки и развития навыков. Он устанавливает основу для качественного подхода к образовательным направлениям молодежных работников посредством разработки согласованных требований для обучения и подготовки.³⁹ Государствам-членам рекомендуется:

- ▶ взаимодействовать с работодателями и иными заинтересованными сторонами для определения базовых навыков, которыми должен обладать молодежный работник в данном контексте;
- ▶ создавать возможности обучения и профессиональной подготовки для дальнейшего наращивания потенциала и профессионального роста молодежных работников, основанные на определенных компетенциях;

- ▶ создавать новые и/или развивать существующие процессы и механизмы сертификации и признания навыков молодежных работников;
- ▶ способствовать признанию навыков, полученных в результате работы с молодежью, и оказывать поддержку применению существующих и выработке новых европейских критериев признания неформального и информального образования.

— В эту модель по созданию навыков должны быть вовлечены все заинтересованные стороны, и особенно молодежные работники и молодежь.

Определение базовых навыков молодежных работников

— В качестве первого шага в разработке модели навыков государства-члены должны

взаимодействовать с работодателями и иными заинтересованными сторонами для определения базовых навыков (ценности, поведенческие нормы, навыки, знания, самокритичность), которыми должен обладать молодежный работник.⁴⁰

— Чтобы получить набор базовых навыков, государства-члены могут:

- ▶ ознакомиться с базовыми навыками, существующими на европейском уровне (или в других странах-членах ЕС), подражать им или даже «перенести» их в свою страну;
- ▶ опираясь на уже существующие инициативы и процессы из прошлых лет, завершить разработку набора базовых навыков;
- ▶ объединить навыки, которые уже формально или неформально используются в практике работы с молодежью различными организациями и адаптировать их к национальным реалиям;
- ▶ анализировать базовые навыки, используемые в других смежных областях (например, в социальной работе);
- ▶ запустить широкий процесс консультаций по базовым навыкам между различными заинтересованными сторонами.

— Для того чтобы подготовиться к выбору наиболее подходящего и приемлемого варианта, необходимо провести научное исследование и заложить основы, определить ключевых партнеров и подготовить широкий процесс консультаций.

38. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 8.

39. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 12.

40. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 12.



Пример европейского уровня: Портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников Совета Европы⁴¹

— Портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников Совета Европы представляет собой «инструмент, который помогает отдельным лицам, объединениям и организациям, работающим с молодежью по всей Европе, овладеть профессиональными навыками и эффективно их развивать». Этот инструмент также может применяться инструкторами, руководителями молодежной работы и политиками и в целом всеми теми, кто интересуется темой совершенствования и признания важности молодежной работы».

— Основой для Портфолио служит структура навыков. Структура навыков строится на функциях молодежной работы и включает в себя два набора навыков:

- ▶ узкие навыки в области молодежной работы — те, которые делают эту сферу деятельности уникальной;
 - ▶ навыки более общие — те, которые относятся к другим областям деятельности, но, как правило, важны для молодежной работы.
- В состав структуры навыков портфолио входят восемь функций:
- ▶ удовлетворять нуждам и чаяниям молодых людей;
 - ▶ предоставлять молодым людям возможности для обучения;
 - ▶ поддерживать и вдохновлять молодых людей на осмысление общества, в котором они живут, и их участие в его жизни;
 - ▶ поддерживать молодых людей в активном и конструктивном решении вопросов межкультурных отношений;
 - ▶ активно практиковать оценку с целью повышения качества проводимой работы с молодежью;
 - ▶ поддерживать коллективное обучение в коллективах;

41. Портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников Совета Европы (2015).

- ▶ участвовать в развитии своей организации и совершенствовании политики / программ для молодежи;
 - ▶ разрабатывать, реализовывать проекты и давать им оценку.
- Для каждой функции требуется набор навыков (от 2 до 5), каждая из функций включает в себя соответствующие знания, навыки, поведенческие нормы и ценности.
- Портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников послужило примером для подражания ряду национальных моделей навыков, например, в Литве и Сербии. Для этих двух стран портфолио был адаптирован к национальным реалиям, и на его основе сформулирована модель навыков.



Пример европейского уровня. Модель навыков молодежных работников для работы на международном уровне в рамках Европейской стратегии обучения⁴²

— Модель навыков молодежных работников для работы на международном уровне является частью Европейской стратегии обучения в молодежной⁴³ сфере и поддерживает обучение и качество молодежной работы. Как следует из названия, она в большей степени ориентирована на молодежных работников, которые ведут активную деятельность на международном уровне.

— Модель навыков для молодежных работников для работы на международном уровне в рамках Европейской стратегии обучения включает в себя восемь навыков:

1. содействие индивидуальному и групповому обучению в благоприятной среде;
2. разработка программ;
3. организация и управление ресурсами;

42. https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.pdf

43. www.salto-youth.net/downloads/4-17-3301/European%20Training%20Strategy%20in%20the%20field%20of%20Youth_en.pdf

4. успешное сотрудничество в командах;
5. плодотворное общение с другими людьми;
6. демонстрация межкультурной компетенции;
7. создание сетей и информационно-пропагандистская деятельность;
8. разработка методов оценки для выявления и проведения соответствующих изменений.

— Каждый навык имеет четыре аспекта: убеждения, знания, навыки и поведение, и некоторые из них перечислены для навыка обобщающего. Подход, используемый в модели, подчеркивает роль поведения. «Поэтому поведение подразумевает взгляды [и действия], знания и навыки. Через поведение мы можем оценить уровень подготовленности молодежного работника, а также то, является ли этот уровень достаточным для выполнения им своей работы. Словом, поведение молодежного работника отражает его основные убеждения».⁴⁴



Пример национального уровня. Австрия⁴⁵

— В Австрии организация *aufZAQ* разработала «Рамочную программу навыков для работы с детьми и молодежью». Эта рамочная программа навыков показывает, насколько подготовлены люди к работе с детьми и молодежью. Она охватывает как работу с

молодежью и детьми, так и работу в самих молодежных организациях. Программа навыков представляет собой инструмент перевода квалификации в сфере работы с детьми и молодежью в Австрийскую национальную систему квалификаций (*NQF*). В свою очередь, благодаря Европейской системе квалификаций (*EQF*), *NQF* привлекает внимание к квалификациям и делает их сопоставимыми по всей Европе. В частности, рамочная программа навыков является частью сертификации *aufZAQ*.

— Рамочная программа навыков

- ▶ визуализирует навыки лиц, участвующих в работе с детьми и молодежью, делая их сопоставимыми;
- ▶ поощряет развитие основных навыков, от которых в будущем выиграют дети и подростки;
- ▶ объясняет, чем занимаются молодежные работники и каким стандартам качества они следуют в рамках этой работы;
- ▶ способствует созданию сетей, сотрудничеству, дальнейшему развитию и взаимному признанию работодателей, образовательных учреждений, а также смежных областей, таких как социальная работа в школах, инновации в области здравоохранения и профилактика заболеваний;
- ▶ повышает качество профессиональной подготовки.

— Федеральное министерство по делам семьи и молодежи Австрии, департаменты по делам молодежи федеральных земель Австрии и департамент по работе с молодежью автономной провинции Боцен/Большая Тироль, Южный Тироль, поручили *aufZAQ* разработать стандарт обучения молодежных работников в соответствии с Национальной системой квалификаций. Затем *aufZAQ* разработала Рамочную программу навыков для работы с детьми и молодежью. Таким образом, *aufZAQ* способствует подтверждению и признанию неформального и неофициального обучения в соответствии с европейскими и национальными стратегиями.

— К разработке рамочной программы навыков были привлечены специалисты-практики, эксперты, распространители и заинтересованные стороны, представляющие различные уровни и подотрасли работы с детьми и молодежью, а также смежные области. Весь процесс контролировался Австрийским научно-исследовательским институтом профессионального образования. Кроме того, обмена на европейском уровне помогли включить в процесс содержание существующих моделей навыков. В разработке описания навыков в области работы с детьми и молодежью смогли принять участие все молодежные организации национального уровня.

— Национальной системе квалификации соответствуют различные уровни навыков. Ниже

44. https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf

45. www.aufzaq.at/english/.

приводится описание того, что должны уметь молодежные работники указанного уровня:

- ▶ Уровень II: Работа с детьми / подростками под руководством, с некоторой степенью автономии; ответственность за свои собственные действия; ответственность за свои действия, адаптируя под некоторым руководством свое поведение к обычным ситуациям и обстоятельствам в заранее структурированных рамках;
- ▶ Уровень III: Самостоятельная работа с детьми / подростками в простых ситуациях под свою собственную ответственность; ответственность за свои собственные действия в соответствии с ситуацией; самостоятельная адаптация собственного поведения к условиям и обстоятельствам обычных ситуаций в заранее структурированных рамках;
- ▶ Уровень IV: самостоятельная работа с детьми / подростками в изменяющихся повседневных ситуациях под свою собственную ответственность; планирование, осуществление и оценка проектов; самостоятельная адаптация собственного поведения к различным ситуациям и при различных условиях к соответствующим условиям и обстоятельствам;
- ▶ Уровень V: действовать независимо и гибко в различных и даже непредсказуемых ситуациях, самостоятельная координация и управление проектами и/или командами; обучение коллег в случае изменения заданий; участие в профессиональном развитии организационных структур и/или педагогических концепций;
- ▶ Уровень VI: самостоятельное управление сложными и комплексными функциональными направлениями и/или проектами и в конечном итоге ответственность за них; критическое и ответственное отношение к действиям коллег, а также проектных и рабочих групп; ответственность за управление профессиональным развитием отдельных лиц, команд, организационных структур и педагогических концепций или концепций аналогичного характера.

— Существует пять различных предметных областей:

- ▶ способствовать, инициировать и поощрять обучение;
- ▶ поддерживать развитие идентичности и подходы к решению повседневных проблем;
- ▶ обеспечивать участие, представлять интересы;
- ▶ действовать и взаимодействовать осознанно и ответственно;
- ▶ организовывать и управлять (проектами).

— Дополнительная информация: www.aufzaq.at/english/#english.



В центре внимания вы!

Молодежные работники

- ▶ Какие из навыков, упомянутых в примерах, вы считаете основополагающими для вашей работы с молодежью?
- ▶ Принимали ли вы участие в процессе развития основных навыков в условиях вашей молодежной работы?
- ▶ Как вы работаете с основными компетенциями и используете их для своего профессионального совершенствования?
- ▶ Использование набора навыков может быть целесообразным по разным причинам: вы можете увидеть, что вам нужно уметь делать как молодежному работнику, вы можете увидеть, чему вам можно научиться или как развиваться дальше, и вы можете также чувствовать себя увереннее в своей практической деятельности, поскольку она основана на компетентном участии.

Работодатели, разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Как вы относитесь к примерам различных базовых навыков для молодежных работников?
- ▶ Если в вашей стране/сообществе определены базовые навыки, насколько они похожи на *aufZAQ*? Чем они отличаются?
- ▶ Если нет, то каким может быть процесс определения набора базовых навыков для молодежных работников?
- ▶ Создание набора навыков для молодежных работников чрезвычайно важно в любом процессе развития, связанном с подготовкой и обучением молодежных работников (навыки могут стать основой для построения учебного процесса), признанием практики молодежной работы или ее профессионализацией
- ▶ Практики, внедренные сегодня в Европе, а также наборы навыков, имеющиеся в нескольких странах, могут помочь вам в размышлениях на эту тему.
- ▶ В Рекомендации подчеркивается необходимость того, чтобы процесс формирования навыков носил всеобъемлющий характер, охватывал молодежных работников, работающих на платной и добровольной основе, и предусматривал применение научных исследований в молодежной сфере.

Возможности для обучения и профессиональной подготовки молодежных работников

— Базовые навыки служат основой для обучения и профессиональной подготовки молодежных работников. В Рекомендации государствам-членам предлагается

создавать структуры, стратегии, программы и возможности обучения, профессиональной подготовки и профессионального роста молодежных работников, основанные на определенных компетенциях.⁴⁶

46. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 12.

— Учитывая разнообразие методов работы с молодежью, возможности занятости в молодежной сфере и вступления в ряды волонтеров и/или оплачиваемых молодежных работников значительно варьируются в зависимости от страны-члена.⁴⁷ В одних странах-членах существуют специальные программы научных исследований молодежной работы и/или профессиональной подготовки молодежных работников, в то время как в других странах молодежную работу можно изучать в рамках более широких социальных или образовательных программ. В некоторых странах-членах для молодежных работников созданы формы неформального обучения при финансовой поддержке государства, а в других они финансируются только внешними спонсорами, нередко через различные европейские программы. Кроме того, в ряде стран-членов четко определены пути карьеры, которые дополняются профессиональной подготовкой и обучением без отрыва от производства, а в других такие пути трудовой деятельности не очень распространены. Анализируя возможные варианты, мы в основном концентрируемся на трех категориях:

- ▶ начальное профессиональное образование;
- ▶ образование третьей степени/высшее образование;
- ▶ возможности неформального обучения.⁴⁸

— В ряде государств-членов высшее образование можно получить по специальности «молодежная работа» или по смежным дисциплинам.

Пример национального уровня. Финляндия

— В Финляндии молодежная работа получает поддержку с разных сторон: от парламента (с 1972 года), программ, профессиональных журналов, учебных программ, науки, экспертных центров по работе с молодежью, предоставляющих информацию и обеспечивающих обучение, системы обеспечения для работы с молодежью на местах, разработанной финскими муниципалитетами, работы с молодежью силами местных органов власти, социальных медиа-групп, объединений молодежных работников... до статистики молодежной работы. В Финляндии молодежь определяется как люди в возрасте до 29 лет, а молодежная работа в основном охватывает молодежь в возрасте от 15 до 20 лет, а также все больше и больше совершеннолетних молодых людей.

— Молодежная работа существует за счет государственной поддержки. За молодежную работу отвечают, в основном, муниципалитеты, важную роль также играют НПО и религиозные приходы. Как правило,

работа с молодежью проводится в молодежных центрах и молодежных клубах муниципалитетов, а также, например, в рамках доступных услуг для лиц, не работающих по найму, не получающих образования, не обучающихся, а также онлайн.

— Образование в сфере работы с молодежью играет центральную роль в совершенствовании молодежной работы в Финляндии, и обучение молодежных работников доступно на различных уровнях образования. В Финляндии образование в сфере молодежной работы интегрировано в социальный контекст, в систему образования и политику молодежной работы. Комплексное образование молодежных работников берет свое начало в 1945 году в Гражданском колледже (впоследствии университет Тампере), где основным предметом было «образование молодежи».

— В Финляндии нет ни официальных, ни обязательных квалификаций для молодежных работников. Существует несколько способов стать молодежным работником: через формальное образование (профессиональное и общее) и образование для взрослых. Кроме того, существуют возможности неформального обучения.

— На профессиональном уровне существует, например, степень специалиста в области образования и обучения / преподавания в молодежной и социальной сфере со 185 зачетными единицами (Европейская система зачетных единиц для профессионального образования и профессиональной подготовки (3 года).

— В университетах прикладных наук действуют различные виды программ с присвоением ученых степеней — «гражданская деятельность» и «молодежная работа» — по окончании которых можно получить степень «Социальный педагог» и «Бакалавр гуманитарных наук». Обладатели степени бакалавра с опытом работы в данной области не менее трех лет могут подать заявку на получение степени магистра (специальность «Социальный педагог» и «Бакалавр гуманитарных наук»).

— В рамках общего образования в университете Тампере предусмотрена программа бакалавриата и магистратуры в сфере социальных наук, что дает возможность получить специализацию в области молодежной работы и научных исследований в области проблем молодежи. Кроме того, с 2016 г. получить специализацию в области исследований молодежи можно и в рамках докторантуры. Обучение организовано в Школе социальных и гуманитарных наук в рамках докторской программы по социальным наукам.

— Государства-члены прилагают значительные усилия в направлении профессионального образования и применяют различные подходы к нему.⁴⁹ Чтобы

47. Подробнее об этом можно узнать в докладе «Картирование образовательных и карьерных путей молодежных работников» на веб-сайте <https://pjp-eucoe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-meeting-on-researching-educational-and-career-paths-for-youth-workers>.

48. «Разнообразие систем практической деятельности. Об образовании и карьерных перспективах молодежных работников в Европе — аналитический доклад». Томи Киилакоски. Партнерство Европейской комиссии и Совета Европы (2018).

49. Доклад «Картирование образовательных и карьерных путей молодых работников»: <https://pjp-eucoe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-meeting-on-researching-educational-and-careerpaths-for-youth-workers>.

проиллюстрировать это разнообразие, мы приводим несколько примеров, но это не полный их список.

Ряд других примеров высшего и профессионального образования в Европе

— В Англии и Уэльсе, Соединенное Королевство, действует комплексная система предпрофессиональной подготовки специалистов занимающихся оказанием поддержки молодежи, а также специальная программа подготовки молодежных работников, начиная с получения сертификата и заканчивая получением степени магистра и аспиранта.

— В Эстонии дисциплина «работа с молодежью» преподается в университетах Таллинна и Тарту. В Таллинне существует научная степень по специальности «Молодежная работа» и степень магистра по специальности «Руководство молодежной работой». В Тарту есть степень прикладных наук по специальности «Молодежная работа» и степень «Менеджер-педагог по досуговой деятельности». Для этих степеней предусмотрена учебная программа в соответствии с профессиональным стандартом для молодежных работников.

— Люксембург предлагает трехлетний курс по специальности «Педагог» (*Diplôme d'état d'éducateur* — государственный диплом педагога).

— В Нидерландах организована профессиональная подготовка «педагогического персонала по работе с молодежью» и «социально-культурного работника».

— В Германии можно пройти обучение в профессиональных училищах (*Fachschulen, Fachakademien, Berufsfachschulen, Berufskollegs*) на педагога / детского работника (*Erzieher / Erzieherin*) до уровня дипломированного специалиста, а также существует определенное религиозное профессиональное образование. Что касается высшего образования, в университетах прикладных социальных наук выдается диплом по социальной педагогике.

— Франция выдает дипломы (*Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle* — социальный работник, специализация «социальные и социально-культурные мероприятия») в 14 университетских институтах (*Instituts Universitaires de Technologie*). Сертификаты о профессиональной пригодности, в частности, в сфере работы с молодежью, неформального обучения и спорта, также аккредитации соответствующим министерством. Национальные дипломы, не относящиеся к высшему образованию, выдаются государством (*diplômes jeunesse et sports* — дипломы в области работы с молодежью и спорта). Обучение, в основном, ведут организации третьего сектора экономики (*associations de jeunesse et d'éducation populaire* — ассоциации молодежи и народного образования).

— Португалия обеспечивает подготовку молодежных «специалистов» 4-го уровня в 17-ти аккредитованных учебных заведениях.

— В Норвегии существует четырехлетний курс подготовки детских и молодежных работников (*Barne-og ungdomsarbeiderfag*) включающий в себя два года обучения в старших классах средней школы и два года — в системе среднего профессионального образования.

— В Швеции действует двухгодичный курс «руководителей досуговых мероприятий» (*Fritidsledarutbildning*), который проводят шведские народные гимназии.

— Что касается возможностей получения сертифицированной подготовки молодежных работников-добровольцев, одним из таких примеров является *Juleica*, Германия.

— Карта молодежного лидера Германии (*Juleica*) — это единое общенациональное удостоверение для молодежных работников-добровольцев. Она является средством легитимизации и свидетельствует о наличии квалификации. Кроме того, *Juleica* должна означать общественное признание добровольного участия.



— *Juleica* была внедрена в 1999 году. Предполагалось, что она возродит сертификат-предшественник, о котором в ряде мест забыли, и будет поощрять лиц, ответственных за молодежную политику, к созданию или модернизации вспомогательных средств для молодежных лидеров-добровольцев.

— Каждый обладатель *Juleica* должен пройти стандартную подготовку. Эта подготовка включает, по меньшей мере, 40 уроков и направлена на то, чтобы научить лидеров молодежных групп взаимодействию с детьми и молодежью и дать им возможность ответственно подходить к работе с ними. В тематике подготовки выделяется следующее:

- ▶ определение и формирование групп, процессы распознавания и формирования групп, модели принятия решений и участия, отражение групповых ситуаций;
- ▶ надзорные функции, ответственность, страхование, правовой статус детских и молодежных лидеров, ответственность (значение и объем надзорных функций, разделение полов и надзорные функции, правовые последствия при невыполнении надзорных функций), ответственность и пределы ответственности, страхование, Закон о защите молодежи;

- ▶ организация и планирование, разработка программы, реализация программы, управление;
- ▶ процессы развития в детстве и юности, психологическое, познавательное и социальное развитие, физическое развитие, особые аспекты развития личности;
- ▶ жизненная ситуация детей и молодежи, повседневная жизнь детей и молодежи, социально-культурные различия, гендерные требования к социализации, обращение к образцовым областям опыта и проблемным вопросам;
- ▶ роль и самооценка детских и молодежных лидеров, развитие личности, компетентность лидера, способность работать в команде.

— *Juleica* не только используется лидерами молодежных групп в качестве доказательства прав участников и их родителей, но и для государственных органов и неправительственных учреждений (например, органов власти в области молодежи, здравоохранения, культуры, информационных и консультационных центров, полиции, консульств).

— Кроме того, она также служит молодежным группам и их лидерам залогом использования различных прав и преимуществ (например, освобождение от школьных занятий для молодежных лидеров, возмещение потери заработка, льготный проезд, разрешение участвовать в летнем лагере с группой, поддержка в планировании и финансировании предложений по работе с молодежью, посещение культурных мероприятий и досуговых объектов, освобождение от платы за использование медиа-материалов и устройств в стоковых библиотеках, получение материалов и услуг).

— Эти особые права и привилегии предоставляются всеми государственными и негосударственными учреждениями, заинтересованными в содействии добровольному участию руководителей молодежных групп.

— Правовой основой для *Juleica* является согласие Молодежного управления правительств земель. Это согласие регулирует введение единой общенациональной карты для молодежных лидеров и предусматривает минимальные требования и некоторые условия для выдачи *Juleica*.

— *Juleica* выдается при установленном условии, предусматривающем, что лицо:

- ▶ не моложе 16 лет;
- ▶ на постоянной и добровольной основе сотрудничает с молодежной организацией (молодежным объединением, добровольными или общественными молодежными службами);
- ▶ прошло обучение в соответствии с действующими в настоящее время законами;
- ▶ имеет действующий сертификат оказания первой помощи.

— Кроме того, каждая из 16-ти федеральных земель Германии установила свои собственные государственные регламенты. Поэтому условия подачи заявления на получение *Juleica* могут различаться в разных землях в соответствии с их различными требованиями.

— Обучение организуется децентрализованно молодежными объединениями и органами, ответственными за работу с молодежью. Содержание обучения соответствует предписаниям государственных правил. В дополнение к обучению, молодежные лидеры должны пройти курс оказания первой помощи.

— Заявку на получение *Juleica* подает молодежное объединение, в котором состоит молодежный работник или то, где он проходил обучение. После успешного завершения обучения объединение заполняет формуляр заявления, единого для всей Германии. На следующем этапе заявка утверждается местной службой по делам молодежи.

— Общенациональный интернет-портал собирает наиболее важную информацию о *Juleica*, предлагает форум для обмена между владельцами *Juleica*, дает практические советы по работе с детьми и молодежью и содержит базу данных о привилегиях владельцев *Juleica*.

— Дополнительная информация: www.juleica.de



В центре внимания вы!

Молодежные работники

- ▶ Какую формальную или неформальную подготовку вы получили для работы с молодежью? Не только на местном / национальном уровне, но и на европейском (Департамент Совета Европы по делам молодежи, *SALTOYouth*, или иное)?
- ▶ Какова, на ваш взгляд, связь между возможностями образования и обучения и качеством молодежной работы?

Научные исследования в молодежной сфере

- ▶ Участвовали ли вы в картировании образовательных и учебных возможностей молодежных работников в своем контексте?
- ▶ Рассматривали ли Вы возможность проведения исследования среди молодежных работников о потребностях с точки зрения возможностей получения образования и профессиональной подготовки?

Организаторы обучения молодежных работников

- ▶ Как ваши предложения позволяют соотносить потребности молодежных работников и определенные базовые навыки?
- ▶ Изучали ли Вы различные концепции профессиональной подготовки молодежных работников на европейском уровне?

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Какими средствами можно было бы обеспечить учет различных приоритетов в области образования и подготовки молодежных работников?
- ▶ Участвовали ли вы в обмене опытом с государственными служащими и работодателями из других государств-членов?
- ▶ Какие из этих категорий присутствуют в вашей молодежной работе:
 - профессиональное образование для молодежных работников;
 - образование третьей ступени/высшее образование;
 - неформальное обучение;
 - иные формы, сочетание некоторых из них с обучением на рабочем месте и пр.?
- ▶ Исходя из имеющихся возможностей, можно предусмотреть различные пути развития, в зависимости от того, кто должен организовывать подготовку и обучение молодежных работников, а также от структуры системы общего образования в вашей среде.
- ▶ Например, подготовка университетского диплома молодежного работника может оказаться длительным и сложным процессом, а отсутствие профессионального стандарта может привести к проблемам: на чем сосредоточиться в первую очередь. Несмотря на эту сложность, если приоритет отдается формальному образованию молодежных работников, необходимо разработать четкую «дорожную карту» этого процесса, начиная с реалий молодежной работы в данном контексте, двигаясь к тому, как должны выглядеть конечные результаты, и увязывая их с уровнем профессиональной подготовки, который будущие молодежные работники получат по окончании своей учебы.
- ▶ Возможно, уже приняты меры в области неформального образования молодежных работников, в основном под эгидой неправительственных организаций или европейских учреждений. Можно установить более тесные связи между формальным и неформальным секторами и включить в исследования в сфере молодежи (молодежной работы) практический элемент работы с молодежью.
- ▶ Какой бы путь развития вы бы ни выбрали в своем контексте, обратите внимание и на обмен опытом с другими странами, которые уже внедрили этот процесс, или на помощь, которую Совет Европы оказывает своим государствам-членам.

Аттестация и признание навыков молодежных работников

— Государствам-членам предлагается

создавать новые или развивать существующие механизмы документирования, аттестации, сертификации и признания навыков молодежных работников, работающих как на платной, так и на добровольной основе, которые они приобретают на практике.⁵⁰

— Аттестация нужна для того, чтобы придать навыкам, выработанным молодежными работниками, наглядность и ценность, независимо от того, получили ли они их в рамках образования и профессиональной подготовки или во время

50. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 12.

практической работы. Аттестацию должны проходить молодежные работники, работающие как на платной, так и на добровольной основе. Некоторые этапы этого процесса могут различаться в зависимости от карьерных путей; тем не менее, все молодые работники должны иметь право на то, чтобы их навыки были аттестованы и признаны. Помимо подтверждения навыков молодежных работников вне рамок образования и обучения, этот процесс также ведет к более широкому признанию молодежной работы в качестве профессии.

— В ряде государств-членов процесс аттестации и признания согласован на государственном или муниципальном уровне. В некоторых других он передается сторонним органам, занимающимся молодежной работой, например, объединениям молодежных работников, молодежным советам, центрам профессиональной подготовки и т.п.

Пример национального уровня. Франция

— Во Франции ключевую роль в совершенствовании молодежной работы играют общественные объединения. Они могут нанимать молодежных работников для организации коллективных приемов несовершеннолетних и проводить круглогодичные социально-воспитательные мероприятия для населения своих регионов. Некоторые объединения или структуры народного образования также готовят тех, кто будет работать в сфере молодежной работы. Эти объединения, которые также выполняют функции учебных центров, аккредитованы министерством по делам молодежи в качестве «центров молодежи и народного образования» (JEP). Список организаций, уполномоченных выдавать дипломы в сфере молодежной работы, можно найти на веб-сайте министерства по делам молодежи.

— Сертификат руководителя молодежной деятельности дает право на непрофессиональное проведение мероприятий для групп детей и подростков на нерегулярной основе в молодежных центрах (например, в досуговых центрах). Ежегодно, в партнерстве с Институтом образования, досуга и консультирования (Institut de Formation, d'Animation et de Conseil — IFAC) в Ницце, Департамент образования, молодежи и спорта организует общий учебный курс с выдачей сертификата BAFA (Сертификат руководителя молодежной деятельности).⁵¹

Пример из Фландрии. Бельгия

— Организация *Les Scouts and the Scouts en Gidsen Vlaanderen* разработала инструмент «Навыки скаутских лидеров»⁵², который помогает ее 25 000 лидеров и

51. Учет ведения молодежной работы во Франции (2018): <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work>.

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

руководителей-волонтеров проводить оценку навыков и умений, приобретенных за время работы со скаутами, лучше понимать их и определять, как лучше всего использовать их в своих личных и профессиональных проектах.

— Это могут быть межличностные, функциональные навыки или навыки, связанные с людскими отношениями. Это то, что называется «жизненными» навыками, в отличие от более теоретических или технических навыков профессионального характера.

— Инструмент «Навыки скаутского лидера» создан как реакция на:

- ▶ сегодня ситуацию, когда добровольческая деятельность и неформальное образование получают все большее признание, а «жизненные» навыки приобретают все большую важность;
- ▶ то что, будучи лидерами, мы не всегда знаем о навыках, которые приобрели за время работы волонтерами; а также
- ▶ среди прочего, как благодарность лидерам и руководителям за те 600 часов, которые они тратят в среднем каждый год, чтобы помочь детям и подросткам реализовать свой потенциал в полной мере, как в рамках скаутской деятельности, так и вне ее.

— «Навыки скаутского лидера» представляют собой анкету, в которой задаются вопросы о вашем опыте лидерства, позволяя вам определить ваш личный профиль. Эта оценка может быть мерилom личностного прогресса, если проводить ее каждый год.

— Важным шагом в процессе аттестации и признания навыков молодежных работников является процесс самооценки. Самооценка позволяет работникам, работающим с молодежью, понять, что от них требуется, способствует общему качеству молодежной работы и служит неким связующим звеном между аттестацией навыков и будущими возможностями образования для их развития.

— Ряд инструментов и процессов для признания можно найти в издании «Реальная польза: сопоставление инструментов и передовой практики в целях более полного признания молодежной работы и неформального обучения / образования на европейском и национальном уровнях».⁵³



В центре внимания вы!

Молодежные работники

- ▶ Как часто вы оцениваете свои навыки молодежного работника?
- ▶ Насколько активно вы общаетесь с другими людьми (вашими «работодателями», коллегами, молодежью) по поводу их мнений о вас и пожеланий вам?
- ▶ Проходили ли вы аттестацию и процедуру признания своих навыков? В чем, по-вашему, преимущества этого процесса?

Работодатели

- ▶ Включает ли ваша помощь молодежным работникам самооценку и внешнюю оценку?
- ▶ Инициировали ли вы / присоединялись ли к дискуссиям по вопросам аттестации и признания навыков молодежных работников в вашей стране / сообществе?

Инструкторы по молодежной работе

- ▶ Какое место в ваших учебных программах занимает аттестация навыков, приобретенных в ходе практики работы с молодежью?
- ▶ Как вы можете связать свои программы с существующими процессами аттестации и признания на национальном и европейском уровнях?

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Инициировали ли вы / присоединялись ли к дискуссиям по вопросам аттестации и признания навыков молодежных работников в вашей стране / сообществе?
- ▶ Поскольку многие молодежные работники, вероятно, сначала занимались практической работой с молодежью, позволившей им приобрести большой опыт, а лишь затем присоединились к другим образовательным программам, каким образом можно обеспечить учет полученного опыта и навыков при признании в качестве молодежных работников?

Совершенствование молодежной работы на европейском уровне

— Из всех рекомендаций, Рекомендация 4 более других направлена на совершенствование молодежной работы в Европе.

- ▶ Она включает в себя поддержку инициативы молодежного сектора Совета Европы по созданию специальной рабочей группы высокого уровня, состоящей из соответствующих заинтересованных сторон, по молодежной работе в Европе, которая может разработать среднесрочную стратегию для совершенствования молодежной работы в Европе, основанную на объективных данных с целью:
 - улучшения координации и доступа к базам данных и ресурсам молодежной работы на европейском, национальном, региональном и местном уровнях;

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

- дальнейшего содействия обмену успешными практиками области молодежной работы, обмену опытом и формированию устойчивых профессиональных связей и партнерств;
- активизации сотрудничества в рамках молодежного сектора и между отраслями, где работа с молодежью проводится для укрепления связей, в частности между формальным образованием, молодежной работой, государственными органами, частным сектором и структурами гражданского общества;
- усиления взаимодействия между молодежной работой, молодежной политикой и научными исследованиями в молодежной сфере;
- укрепления потенциала молодежной работы для реакции на изменения и тенденции в обществе, а также решения проблем, с которыми сталкиваются молодые люди;
- совершенствования профессиональной подготовки молодежных работников (в частности, на уровне среднего и высшего образования), а также аттестации молодежных работников, действующих на платной или на добровольной основе;
- разработки мер по оказанию помощи государствам-членам в имплементации данной Рекомендации.

— Подробная информация о рабочей группе Совета Европы по молодежным вопросам: <https://www.coe.int/en/web/youth/task-force>

Пример результатов деятельности рабочей группы

- На одном из своих заседаний в 2018 году рабочая группа высокого уровня определила предложения по поощрению идентичности и принадлежности в сфере молодежной работы в Европе. Она отметила:
 - ▶ онлайн-платформу по работе с молодежью в Европе для обмена информацией, новостными сообщениями, базой данных о знаниях, ресурсами, картами, передовым опытом, создания партнерств и поиска возможностей;
 - ▶ кампанию по продвижению молодежной работы в Европе — Европейскую неделю молодежной работы;
 - ▶ сети, объединяющие лиц, участвующих в продвижении молодежной работы в Европе;
 - ▶ дальнейшее признание молодежной работы в качестве сферы деятельности для молодежных работников, работающих на платной и добровольной основе;

- ▶ Европейские конвенции по молодежной работе;
- ▶ национальные ярмарки, конгрессы, конвенции по молодежной работе в качестве национальных собраний сообщества специалистов-практиков по работе с молодежью;
- ▶ регулярную (каждые два года) Европейскую академию по молодежной работе для специалистов в области работы с молодежью и исследований;
- ▶ постоянное повышение квалификации с целью совершенствования навыков и этики молодежной работы и молодежных работников, систем подготовки, наставничества, надзора, коучинга и т.д.;
- ▶ сотрудничество на европейском уровне с представителями местных и региональных властей, например, с Конгрессом местных и региональных властей Совета Европы, в целях укрепления молодежной работы на местном уровне.

— Данная Рекомендация открывает перспективы работы по совершенствованию, которая уже ведется на европейском уровне или находится в стадии осмысления. Например, в ней подчеркивается роль совершенствования знаний о работе с молодежью и, в частности, об обучении и подготовке молодежных работников. Это проект, осуществлявшийся начиная с 2018 года в рамках партнерства между Советом Европы и Европейской комиссией в молодежной сфере, который позволил провести картирование стран и углубленный анализ ряда аспектов, связанных с образованием и профессиональной подготовкой молодежных работников.

— Дополнительная информация: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/home>.

— В Рекомендации также выделяется ряд сквозных элементов, необходимых для совершенствования молодежной работы, а именно взаимодействие между молодежной работой, молодежной политикой и научными исследованиями в молодежной сфере, основанное на идее о том, что практика, политика и исследования дополняют друг друга, и каждый из «углов» этого треугольника имеет смысл с точки зрения его собственной роли для других и совершенствования молодежной работы.

— Кроме того, Рекомендация 4 посвящена обмену опытом и взаимному обучению при поддержке так называемых мер помощи Совета Европы своим государствам-членам.

— Дополнительная информация о мерах по оказанию помощи: www.coe.int/en/web/youth/support

Научные исследования как дополнительный ценный фактор

— В отношении того, каким образом государства-члены могут способствовать проведению научных исследований,

Рекомендация предусматривает содействие в проведении национальных и общеевропейских научных исследований различных форм работы с молодежью с точки зрения ее ценности, эффективности, результативности и создания преимуществ для молодых людей.⁵⁴

— В других частях Рекомендации подчеркивается та роль, которую научные исследования в молодежной сфере должны играть в процессах совершенствования молодежной работы. В этой Рекомендации ученые-исследователи в сфере молодежной работы рассматриваются как важные участники процессов, связанных с политикой в области работы с молодежью. Подчеркивается, что всякий раз, когда обсуждается политика работы с молодежью, необходимо привлекать специалистов-практиков, политиков и ученых. Общеевропейский пример в этом смысле — EPLM (Европейская платформа мобильности обучения), которая объединяет специалистов-практиков, политиков и исследователей, работающих вместе над конкретным аспектом — мобильностью обучения молодых людей⁵⁵ и вносящих предложения по ее дальнейшему совершенствованию в рамках программ мобильности по всей Европе.



В центре внимания вы!

Что охватывают исследования в рамках молодежного сектора? Ниже приведены ответы на этот вопрос. Что бы вы добавили?

- ▶ Лучше понимать молодых людей.
- ▶ Понимать, как молодежная работа может поддерживать их в их жизненном положении.
- ▶ Понимать реальные нужды молодежи.
- ▶ Лучше понимать молодежных работников и изучать их нужды.
- ▶ Понимать сообщества, частью которых является молодежь.
- ▶ Понимать социальные проблемы и то, как они воздействуют на молодежь.
- ▶ Предоставлять фактические данные для разработки стратегий и планов действий по работе с молодежью в определенном контексте.
- ▶ Выявлять пробелы в отношении молодежной работы, например, в группах, которые имеют меньший доступ к молодежной работе, и т.п.
- ▶ Поддерживать устойчивость положений, касающихся молодежной работы, посредством процесса анализа практики работы с молодежью.
- ▶ Продвигать инновации в молодежной работе.

54. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр. 8.
55. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/european-platform-on-learning-mobility>.

— В Рекомендации подчеркивается целесообразность проведения научных исследований для демонстрации важности молодежной работы и изучения ее воздействия на молодых людей. Эти два аспекта — важность и воздействие — по-прежнему часто ставятся под сомнение либо политиками, либо спонсорами. В некоторых странах широкая общественность может иметь слабое представление о молодежной работе или вообще ничего о ней не знать. В этом смысле могут помочь научные исследования, подтверждающие изменения, которые молодежная работа вносит в жизнь молодежи и общества в целом. Кроме того, научные исследования способны продемонстрировать воздействие молодежной работы, например, путем анализа навыков, приобретаемых молодыми людьми в процессе молодежной работы, или тех долгосрочных изменений, которые молодежная работа вносит в их жизнь.

— Пропагандисты молодежной работы могут найти в научных исследованиях в сфере работы с молодежью союзника по пропаганде поддержки молодежной работы, поскольку они могут послужить аргументами для обоснования их просьб о поддержке.

— Можно привести несколько примеров научно-исследовательской работы, проводимой на европейском уровне:

- ▶ в рамках партнерства Европейской комиссии и Совета Европы в области работы с молодежью существует Объединение европейских молодежных исследователей.⁵⁶ Этот орган представляет собой реализацию инициативы по разработке научно обоснованной политики в молодежной сфере с использованием опыта Европейского союза и Совета Европы;
- ▶ существует также RAY⁵⁷ — «Научно обоснованный анализ и мониторинг «Erasmus+: программа «Молодежь в действии». RAY предоставляет данные, позволяющие лучше понять процессы и результаты молодежной работы. Главной целью RAY является поддержка международной молодежной работы и мобильности обучения молодежи в понятной и доступной форме. Его первостепенная задача заключается в содействии разработке научно обоснованной политики в молодежном секторе и в анализе изменений, который произошли в молодежной работе.

Пример национального уровня. Финляндия⁵⁸

— Финская молодежная исследовательская сеть вырабатывает многопрофильную научно-исследовательскую информацию и участвует в общественных дискуссиях, высказывая с инициативами о будущем практической работы с молодежью, а также в области управления и политики. Она уделяет особое внимание актуальным явлениям, касающимся

56. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/peyr>
57. www.researchyouth.eu/
58. www.youthresearch.fi/research

молодежи. Ее исследования охватывают проблемы, знакомые общественности и признанные ею, а также те, которые игнорируются или маргинализируются.

Пример национального уровня. Люксембург⁵⁹

— Группа исследований в молодежной сфере в Люксембурге рассматривает положение молодых людей с междисциплинарной точки зрения на основе многообразного методологического подхода. Ее исследовательская деятельность охватывает такие темы, как переход от обучения в школе к трудовой деятельности, социальная активность, гражданственность, миграция, досуг и идентичность. Исследовательские проекты имеют научную и международную направленность и тесно связаны с национальным контекстом молодежной политики и практики. Одной из задач Группы является поддержание постоянной связи между политикой и молодежной работой.

— Помимо исследовательской деятельности, основными задачами Группы являются документирование, оценка и консультирование. Она частично финансируется министерством образования, детства и юношества.

— Эти примеры и сама Рекомендация указывают на важный аспект политики в области молодежных исследований: там, где эта область исследований отсутствует, ответственность за ее восстановление лежит на лицах, ведущих разработку политики. Приведенные два примера из Финляндии и Люксембурга также иллюстрируют необходимость создания платформ для исследований, посвященных вопросам молодежи или молодежной работе, сообществ исследователей, способных сотрудничать в целях развития молодежной сферы. Это подразумевает не только проведение специальных исследований хода молодежной работы, но и создание сообществ и групп исследователей.



В центре внимания вы!

- ▶ Известны ли вам какие-либо научные исследования в сфере молодежной работы в вашем контексте? Кто их проводит?
- ▶ Как вы используете исследования в сфере молодежной работы для ее пропаганды?
- ▶ Какими могли бы быть те или иные темы либо аспекты работы с молодежью в вашем контексте, по которым следует провести дополнительные научные исследования?

59. www.en.uni.lu/recherche/flshase/inside/research_domains/youth_research_context_and_structures_of_growing_up

Оценка воздействия и результатов молодежной работы

— В Рекомендации особо подчеркивается, что оценка необходима для постоянного повышения качества и для того, чтобы иметь возможность измерять результаты и воздействие,

поддерживать разработку соответствующих форм мониторинга и оценки работы с молодежью путем признания и использования Европейского портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников в государствах-членах.⁶⁰

— Оценка может быть необходима по ряду причин:

- ▶ демонстрация воздействия молодежной работы на молодых людей и сообщества;
- ▶ демонстрация политикам и спонсорам того, что молодежная работа достойна поддержки с их стороны;
- ▶ как образовательное мероприятие, направленное на совершенствование работы с молодежью.



Пример европейского уровня⁶¹

— В публикации «Молодежная работа: важность молодежной работы в Европейском Союзе»⁶² выделяются, например, три основные области, в которых молодые люди пользуются преимуществом участия в молодежной работе в среднесрочной и долгосрочной перспективе. И это не присутствие на одном семинаре или заседании молодежного клуба, а обучение в течение нескольких недель или месяцев. В ней утверждается, что молодые люди:

- ▶ приобретают определенные навыки и навыки;
- ▶ укрепляют свою сеть и свой социальный капитал;
- ▶ меняют некоторые модели поведения.

60. Рекомендация «О молодежной работе» CM/Rec(2017)4, стр.8.

61. «Молодежная работа: важность молодежной работы в Европейском Союзе», стр.140: Коберн (2011), «Построение социального и культурного капитала путем изучения вопросов равенства в работе с молодежью». Журнал исследований в молодежной сфере, выпуск 14, № 4, июнь 2011 года, стр. 475-491.

62. http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf

Пример национального уровня. Люксембург

— Национальная служба Люксембурга по делам молодежи контролирует соблюдение стандартов качества деятельности молодежных центров посредством анализа документов (концепция, журнал учета и отчеты о деятельности) и собеседований с преподавательским составом (раз в год). В ходе интервью обсуждаются концепция, конкретные цели и приоритеты молодежного центра. Результаты формируют фактологическую базу для определения сильных сторон и имеющихся проблем. Помимо этой внутренней оценки, проводится также внешняя оценка программы в целом.

Пример национального уровня. Эстония

— В Эстонии министерство образования и науки и Эстонский центр молодежной работы осуществляют мониторинг и координацию работы с молодежью на национальном уровне. Министерство и другие заинтересованные органы проводят независимые оценки молодежной работы и используют получаемые результаты для ее совершенствования. На местном уровне муниципалитеты используют системы оценки качества молодежной работы для анализа и улучшения предоставления услуг в этой сфере.

Методы и подходы к оценке воздействия молодежной работы

— Существует множество способов оценки выполняемой работы и замеров ее воздействия. Один из них заключается, например, в сборе свидетельств и примеров успешной практики. Эти свидетельства и примеры дают представление не только о том, что происходит, но и о том, какое оказывалось воздействие, описывают подход, примененный молодежным работником, его деятельность и ее организацию.

Примеры европейского уровня

— В нижеследующих примерах описывается подход, основанный на успешном опыте, и личные истории молодежи.

- ▶ Практика образования в области прав человека для молодежи и с участием молодежи, примеры защиты прав человека.⁶³
- ▶ Примеры практики образования в области прав человека посредством молодежной работы, с которыми можно ознакомиться с помощью ряда ключевых слов. Каждому из этих примеров посвящена краткая глава о воздействии осуществляемой молодежной работы.

- ▶ Об участии в общественной жизни молодежи рома⁶⁴ и о реализуемых по всей Европе проекте изучения работы молодежных организаций рома и воздействия, которое они оказывают через работу с молодежью, с особым акцентом на ее живом участии. Каждый пример сопровождается описанием полученных результатов.

Пример национального уровня. Соединенное Королевство

— В Соединенном Королевстве сеть молодежных работников «В защиту молодежной работы» выпустила публикацию под названием «Молодежная работа — рассказы из практики». В каждом рассказе приводятся конкретные примеры того, как она повлияла на жизнь молодых людей.

— Другой подход к оценке предполагает использование результатов научных исследований, а также количественных и качественных данных. Они могут обеспечить более глубокое понимание воздействия. Возможно, в более широком масштабе в данном контексте, чем отдельные истории молодых людей. Ниже приводятся примеры различных видов оценки в связи с совершенствованием молодежной работы:

- ▶ Молодежная работа на высоком качественном уровне.
- ▶ Общая основа дальнейшего совершенствования молодежной работы.
- ▶ Доклад Группы экспертов по системам качества молодежной работы в государствах-членах Еросоюза.⁶⁵

— В этом докладе рассматривается концепция качественной работы с молодежью и пути ее дальнейшего совершенствования. Рассматривается характер показателей и то, каким образом их можно доработать для замера воздействия и оценки результатов проделанной работы. Показатели должны выступать в качестве ориентиров, по которым можно оценивать реальную ситуацию, проводить ее анализ и оценку.⁶⁶ В публикации далее говорится о том, что на основе показателей могут быть разработаны инструменты и системы качества для осуществления работы с молодежью;

64. www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action

65. http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf

66. «Молодежная работа на высоком качественном уровне: Общая основа для дальнейшего совершенствования молодежной работы». Доклад Группы экспертов по системам качества молодежной работы в государствах-членах ЕС, стр. 25.

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

- ▶ Молодежная работа. Важность молодежной работы в Европейском Союзе⁶⁷

■ «Несмотря на то, что сегодня работа с молодежью получила большее признание и известность по сравнению с прошлым, многое еще предстоит сделать, поскольку необходимо признать вклад и важность молодежной работы в жизни молодых людей».⁶⁸ Исследование проводилось с опорой на различные источники литературы по молодежной тематике, авторы анализировали национальные контексты молодежной работы, консультировались с заинтересованными сторонами и рассматривали существующую передовую практику. В данном исследовании особое внимание уделяется компетенциям, которые молодые люди могут получить в результате работы с молодежью, ранее упоминавшимся в данной публикации. Из него становится ясно, каким образом подобные исследования способствуют разработке молодежной политики, особенно в таких областях, как возможности образования и профессиональной подготовки молодежи, занятость и предпринимательство, здравоохранение и благополучие, участие, добровольческая деятельность, социальная интеграция, а также мобильность молодежи;

- ▶ Руководство по обеспечению качества неформального образования⁶⁹

■ Данное пособие подготовлено Европейским молодежным форумом в качестве вспомогательного средства при реализации рамок обеспечения качества в неформальном образовании.⁷⁰ В нем представлены восемь этапов разработки качественных проектов по работе с молодежью в контексте неформального образования:

1. Подготовка
2. Стартовое совещание
3. Разработка и формирование показателей
4. Обратная связь по показателям
5. Мероприятие
6. Доклад
7. Совещание по предложениям и отзывам
8. Размышления о возможных изменениях в организации

67. http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf.

68. «Молодежная работа: важность молодежной работы в Европейском Союзе», стр. 5.

69. https://issuu.com/yomag/docs/nfeqa_manual_single.

70. «Обеспечение качества неформального образования. Рамки для молодежных организаций», стр.6.



В центре внимания вы!

Молодежные работники

- ▶ Как вы оцениваете воздействие и результаты вашей работы? Какую пользу приносит оценка?
- ▶ Вы проводите ее на постоянной основе или по требованию руководителя или, например, спонсоров?

Работодатели

- ▶ Каким образом вы учитываете отчеты о научных исследованиях или оценках для формирования вашего стратегического видения и планов действий по работе с молодежью?
- ▶ Есть ли у вас стратегия оценки воздействия и результатов молодежной работы?
- ▶ Для молодежных работников и работодателей оценка может быть полезным упражнением, как с точки зрения обучения, так и с точки зрения совершенствования работы с молодежью (наши сильные стороны, что еще следует улучшить). Однако в с молодежной работе, как и в других областях, способ определения показателей может привести к совершенно разным результатам. Учитывая центральное место в молодежной работы самих молодых людей, показатели могли бы сосредоточиться на том, чему молодые люди учатся в рамках молодежной работы, и на том вкладе, который вносит в их жизнь молодежная работа.

Научные работники молодежной сферы

- ▶ Вы участвуете в оценке воздействия и результатов молодежной работы в своем контексте?
- ▶ Общаетесь ли вы с исследователями в других государствах-членах ЕС, обмениваетесь ли опытом и, возможно, выступаете ли с общими инициативами? Существует ли в вашей рабочей среде платформа, позволяющая регулярно обмениваться информацией между исследователями?
- ▶ Вы можете ознакомиться с работой *EPLM*, Европейской платформы мобильности обучения, которая объединяет специалистов-практиков, политиков и научных работников.⁷¹

Разработчики политики и государственные служащие

- ▶ Как вы демонстрируете воздействие и результаты работы с молодежью в вашей среде?
- ▶ Объединяете ли вы усилия с другими занимающимися молодежной работой заинтересованными сторонами с целью замеров ее воздействия на стратегической и постоянной основе?
- ▶ По каким показателям должны отчитываться работодатели, если они получают поддержку из государственного бюджета? Как устанавливаются эти показатели?

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



Дополнительные материалы и перечень веб-сайтов

■ AA.VV. (2010), Декларация 1-й Европейской конвенции о молодежной работе, Гент. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website>.

■ AA.VV. (2015), Декларация 2-й Европейской конвенции о молодежной работе, Единство в мире различий, Брюссель. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website-declaration>.

■ Комитет министров Совета Европы (2008), Резолюция CM/Res(2008)23 о молодежной политике Совета Европы, принятая Комитетом министров 25 ноября 2008 г. на 1042-м заседании на уровне заместителей министров.

■ Комитет министров Совета Европы (2015), Рекомендация CM/Rec(2015)3 Комитета министров государствам-членам о доступе молодежи из неблагополучных районов к социальным правам, принятая Комитетом министров 21 января 2015 года на 1217-м заседании на уровне заместителей министров.

■ Комитет министров Совета Европы (2017), Рекомендация CM/Rec(2017)4 Комитета министров государствам-членам о молодежной работе (принята Комитетом министров 31 мая 2017 года на 1287-м заседании на уровне заместителей министров), доступна по адресу: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=0900001680717e78.

■ Совет Европы (2007), «Стандарты качества учебно-образовательной деятельности Дирекции по делам молодежи и спорта Совета Европы», DJS/G (2007) 12 E, Страсбург.

■ Совет Европы, Портфолио для молодежных лидеров и молодежных работников, www.coe.int/en/web/youth-portfolio.

■ Совет Европейского Союза (2013), *Выводы Совета о вкладе качественной молодежной работы в развитие, благополучие и социальную интеграцию молодежи*, 3239-е заседание Совета по образованию, молодежи, культуре и спорту Брюссель, 16-17 мая 2013 г.

■ Совет Европейского Союза (2017), Выводы Совета об эффективной молодежной работе, доступны по адресу: [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)).

■ Куссе Ф. (2008), *Сто лет политике молодежной работы*, Академия-Пресс, Гент.

■ Куссе Ф. и др. (под ред.) (2010), *История молодежной работы в Европе - том 2*, Издательство Совета Европы, Страсбург.

■ Куссе Ф., Уильямсон Х. и Вершельден Г. (под ред.) (2012), *История молодежной работы в Европе - том 3*, Издательство Совета Европы, Страсбург.

■ Европейская комиссия (2014), «Молодежная работа: важность молодежной работы в Европейском Союзе», Брюссель.

■ Европейская комиссия (2015), «Молодежная работа на высоком качественном уровне: Общая основа для дальнейшего совершенствования молодежной работы. Доклад Группы экспертов по системам качества молодежной

работы в государствах-членах ЕС», доступно на: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-work1>.

■ Европейская комиссия (2016), «Молодежная работа на высоком качественном уровне: Общая основа для дальнейшего совершенствования молодежной работы. Доклад Группы экспертов по системам качества молодежной работы в государствах-членах ЕС», Брюссель.

■ Европейская комиссия (2018), Листы учета реализации молодежной работы Youth Wiki, доступно по адресу: <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/youthwiki/countries>.

■ Европейская комиссия (2017), DG-EYCS: Улучшение молодежной работы: ваше руководство по совершенствованию качества, доступно по адресу: <https://ec.europa.eu/youth/news/2017/improving-youth-work-your-guide-quality-development-en>.

■ Европейская комиссия/Совет Европы (2011), «Пути 2.0 к признанию неформального обучения/образования и молодежной работы в Европе», рабочий документ, Департамент по делам молодежи Совета Европы и Молодежный отдел Европейского Союза, Страсбург/Брюссель, доступно по адресу: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>.

■ Европейская комиссия/Совет Европы (2013), «Достичь цели...: Документ о возможностях/Заявление и план действий», доступно по адресу: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>.

■ Европейский центр знаний по молодежной политике (2012), «История молодежной работы», доступно по адресу: <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/history-of-youth-work>.

■ Европейский центр знаний по молодежной политике (2019), «База данных по странам о молодежной работе», <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/countries>

■ Феннес Х. и Оттен Х. (2008), «Качество неформального образования и подготовки в области европейской молодежной работы», молодежное партнерство ЕС и Совета Европы, Ресурсный центр по подготовке кадров и сотрудничеству SALTO.

■ Лауритцен П. (2008), *Ячница в сковороде, выступления, письма и размышления*, Издательство Совета Европы, Страсбург.

■ О'Келли К., Мюир Дж. (2016) *Воспринимая серьезно - Руководство по выполнению Рекомендации CM/Rec(2015)3 Комитета министров Совета Европы государствам-членам о доступе молодежи из неблагополучных районов к социальным правам*, Издательство Совета Европы, Страсбург.

■ Партнерство Европейской комиссии и Совета Европы в молодежной сфере, веб-страница исследовательского проекта по образованию и профессиональным возможностям молодежных работников., доступно по адресу: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-researching-education-career-paths-youth-workers>.

■ Знак качества Совета Европы для молодежных центров (2015), Продвижение ценностей Совета Европы, молодежной политики и стандартов молодежной

работы в Европе, <https://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres>.

■ Знак качества Совета Европы для молодежных центров (2018), Роль, важность и воздействие молодежных центров, <https://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres>.

■ Уильямсон Х. (2002), *Поддержка молодежи в Европе. Принципы, политика и практика*, Издательство Совета Европы, Страсбург.

■ Уильямсон Х. (2008), *Поддержка молодежи в Европе. Том 2*, Издательство Совета Европы, Страсбург, доступно по адресу: <https://rm.coe.int/1680702419>.

■ Уильямсон Х. (2015), «Поиск точек соприкосновения: картирование и сканирование горизонтов европейской молодежной работы в XXI веке — на пути ко 2-й Европейской конвенции по вопросам молодежной работы», <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/library1>.

Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie Européenne -
The European Bookshop
Rue de l'Orme, 1
BE-1040 BRUXELLES
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35
Fax: + 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
Fax: + 32 (0)2 706 52 27
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com
<http://www.jean-de-lannoy.be>

CANADA

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

CROATIA/CROATIE

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

CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

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

DENMARK/DANEMARK

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

FINLAND/FINLANDE

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

FRANCE

Please contact directly /
Merci de contacter directement
Council of Europe Publishing
Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG Cedex
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81
Fax: + 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
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80
E-mail: librairie-kleber@coe.int
<http://www.librairie-kleber.com>

NORWAY/NORVÈGE

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

POLAND/POLOGNE

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

PORTUGAL

Marka Lda
Rua dos Correios 61-3
PT-1100-162 LISBOA
Tel: 351 21 3224040
Fax: 351 21 3224044
E mail: apoio.clientes@marka.pt
www.marka.pt

RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE

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

SWITZERLAND/SUISSE

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

TAIWAN

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

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

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

UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA

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

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG Cedex

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

Молодые люди вовлечены в молодежную работу на протяжении всего времени своего перехода от детства к взрослой жизни. Молодежная работа предлагает им возможность провести юность вместе, наслаждаясь этой частью их жизни и приобретая полезные в повседневной жизни навыки. Они могут, в частности, стать активными гражданами, жить и работать в окружении разных людей или готовиться к выходу на рынок труда. Для молодых людей, которые сталкиваются с такими трудностями, как отчуждение или запугивание, молодежная работа и молодежные работники зачастую являются чрезвычайно важной поддержкой.

Чтобы помочь своим государствам-членам на практике вести молодежную работу Комитет министров Совета Европы в 2017 году принял Рекомендацию CM/Rec(2017)4 «О молодежной работе». Она является первым согласованным на международном уровне политическим документом, непосредственно направленным на работу с молодежью. Рекомендация подчеркивает важность этой работы для общества и намечает перспективы дальнейшего ее совершенствования в Европе.

Данная публикация является дополнением к Рекомендации. Она направлена на то, чтобы приблизить ее содержание к потенциальным пользователям: политикам, молодежным работникам, организаторам мероприятий по работе с молодежью, молодежным лидерам, учителям молодежных работников, молодежным организациям и пр., а также дать пошаговую информацию и помочь в выполнении Рекомендации. В ней также даются советы и приводятся примеры необходимых мер и политики с тем, чтобы молодежная работа занимала достойное место в молодежной политике и вела к изменениям к лучшему в жизни молодых людей.

www.coe.int

Совет Европы является ведущей организацией на континенте в области прав человека. В неё входят 47 стран, включая все страны Европейского Союза. Все страны - члены Совета Европы подписали Европейскую конвенцию по правам человека, международный договор, призванный защищать права человека, демократию и верховенство права. Европейский суд по правам человека осуществляет надзор за исполнением Конвенции в государствах-членах.



<http://book.coe.int>
ISBN 978-92-871-8788-8
€19/US\$38

