



ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ
МОЛОДІЖНИЙ
ЦЕНТР



Асоціація
МОЛОДІЖНИХ
ПРАЦІВНИКІВ
УКРАЇНИ



DFD-YD/ETD (2024) 270

Київ, 02 грудня 2024 року

**Дослідження потреб і стану діяльності
молодіжних працівників і працівниць і перспектив розвитку
молодіжної роботи в Україні
під час війни та в повоєнний період**

Проект звіту

2025 рік

Дані дослідження базуються лише на відповідях молодіжних працівників і працівниць, які взяли участь в опитуванні й фокус-групових дискусіях, і виключно на їхньому сприйнятті обставин, у яких вони працюють. Тому результати дослідження мають ймовірнісний характер щодо відображення реальної ситуації. Рада Європи, Міністерство молоді та спорту України, Всеукраїнський молодіжний центр, Асоціація молодіжних працівників України і дослідницька команда не несуть відповідальності за правдивість отриманої в ході дослідження інформації.

Погляди, висловлені в цій публікації, є відповідальністю автора (авторів) / авторки (авторок) і можуть не збігатися з офіційною політикою Ради Європи.

Дослідження:

Надія Павлик,
членкиня Пулу європейських
молодіжних дослідників і
дослідниць (PEYR), експертка проєкту
Ради Європи «Молодь за демократію
в Україні: Фаза III», доктор пед. наук;
Оксана Сіра,
провідна фахівчиня відділу
молодіжної роботи державної установи
«Всеукраїнський молодіжний центр»,
канд. філос. наук (дослідницький
складник проєкту: державна програма
«Молодіжний працівник»).

Координування:

Леся Мукосєєва,
голова Асоціації
молодіжних працівників
в Україні;
Людмила Кіндрат,
фахівчиня проєкту Ради Європи
«Молодь за демократію в Україні:
Фаза III», канд. наук з держ. упр.

Рецензування й технічне координування:

Наталія Рудницька,
заступниця начальника управління
молодіжної політики Міністерства молоді та
спорту України, канд. політ. наук;
Олена Черних,
керівниця проєкту Ради Європи
«Молодь за демократію в Україні: Фаза III»,
канд. пед. наук;
Юлія Белоконь,
асистентка проєкту Ради Європи
«Молодь за демократію в Україні: Фаза III».

Редагування:

Валентина Леснова,
канд. філол. наук,
доцентка кафедри української мови
Луганського національного університету
імені Тараса Шевченка (м. Полтава).

Використані в тексті скорочення

АМПУ – асоціація молодіжних працівників України
ВМЦ – Всеукраїнський молодіжний центр
ВПО – внутрішньо переміщена особа
ГО – громадська організація
ЗМІ – засоби масової інформації
ЗСЖ – здоровий спосіб життя
МП – молодіжний простір
МЦ – молодіжний центр
ОГС – організація громадянського суспільства
ОМС – орган місцевого самоврядування
ПТСР – посттравматичний стресовий розлад
СММ – соціальний медіамаркетинг
ТГ – територіальна громада

Зміст

ВСТУП	5
Міністерство молоді та спорту України	5
Всеукраїнський молодіжний центр	5
Рада Європи і молодіжна політика	7
Проект Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза III»	8
Асоціація молодіжних працівників України	8
ПРО ДОСЛІДЖЕННЯ	9
КЛЮЧОВІ ЗНАХІДКИ	11
ПОРІВНЯННЯ КЛЮЧОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ 2022 і 2024 РОКІВ .	19
РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ	21
Загальна інформація про респондентів і респонденток	21
Державна програма «Молодіжний працівник»	26
Проект Ради Європи «Молодь за демократію в Україні»	35
Професійний стандарт «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» і нормативно-правові акти з молодіжної роботи і молодіжної політики	36
Стан діяльності й потреби молодіжних працівників і працівниць в Україні під час війни та в повоєнний період	37
Перспективи розвитку молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період	43
РЕКОМЕНДАЦІЇ	46
ДОДАТКИ	48
Додаток 1. Опитувальник для молодіжних працівників і працівниць	48
Додаток 2. Питання для фокус-групового обговорення	56

ВСТУП

Міністерство молоді та спорту України

Міністерство молоді та спорту України – це головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування й реалізує державну політику у сферах молодіжної політики, фізичної культури і спорту, утвердження української національної та громадянської ідентичності.

Всеукраїнський молодіжний центр

Всеукраїнський молодіжний центр – це експертно-ресурсний центр молодіжної роботи, який працює задля розвитку молодіжної інфраструктури та молодіжної роботи в Україні.

Місією Всеукраїнського молодіжного центру є підвищення спроможності молодіжних центрів і просторів і впровадження державної політики.

Центр працює над розбудовою міцної мережі молодіжних центрів і просторів по всій країні.

Мета центру – забезпечити молоді доступ до ресурсів, що сприяють її всебічному розвитку та активній участі в громадському житті. Надаючи необхідні інструменти, ресурси і знання, центр підвищує спроможність МЦ і МП ефективно впроваджувати державну політику, відстоювати інтереси молоді та сприяти її залученню до вирішення актуальних суспільних питань. Завдяки цьому центр прагне створити міцну основу для розвитку відповідального, інноваційного й активного молодіжного середовища, яке сприятиме сталому розвитку й добробуту нашого суспільства.

Програми Всеукраїнського молодіжного центру

Програми ВМЦ спрямовані на підвищення професійного рівня фахівців і фахівчинь, які працюють з молоддю, розвиток компетентностей працівників і працівниць молодіжних центрів, а також залучення молоді до соціально важливих ініціатив через відновлення молодіжних просторів і сприяння згуртованості громад. Ці програми підтримують професійний розвиток, сприяють мережуванню молоді, популяризують діяльність молодіжних організацій.

Державна програма «Молодіжний працівник»

Програма «Молодіжний працівник» започаткована у 2014 році Міністерством молоді та спорту України спільно з державною установою «Державний інститут сімейної та молодіжної політики» за підтримки Програми розвитку Організації об'єднаних націй в Україні. У 2022 році адміністрування програми перейшло до державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр».

Ідея створення спеціальної навчальної програми виникла після огляду молодіжної політики України, здійсненого групою міжнародних експертів Ради Європи на замовлення Міністерства молоді та спорту України у 2012 році.

Програма призначена для представників і представниць, які працюють з молоддю, з усіх регіонів України з державного та громадського секторів.

Основна вимога – досвід роботи з молоддю.

Програма має три рівні: базовий, спеціалізований і тренінг для тренерів і тренерок.

На сьогодні понад 6000 осіб закінчили базовий рівень, було розроблено спеціалізовані тренінги й зараз випускники і випускниці базового рівня можуть удосконалити їхні знання й навички за такими темами:

- «Життестійкість молоді в умовах криз 2.0»;
- «Залучення та координація волонтерів»;
- «Формування здорового способу життя молоді»;
- «Адвокація молодіжної політики у громаді»;

- «Підходи та інструменти публічного управління в молодіжній сфері»;
- «Молодіжна робота, інформована про травму»;
- «Диджитал-інструменти для молодіжної роботи»;
- «Громадянська освіта для молодіжних працівників»;
- «Безбар'єрність у молодіжному секторі» (старт тренінгу заплановано на 2025 рік, після набору й навчання тренерів і тренерок).

Онлайн-ресурси програми:

- сайт: <https://youth-worker.org.ua>
- ФБ-сторінка: <https://www.facebook.com/groups/youth.worker.ua>

Було впроваджено нову професію – фахівець з питань молоді (молодіжний працівник). Завдяки оновленій структурі програми, активній участі міжнародних партнерів і розвитку професійного стандарту молодіжного працівника програма стала важливим інструментом розвитку молодіжної роботи на місцевому та всеукраїнському рівнях.

У 2020 р. випускники і випускниці та тренери і тренерки програми створили громадську організацію «Асоціація молодіжних працівників України».

«ВідНОВА:UA»

Програма залучення молоді до відновлення України шляхом реалізації молодіжних обмінів надає можливість молоді подорожувати Україною. Завдяки обмінам молоді люди можуть відвідати різні громади в різних областях нашої країни, взяти участь у відновленні приміщень під молодіжні центри та простори, долучитися до волонтерства й розвинути соціальну згуртованість. Ініціатива виникла у відповідь на виклики, пов'язані з початком повномасштабної військової агресії Російської Федерації проти України. Зараз програму реалізують у межах державної стратегії «Молодь України» на 2025 рік.

«МІСТ» (Молодіжна інфраструктура, створена тобою)

Програма зосереджена на розробленні нових спеціалізованих тренінгів і спрямована на підвищення компетентностей працівників і працівниць молодіжних центрів і молодіжних просторів і розвиток навичок менеджменту, визначення цілей, планування роботи з молоддю. Учасники і учасниці вчаться досліджувати потреби молоді й вибудовувати ефективну комунікацію, використовуючи базові інструменти.

Інші напрями роботи ВМЦ

Утвердження української національної та громадянської ідентичності

Установа сприяє формуванню української національної ідентичності й розвитку громадянської ідентичності, акцентуючи увагу на практичних навичках. Проекти допомагають здобути важливі знання з тактичної медицини, безпеки й військової підготовки і сприяють зміцненню родинних зв'язків. Окрім цього, ВМЦ розробляє настільні ігри, які допомагають молоді краще пізнати Україну, її історію, культуру, традиції.

Всеукраїнський форум молодіжної роботи

Щорічно установа організовує форум, що збирає працівників і працівниць установ, які працюють з молоддю в різних областях України, на одну подію задля їх мережування й обговорення актуальних питань молодіжної політики. Форум надає можливість налагодити нові партнерські контакти, відвідати панельні дискусії із залученими експертами й експертками, здобути практичні знання, а також дізнатися про грантові й інші можливості, що допоможуть у покращенні діяльності МЦ / МП. До 2024 року захід проводили у двох окремих форматах: для молодіжних працівників і працівниць, а також для представників і представниць молодіжних центрів і просторів. З 2024 року запроваджено новий об'єднаний формат, що дозволяє комплексно охопити всі ключові аспекти молодіжної роботи та сприяє активній співпраці і згуртованості у сфері.

Конкурс кращих практик молодіжної роботи в Україні

Це ініціатива, мета якої полягає у виявленні, підтриманні й поширенні найкращих прикладів роботи з молоддю в громадах, організаціях та інших структурах. Конкурс відбувається в межах програми «Молодіжний працівник» і спрямований на розвиток молодіжної політики та популяризацію ефективних підходів до роботи з молоддю.

Інформаційна система

Державна база даних про молодіжні центри України у форматі цифрової платформи, де можна розміщувати деталі про молодіжний центр, його можливості й заходи. Інформаційна система дозволяє централізовано керувати ресурсами, координувати заходи, збирати статистичні дані й забезпечувати зв'язок між різними молодіжними центрами. Використання цієї інформаційної системи сприяє прозорості, розвитку молодіжної інфраструктури й ефективній комунікації між усіма залученими сторонами.

Рада Європи і молодіжна політика

Рада Європи – це провідна правозахисна організація на континенті. Вона виступає на підтримку свободи вираження поглядів і ЗМІ, свободи зібрань, рівності, захисту меншин і проводить кампанії з питань захисту дітей, мови ворожнечі в інтернеті, прав ромів і ромок та ін. Усі держави-члени Ради Європи приєдналися до Європейської конвенції з прав людини – договору, призначеного захищати права людини, демократію й верховенство права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за реалізацією Конвенції. Україна набула членства в Раді Європи в листопаді 1995 року.

Рада Європи захищає права людини за допомогою міжнародних конвенцій, як-от Конвенція про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, Конвенція про кіберзлочинність. Рада Європи здійснює моніторинг прогресу, досягнутого державами-членами в цих галузях, і надає рекомендації за допомогою незалежних експертних органів моніторингу.

[Департамент молоді](#) є частиною Директорату демократичної участі у складі Генерального директорату з питань демократії Ради Європи й відповідає за реалізацію молодіжної політики в Раді Європи.

Департамент розробляє керівні принципи, програми та правові документи для формування послідовної й ефективної молодіжної політики на місцевому, національному і європейському рівнях. Він покликаний узагальнювати й розповсюджувати знання й досвід, які стосуються життєвих ситуацій, прагнень і засобів вираження поглядів європейської молоді.

Стабільність демократичного суспільства ґрунтується на креативності, динамізмі, соціальній відповідальності й компетентності молодих людей. Водночас демографічні зміни, технологічний розвиток і зростання соціальної нерівності ставлять молодих європейців і європейок у важке становище. Дехто з них відчуває зростання проблем щодо повної реалізації прав людини, особистого розвитку, змістовної громадської участі та інтегрування до суспільства, а також безперешкодного переходу до самостійного життя; у ситуації особливого ризику перебувають вразливі й маргіналізовані групи молоді.

У будь-якій молодіжній політиці провідну роль відіграє громадська участь молоді. Це знайшло відображення у двох важливих стандартах Ради Європи – [Переглянутій хартії про участь молоді в місцевому та регіональному житті](#) та [Рекомендації Комітету міністрів про доступ молодих людей до прав](#). Участь молоді в житті громади є правом людей і водночас умовою їх успішного інтегрування й незалежності як активних, самостійних і відповідальних громадян і громадянок зараз і в майбутньому. У січні 2020 року Комітет міністрів Ради Європи ухвалив [Стратегію молодіжного сектора до 2030 року](#), яка зокрема містить відповіді на нові питання й виклики, що з ними стикаються молоді люди в усій Європі.

Проект Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза III»

Проект «Молодь за демократію в Україні: Фаза III» розпочато в межах Плану дій Ради Європи для України «Стійкість, відновлення та відбудова» на 2023 – 2026 роки. Проект ґрунтується на результатах і досвіді проекту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні» у 2020 – 2022 роках.

Третя фаза розширює систематичний вплив шляхом зміцнення молодіжної політики, заснованої на підходах участі, та посилення молодіжної роботи під час війни й у повоєнному контексті з урахуванням потреб молодих людей.

Проект реалізують у співпраці з Міністерством молоді та спорту України у трьох компонентах: 1) молодіжна політика, заснована на підходах участі; 2) визнання молодіжної роботи у воєнний час (зокрема молодіжна робота, інформована про травму); 3) підтримка молодіжних центрів і молодіжних організацій як платформ громадянської активності та демократичної участі.

Проект підкреслює важливість Стратегії молодіжного сектора Ради Європи до 2030 року й відображає Національну стратегію державної молодіжної політики до 2030 року, Державну цільову соціальну програму «Молодь України» 2021 – 2025.

Проект заохочує зацікавлені сторони молодіжної політики в Україні впроваджувати й поширювати Рекомендації Комітету Міністрів державам-членам: про доступ молоді з неблагополучних районів до соціальних прав, CM/Rec(2015)3; про доступ молодих людей до прав, CM/Rec(2016)7; про молодіжну роботу, CM/Rec(2017)4; щодо участі ромської молоді, CM/Rec(2023)4; про захист молодіжного громадянського суспільства і молоді та підтримки їхньої участі в демократичних процесах, CM/Rec(2022)6.

Асоціація молодіжних працівників України

Асоціація молодіжних працівників України – громадська організація, створена у 2020 році тренерами і тренерками та випускниками і випускницями програми «Молодіжний працівник».

Асоціація молодіжних працівників – це спільнота експертів і експерток, які займаються молодіжною роботою й хочуть ділитися досвідом для посилення спроможностей одне одного.

Головною метою АМПУ є адвокація та суспільно-політичне визнання молодіжної роботи й молодіжних працівників і працівниць в Україні.

Організація створена для мережування та кооперації між молодіжними працівниками і працівницями України та їхніми організаціями чи проектами, для обміну досвідом і налагодження партнерств і міжнародних зв'язків, представлення молодіжних працівників і працівниць України на світовій мапі молодіжної роботи, розвитку професійних компетентностей молодіжних працівників і працівниць України, створення можливостей для їхнього професійного росту.

Асоціація сьогодні має можливість постійно надавати певні послуги. Членами і членками організації є практики і практикниці молодіжної роботи, тренери і тренерки, ментори і менторки молодіжних програм.

Проекти, які реалізовує Асоціація, спрямовані на організацію і проведення навчань для молодіжних працівників і працівниць у межах програми «Молодіжний працівник», адвокацію молодіжної політики в громадах тощо.

Сайт: <https://uywa.com.ua/>

ПРО ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження потреб і стану діяльності молодіжних працівників і працівниць і перспектив розвитку молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період проведене [Міністерством молоді та спорту України](#), [Всеукраїнським молодіжним центром](#) спільно з [проектом Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза III»](#) у співпраці з [Асоціацією молодіжних працівників України](#).

Мета цього дослідження полягала в тому, щоб охарактеризувати стан діяльності, потреби молодіжних працівників і працівниць, визначити можливості для розвитку молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період.

Відповідно до мети було окреслено такі **завдання**:

- визначити успіхи, перешкоди та труднощі, з якими можуть стикатися молодіжні працівники і працівниці в Україні під час війни та в повоєнний період;
- проаналізувати стан діяльності й виявити потреби молодіжних працівників і працівниць під час війни в Україні, зокрема в навчанні, розвитку компетентностей, підтвердженні кваліфікації і нормативно-правовій підтримці, а також у комунікаціях і мережуванні;
- дослідити вплив навчання за базовим тренінгом державної програми «Молодіжний працівник» на подальшу професійну діяльність випускників і випускниць;
- проаналізувати роль різних організацій, установ у підтриманні професійної діяльності молодіжних працівників і працівниць;
- сформулювати напрями розвитку молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період: впровадження неформальної освіти й охоплення різних категорій і груп молодих людей; залучення нових людей до молодіжного сектора, освітня та проектна підтримка для них; вивчення українського і європейського досвіду.

Цільова група дослідження – молодіжні працівники і працівниці (випускники і випускниці державної програми «Молодіжний працівник»; фахівці та фахівчині, які працюють на посаді «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»; представники і представниці органів влади, відповідальних за молодіжну політику, молодіжних громадських організацій, молодіжних центрів і просторів, молодіжних консультативно-дорадчих органів; особи, які працюють з молодими людьми).

У звіті дослідження наявне порівняння з результатами дослідження 2022 року, яке проводив проект Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза II» у співпраці з Міністерством молоді та спорту України та Програмою розвитку Організації об'єднаних націй з метою визначення потреб і викликів молодіжних працівників і працівниць в Україні.

Методологія дослідження була заснована на методах участі (methods of participatory research), які передбачають участь у дослідженні представників і представниць цільових груп, включення до змісту дослідження поширених ідей і практик, зосередження на розширенні можливостей учасників і учасниць дослідження, відсутність ієрархізації для врахування інтересів і думок тих, хто має меншу владу чи представництво, ціннісне ставлення до різних думок і поглядів.

Методи, використані в дослідженні:

- **кабінетний огляд** передбачав аналіз документів, які визначають, скеровують і регламентують діяльність молодіжних працівників і працівниць в Україні. У ході дослідження було проаналізовано Закон України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 р. № 1414-IX; План відновлення й розвитку України (у межах ініціативи United24 Президента України В.Зеленського); стандарти й підходи Ради Європи, зокрема Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи державам-

членам про доступ молодих людей до прав (CM/Rec(2016)7), про доступ молодих людей з неблагополучних районів до соціальних прав CM/Rec(2015)3, про молодіжну роботу CM/Rec(2017)4, про підтримку молодих біженців/біженок, які перебувають на етапі переходу до дорослого життя CM/Rec(2019)4, щодо участі ромської молоді (CM/Rec(2023)4), про захист молодіжного громадянського суспільства і молоді та підтримки їхньої участі в демократичних процесах (CM/Rec(2022)6);

- **онлайнове опитування** (гугл-форма), у якому взяли участь 483 молодіжних працівники і працівниці. Опитувальник поданий у додатку 1 до цього звіту, він містить як закриті запитання (учасникам/учасницям дослідження пропонують варіанти відповідей), так і відкриті (учасники/учасниці дослідження могли написати власний варіант відповіді);
- три **фокус-групові обговорення**, у яких узяли участь 14 молодіжних працівників і працівниць.

Дослідження відбувалось протягом вересня – жовтня 2024 року:

- опитування молодіжних працівників і працівниць – з 20 вересня до 10 жовтня 2024 р.;
- фокус-групові обговорення – 18 жовтня 2024 р. о 10:00 (1 учасник і 2 учасниці, які представляли органи місцевого самоврядування, що працюють з молоддю, у громадах, які окуповані або були під окупацією) і 15:00 (4 учасниці – представниці органів місцевого самоврядування, що працюють з молоддю, з досвідом роботи один – два роки) і 23 жовтня 2024 р. об 11:00 (7 учасниць, із них 2 – представниці громадських організацій, які працюють з молодими людьми, і 5 – представниці органів місцевого самоврядування, що працюють з молоддю; переважно це були люди з великим досвідом роботи у сфері молодіжної політики / молодіжної роботи). Середня тривалість фокус-групових дискусій – 50 хвилин.

Дослідження проводили дистанційно (за допомогою онлайн-опитувальника, аудіо- та/або відеодзвінків і конференцій).

Запрошення до участі в опитуванні було опубліковане на сайті Офісу Ради Європи в Україні (<https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/invitation-for-youth-workers-to-participate-in-the-research-of-their-needs-and-state-of-activity>), на сайті Міністерства молоді та спорту України (<https://mms.gov.ua/events/zaproshuiemo-molodizhnykh-pratsivnykiv-ta-pratsivnyts-do-uchasti-v-doslidzhenni-ikhnikh-potreb-ta-stanu-diialnosti>), на сторінках у Фейсбукі [Всеукраїнського молодіжного центру](#), [Офісу Ради Європи в Україні](#), групи «[Молодіжний працівник](#)».

У дослідженні взяли участь 483 особи, з яких 319 навчалися за державною програмою «Молодіжний працівник», 164 – не навчалися.

Публічна презентація ключових результатів дослідження відбулась на [Всеукраїнському форумі молодіжної роботи «Об'єднані світлом» у Києві 29 листопада 2024 року](#) та на [звітній конференції громадської організації «Асоціація молодіжних працівників України» у Києві 31 січня 2025 року](#).

КЛЮЧОВІ ЗНАХІДКИ

Відповідно до визначених мети і завдань дослідження результати онлайнового опитування та фокус-групових дискусій дозволяють сформулювати такі ключові знахідки.

Завдання 1. Визначити успіхи та перешкоди, з якими можуть стикатися молодіжні працівники і працівниці в Україні під час війни та в повоєнний період.

Зміни в молодіжній роботі під час війни (за результатами фокус-групових дискусій):

- Частина молодіжних працівників і працівниць була змушена змінити місце проживання й роботи після 24 лютого 2022 року. Для багатьох діяльність почалася з нуля на нових місцях, що вимагало адаптації та пошуку нових рішень.
- Учасники й учасниці з окупованих чи деокупованих територій зазначили, що були змушені починати роботу «з чистого аркуша», наприклад, у Херсонській і Луганській областях молодіжні центри були знищені, а діяльність розпочалась заново після переїзду або дистанційно з акцентуванням на підтриманні громади й відновленні зв'язків з молоддю.
- У прифронтових громадах бракує безпечних місць для проведення заходів з молоддю, багато молодіжних центрів залишаються закритими через відсутність бомбосховищ.
- У громадах, розміщених далі від лінії фронту, молодіжну роботу продовжують з акцентуванням на формуванні національної ідентичності й підтриманні місцевих ініціатив. Багато учасників і учасниць підкреслили розвиток молодіжних рад і центрів, які залучають молодь до волонтерства, громадських проєктів і заходів з формування національної ідентичності.
- Частина працівників і працівниць відзначила позитивний досвід інтеграції ВПО в нові громади, обмін досвідом з місцевою молоддю та реалізацію спільних проєктів.
- Молодь активно долучається до волонтерства, що стало однією з головних форм участі в суспільному житті. Це допомагає підтримувати зв'язки між молодими людьми різних регіонів і сприяє їхньому розвитку.

Основні виклики молодіжної роботи у воєнний час (за результатами онлайнового опитування):

- **Недостатність фінансової та матеріальної підтримки.** Значна частина респондентів і респонденток під час опитування вказала на брак фінансування молодіжних програм, низьку заробітну платню й нестачу ресурсів для реалізації проєктів. Це створює перепони для стабільної роботи з молоддю, особливо в умовах війни.
- **Потреба у професійному розвитку й підвищенні кваліфікації.** Молодіжні працівники і працівниці відчують необхідність у здобутті нових знань і навичок, зокрема щодо управління проєктами, психологічної підтримки, роботи з молоддю в умовах війни. Це зумовлено новими викликами, які з'явилися під час війни.
- **Недостатність безпечних просторів для роботи з молоддю.** Війна спричинила зменшення кількості безпечних просторів для роботи з молоддю, особливо в регіонах, що постраждали від бойових дій. Це створює додаткові виклики для організації молодіжних заходів і програм.
- **Виїзд молодих людей за кордон або переміщення всередині країни.** Масове переміщення молоді через війну негативно впливає на сталу роботу з молодими людьми, оскільки зменшує можливості для залучення їх до громадської діяльності.
- **Вигорання молодіжних працівників і працівниць.** Респонденти і респондентки зазначають високий рівень емоційного навантаження й вигорання через постійні стреси та виклики, пов'язані з роботою в умовах війни.

- **Нестача належного визнання й підтримки з боку влади.** Молодіжні працівники і працівниці відзначають, що їхню діяльність часто недооцінюють державні структури й органи місцевого самоврядування, що призводить до недостатньої підтримки та визнання їхнього внеску в розвиток молоді.

Основні виклики молодіжної роботи у воєнний час (за результатами фокус-групових дискусій):

- **Розосередженість молоді та обмежений доступ до ресурсів переміщених громад.** Основні труднощі пов'язані з розосередженням молоді по різних регіонах країни та за її межами, що ускладнює проведення систематичної роботи та об'єднання молодих людей навколо спільних ініціатив. Крім того, доступ до грантових коштів обмежений через нестачу юридичного статусу переміщених громад і організацій в нових громадах.
- **Фінансові бар'єри для молодіжних ініціатив.** Молодіжні ради та організації стикаються з труднощами у фінансуванні проєктів, оскільки більшість грантових програм спрямовані на офіційно зареєстровані громадські організації, що створює бар'єри для молодіжних ініціативних груп. Через складні бюрократичні вимоги, пов'язані з фінансуванням через Державне казначейство, організації стикаються з проблемами в залученні грантів та інших форм підтримки.
- **Вигорання молодіжних працівників і працівниць.** Молодіжні працівники і працівниці, особливо на окупованих чи прифронтових територіях, стикаються з вигоранням через постійний стрес і високі вимоги. Цей виклик підкреслює необхідність у програмах психологічної підтримки й методах управління стресом. Також для цих регіонів, особливо для невеликих міст, критичною проблемою залишається брак фінансування. Молодіжні працівники і працівниці мають труднощі щодо залучення молоді до діяльності, оскільки багато молодих людей виїхали з країни, а молоді люди, які залишилися, втомилися від онлайн-роботи.
- **Законодавчі обмеження та потреба в оновленні нормативної бази.** Учасники й учасниці зазначили, що законодавчі вимоги часто не відповідають потребам молодіжної роботи в місцевих громадах, а типові положення – запитами молодих людей і потребам громад, підкреслили необхідність оновлення положень для регулювання діяльності молодіжних рад і центрів на місцевому рівні.

Отже, **спільними викликами** за результатами обох етапів дослідження (опитування та фокус-групових дискусій) є: **фінансові труднощі** – нестача фінансування та обмежений доступ до ресурсів, що ускладнює реалізацію молодіжних ініціатив; **вигорання молодіжних працівників**, що свідчить про високий рівень стресу та емоційного навантаження через війну; **переміщення молоді**, яке підкреслює проблему виїзду молодих людей за кордон або до інших регіонів, що ускладнює сталість молодіжної роботи.

Основними **відмінностями** в результатах дослідження викликів молодіжної роботи під час війни є те, що відповіді на онлайн-опитування більше сфокусовані на **потребах професійного розвитку молодіжних працівників і працівниць** (навчання, підвищення кваліфікації), **нестачі безпечних просторів і недостатньому визнанні молодіжної роботи з боку влади**, тоді як учасники й учасниці фокус-групових дискусій наголошують на **законодавчих бар'єрах** і необхідності подолання **бюрократичних труднощів**.

Успіхи й можливості реалізації молодіжної роботи у воєнний час (за результатами фокус-групових дискусій):

- **Збереження активності молодіжних рад і просторів.** Попри труднощі, молодіжні працівники і працівниці відзначають збереження активності молодіжних рад, створення нових молодіжних просторів і реалізацію проєктів навіть у складних умовах.

- **Наявність успішних практик.** Успішними практиками визнано волонтерські акції, створення волонтерських центрів і стажування молоді в місцевих органах влади.
- **Адаптивність молоді та її активна роль у розвитку громад.** Більшість учасників і учасниць підкреслили, що молодь швидше адаптується до змін і є основним рушієм змін у громадах.
- **Мобільність молодіжних працівників і працівниць, створення нових мереж.** Молодіжні працівники і працівниці, які змінили територію через війну, відзначають, що досвід волонтерства й гуманітарної допомоги є одним з найуспішніших прикладів. Завдяки переїзду вони ділилися знаннями з молоддю інших регіонів, сприяючи її інтеграції в нових громадах. Вони працюють над створенням мережі молодіжних організацій у нових громадах, перереєстровують громадські організації для залучення фінансування, а також активно взаємодіють з міжнародними партнерами для підтримання молодіжних проєктів.
- **Включення молоді в ухвалення рішень і розвиток громад.** Респонденти і респондентки з незмінною територією діяльності наголосили на важливості включення молоді у процеси ухвалення рішень на рівні громади. Вони зазначали, що підтримання молодіжних просторів і волонтерських проєктів у їхніх громадах допомогло зберегти активність молоді й буде цінним досвідом для відновлення країни в мирний час.

Завдання 2. Проаналізувати стан діяльності й виявити потреби молодіжних працівників і працівниць під час війни в Україні, зокрема в навчанні, розвитку компетентностей, підтвердженні кваліфікації і нормативно-правовій підтримці, а також у комунікаціях і мережуванні.

Аналіз зазначених опитаними тем щодо підвищення кваліфікації свідчить про такі **актуальні напрями підвищення кваліфікації молодіжних працівників і працівниць:**

- робота з молоддю в умовах війни;
- розвиток і підтримка молодіжної політики;
- проєктна діяльність і гранти;
- залучення молоді до розвитку громади;
- організація молодіжного простору;
- керівництво та управління;
- цифрові технології та медіа;
- психологія та міжособистісні відносини;
- навчання й саморозвиток; перспективи розвитку молодіжної роботи в громаді.

Щодо **використання професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»** виявлено такі тенденції:

- **Широке визнання, але обмежене використання:** постійно використовують професійний стандарт у їхній діяльності 13% респондентів і респонденток; 29% використовують стандарт час від часу, що свідчить про часткове інтегрування його в робочі процеси.
- **Значна частка респондентів і респонденток має обмежену обізнаність або не бачить потреби у стандарті:** 17% використовують стандарт зрідка; 13,5% знають про нього, але не бачать можливості або потреби застосовувати в роботі; 25% респондентів і респонденток взагалі нічого не знають про стандарт, що вказує на прогалину в інформуванні й популяризації цього документа.

Потреби в сертифікації кваліфікації молодіжного працівника / молодіжної працівниці (за результатами онлайн-опитування):

- **Високий рівень зацікавленості в сертифікації:** 29% респондентів і респонденток чекають на можливість отримати сертифікат, а 33% вважають, що мати підтвердження кваліфікації було б корисним. Загалом це більше половини всіх досліджуваних, що свідчить про значний запит на впровадження сертифікації.
- **Низький рівень байдужості або відмови:** 10% вказали, що не бачать потреби в сертифікації; 4,5% зазначили, що ресурсів і умов для отримання кваліфікації немає, що вказує на необхідність створення доступних механізмів сертифікації.
- **Водночас, частина респондентів і респонденток не визначилася:** 21% учасників і учасниць опитування відповіли, що не розглядали це питання, що може бути пов'язано з недостатньою поінформованістю або відсутністю терміновості в цьому питанні.

Труднощі, пов'язані з нормативно-правовою базою в галузі молодіжної роботи (за результатами фокус-групових дискусій):

- **Недостатність або недосконалість нормативно-правових актів:** 1) деякі нормативно-правові акти, наприклад, Типове положення про молодіжні ради, не враховують сучасні реалії (як-от, участь представників і представниць військових адміністрацій або інших структур, що не відповідає меті молодіжної ради); 2) відсутність чітких норм, які б визначали кількість молодіжних працівників і працівниць залежно від чисельності молоді в громаді, збільшує навантаження на наявних працівників і працівниць і уповільнює реалізацію молодіжної політики.
- **Потреба в удосконаленні нормативно-правової бази:** 1) необхідність створення більш типових, уніфікованих документів, адаптованих до повоєнного часу, з урахуванням специфіки сучасної молодіжної роботи; 2) відсутність законодавчо закріплених положень, які б стимулювали громади до створення молодіжних центрів та інших просторів для роботи з молоддю.
- **Проблеми фінансування й бюджетування, пов'язані з діяльністю органів влади:** 1) труднощі з використанням грантових або цільових коштів через складність процедур у Держказначействі. Це особливо актуально для міжнародних проєктів, як-от молодіжні обміни; 2) відсутність прозорих механізмів фінансування молодіжних програм на місцевому рівні, навіть за наявності ухвалених програм розвитку молоді.
- **Низька виконавча дисципліна з боку органів влади й органів місцевого самоврядування:** попри наявність нормативних актів; відсутність відповідальності за їх виконання призводить до нехтування їхніх вимог, особливо у громадах, де молодіжна робота не є пріоритетом.

Завдання 3. Дослідити вплив навчання за базовим тренінгом державної програми «Молодіжний працівник» на подальшу професійну діяльність випускників і випускниць.

Ключові знахідки щодо цього завдання ґрунтуються на відповідях з онлайнового опитування представників і представниць молодіжної сфери, які навчалися за програмою базового тренінгу. Серед респондентів і респонденток були випускники і випускниці тренінгу всіх років – з 2015 до 2024, однак більше половини з них навчались у 2023 – 2024 роках. Найменш представлена група випускників і випускниць 2022 року, що є цілком закономірним, оскільки через повномасштабну військову агресію Російської Федерації проти України навчальний процес у програмі в цей період був менш інтенсивним.

Для дещо більше половини (56,4%) респондентів-випускників і респонденток-випускниць базового тренінгу робота з молоддю, як виявилось, є основним видом діяльності (основним місцем роботи), серед них 8% працюють на посаді «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)».

В опитуванні також узяли участь ті, які мали раніше досвід роботи з молоддю, однак зараз припинили цю діяльність (2%). Причинами цього вони називали: залишення посади, що передбачала відповідну діяльність; початок повномасштабної військової агресії; відсутність підтримки місцевої влади; необхідність приділяти більше уваги своїй сім'ї.

Абсолютна більшість респондентів і респонденток (98,4%) зазначила, що навчання за програмою базового тренінгу мало вплив на їхню професійну діяльність. Цей вплив більшість із них уточнювала так: здобуті знання дозволили підвищити результативність (ефективність) їхньої роботи; це дозволило розширити їхнє коло професійних знайомств; отримана під час навчання інформація розширила їхню обізнаність щодо молодіжної роботи. Також для більш ніж п'ятої частини респондентів і респонденток (21,3%) отримання сертифіката про участь у базовому тренінгу посприяло подальшій кар'єрі; для 17,8% це навчання стало початком їхньої діяльності в молодіжній роботі.

Менше половини (45,1%) респондентів-випускників і респонденток-випускниць базового тренінгу скористались можливістю поглибити власні знання завдяки навчанню на різних спеціалізованих тренінгах програми «Молодіжний працівник». Серед них більше третини (38%) навчались за програмою тренінгу «Молодіжна робота, інформована про травму».

Майже три чверті респондентів і респонденток (74,3%) зазначили, що мають потребу в навчанні за програмами спеціалізованих тренінгів. Більшість відповідей щодо бажаних тем додаткового навчання стосувалась питань, яким присвячені наявні спеціалізовані тренінги програми. Лідерами запиту серед наявних тренінгів стали: «Диджитал-інструменти для молодіжної роботи», «Інструменти публічного управління в сфері молодіжної політики» та «Адвокація в ОТГ».

Поза охопленням програми респондентів і респонденток цікавлять в основному такі теми: психологічна підтримка молоді в умовах війни; збереження ментального здоров'я; робота з ВПО, ветеранами і ветеранками та їхніми родинами; інклюзивна робота з молоддю.

Абсолютна більшість (93,1%) випускників і випускниць базового тренінгу порекомендувала б його своїм колегам чи знайомим. Адже, на їхню думку, навчання за його програмою дозволить: як отримати нові, так і поглибити наявні знання, необхідні для роботи в молодіжній сфері; отримати чітке розуміння молодіжної політики; обмінятись досвідом; налагодити нові знайомства та співпрацю з однодумцями. Усе це, своєю чергою, сприятиме підвищенню ефективності роботи й можливому кар'єрному зростанню.

Для більшості учасників і учасниць дослідження, які не навчались за програмою базового тренінгу, молодіжна робота – це додаткова діяльність або один із багатьох напрямів їхньої основної діяльності. Тому цілком зрозумілими є основні причини не проходження ними такого навчання: нічого не чули про нього (34,1%) або не змогли потрапити на це навчання через власну зайнятість (26,8%). 8,5% опитаних раніше подавали заявку на навчання, однак не були відібрані на нього, а 6,7% взагалі не знають, як можна подати відповідну заявку.

Дещо більше половини респондентів і респонденток (59%), які не навчались за програмою базового тренінгу, зазначили, що зараз не мають потреби в підвищенні кваліфікації / додатковому навчанні. А ті респонденти і респондентки, які мають таку потребу, майже в половині відповідей називали бажаним навчання з тих питань, що їх розглядають у програмі «Молодіжний працівник».

Завдання 4. Проаналізувати роль різних організацій, установ у підтриманні професійної діяльності молодіжних працівників і працівниць.

Більшість молодіжних працівників і працівниць під час фокус-групових дискусій підтверджує наявність підтримки від органів влади, молодіжних центрів, освітніх і

культурних закладів. Особливо виділяють співпрацю з місцевими адміністраціями й міжнародними організаціями. Серед успішних прикладів – створення молодіжних центрів за грантової підтримки, партнерство з громадськими організаціями, адаптація діяльності через релокацію організацій. Під час фокус-групових дискусій респонденти й респондентки відзначили такі позитивні кейси підтримки й співпраці: створення молодіжних просторів і хабів у громадах, що дозволяють реалізовувати ініціативи молоді навіть у складних умовах; активна робота з міжнародними донорами й залучення грантів; впровадження освітніх програм для молодіжних працівників і працівниць та молоді.

Основними недоліками співпраці, визначеними під час фокус-групових дискусій, є: 1) обмежена взаємодія з громадськими організаціями, які часто діють автономно й не завжди прагнуть партнерства; 2) деякі громади стикаються з відсутністю фінансової підтримки, оскільки перебувають на окупованих територіях або недостатньо досвідчені в написанні проєктів для грантів.

Актуальні проблеми, визначені під час фокус-групових дискусій: 1) значна частина молодіжних працівників і працівниць наголошує на нестачі спеціалізованих кадрів у селах, що обмежує можливості реалізації молодіжної політики; 2) дефіцит централізованих механізмів підвищення кваліфікації працівників і працівниць, що призводить до недостатнього рівня професіоналізму; 3) виїзд молоді за кордон і в інші регіони України ускладнює формування стабільної молодіжної спільноти.

Серед заходів, організованих і реалізованих проєктом «Молодь за демократію в Україні», найбільш підтримувальними для учасників і учасниць опитування виявилися:

- **молодіжна робота, інформована про травму** (учасники і учасниці відзначили, що тренінги й навчання, присвячені темі молодіжної роботи, інформованої про травму, стали ключовими в роботі з молоддю, особливо під час війни; це дало можливість зрозуміти специфіку психологічного стану молоді в умовах конфлікту й надало практичні інструменти для підтримки);
- **соціальна згуртованість і безбар'єрне середовище** (тренінги з соціальної згуртованості допомогли учасникам і учасницям зміцнити почуття єдності та взаєморозуміння в молодіжних колективах, створюючи атмосферу підтримки, де кожен і кожна має можливість висловитися й отримати розуміння);
- **посилення компетентностей тих, хто працює з молодими людьми** (вступ до тренерства, навчальний курс для тренерів і тренерок у молодіжній сфері);
- **«Доступ до молодіжної роботи» – довготривала програма з відкритої молодіжної роботи для новостворених громадських організацій, що працюють з молодими людьми** (менторська підтримка новостворених громадських організацій, а також доступ до методичних матеріалів, посібників і літератури стали важливим ресурсом для становлення й подальшої діяльності організацій, що підтримують молодь);
- **навчання й обмін досвідом** (особливу користь учасники й учасниці відзначили від заходів, які сприяли обміну досвідом і знайомству з молодіжними центрами; це допомогло налагодити нові партнерства, а також перейняти кращі практики для підвищення якості роботи);
- **громадянська освіта і права людини** (програми, пов'язані з громадянською освітою і правами людини, дали учасникам і учасницям розширене розуміння прав молоді, що стало важливим у підтриманні активної громадянської позиції та залученні молоді до соціально корисної діяльності).

Завдання 5. Сформувати напрями розвитку молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період: впровадження неформальної освіти й охоплення різних категорій і груп молодих людей; залучення нових людей до молодіжного сектора, освітня та проєктна підтримка для них; вивчення українського і європейського досвіду.

За результатами онлайн-опитування, узагальнені відповіді на відкрите запитання «На вашу думку, які три основні кроки необхідно зробити для підтримки діяльності молодіжних працівників і працівниць в Україні під час війни та в повоєнний період?» свідчать про такі **пріоритетні сфери й напрями розвитку молодіжної роботи**: фінансова підтримка; підтримка професійного розвитку й підтвердження кваліфікації молодіжних працівників і працівниць; підтримка з боку держави / влади; психологічна підтримка; комунікаційна й інформаційна підтримка; забезпечення особистої безпеки і безпеки робочого місця; створення й розвиток молодіжних центрів і просторів; увага до молодих людей; методологічна й методична підтримка; менторство; урахування потреб молодіжних працівників і працівниць.

За результатами проведеного опитування, важливими **аспектами, які потрібно враховувати в майбутньому**, зокрема в повоєнний період молодіжної роботи, є:

- безпека і захист;
- психологічна підтримка;
- гнучкість і адаптація;
- інклюзивність і підтримка вразливих груп;
- соціальна активність і волонтерство;
- розвиток лідерських якостей;
- децентралізація ініціатив;
- освіта та працевлаштування;
- цифрова трансформація;
- міжнародна співпраця.

Ідеї для посилення ролі молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період (за результатами онлайн-опитування) стосуються таких сфер і напрямів діяльності:

- розширення молодіжних центрів і мобільних хабів;
- інформаційні кампанії та реклама в ЗМІ;
- фінансова, освітня та психологічна підтримка;
- залучення молоді до процесів ухвалення рішень.

Ідеї для посилення розуміння ролі молодіжної роботи поза середовищем молодіжних працівників і працівниць (за результатами аналізу відповідей респондентів і респонденток онлайн-опитування):

- Регіональні форуми за участі місцевої влади й бізнесу.
- Активне ведення соціальних мереж і популяризація досягнень молодіжної роботи.
- Проведення воркшопів, тренінгів і створення платформ для обміну досвідом.
- Навчальні програми для представників і представниць органів влади та включення молодіжної роботи до університетських спеціальностей.
- Сертифікація молодіжних працівників і працівниць і соціальна реклама.
- Інтеграція молодіжної роботи в освітні програми, стажування в органах влади й залучення до волонтерських ініціатив.
- Публічні заходи й медіа-кампанії.
- Підтримання молодіжних центрів, амбасадорів молодіжної роботи й залучення відомих особистостей.
- Співпраця з бізнесом та освітніми установами, програми наставництва та стажувань.
- Інформаційні кампанії з використанням соціальних мереж, медіа та історій успіху.

Ідеї для посилення розуміння ролі молодіжної роботи поза середовищем молодіжних працівників і працівниць (за результатами фокус-групових дискусій):

- Внутрішньо переміщені територіальні громади підкреслюють важливість **співпраці з місцевими адміністраціями та громадськими організаціями** для популяризації молодіжної роботи. Вони вважають ефективним залучення молоді до **промоційних**

кампаній у соціальних мережах, що дозволяє охопити молодих людей з різних регіонів. Крім того, пропонують спільні заходи з ВПО й місцевою молоддю, щоб підкреслити важливість молодіжної роботи для інтеграції і взаємодії у громадах.

- Громади, віддалені від лінії фронту, відзначають важливість створення інформаційних кампаній на місцевому рівні через **офіційні заходи**, а також **співпрацю з місцевими ЗМІ**. Вони пропонують **залучати молодь до участі в роботі місцевої влади та проведення заходів**, присвячених громадській активності, що допоможе зробити молодіжну роботу більш помітною та привабливою для широкого кола людей.
- Учасники й учасниці наголошують на потребі **максимального включення в молодіжну роботу органів місцевого самоврядування**, оскільки в невеликих і віддалених територіальних громадах відсутні механізми реалізації молодіжної політики; пропонують поширювати мобільну молодіжну роботу.

Отже, **спільними результатами** для обох методів дослідження (опитування і фокус-групових дискусій) ідей підсилення ролі молодіжної роботи є ідеї **популяризації молодіжної роботи**, як-от: важливість інформаційних кампаній у соцмережах, ЗМІ, публічних заходах і медіакампаніях для поширення знань про молодіжну роботу; **залучення молоді до ухвалення рішень** через підкреслення необхідності активної участі молоді в органах державної влади та місцевого самоврядування і громадській діяльності; **розширення мережі молодіжних центрів і просторів та мобільної молодіжної роботи**, а також **співпраця й партнерство з владою**.

Відмінності в результатах опитування та фокус-групових дискусій полягають у тому, що ідеї підсилення молодіжної роботи за результатами опитування більше зосереджені на **освітніх ініціативах** (навчальні програми, сертифікація молодіжних працівників і працівниць, включення молодіжної роботи до університетських спеціальностей) і **співпраці з бізнесом** через програми наставництва, стажування, партнерство з освітніми установами. Натомість, у фокус-групових дискусіях більше уваги приділено **потребам внутрішньо-переміщених громад** й інтеграційним заходам для молодих людей зі статусом ВПО та місцевої молоді. Також учасники і учасниці фокус-групових дискусій звертали увагу на віддалені громади й нестачу механізмів реалізації молодіжної політики. Вони пропонували **мобільну молодіжну роботу** як рішення цієї проблеми, тоді як в опитуванні цей аспект не виділено окремо.

ПОРІВНЯННЯ КЛЮЧОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ 2022 І 2024 РОКІВ
Виклики молодіжної роботи під час війни

	2022 рік	2024 рік
Спільне	Безпека особистого та професійного життя У 2022 і 2024 роках молодіжні працівники і працівниці зазначали загрози для власної безпеки й безпеки їхніх родин. Особиста небезпека й необхідність захисту під час роботи залишаються важливими аспектами.	
	Вимушене переміщення й відсутність стабільного місця проживання У 2022 році зазначали про переміщення молоді по країні та за кордон, а також переміщення молодіжних працівників і працівниць. У 2024 році ця проблема залишається однією з ключових (вимушений виїзд молоді й переміщення команд).	
	Вигорання В обох роках вигорання стало суттєвим викликом, зокрема через постійну роботу в екстремальних умовах, відсутність психологічної підтримки та зміни у професійних пріоритетах.	
	Відсутність або брак професійних комунікацій та єдності в молодіжному секторі У 2022 році згадували нестачу комунікації між колегами, відсутність єдності серед професіоналів і професіоналок. У 2024 році це також є значною проблемою, що обмежує можливості для обміну досвідом і консолідації.	
Відмінне	Значну увагу приділяли питанням роботи в нових просторах, зокрема через тимчасову окупацію чи пошкодження інфраструктури. Молодіжні працівники і працівниці також часто відволікалися на гуманітарну роботу, що призвело до втрати фокусу на молодіжній роботі.	Наголошують на відсутності фінансування як на рівні заробітних плат, так і для організаційного розвитку.
	Виклики пов'язані з браком методичних матеріалів і відсутністю чітких рекомендацій щодо роботи з молоддю під час війни, особливо в умовах обстрілів та інших загроз.	З'явилися нові виклики: нерозуміння пріоритетності молодіжної роботи серед керівників, обмеженість доступу до безпечних умов для роботи з молоддю.
Особливе	Підкреслювали труднощі із забезпеченням безпеки для молоді під час проведення заходів і роботи з цільовою аудиторією.	Зростання важливості державних програм підтримки молодіжного сектора.
	Поширення проросійських наративів у громадському секторі стало окремою проблемою.	Порушують питання недостатнього визнання молодіжної роботи з боку держави.

**Напрями підтримки молодіжних працівників і працівниць
і розвитку молодіжної роботи**

	2022 рік	2024 рік
Спільне	Фінансова й організаційна підтримка Результати досліджень обох років свідчать про необхідність фінансової підтримки молодіжних працівників і працівниць та організацій. У 2022 році акцент на зарплатах, у 2024 році – на фінансуванні інституційної діяльності.	
	Комунікаційна підтримка та консолідація професійної спільноти У 2022 році були пропозиції щодо створення єдиного комунікаційного каналу для об'єднання працівників і працівниць, у 2024 році ця потреба стає більш актуальною. Також важливими залишаються обмін досвідом та об'єднання зусиль молодіжних працівників і працівниць як в Україні, так і за кордоном.	
	Психологічна підтримка та профілактика професійного вигорання Запит на психологічну допомогу, групи підтримки та профілактику вигорання був у 2022 році й залишився важливим у 2024 році.	
Відмінне	Наголошено на необхідності конкретних інструкцій, як вести молодіжну роботу у випадку переміщення, надання гуманітарної підтримки.	Державні програми підтримки молодіжних працівників і працівниць стали одним із найбільш пріоритетних запитів
	Пропонували створити платформу для координації роботи волонтерів і волонтерок та обміну досвідом у період війни.	Зростає запит на адміністративну підтримку й забезпечення життєдіяльності організацій, які були змушені переміститися на інші території.
Особливе	Більше уваги приділено гуманітарній підтримці й адаптації до роботи в умовах, що швидко змінюються.	Зростає запит на проведення освітніх заходів і консультацій для розвитку професійних компетентностей молодіжних працівників і працівниць та отримання грантів.

Порівняльний аналіз результатів досліджень молодіжної роботи показує, що з 2022 до 2024 року ситуація та пріоритети дещо змінилися, але головні проблеми – безпека, фінансова нестабільність, вигорання й необхідність консолідації – залишаються першочерговими. У 2024 році зросла роль державної підтримки й необхідність розвитку професійних компетентностей, тоді як у 2022 році молодіжні працівники і працівниці більше зосереджувалися на пошуку безпечних місць та адаптації до надзвичайних умов роботи.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Загальна інформація про респондентів і респонденток

Рис. 1. Розподіл респондентів і респонденток залежно від статі (кількість), N = 483

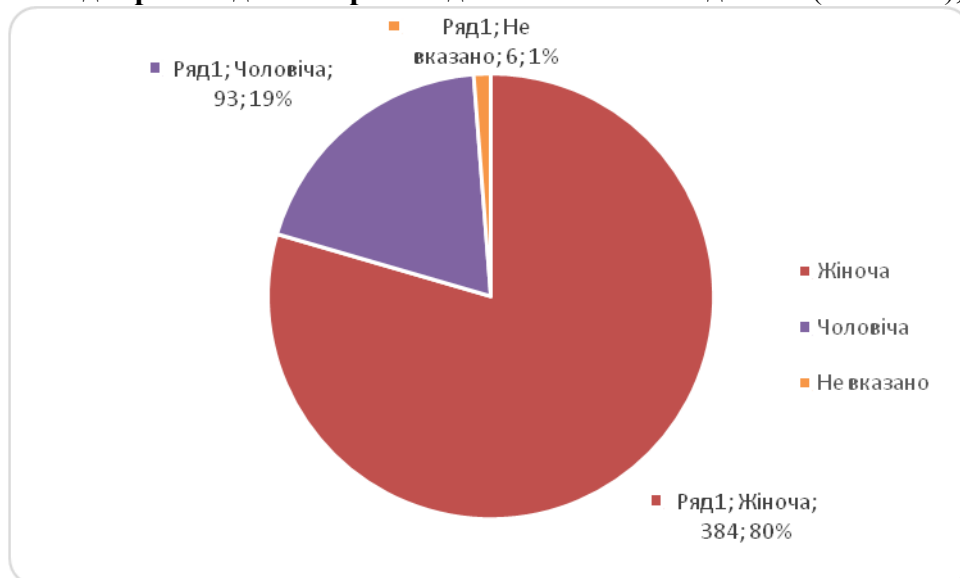
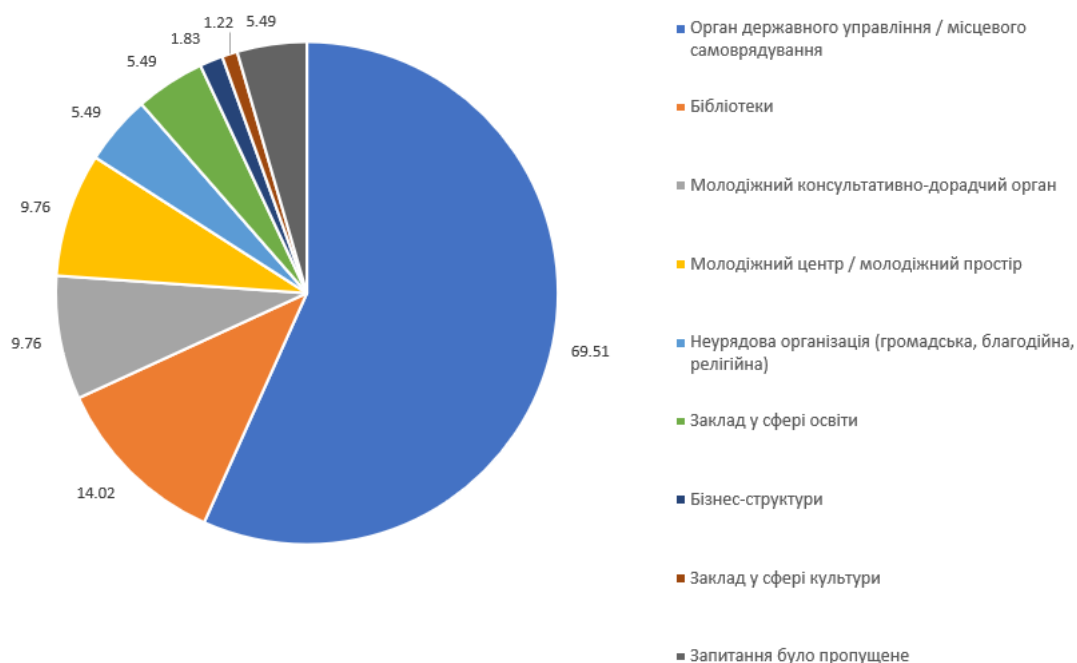
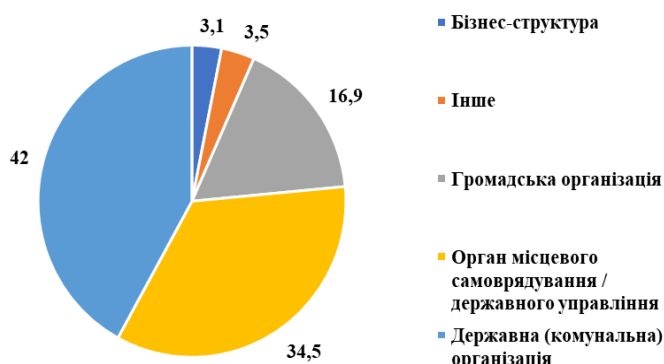


Рис. 2. Розподіл респондентів і респонденток залежно від представництва організацій, закладів, установ (%)*
(ті, які не проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»),
N = 164



* Можливі кілька варіантів відповіді

Рис. 3. Розподіл респондентів і респонденток залежно від організації, у якій вони працюють за основним місцем роботи (%) (ті, які проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»), N = 319



Таблиця 3

Розподіл респондентів і респонденток залежно від досвіду роботи з молодими людьми

(ті, які не проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»), N = 164

Від 1 до 3 років	53
До 1 року	46
Більше 10 років	38
Від 4 до 10 років	27

Таблиця 4

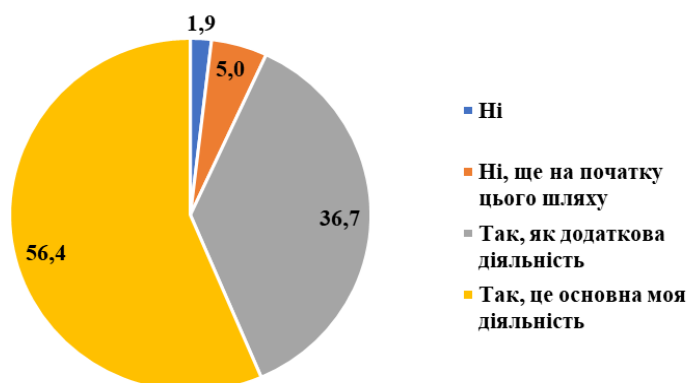
Розподіл відповідей на запитання опитувальника «Молодіжна робота для вас – це»

(ті, які не проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»), N = 164

Додаткова діяльність	92
Основна діяльність	48
Інше*	13
Запитання було пропущене	11

*Варіанти відповідей «Інше»: «І основною (оскільки постійно працюю з молоддю в сфері освіти), і додатковою – з погляду тренінгової діяльності з такою категорією осіб»; «Відповідаю за державну сімейну політику, політику у сфері протидії торгівлі людьми, гендерної рівності, протидій насильству, за державну спортивну політику, оздоровлення та молодіжну політику»; «Іноді стикаюсь»; «Майже життям»; «Не є профільною»; «Не займаюся молодіжною роботою, лише опосередковано»; «Не працювала»; «Роботою»; «Суміщення, оскільки ТГ знаходиться в окупації і штат СВА не дозволяє взяти окремого працівника / окрему працівницю для роботи з молоддю»; «Один із напрямів моєї роботи»; «Одна з основних у громаді»; «Частина роботи взагалі» [Цитати з онлайн-опитування].

Рис. 4. Розподіл відповідей на запитання опитувальника
«Чи працюєте зараз з молодими людьми?»
(ті, які проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»),
N = 319



Таблиця 5

**Розподіл респондентів і респонденток залежно від освіти
у сфері молодіжної роботи / молодіжної політики**

(ті, які не проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»)*

Вища або професійна освіта у сферах, суміжних до молодіжної роботи й молодіжної політики (наприклад, педагогіка, соціальна робота, психологія, управління тощо)	69
Неформальна освіта: участь у тренінгах, навчальних проєктах, курсах щодо окремих напрямів молодіжної роботи й молодіжної політики	56
Самоосвіта	52
Інше**	12
Вища або професійна освіта у сфері молодіжної роботи й молодіжної політики	7
Запитання було пропущене	11

* Можливі кілька варіантів відповіді

** Варіанти відповідей «Інше»: «важко відповісти»; «вища економічна»; «вища освіта»; «відсутня освіта у сфері молодіжної роботи / молодіжної політики»; «працівник культури»; «юридична» [Цитати з онлайн-опитування].

Таблиця 6

**Розподіл респондентів і респонденток залежно від зміни території, на якій
організація в основному здійснювала молодіжну роботу,
у зв'язку з воєнними діями**

(ті, які не проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»),
N = 164

Територія змінилася після 2014 року	9
Територія змінилася двічі (після 2014 і 2022 років)	1
Територія змінилася після 2022 року	42
Територія не змінилася	102
Окупована громада	1
Інше	2
Запитання було пропущене	7

«У нас півтора року громада під окупацією. Із 14 шкіл залишився працювати лише один опорний заклад, жодного закладу культури. Культура та бібліотеки у нас не працюють»; «Культура та молодіжні центри на окупованих територіях не функціонують, що обмежує можливості для молоді» [Цитати з фокус-групової дискусії].

Таблиця 7

**Розподіл респондентів і респонденток залежно від території,
на якій організація в основному здійснює молодіжну роботу***

(ті, які не проходили базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»)

	Кількість	%
Вінницька область	18	10,98
Волинська область	18	10,98
Дніпропетровська область	57	34,76
Донецька область	17	10,37
Житомирська область	38	23,17
Закарпатська область	8	4,88
Запорізька область	5	3,05
Івано-Франківська область	12	7,32
Київська область	24	14,63
Кіровоградська область	17	10,37
Луганська область	2	1,22
Львівська область	12	7,32
Миколаївська область	36	21,95
Одеська область	10	6,10
Полтавська область	29	17,68
Рівненська область	17	10,37
Сумська область	21	12,80
Тернопільська область	6	3,66
Харківська область	58	35,37
Херсонська область	35	21,34
Хмельницька область	7	4,27
Черкаська область	30	18,29
Чернівецька область	5	3,05
Чернігівська область	16	9,76

місто Київ	13	7,93
уся Україна	6	3,66
за кордоном	1	0,61
інше (окупована громада, дистанційно, онлайн)	9	5,49
запитання було пропущене	4	2,44

* Можливі кілька варіантів відповідей

Респонденти і респондентки, які навчалися за базовим тренінгом програми «Молодіжний працівник», представляють практично всі області України, однак найбільше їх з Дніпропетровської, Житомирської, Полтавської, Київської та Харківської областей (рис. 5). Також двоє опитаних зараз проживають за кордоном.

Рис. 5. Область проживання респондентів і респонденток (ті, які навчалися за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник»), %, N = 319

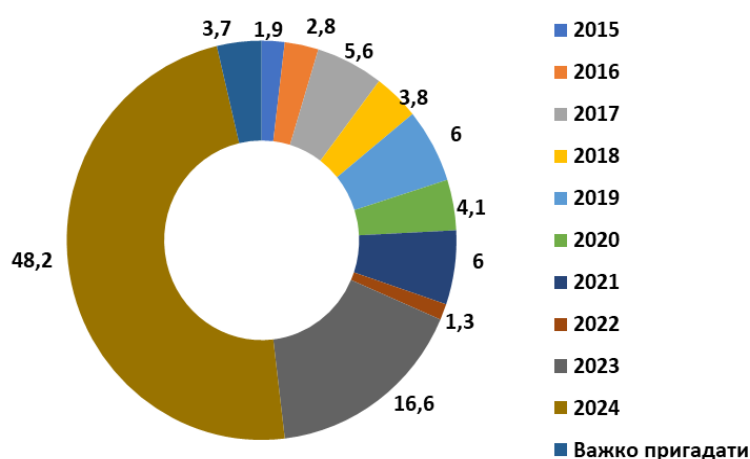


Державна програма «Молодіжний працівник»

Однією із цільових аудиторій онлайнового опитування були **випускники і випускниці базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник»**, які становили дві третини усіх респондентів і респонденток (66%, 319 осіб).

В опитуванні взяли участь випускники і випускниці базових тренінгів усіх років – з 2015 р. до 2024 р., однак більше половини з них (64,8%) навчалися в останні два роки (48,2% – у 2024 р., 16,6% – у 2023 р.) (рис. 6). Невелика частка (1,3%) респондентів і респонденток, які навчалися у 2022 р., цілком закономірна, адже в цей рік розпочалась повномасштабна військова агресія Російської Федерації проти України і навчальний процес у програмі був менш інтенсивним. Також серед респондентів і респонденток є такі, які не змогли пригадати рік їхнього навчання, оскільки це було давно (3,7%).

Рис. 6. Рік навчання за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник», %, N = 319



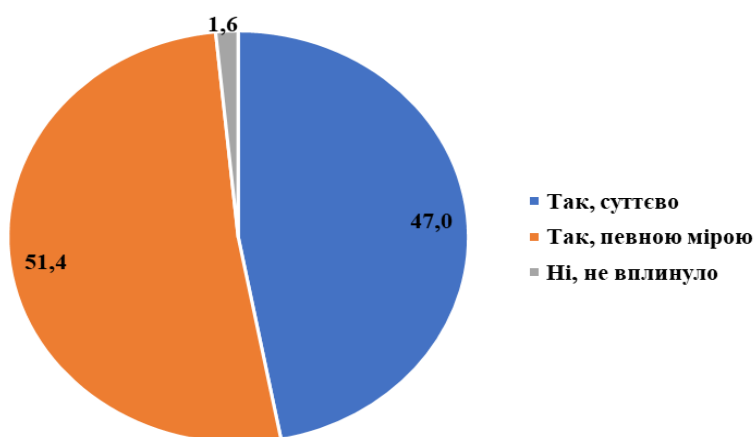
Більше ніж для половини (56,4%) випускників і випускниць базового тренінгу робота з молоддю є їхньою основною діяльністю (основним місцем роботи), для дещо більше третини опитаних (36,7%) – додатковою діяльністю (рис. 4). Кожен двадцятий / кожна двадцята з опитаних (5%) вказав / вказала, що тільки розпочинає свій шлях у цьому напрямі, і лише одиниці (1,9%) вже не працюють з молоддю, хоча мають такий досвід у минулому.

Така незначна кількість респондентів і респонденток, які вже не працюють з молоддю, може бути зумовлена тим, що з часом деякі випускники і випускниці з тих чи тих причин змінюють рід їхньої діяльності на той, що не дотичний до молодіжної сфери, і відповідно перестають слідкувати за процесами в ній, або змінилися їхні контактні дані з того часу, що завадило їм отримати запрошення на наше опитування. Респонденти і респондентки цієї групи серед основних причин припинення їхньої діяльності з молоддю назвали такі: залишення посади, що передбачала таку діяльність; початок повномасштабної військової агресії Російської Федерації проти України; відсутність підтримки місцевої влади, необхідність більше уваги приділяти своїй сім'ї. Це ілюструють такі відповіді: *«Робота з молоддю закінчилась у 2021 році. Не підтримка моєї роботи з боку влади селищної ради, потреба годувати свою сім'ю, карантин – основні фактори, через які мені довелося залишити цю волонтерську роботу. Окрім цього, закладам освіти зараз дали максимальні можливості робити все це в робочий час і за заробітну плату. Тільки де ж вони є, такі вчителі?»* [Цитата з онлайнового опитування].

Зважаючи на рід діяльності респондентів і респонденток, цілком закономірним є те, що переважна більшість із них (86,2%) вважає себе молодіжними працівниками і працівницями. Лише кожен дев'ятий / кожна дев'ята (11,6%) вагався / вагалася з відповіддю.

Абсолютна більшість респондентів і респонденток зазначила, що навчання за програмою базового тренінгу вплинуло на їхню професійну діяльність. При цьому для 47% опитаних суттєво, а для 51,4% – певною мірою (рис. 7).

Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів / респонденток на запитання «Як на вашу думку, чи вплинуло проходження навчання за програмою Базового тренінгу державної програми “Молодіжний працівник” на вашу професійну діяльність», %, N = 319



Цей вплив навчання вони уточнили здебільшого як те, що здобуті знання: дозволили підвищити результативність (ефективність) їхньої роботи (74,8%); розширити їхнє коло професійних знайомств (63,1%); отримана під час навчання інформація розширила їхню обізнаність щодо молодіжної роботи (60,8%) (рис. 8). Також кожен п'ятий / кожна п'ята з опитаних відзначив / відзначила, що отримання сертифіката про участь у базовому тренінгу посприяло в подальшій кар'єрі. А майже кожен шостий / кожна шоста (17,8%) з тих, які відчували вплив цього навчання, зазначив / зазначила, що саме воно стало початком їхньої діяльності в молодіжній роботі. Серед інших впливових чинників респонденти і респондентки зазначали таке: *«Сформувало мою особисту цінність і сталість у молодіжній роботі»*, *«Мотивувало залишитися на державній службі»* [Цитати з онлайн-опитування].

Рис. 8. Вплив навчання за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник»*, %, N = 314

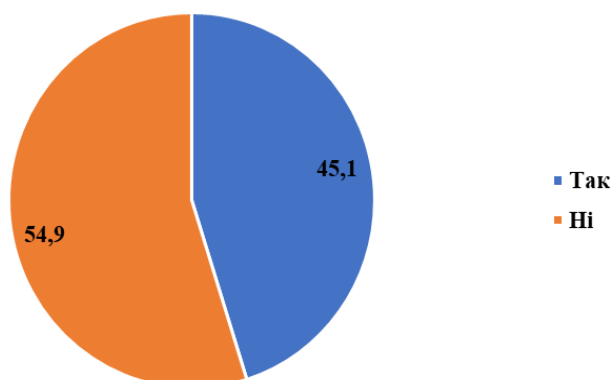


* Можливі кілька варіантів відповідей

Основними причинами, через які одиниці респондентів і респонденток (1,6%) не відчували жодного впливу навчання на їхню професійну діяльність, було те, що вони вже були достатньо обізнані з цих питань або очікували зосередитись більше на практичному складнику чи отримати інформацію лише щодо окремих аспектів роботи з дітьми.

Державною програмою «Молодіжний працівник», окрім обов'язкового навчання за програмою базового тренінгу, передбачено й подальше поглиблення знань під час навчання на спеціалізованих тренінгах. Трохи менше половини респондентів і респонденток (45,1%), які брали участь у базовому тренінгу, також навчались за програмами таких спеціалізованих тренінгів (рис. 9).

Рис. 9. Участь у спеціалізованих тренінгах за державною програмою «Молодіжний працівник», %, N = 319



Більше третини респондентів і респонденток (38%), які брали участь у спеціалізованих тренінгах, навчались за програмою спеціалізованого тренінгу «Молодіжна робота, інформована про травму» (рис. 10).

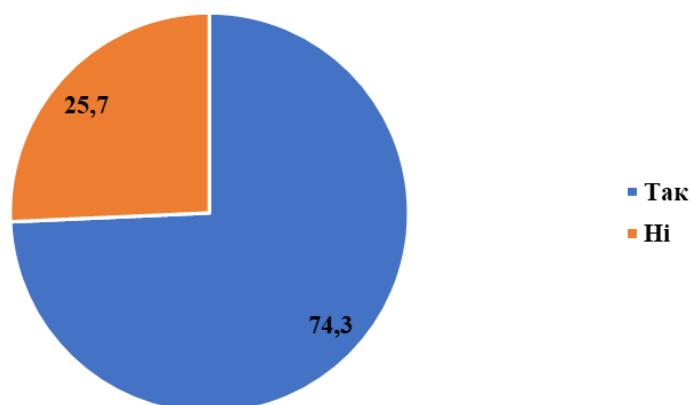
Рис. 10. Тематика навчання у спеціалізованих тренінгах за державною програмою «Молодіжний працівник», %, N = 137



* Можливі кілька варіантів відповідей

Водночас більшість (74,3%) випускників і випускниць базових тренінгів усе ще потребують навчання за програмами спеціалізованих тренінгів (рис. 11).

Рис. 11. Потреба в навчанні за програмами спеціалізованих тренінгів, %, N = 319



У відповідях тих респондентів і респонденток, які потребують навчання за програмами спеціалізованих тренінгів, найчастіше згадано теми наявних тренінгів програми, зокрема: «Диджитал-інструменти для молодіжної роботи», «Інструменти публічного управління в сфері молодіжної політики» та «Адвокація в ОТГ» (табл. 8).

Таблиця 8

Розподіл відповідей респондентів і респонденток щодо потреби в навчанні з тем наявних тренінгів програми

№	Теми наявних спеціалізованих тренінгів	% від усіх відповідей респондентів і респонденток (N = 336)
1	Диджитал-інструменти для молодіжної роботи	11,6
2	Інструменти публічного управління у сфері молодіжної політики	10,0
3	Адвокація в ОТГ	8,9
4	Життєстійкість молоді в умовах криз	7,1
5	Формування ЗСЖ молоді	6,0
6	Залучення та координація волонтерів	5,7
7	Молодіжна робота, інформована про травму	4,2
8	Громадянська освіта для молодіжних працівників	3,6
9	Простих заходів не буває	2,7

* Можливі кілька варіантів відповіді

Серед інших тем спеціалізованих тренінгів, що були б цікавими для респондентів і респонденток, найчастіше називали «Усі теми, що стосуються молодіжної роботи, молодіжної політики» (6,8%), «Ментальне здоров'я, психологічна підтримка...» (6,5%) (табл. 9).

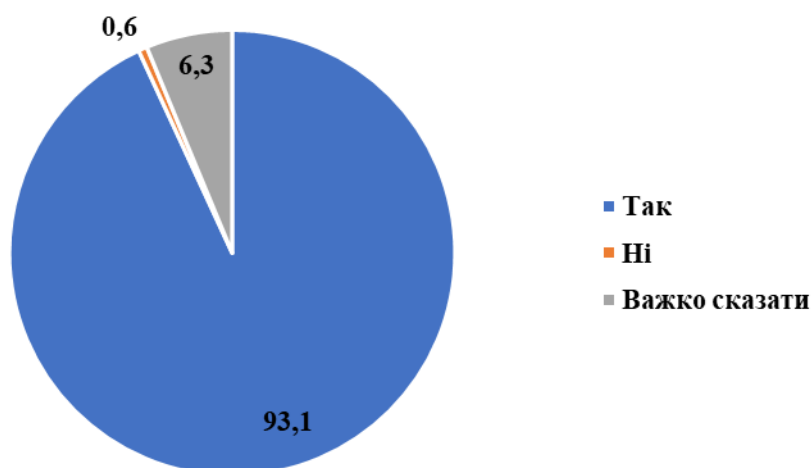
Таблиця 9

Розподіл відповідей респондентів і респонденток щодо потреби в спеціалізованому навчанні з тем, що не є тренінгами програми

№	Бажані теми спеціалізованих тренінгів	% від усіх відповідей респондентів і респонденток (N = 336)
1	Усе, що є зараз, а також усі теми, що стосуються розвитку молодіжної роботи та молодіжної політики	6,8
2	Психологічна підтримка молоді в умовах війни, збереження ментального здоров'я, робота з ВПО, ветеранами і ветеранками та їхніми родинами	6,5
3	Інклюзивність, зокрема в молодіжних центрах	5,3
4	Сучасні, нові, цікаві форми й методи роботи з молоддю	4,2
5	Проектна діяльність, написання грантів, фандрейзинг	3,6
6	Залучення, активізація молоді	3,0
7	Профорієнтація, кар'єрне консультування	3,0
8	Молодіжні ради: створення, діяльність	1,5
9	Діяльність громадських організацій	1,5
10	Молодіжне лідерство	1,2
11	Сексуальна освіта	1,2
12	Фасилітація і менторство	0,9
13	Подолання конфліктів, протидія цькуванню	0,9
14	Створення й робота молодіжних центрів	0,6

Прикметним є те, що абсолютна більшість (93,1%) випускників і випускниць базового тренінгу порекомендувала б його своїм колегам чи знайомим. Тільки 6,3% з них не змогли визначитись з відповіддю на це запитання (рис. 12). Лише двоє респондентів і респонденток не порадили б проходити таке навчання, при цьому ніяк не аргументували їхню відповідь.

Рис. 12. Готовність рекомендувати знайомим / колегам навчання за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник», %, N = 319



У рекомендаціях щодо навчання за програмою базового тренінгу респонденти і респондентки використовували такі ключові фрази: «здобуття нових знань / поглиблення знань», «дає чітке розуміння молодіжної політики», «нові знайомства / налагодження співпраці», «обмін досвідом», «це початок роботи з молоддю», «це основа / база роботи з молодими людьми», «підвищить ефективність вашої діяльності», «це професійний розвиток після завершення курсів», «там вчать реально корисних речей» [Цитати з онлайн-опитування].

Ось деякі з цих рекомендацій:

ЗНАННЯ / РОЗУМІННЯ

[Цитати з онлайн-опитування]

- ✓ «Найкраща можливість здобути фундаментальні знання про молодіжну роботу».
- ✓ «Крута програма, яка дає нові знання і навички, що працюють на результат».
- ✓ «Можливість здобути початкові знання для розуміння специфіки молодіжної роботи, це корисно для волонтерів і волонтерок молодіжних центрів, педагогів і педагогинь, соціальних фахівців і фахівчинь у громадах».
- ✓ «Це чудова можливість для коворкінгу, що дозволяє побачити, що ти не сам / сама у своєму прагненні розвивати і розвиватись. Тут змістовно можна розібратись для себе, що таке молодіжна політика і молодіжна робота, зрозуміти, як адвокатувати й розширювати вплив молодих людей на місцях. Тут я побачив, що чиновники й чиновниці на місцях можуть іти на контакт, і заколабився [прим.: запартнерився] з ними в майбутніх заходах».
- ✓ «Проходження тренінгу відкриває можливість удосконалення роботи з молоддю».

- ✓ *«Базовий тренінг "Молодіжний працівник" – це насамперед можливість для людини, яка починає свою роботу з молоддю, дає можливість зрозуміти саму її суть і основи. Цей тренінг дає мотивацію до створення нових молодіжних проєктів і заходів».*
- ✓ *«Це один із важливих кроків для розуміння важливості впливу молоді на ухвалення рішень на місцевому рівні, покращення умов існування молоді в громаді».*
- ✓ *«Для розуміння, хто такий молодіжний працівник / хто така молодіжна працівниця, кожному / кожній варто пройти тренінг. Тренінг містить усі базові поняття, законодавчі норми й має дуже крутих спікерів і спікерок, які діляться цінним власним досвідом».*
- ✓ *«Є найкраща у світі програма неформальної освіти для осіб, які працюють з молоддю (молодіжних працівників / працівниць). Тобі варто ближче познайомитись з цією програмою. І тоді в тебе значно розшириться бачення, що таке молодіжна робота, як її правильно впроваджувати і що потрібно для якісного формування молодіжної політики в громаді, в області, в Україні».*
- ✓ *«Це одне із базово необхідних навчань, яке допоможе будувати молодіжну роботу на основі нормативних документів та актуальних підходів у роботі з молоддю».*

ЗНАЙОМСТВА / ОБМІН ДОСВІДОМ

[Цитати з онлайнового опитування]

- ✓ *«Цей тренінг дасть можливість не лише розширити власні знання з молодіжної роботи, а й познайомитися зі спеціалістами і спеціалістками з цієї галузі з інших громад, перейняти їхній досвід».*
- ✓ *«Цікавий захід, на якому можна знайти нові знайомства, однодумців, можливості та знання».*
- ✓ *«Базовий тренінг – це місце, де не важливі твої помилки, а більш важливо, як ти працюєш із молоддю. Що на тренінгу, що на перервах учасники й учасниці діляться власним досвідом, а також думають, як це може їм знадобитися. І саме через те, що багато досвіду можна отримати за три дні, я і хочу рекомендувати своїм знайомим і близьким цей тренінг».*
- ✓ *«Проходження базового тренінгу може стати чудовою можливістю заглибитися в молодіжну роботу, налагодити співпрацю по всій країні».*
- ✓ *«Це крута можливість знайти однодумців і розширити коло професійних знайомих».*

ПОДАЛЬШИЙ РОЗВИТОК

[Цитати з онлайнового опитування]

- ✓ *«Гарна можливість реалізувати себе».*
- ✓ *«Якщо людина бачить себе в молодіжній роботі, якщо їй цікаво, то "Молодіжний працівник" – це те, з чого треба починати. Це полегшує подальшу роботу з молоддю. Ну і, звісно, це те, що ти стаєш сертифікованим працівником / сертифікованою працівницею від Міністерства молоді та спорту».*
- ✓ *«Це чудова можливість здобути знання й набути навичок молодіжної роботи, знайти нові знайомства та партнерства, отримати сертифікат державного зразка, з яким можна влаштуватись на роботу навіть без відповідної освіти».*
- ✓ *«Поділився б своїм досвідом, розказав різні інструменти і як вони можуть вплинути на подальший кар'єрний старт».*
- ✓ *«Це важливо для тих, хто тільки почав і бажає працювати з молоддю і опанувати статус "молодіжний працівник / молодіжна працівниця". На тренінгу ви пізнаєте "базу", з якою можете впевнено крокувати сходами молодіжної роботи!»*
- ✓ *«Тренінг прокачує всі особисті компетентності для роботи з молоддю і дає поштовх для подальшого розвитку».*

- ✓ «Базовий тренінг "Молодіжний працівник" став початком моєї професійної діяльності. Під час цього тренінгу я дізналася багато нової корисної інформації та познайомилася із новими визначеннями, про які раніше не знала. До того ж цей тренінг познайомив мене з людьми, які давно працюють у цій сфері, тому я налагодила зв'язки й зараз часто зустрічаюсь із колегами на інших заходах. Також сертифікат є великим плюсом для участі в інших заходах і тренінгах, засвідчуючи професійні навички».
- ✓ «"Молодіжний працівник" змінив моє життя, мою роботу й місце проживання».
- ✓ «Я вдячна програмі "Молодіжний працівник", усім тренерам і тренеркам за поштовх до моїх великих змін. Однозначно рекомендую всім пройти базовий тренінг "Молодіжний працівник" і переосмислити власне уявлення й розуміння, що ж таке молодіжна політика».
- ✓ «Це дуже крута програма, особисто я завдяки цій програмі змінила місце роботи й рід діяльності, про що не жалію. Це був рух уперед».

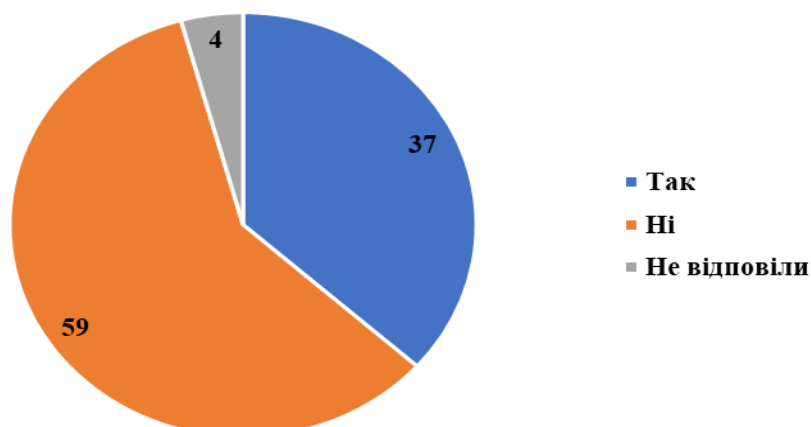
Серед тих, хто брав участь в онлайн-опитуванні, **третина респондентів і респонденток** (34%, 164 особи) **не проходила навчання за програмою базового тренінгу**. Найчастіше вони вказували на такі причини: нічого не чули про нього (34,1%) або не змогли потрапити на це навчання через власну зайнятість (26,8%) (рис. 13). Останнє є цілком зрозумілим, оскільки для більшості респондентів і респонденток (61,4%), які не навчалися за програмою базового тренінгу, молодіжна робота – це додаткова діяльність, а ще для 6% – один із багатьох напрямів їхньої основної діяльності. Серед тих респондентів і респонденток, які зазначили, що не чули про можливість навчання у програмі «Молодіжний працівник», більшість має невеликий досвід роботи в молодіжній сфері (до трьох років). Також серед респондентів і респонденток є ті, які раніше подавали заявку на навчання, однак не були відібрані на нього (8,5%). Близько 6,7% з тих, які не навчалися за програмою базового тренінгу, взагалі не знають, як можна зголоситися на це навчання. Кожен восьмий / кожна восьма (12,8%) з тих, які не навчалися на базовому тренінгу, вказав / вказала, що в цьому немає потреби. Це в основному респонденти і респондентки зі значним досвідом роботи в молодіжній сфері.

Рис. 13. Причини не навчання за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник»
(ті, які не проходили базового тренінгу), %, N = 164



Водночас серед цих респондентів і респонденток більше третини (37%) все ж потребують підвищення кваліфікації / додаткового навчання (рис. 14).

Рис. 14. Потреба в підвищенні кваліфікації / додатковому навчанні (ті, які не проходили базового тренінгу), %, N = 164



Прикметним є те, що серед бажаних тем цього додаткового навчання майже в половині відповідей названо питання, що їх розглядають під час навчання у програмі «Молодіжний працівник» (табл. 10). Наступний за важливістю блок потреб у навчанні, як і у випускників і випускниць базового тренінгу, – те, що стосується роботи з молоддю під час війни, спілкування із захисниками і захисницями тощо.

Таблиця 10

Розподіл відповідей респондентів і респонденток, які не проходили базового тренінгу, щодо тем для додаткового навчання*

№	Бажані теми додаткового навчання	Кількість відповідей
1	Загальні питання щодо молодіжної політики й молодіжної роботи, зокрема базовий тренінг програми «Молодіжний працівник»	21
2	Розвиток молоді під час війни; культура спілкування із захисниками і захисницями; робота з молоддю в тимчасово окупованих громадах, що її здійснюють на території, підконтрольній Україні	6
3	Написання й реалізація проєктів, грантів	3
4	Створення молодіжних рад чи напрямів їхньої діяльності в громаді	2
5	Організація молодіжного простору	2
6	Управління і кадрова політика	2
7	Створення молодіжних організацій	2
8	Психологія відносин у молодіжному середовищі	1
9	СММ	1
10	Педагогіка	1
11	Іноземна мова	1
12	Цікаві заходи, форми роботи	1

*кольором виділено позицію, що є темою тренінгів програми «Молодіжний працівник»

Таблиця 11

**Розподіл респондентів і респонденток залежно від участі в заходах проекту
Ради Європи «Молодь за демократію в Україні»**

Брали участь	47
Не брали участь	463

Таблиця 12

**Розподіл відповідей на запитання «Якщо так, то оцініть, будь ласка,
за п'ятибальною шкалою, наскільки проєкт «Молодь за демократію в Україні»
відповідає потребам молодіжних працівників і працівниць?
(зокрема під час війни)»**

5	34
4	11
3	1
2	0
1	1
Запитання було пропущене	436

Середня оцінка – 4,64.

Заходи проєкту, що стали підтримкою для професійної діяльності з молодими людьми під час війни:

- **Молодіжна робота, інформована про травму** (респонденти і респондентки відзначили, що тренінги й навчання, присвячені темі молодіжної роботи, інформованої про травму, стали ключовими в роботі з молоддю, особливо під час війни; це дало можливість зрозуміти специфіку психологічного стану молоді в умовах конфлікту й надало практичні інструменти для підтримки).

«Власне всі, особливо щодо підходу, інформованого про травму»; «"Молодіжна робота, інформована про травму" дуже допомогла в роботі з молодими людьми в умовах війни» [Цитати з онлайнного опитування].

- **Соціальна згуртованість і безбар'єрне середовище** (тренінги з соціальної згуртованості допомогли учасникам і учасницям зміцнити почуття єдності та взаєморозуміння в молодіжних колективах, створюючи атмосферу підтримки, де кожен і кожна має можливість висловитися й отримати розуміння).

«Тренінг із соціальної згуртованості дав мені цінні інструменти для побудови довіри та взаєморозуміння серед молоді в нашому молодіжному центрі. Завдяки здобутим знанням я змогла створювати середовище, де кожен і кожна відчуває підтримку й має можливість висловити власні думки. Це допомогло зміцнити командний дух серед учасників і учасниць наших заходів і посприяло кращому взаєморозумінню між різними молодіжними групами» [Цитата з онлайнного опитування].

- **Посилення компетентностей тих, хто працює з молодими людьми** (вступ до тренерства, навчальний курс для тренерів і тренерок у молодіжній сфері).
- **«Відкрита молодіжна робота»** – довготривала програма для новостворених громадських організацій, що працюють з молодими людьми (менторська підтримка новостворених громадських організацій, а також доступ до методичних матеріалів, посібників і літератури стали важливим ресурсом для становлення й подальшої діяльності організацій, що підтримують молодь).

«Менторська підтримка нашої новоствореної ГО, навчання для тренерів і тренерок, методична база (посібники, додаткова література)» [Цитата з онлайнного опитування].

- **Навчання й обмін досвідом** (особливу користь учасники й учасниці відзначили від заходів, які сприяли обміну досвідом і знайомству з молодіжними центрами; це допомогло налагодити нові партнерства, а також перейняти кращі практики для підвищення якості роботи).

«Знайомство з молодіжними центрами зі знаком якості було дуже корисним для подальшого налагодження співпраці»; «Міжнародний досвід у Будапешті з підтримки ментального здоров'я» [Цитати з онлайнного опитування].

- **Громадянська освіта і права людини** (програми, пов'язані з громадянською освітою і правами людини, дали учасникам і учасницям розширене розуміння прав молоді, що стало важливим у підтримці активної громадянської позиції та залученні молоді до соціально корисної діяльності).

«Компас, Права людей для молоді» [Цитата з онлайнного опитування].

Професійний стандарт «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» і нормативно-правові акти з молодіжної роботи і молодіжної політики

Таблиця 13

Розподіл відповідей на запитання «Чи використовуєте ви у вашій діяльності професійний стандарт «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» і методичні рекомендації щодо його впровадження?»

Так, постійно використовую	63
Так, час від часу використовую	140
Використовую зрідка	82
Я знаю ці матеріали, але не бачу можливостей / потреби використовувати їх у моїй роботі	65
Я нічого не знаю про ці матеріали	121
Запитання було пропущене	12

Таблиця 14

Розподіл відповідей на запитання «Чи є у вас потреба в отриманні сертифіката про присвоєння / підтвердження професійної кваліфікації «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»?»

Так, маю таку потребу, чекаю на таку можливість	140
Швидше так, було б добре мати підтвердження кваліфікації	158
Важко сказати, це питання я не розглядав / не розглядала	103
Швидше ні, кваліфікація потрібна, але ресурсів і умов для цього немає	22
Ні, не бачу такої потреби	49
Запитання було пропущене	11

Стан діяльності й потреби молодіжних працівників і працівниць в Україні під час війни та в повоєнний період

Таблиця 15

**Розподіл відповідей на запитання «На вашу думку, які найбільші виклики
для діяльності молодіжних працівників і працівниць під час війни в Україні**

(оберіть три варіанти)»*

Виїзд молодих людей за кордон або їх вимушене переміщення в інші регіони	265
Відсутність або недостатність заробітної платні	208
Брак або нестача просторів для молодіжної роботи	173
Відсутність або нестача безпечних умов для роботи з молодими людьми	157
Постійна зміна ситуації та умов роботи через війну	137
Емоційне вигорання	129
Відсутність або брак професіоналів і професіоналок у молодіжній сфері	115
Нерозуміння пріоритетності молодіжної роботи тими, хто ухвалює рішення	111
Відсутність або нестача визнання молодіжної роботи	104
Брак психологічної підтримки	91
Дистанційна робота	69
Відсутність або брак методичної підтримки	54
Нестача розуміння труднощів молодіжної роботи під час війни	51
Нестача єдності у професійній спільноті	50
Особиста безпека й безпека моєї сім'ї	41
Відсутність або нестача професійних комунікацій	40
Відсутність дому	39
Переміщення членів і членкинь команди	39
Обмеженість мобільності поза країною	23
Обмеження в роботі освітніх інституцій	20
Обмежений доступ до Інтернету й мереж	7
Запитання було пропущене	9

* У порядку спадання кількості виборів

Цитати з фокус-групової дискусії:

«На мій погляд, станом на сьогодні не вистачає самих людей, які б хотіли реалізовувати цей напрям. Я вважаю, що треба на вищій шабелі підносити престижність молодіжної роботи».

«Має бути централізована вимога... раз у два роки кожен молодіжний працівник / кожна молодіжна працівниця має пройти певне навчання, певні курси».

«Варто проходити перекваліфікацію, бо нові виклики потребують нових знань».

«Ми дуже боїмося, що багато молодих людей виїхали і вже додому не повернуться... Треба зробити все, щоб вони повернулися і розвивали громаду».

«У молодіжній політиці дуже багато людей приходить на короткий період. Мало людей, які залишаються на довший період, тому що ця робота не проста й потребує власного бажання, власної ініціативи».

«Виснаження дуже велике. Люди швидко вигорають через стрес і умови роботи».

Таблиця 16

Розподіл відповідей на запитання «Будь ласка, вкажіть, який тип підтримки зараз найбільш актуальний для вас особисто (оберіть три варіанти)»*

Державні програми підтримки молодіжних працівників і працівниць під час війни	192
Програми фінансування молодіжних ініціатив	159
Комунікаційна підтримка з боку органів влади	152
Обмін досвідом з іншими організаціями / працівниками і працівницями молодіжного сектора (як в Україні, так і за кордоном)	145
Фінансова підтримка інституційної діяльності організації та підтримка команди	116
Освітня підтримка / розвиток професійних компетентностей	108
Інформаційна підтримка щодо актуальних можливостей молодіжного сектора	107
Фінансова підтримка програмної діяльності (негуманітарна допомога)	101
Моніторинг потреб у молодіжній сфері	92
Проведення заходів для попередження й подолання професійного вигорання молодіжних працівників і працівниць	84
Менторська та/або supervisory підтримка молодіжних працівників і працівниць	83
Забезпечення комунікацій між молодіжними працівниками і працівницями в Україні та за кордоном	82
Проведення заходів про особливості молодіжної роботи під час війни та роботу з молодими людьми, які постраждали від війни	82
Консолідація молодіжних працівників і працівниць, їх комунікаційна підтримка у професійній спільноті	76
Психологічна підтримка / групи психологічної підтримки	69
Консультації щодо отримання й оформлення грошової допомоги та благодійних внесків	50
Фінансова підтримка реалізації гуманітарної допомоги	50
Об'єднання і мережування молодіжних працівників і працівниць	49
Адміністративна підтримка	48
Консультації щодо організації програм гуманітарної допомоги	41
Проведення особистої безпеки й безпеки членів і членкинь сім'ї	28
Підтримка життєдіяльності організації після переїзду на іншу територію	26
Інше: Введення окремої посади відповідного працівника	1
Запитання було пропущене	13

* У порядку спадання кількості виборів

Таблиця 17

Узагальнені відповіді на відкрите запитання «На вашу думку, які три основні кроки необхідно зробити для підтримки діяльності молодіжних працівників і працівниць в Україні під час війни та в повоєнний період?»*

Сфера / напрям діяльності	Кількість	Цитати з онлайн-опитування
Фінансова підтримка	29	«Забезпечення фінансування для реалізації програм і проєктів, спрямованих на допомогу молоді під час війни та в повоєнний період. Це може охоплювати гранти на реалізацію соціальних ініціатив, закупівлю необхідних матеріалів і ресурсів для роботи з молоддю, а також на забезпечення безпечних умов для проведення заходів».

		«Фінансова та інституційна підтримка: Важливо надавати молодіжним організаціям стабільне фінансування й доступ до грантів для реалізації проєктів, які підтримують молодь у критичні моменти». «Забезпечити організаційну і фінансову підтримку молодіжних ініціатив». «Фінансова та ресурсна підтримка молодіжних ініціатив». «Залучення гуманітарної допомоги». «Запровадити гранти й державну фінансову підтримку для молодіжних працівників і працівниць». «Після війни важливо продовжувати надавати ресурси для відновлення й розвитку молодіжних програм, що допоможуть адаптувати молодь до нових соціально-економічних реалій». «Фінансова й матеріальна підтримка програм та ініціатив молоді». «Фінансова і матеріально-технічна підтримка. Молодіжні центри та організації потребують фінансування для реалізації проєктів, спрямованих на підтримку молоді під час війни та в процесі відновлення. Це також передбачає технічну допомогу для організації заходів і програм у складних умовах». «Економічна стабільність». «Оплата праці»; «формування більшої заробітної плати»; «гідна заробітна плата»; «мати конкурентоспроможну оплату праці молодіжних працівників і працівниць». «Щоб був простір для втілення ідей і ресурс для їх виконання».
Підтримка професійного розвитку та підтвердження кваліфікації молодіжних працівників і працівниць	20	«Організація для молодіжних працівників і працівниць тренінгів, семінарів і воркшопів, спрямованих на розвиток нових навичок, які можуть бути корисними в умовах війни й відновлення, зокрема навичок кризового управління, ведення проєктів, комунікації з молоддю та роботи в умовах стресу. Таке навчання підвищить ефективність їхньої роботи й дозволить адаптуватися до змін у суспільстві». «Створення програм обмінів МП». «Посилити ефективність державної програми "Молодіжний працівник" через визначення її сильних і слабких сторін». «Підготовка молодіжних працівників і працівниць». «Підтримка професійного розвитку й підвищення кваліфікації. Молодіжним працівникам і працівницям необхідно забезпечити доступ до тренінгів, вебінарів і неформальної освіти, щоб вони могли адаптуватися до нових викликів війни й повоєнного періоду. Це, зокрема, навчання у сфері кризового менеджменту, психологічної підтримки молоді та проєктного менеджменту для залучення ресурсів». «Навчання працівників і працівниць упродовж їхньої діяльності на благо молодіжної політики». «Освітні програми та професійний розвиток. Війна вимагає нових навичок і підходів до роботи з молоддю, зокрема в галузях соціальної інтеграції, конфліктології, психосоціальної підтримки. Інвестиції в навчальні програми, онлайн-курси та

		професійний розвиток забезпечать готовність молодіжних працівників і працівниць адаптуватися до викликів і впроваджувати інноваційні підходи». «Навчити молодіжних працівників і працівниць залучати кошти задля реалізації їхніх ініціатив». «Дистанційний обмін досвідом». «Запровадження нових спеціалізованих тренінгів для навчання». «Фахова підготовка». «Вивчення українського та європейського досвіду». «Онлайнові та офлайнові тренінги з кризового менеджменту». «Обмін досвідом».
Підтримка з боку держави / влади	15	«Поширення державної програми «Оселя на молодіжних працівників і працівниць, оскільки реально ця програма поширюється лише на певні категорії осіб: поліція, лікарі й лікарки, військові, учителі й учительки». «Зацікавленість і підтримка місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування». «Влада і молодь». «Популяризація молодіжної роботи серед ОМС». «Допомога органів влади у створенні молодіжної ради». «Соціальні гарантії держави». «Ввести штатну одиницю». «Моніторинг потреб». «Аудит діяльності молодіжних працівників і працівниць за звичайною звітністю (довільної форми)». «Комфортні умови праці та нормативно-правова база». «Стратегічне планування». «Знайомити молодіжних працівників і працівниць з державними програмами, актуальними саме в умовах війни».
Психологічна підтримка	15	«Психологічна підтримка й ресурси для самозбереження. Забезпечення молодіжних працівників і працівниць доступом до психологічних консультацій, тренінгів з управління стресом і вигоранням. Це допоможе їм справлятися з емоційними навантаженнями, викликаними війною, і підтримувати власне ментальне здоров'я. Важливо створити безпечні простори для обміну досвідом і переживаннями, де молодіжні працівники і працівниці зможуть отримати емоційну підтримку». «Забезпечення психологічної підтримки та навчання з кризових навичок». «Психологічна підтримка й розвиток стійкості. Молодіжні працівники і працівниці відіграють важливу роль у підтримці морального духу молоді в умовах війни. Тому необхідно забезпечити їм доступ до психологічної допомоги й ресурсів для розвитку особистісної стійкості. Це можуть бути тренінги з емоційної підтримки, управління стресом і кризової комунікації, що дозволить їм ефективніше допомагати молоді». «Психологічна й емоційна підтримка. Молодіжні працівники і

		працівниці часто працюють з дітьми й підлітками, які пережили травматичний досвід. Надання ресурсів для професійної психологічної допомоги, тренінгів із психоемоційної стійкості, а також створення безпечних просторів для їхньої власної психологічної реабілітації є необхідними для підтримки їхнього емоційного здоров'я. «Психосоціальна підтримка. Важливо організувати програми підтримки ментального здоров'я для молодіжних працівників і працівниць, щоб вони могли справлятися зі стресом та емоційним навантаженням. Це можуть бути тренінги, семінари і групи підтримки». «Сприяти психологічній підтримці молодіжних працівників і працівниць». «Частіше проводити ретрити для психоемоційного відновлення». «Не допустити вигорання, бо, на жаль, велика кількість молодіжних працівників і працівниць, на мою думку, працює майже без вихідних і понаднормово через виклики, пов'язані з війною і локальними ситуаціями в громадах». «Допомогти з психологічною підтримкою молодіжних працівників і працівниць. На жаль, на мою думку, дуже мало уваги саме цьому аспекту приділено. Саме молодіжні працівники і працівниці дуже часто створюють умови і знаходять можливості для психологічної підтримки молоді, але водночас часто самі залишаються поза цією підтримкою. Тим паче зважаючи на умови війни». «Проведення заходів для попередження й подолання професійного вигорання».
Комунікаційна й інформаційна підтримка	14	«Розширення мережі співпраці». «Створення платформ для взаємопідтримки між молодіжними працівниками і працівницями, де вони можуть ділитися досвідом. Створення мережі підтримки й комунікаційної платформи. Необхідно забезпечити постійну комунікацію між молодіжними працівниками і працівницями, обмін досвідом і ресурсами. Це може бути онлайн-платформа для мережування, обміну інформацією та інструментами для підтримки молодіжної роботи в умовах війни». «Більше надавати інформації про роботу з молоддю». «Створення мереж підтримки й обміну досвідом». «Забезпечувати постійне інформування про роботу молодіжних працівників і працівниць». «Об'єднувати молодіжних працівників і працівниць для розширення комунікації, обміну досвідом і знаннями». «Стійка комунікація, обмін досвідом». «Створення мережі співпраці». «Проведення міжсекторальних комунікаційних заходів».
Особиста безпека і безпека робочого місця	10	«Бронювання». «Гарантії безпеки». «Забезпечення безпечового середовища між молодіжними організаціями, організація роботи молодіжного центру на

		новому місці». «Безпекове середовище». «Допомога в побудові або обладнанні укриттів при молодіжних центрах / просторах». «Закінчення воєнних дій». «Місто Нікополь під обстрілами, тому наразі важливіша безпека».
Молодіжні центри і простори	8	«Створення молодіжних центрів». «Допомогти створити належні умови (простори) з належним обладнанням». «Забезпечення молодіжними просторами». «Розвиток молодіжної інфраструктури для поліпшення ситуації з працевлаштуванням молодіжних працівників і працівниць саме в ці заклади». «Змодельовати перспективну й дієву мережу молодіжних центрів / просторів у громаді». «Забезпечення приміщенням».
Молоді люди	8	«Залучати молодь з інвалідністю». «Співпраця з закладами освіти для залучення молоді до активної громадської діяльності». «Цікаві гуртки, заохочувати, проводити екскурсії». «Проведення постійного моніторингу щодо потреб молоді». «Донести суспільству, що молодь має право голосу, є елементом суспільства з креативними поглядами». «Згуртування молоді». «Допомога в залученні молоді».
Методологічна підтримка	7	«Забезпечити сталість визначення поняття "молодіжний працівник і молодіжна працівниця"». «Орієнтуватися на підсилення молодіжними пропозиціями відновлення повоєнного стану країни». «Планування, менеджмент». «Аналіз часу, витраченого на діяльність, – чи це основна робота, чи це хобі у вільний від роботи час». «Сталість спільноти, активність у заходах, форми діяльності: державна інституція, ОМС, або ОГС». «Розвивати й підтримувати». «Приборкання кумівства».
Методична підтримка	3	«Складання перспективного плану роботи». «Організаційна й методична підтримка». «Розвиток ресурсів та інструментів для віддаленої роботи».
Менторська підтримка	2	«Менторська підтримка». «Фасилітація».
Урахування потреб молодіжних працівників і працівниць	1	«Проаналізувати стан діяльності й виявити потреби молодіжних працівників і працівниць в Україні під час війни та в повоєнний період, зокрема в навчанні, розвитку компетентностей, підтвердженні кваліфікації та нормативно-правовій підтримці, а також у комунікаціях і мережуванні».

* У порядку спадання кількості згадувань

Перспективи розвитку молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період

Досвід і висновки молодіжної роботи під час воєнного стану, які варто буде врахувати на майбутнє, зокрема в повоєнний період (відповіді на відкрите запитання онлайн-опитування):

- **Безпека і захист.** Забезпечення фізичної та психологічної безпеки молоді має залишатися пріоритетом.
- **Психологічна підтримка.** Війна залишає глибокі психологічні травми, тому важливо продовжити програми психологічної допомоги, зокрема для молоді, яка пережила воєнні дії. Підтримка ментального здоров'я, робота з ПТСР і стресом є ключовими для адаптації молоді.
- **Гнучкість та адаптація.** Важливо, щоб програми молодіжної роботи залишалися гнучкими й могли швидко реагувати на змінні умови. Воєнний стан показав важливість швидкої адаптації до криз.
- **Інклюзивність і підтримка вразливих груп.** Потрібно звернути увагу на підтримку вразливих категорій молоді, як-от: ВПО, люди з інвалідністю або ті, хто пережив втрати. Важливо розробляти програми для забезпечення рівних можливостей.
- **Соціальна активність і волонтерство.** Молодь показала високий рівень волонтерської активності, що слід підтримувати й у повоєнний період. Волонтерство і громадська участь допоможуть у відбудові країни й інтеграції молоді.
- **Розвиток лідерських якостей.** Важливо продовжувати виховувати лідерів і лідерок серед молоді через освітні програми та ініціативи, які сприятимуть формуванню громадянської відповідальності й соціальної активності.
- **Децентралізація ініціатив.** Підтримка локальних молодіжних ініціатив, які можуть швидко реагувати на потреби громад, стане важливим інструментом для відновлення після війни.
- **Освіта та працевлаштування.** Слід забезпечити доступ до якісної освіти та професійної підготовки для молоді, що допоможе швидше інтегруватися в ринок праці й відновлювати економіку.
- **Цифрова трансформація.** Війна прискорила процес диджиталізації, тому варто розвивати онлайн-платформи й цифрові інструменти для підтримки молодіжної роботи.
- **Міжнародна співпраця.** Збереження й розвиток міжнародних зв'язків для обміну досвідом і залучення ресурсів будуть важливими для відновлення.

«Крім внутрішнього переміщення й окупації, найбільша трудність – це те, що молодь роз'їхалася по території України і за кордон»; «Ми дуже боїмося, що багато молодих людей виїхали і вже додому не повернуться... Треба зробити все, щоб вони повернулися й розвивали громаду» [Цитати з фокус-групової дискусії].

Ідеї для посилення ролі молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період (за результатами онлайн-опитування) стосуються таких сфер і напрямів діяльності:

- **Розширення мережі молодіжних центрів і мобільних хабів** – створення молодіжних центрів у малих громадах і мобільних пунктів підтримки сприятиме охопленню молоді з віддалених регіонів і постраждалих від війни територій. Платформи взаємодії забезпечуватимуть обмін досвідом, навчання, а також волонтерські й відновлювальні ініціативи.

- **Інформаційна кампанія та реклама в ЗМІ** – варто посилити інформаційний супровід молодіжної роботи через національні медіа для підвищення обізнаності про доступні ресурси й можливості, а також з метою залучення молоді до активностей.
- **Фінансова, освітня та психологічна підтримка** – необхідно забезпечити молодіжних працівників і працівниць стабільним фінансуванням, програмами підвищення кваліфікації та психологічною підтримкою для роботи з молоддю в умовах кризи, щоб сприяти реабілітації та професійному розвитку.
- **Залучення молоді до процесів ухвалення рішень** – важливо надати молодим людям можливість брати участь у громадських і політичних процесах, розвивати підприємницькі й лідерські навички, що сприятиме відбудові та активному розвитку країни в повоєнний період.

Цитати з фокус-групової дискусії:

«На мій погляд, станом на сьогодні не вистачає самих людей, які б хотіли реалізовувати цей напрям. Я вважаю, що треба на вищій шабелі підносити престижність молодіжної роботи».

«Має бути централізована вимога... раз у два роки кожен молодіжний працівник і кожна молодіжна працівниця має пройти певне навчання, певні курси».

«Варто проходити перекваліфікацію, бо нові виклики потребують нових знань».

Ідеї, як посилити розуміння ролі молодіжної роботи поза середовищем молодіжних працівників і працівниць (за результатами онлайн-опитування):

- Регіональні форуми за участі місцевої влади й бізнесу допоможуть поширити розуміння важливості молодіжної роботи і залучити молодь до розвитку громад, особливо в депресивних регіонах.
- Активне ведення соціальних мереж і популяризація досягнень молодіжної роботи зробить її більш видимою і зрозумілою для громадськості, залучаючи широку аудиторію.
- Проведення воркшопів, тренінгів і створення платформ для обміну досвідом підвищить обізнаність молоді про роль молодіжної роботи й можливості для особистого розвитку в громадській діяльності.
- Навчальні програми для представників і представниць органів влади та включення молодіжної роботи до університетських спеціальностей допоможе кращому розумінню її ролі на різних рівнях управління.
- Сертифікація молодіжних працівників і працівниць і соціальна реклама підвищать статус професії, сприятимуть її визнанню й допоможуть залучити нових людей до цієї сфери.
- Інтеграція молодіжної роботи в освітні програми, стажування в органах влади й залучення до волонтерських ініціатив сприятимуть формуванню активного громадянського суспільства серед молоді.
- Публічні заходи й медіа-кампанії, де представники і представниці влади, бізнесу та громадськості обговорюють роль молодіжної роботи, покращать взаєморозуміння й підтримку цієї діяльності.
- Підтримання молодіжних центрів, амбасадорів і амбасадорок молодіжної роботи й залучення відомих особистостей допоможуть підвищити інтерес суспільства до молодіжної роботи та сприятимуть її позитивному сприйняттю.
- Співпраця з бізнесом та освітніми установами, програми наставництва і стажувань допоможуть молоді розвивати лідерські та професійні навички, що будуть корисні для розвитку країни.

- Інформаційні кампанії з використанням соціальних мереж, медіа та історій успіху допоможуть громадськості краще зрозуміти внесок молодіжної роботи в суспільний розвиток.

Цитати з фокус-групової дискусії:

«Мені здається, одним з таким напрямів може бути мобільна молодіжна робота на базі районів. Не в кожній громаді може бути можливість мати молодіжного працівника / молодіжну працівницю або відкрити молодіжний простір, залучити фінансування. Але молодіжну роботу якось треба починати навіть там, де її немає. Може, ви знаєте такий приклад, коли держава виділяє фінансування на те, щоб у громадах була людина, яка буде популяризувати спорт і фізичну культуру серед населення, серед молоді. Можливо, на рівні районів хоча б зробити таку програму мобільної молодіжної роботи, для того щоб почати цей процес там, де він взагалі не починався, як варіант».

«Я можу сказати, що в цих умовах наші громади максимально намагаються реалізувати той потенціал, який є в їхньому розпорядженні. Тобто те, що вони мають, вони вкладають у співпрацю з молоддю».

«Молодіжна програма дуже потрібна, але її треба писати на основі досліджень молоді громади. Якщо це пишуть за калькою від обласної програми, вона не буде ефективна. Тобто в нас серед чиновників і чиновниць зберігається тенденція: коли область дає нам на погодження проєкт з якоїсь сфери, ми його погоджуємо, не читаючи часто, тому що в нас немає розуміння системної роботи ні з молодіжними радами, ні з іншими дорадчими консультативними органами, які мають це все узгоджувати і робити в інтересах наших цільових аудиторій».

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації, побудовані на запитах для розвитку молодіжної роботи й підтримки молодіжних працівників і працівниць в умовах війни та в повоєнний період, за результатами дослідження:

Фінансова й матеріальна підтримка

- Розробити державні й міжнародні програми фінансової підтримки для молодіжних організацій, зокрема через гранти та інституційне фінансування.
- Впровадити механізми для збільшення заробітної плати молодіжних працівників і працівниць, щоб забезпечити їхню мотивацію і сталу діяльність.
- Розглянути можливості для фінансової підтримки молодіжних рад, оскільки більшість грантових конкурсів передбачає участь лише юридичних осіб.

Безпечні простори для роботи з молоддю

- Підтримувати ініціативи з розвитку молодіжних просторів.
- Створювати безпечні молодіжні центри і простори, особливо у віддалених регіонах, використовуючи мобільні хаби або пересувні молодіжні центри.
- залучити міжнародних партнерів для фінансування реконструкції або створення нових молодіжних просторів.

Робота з молодими людьми, які виїхали за кордон або перемістились всередині країни

- Розробити програми для залучення молоді, яка перемістилася, до молодіжних ініціатив і громадської діяльності в нових регіонах.
- Запровадити програми підтримки для молодих людей за кордоном, щоб зберегти їхній зв'язок з Україною та сприяти їх поверненню.
- Для забезпечення стабільної молодіжної роботи в повоєнний час слід зберегти ініціативність та активність молоді, створювати умови для її повернення в рідні громади після війни.

Психологічне підтримання молодіжних працівників і працівниць

- Створити програми психологічного підтримання для молодіжних працівників і працівниць, зокрема через організацію груп підтримки й ретритів.
- Впровадити тренінги з управління стресом і методів саморегуляції, щоб запобігати емоційному вигоранню.
- Запровадити менторинг молодіжних працівників і працівниць, особливо початківців.

Належне визнання й підтримка з боку влади

- Розробити політику, спрямовану на підвищення визнання молодіжної роботи, через державні програми й медіа.
- Розробити інтеграційні програми для ВПО та об'єднання місцевої молоді з переміщеною.
- Розробити комплексні програми, спрямовані на розвиток соціальної згуртованості серед молоді, особливо в громадах, де молодіжні центри тільки починають працювати.
- Створити молодіжні ради при місцевих органах влади, які сприятимуть співпраці молодіжних працівників і працівниць із владою.

- Активно залучати молодих людей до ухвалення рішень на рівні громади, сприяти їхньому стажуванню в місцевих органах влади.
- Урізноманітнити ресурси, які використовують для промоції молодіжної роботи.

Підтримка молодіжної роботи й молодіжної політики у воєнний час

- Створити централізовану систему навчання для молодіжних працівників і працівниць, яка передбачатиме регулярне підвищення кваліфікації.
- Включати розділ «Молодіжна політика» до стратегій розвитку громад, що сприятиме участі у грантових програмах.
- Розвивати молодіжну політику в селах через залучення спеціально підготовлених працівників і працівниць.
- Посилити підтримку громадських організацій, які працюють з молоддю, через спільні проекти з органами влади та міжнародними партнерами.

Розвиток нормативно-правового забезпечення молодіжної роботи

- Спростити процедуру фінансування проєктів через державне казначейство.
- Розробити нові законодавчі ініціативи для підтримання молодіжних рад, центрів і просторів.
- Закріпити в законодавстві чіткі норми щодо кількості молодіжних працівників і працівниць на громаду.
- Удосконалити механізми моніторингу виконання чинних нормативних актів.

Професійний розвиток і підвищення кваліфікації

- Створити комплексні навчальні програми та програми підвищення кваліфікації, що охоплюють питання кризового управління, психологічної підтримки, управління проєктами.
- Запровадити систему безперервного навчання: онлайн-курси, воркшопи, обмін досвідом між молодіжними працівниками і працівницями.
- Популяризувати професійний стандарт через проведення додаткових інформаційних кампаній і тренінгів для роз'яснення переваг цього стандарту.
- Розробити доступні програми сертифікації. З огляду на значний інтерес до сертифікації необхідно створити механізм її впровадження з урахуванням доступності для працівників і працівниць з різними ресурсами.
- Надати чіткі рекомендації і практичні кейси, які демонструють ефективність використання стандарту в різних сферах молодіжної роботи.
- Запроваджувати програми з обміну досвідом між регіонами та країнами.

Задля забезпечення можливості більшій кількості представників і представниць молодіжної сфери пройти навчання за **державною програмою «Молодіжний працівник»** доцільно:

- посилити інформаційну підтримку реалізації цієї програми;
- налагодити тісну співпрацю з організаціями-партнерами, органами місцевого самоврядування щодо організації та проведення необхідної кількості тренінгів відповідно до наявного в регіонах запиту;
- розробити нові спеціалізовані тренінги відповідно до запитів і потреб молодіжних працівників і працівниць;
- забезпечити постійний моніторинг запитів і потреб молодіжних працівників і працівниць щодо підвищення їхньої кваліфікації засобами неформальної освіти.

ДОДАТКИ

Додаток 1. Опитувальник для молодіжних працівників і працівниць

Розділ 1

Чи навчалися ви за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник»?

- так (перейти до розділу 4)
- ні (перейти до наступного розділу)

Розділ 2

Якщо ні, то з якої причини?

- подавали заявку на участь, але не були відібрані на навчання
- не знаєте, як подати заявку на навчання
- не змогли потрапити на навчання через власну зайнятість
- нічого не чули про базовий тренінг державної програми «Молодіжний працівник»
- не маєте потреби в такому навчанні
- інше

За бажанням, зазначте, що ви знаєте про державну програму «Молодіжний працівник».

Розділ 3. Загальна інформація про респондентів і респонденток

Ви представляєте (можливі кілька варіантів відповідей):

- неурядову організацію (громадську, благодійну, релігійну)
- молодіжний центр / молодіжний простір
- молодіжний консультативно-дорадчий орган
- орган державного управління / місцевого самоврядування
- бізнес-структуру
- інше

Укажіть, будь ласка, вашу посаду відповідно до штатного розпису.

Укажіть, будь ласка, ваш досвід роботи з молоддю:

- до 1 року
- від 1 до 3 років
- від 4 до 10 років
- більше 10 років

Молодіжна робота для вас є:

- основною діяльністю
- додатковою діяльністю
- інше

Будь ласка, укажіть вашу освіту у сфері молодіжної роботи / молодіжної політики (можливі кілька варіантів відповідей):

- вища або професійна освіта у сфері молодіжної роботи й молодіжної політики
- вища або професійна освіта у сферах, суміжних з молодіжною роботою й молодіжною політикою (наприклад, педагогіка, соціальна робота, психологія, управління тощо)
- неформальна освіта: участь у тренінгах, навчальних проєктах, курсах щодо окремих напрямів молодіжної роботи й молодіжної політики
- самоосвіта
- інше

Чи маєте ви зараз потребу в підвищенні кваліфікації / додатковому навчанні?

- так
- ні

Якщо так, то з якої тематики?

Чи змінилась територія, на якій ви / ваша організація в основному здійснювали молодіжну роботу?

- так, після 2014 року
- так, після 2022 року
- ні
- інше

Територія, де ви / ваша організація в основному здійснює молодіжну роботу зараз (можливі кілька варіантів відповідей)

- Вінницька область
- Волинська область
- Дніпропетровська область
- Донецька область
- Житомирська область
- Закарпатська область
- Запорізька область
- Івано-Франківська область
- Київська область
- Кіровоградська область
- Луганська область
- Львівська область
- Миколаївська область
- Одеська область
- Полтавська область
- Рівненська область
- Сумська область
- Тернопільська область
- Харківська область
- Херсонська область
- Хмельницька область
- Черкаська область
- Чернівецька область
- Чернігівська область

- місто Київ
- уся Україна
- за кордоном
- інше

Ваша стаття:

- жіноча (перейти до розділу 17)
- чоловіча (перейти до розділу 17)
- не хочу вказувати

Розділ 4. Державна програма «Молодіжний працівник».

Ця державна програма має на меті оновити дані про своїх випускників і випускниць з метою подальшої співпраці, тому питання цього блоку містять персональну інформацію

Зазначте, будь ласка, у якому році ви навчалися за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник»

- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023
- 2024
- важко пригадати

Ваше прізвище, ім'я, по батькові

Область проживання:

- Вінницька область
- Волинська область
- Дніпропетровська область
- Донецька область
- Житомирська область
- Закарпатська область
- Запорізька область
- Івано-Франківська область
- Київська область
- Кіровоградська область
- Луганська область
- Львівська область
- Миколаївська область
- Одеська область
- Полтавська область
- Рівненська область
- Сумська область
- Тернопільська область
- Харківська область
- Херсонська область

- Хмельницька область
- Черкаська область
- Чернівецька область
- Чернігівська область
- місто Київ
- зараз за кордоном
- інше

Організація, у якій ви працюєте за основним місцем роботи, це:

- орган місцевого самоврядування / державного управління
- державна (комунальна) організація
- громадська організація
- бізнес-структура
- інше

Ким ви працюєте? (укажіть посаду відповідно до штатного розпису).

Чи вважаєте ви себе молодіжним працівником / молодіжною працівницею?

- так
- ні
- важко відповісти

Чи працюєте ви зараз з молодими людьми?

- так, це основна моя діяльність (перейти до розділу 6)
- так, як додаткова діяльність (перейти до розділу 6)
- ні, ще на початку цього шляху (перейти до розділу 6)
- ні (перейти до наступного розділу)

Розділ 5

Якщо ви зараз не працюєте з молоддю, то чи мали такий досвід роботи в минулому?

- так, значний
- так, зовсім трішки
- ні, так і не склалось

Зазначте, будь ласка, причини, через які ви більше не працюєте з молоддю або які завадили вам долучитись до молодіжної роботи.

Розділ 6

Як на вашу думку, чи вплинуло навчання за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник» на вашу професійну діяльність?

- так, суттєво (перейти до наступного розділу)
- так, певною мірою (перейти до наступного розділу)
- ні, не вплинуло (перейти до розділу 8)

Розділ 7

Якщо так, то зазначте, як саме (можливі кілька варіантів відповідей):

- це стало початком моєї діяльності в молодіжній роботі
- здобуті знання дозволили підвищити результативність (ефективність) моєї роботи
- отримана інформація лише розширила мою обізнаність щодо молодіжної роботи
- отримане свідоцтво про участь у тренінгу посприяло моїй кар'єрі

- навчання дозволило розширити моє коло професійних знайомств
- важко оцінити, надто давно проходив / проходила цей тренінг
- інше

Розділ 8

Якщо ні, то вкажіть, будь ласка, чому.

Розділ 9

Чи брали ви участь у спеціалізованих тренінгах за державною програмою «Молодіжний працівник»?

- так (перейти до наступного розділу)
- ні (перейти до розділу 11)

Розділ 10

Якщо так, то зазначте, у яких саме (можливі кілька варіантів відповідей):

- «Залучення і координація волонтерів»
- «Громадянська освіта для молодіжних працівників»
- «Інклюзивність у молодіжних центрах»
- «Адвокація в ОТГ»
- «Формування здорового способу життя молоді»
- «Простих заходів не буває»
- «Диджитал-інструменти для молодіжної роботи»
- «Інструменти публічного управління в сфері молодіжної політики»
- «Молодіжна робота, інформована про травму»
- «Життестійкість молоді в умовах криз»

Розділ 11

Чи маєте ви зараз потребу в навчанні за програмами спеціалізованих тренінгів?

- так (перейти до наступного розділу)
- ні (перейти до розділу 13)

Розділ 12

Якщо так, то зазначте, будь ласка, з якої тематики.

Розділ 13

Чи порекомендували б ви вашим знайомим / колегам навчання за програмою базового тренінгу державної програми «Молодіжний працівник»?

- так (перейти до наступного розділу)
- ні (перейти до розділу 15)
- важко сказати (перейти до розділу 16)

Розділ 14

Якщо так, зазначте, що саме ви їм сказали (ваш відгук про базовий тренінг).

Розділ 15

Якщо ні, то зазначте, які б аргументи навели.

Розділ 16

За бажанням залиште відгук про державну програму «Молодіжний працівник».

Розділ 17. Проєкт Ради Європи «Молодь за демократію в Україні»

Чи брали ви участь у заходах проєкту Ради Європи «Молодь за демократію в Україні»?

- так (перейти до наступного розділу)
- ні (перейти до розділу 19)

Розділ 18

Якщо так, то оцініть, будь ласка, за п'ятибальною шкалою, наскільки проєкт «Молодь за демократію в Україні» відповідає потребам молодіжних працівників і працівниць (зокрема під час війни):

- 1 – найнижчий бал, повністю не відповідає потребам
- 5 – найвищий бал, повністю відповідає потребам

Які заходи проєкту стали підтримкою для вашої професійної діяльності з молодими людьми під час війни?

Які запити й потреби професійної діяльності молодіжних працівників і працівниць залишаються без відповіді з боку проєкту «Молодь за демократію в Україні»?

Якщо у вас є ідеї, які допоможуть зробити діяльність проєкту «Молодь за демократію в Україні» більш корисною для практиків і практикинь молодіжної роботи, будь ласка, зазначте їх.

Розділ 19. Професійний стандарт «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»

Чи використовуєте ви у вашій діяльності професійний стандарт «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» і методичні рекомендації щодо його впровадження?

- так, постійно використовую
- так, час від часу використовую
- використовую зрідка
- я знаю ці матеріали, але не бачу можливостей / потреби використовувати їх у моїй роботі
- я нічого не знаю про ці матеріали

Чи є у вас потреба в отриманні сертифіката про присвоєння / підтвердження професійної кваліфікації «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)», що його видають кваліфікаційні центри Національного агентства кваліфікацій шляхом оцінювання й визнання результатів навчання (зокрема неформального)?

- так, маю таку потребу, чекаю на таку можливість
- швидше так, було б добре мати підтвердження кваліфікації
- важко сказати, це питання я не розглядав / не розглядала
- швидше ні, кваліфікація потрібна, але ресурсів і умов для цього немає
- ні, не бачу такої потреби

Розділ 20. Стан діяльності й потреби молодіжних працівників і працівниць і перспективи розвитку молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період

На вашу думку, які найбільші виклики для діяльності молодіжних працівників і працівниць під час війни в Україні (оберіть три варіанти):

- брак або нестача просторів для молодіжної роботи
- брак психологічної підтримки
- виїзд молодих людей за кордон або їх вимушене переміщення в інші регіони
- відсутність або нестача безпечних умов для роботи з молодими людьми

- відсутність або брак методичної підтримки
- відсутність або брак професіоналів і професіоналок у молодіжній сфері
- відсутність або недостатність заробітної платні
- відсутність або нестача визнання молодіжної роботи
- відсутність або нестача професійних комунікацій
- відсутність дому
- дистанційна робота
- емоційне вигорання
- нерозуміння пріоритетності молодіжної роботи тими, хто ухвалює рішення
- нестача єдності у професійній спільноті
- нестача розуміння труднощів молодіжної роботи під час війни
- обмежений доступ до Інтернету та мереж
- обмеженість мобільності поза країною
- обмеження в роботі освітніх інституцій
- особиста безпека й безпека моєї сім'ї
- переміщення членів і членкинь команди
- постійна зміна ситуації та умов роботи через війну
- інше

Будь ласка, укажіть, який тип підтримки зараз найбільш актуальний для вас особисто (оберіть три варіанти):

- адміністративна підтримка
- державні програми підтримки молодіжних працівників і працівниць під час війни
- забезпечення комунікацій між молодіжними працівниками і працівницями в Україні й за кордоном
- інформаційна підтримка щодо актуальних можливостей молодіжного сектора
- комунікаційна підтримка з боку органів влади
- консолідація молодіжних працівників і працівниць, комунікаційна підтримка їх у професійній спільноті
- консультації щодо отримання й оформлення грошової допомоги та благодійних внесків
- консультації щодо організації програм гуманітарної допомоги
- менторська та/або супервізійна підтримка молодіжних працівників і працівниць
- моніторинг потреб у молодіжній сфері
- об'єднання і мережування молодіжних працівників і працівниць
- обмін досвідом з іншими організаціями / працівниками і працівницями молодіжного сектора (як в Україні, так і за кордоном)
- освітня підтримка / розвиток професійних компетентностей
- підтримка життєдіяльності організації після переїзду на іншу територію
- провадження особистої безпеки й безпеки членів і членкинь сім'ї
- проведення заходів про особливості молодіжної роботи під час війни та роботу з молодими людьми, які постраждали від війни
- проведення заходів для попередження й подолання професійного вигорання молодіжних працівників і працівниць
- психологічна підтримка / групи психологічної підтримки
- програми фінансування молодіжних ініціатив
- фінансова підтримка інституційної діяльності організації та підтримка команди
- фінансова підтримка програмної діяльності (негуманітарна допомога)
- фінансова підтримка реалізації гуманітарної допомоги
- інше

На вашу думку, які три основні кроки необхідно зробити для підтримки діяльності молодіжних працівників і працівниць в Україні під час війни та в повоєнний період?

Яку ідею ви б хотіли запропонувати для посилення ролі молодіжної роботи в Україні під час війни та в повоєнний період? Що було б важливо врахувати / зробити?

Якщо у вас є ідеї, як посилити розуміння ролі молодіжної роботи поза середовищем молодіжних працівників і працівниць, будь ласка, зазначте їх.

На вашу думку, який досвід і які висновки щодо молодіжної роботи під час воєнного стану варто буде врахувати на майбутнє (у повоєнний період)?

Розділ 21. Завершення

Якщо вам було б цікаво узяти участь у подальшому дослідженні (інтерв'юванні або фокус-груповій дискусії) щодо потреб і стану діяльності молодіжних працівників і працівниць в Україні під час війни і в повоєнний період і перспектив розвитку молодіжної роботи, то залиште, будь ласка, ваші контактні дані: ім'я, електронна пошта або номер телефону.

Додаток 2. Питання для фокус-групового обговорення

Вступ, знайомство

Питання до обговорення:

1. Яких суттєвих змін зазнала ваша діяльність у сфері молодіжної роботи за останні два роки? Що є успішним у молодіжній роботі у воєнний час? Які уроки теперішньої молодіжної роботи потрібно врахувати на майбутнє, у повоєнний час?
2. Які перешкоди й труднощі молодіжної роботи протягом останніх двох років ви можете відзначити?
3. Чи є у вашій роботі труднощі, зумовлені недосконалістю або нестачею нормативно-правових актів з молодіжної роботи й молодіжної політики? Які потрібні зміни чи оновлення в нормативно-правовій базі у сфері молодіжної роботи?
4. Які можливості мають молодіжні працівники і працівниці для того, щоб протидіяти раніше зазначеним перешкодам і труднощам?
5. Чи отримуєте ви підтримку у вашій діяльності від різних організацій, установ (наприклад, органів влади, молодіжних рад, молодіжних центрів і просторів, закладів освіти, культури, громадських організацій, міжнародних організацій)? Яка ця підтримка? Якої підтримки вам не вистачає для здійснення молодіжної роботи зараз?
6. Які напрями розвитку молодіжної роботи в Україні для відповіді на потреби різних категорій / груп молодих людей, на вашу думку, можуть бути ефективними?
7. Які ідеї для промоції молодіжної роботи й розуміння її ролі поза середовищем молодіжних працівників і працівниць (які нові сфери й інструменти та дії для промоції молодіжної роботи видаються вам привабливими та ефективними)? Як розширити коло людей, залучених до молодіжної роботи?

Дебрифінг, запитання й коментарі.