

УДК 331-053.6-057.85/.86:364.4

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.5>

**Наталія ЛЕВЧЕНКО**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, докторант кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, вул. Садова, 2, м. Умань, Черкаська область, Україна, 20300

**ORCID:** 0000-0002-5479-1907

**Scopus-Author ID:** 57216785280

**Бібліографічний опис статті:** Левченко, Н. (2021). Молодіжний працівник – сучасний професіонал з молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 6, 28–37, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.5>

## МОЛОДІЖНИЙ ПРАЦІВНИК – СУЧАСНИЙ ПРОФЕСІОНАЛ ІЗ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ

Реформування, децентралізація державного управління в Україні вимагає впровадження нових підходів та принципів у формуванні молодіжної політики, впровадження та реалізації молодіжної роботи на всіх рівнях держави. Одним із пріоритетів ефективної реалізації молодіжної політики в Україні є розроблення, впровадження та розвиток освітніх програм для молодіжних працівників, запровадження нових форм, методів та інструментів молодіжної роботи. **Мета роботи** – проаналізувати особливості професії «молодіжний працівник» у контексті молодіжної політики.

У дослідженні використано комплекс загальнонаукових **методів**: аналіз наукових публікацій для окреслення сутності проблем становлення та розвитку професії «молодіжний працівник»; аналіз та синтез – для виокремлення особливостей професії «майбутній працівник»; систематизація та узагальнення наукової літератури, нормативних документів для формулювання висновків за результатами дослідження.

**Наукова новизна роботи** полягає в тому, що у дослідженні вперше розглянуто професії, до обов'язків яких відповідно до класифікатора професій входить робота з молоддю; вивчено нормативно-правові документи, акти, які регламентують молодіжну політику, молодіжну роботу та особливості роботи молодіжного працівника; висвітлено особливості професії «молодіжний працівник» та становлення її в Україні; проаналізовано закордонні джерела щодо становлення та розвитку професії «молодіжного працівника».

**Висновки:** проаналізувавши особливості професії «молодіжний працівник», констатуємо, що розвиток державної молодіжної політики в Україні стрімко вносить корективи та відкриває нові можливості й потреби в реалізації та впровадженні молодіжної роботи. Така діяльність неможлива без висококваліфікованих, обізнаних професіоналів (фахівців), які володіють відповідними компетентностями.

**Ключові слова:** молодіжна політика, молодіжна робота, молодь, соціальна робота, молодіжний працівник, професія.

**Nataliia LEVCHENKO**

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Doctoral Student at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychna Uman State Pedagogical University, 2 Sadova str., Uman, Cherkasy region, Ukraine, 20300

**ORCID:** 0000-0002-5479-1907

**Scopus-Author ID:** 57216785280

**To cite this article:** Levchenko, N. (2021). Molodizhnyi pratsivnyk – suchasnyi profesional z molodizhnoi roboty [Youth worker – modern youth work professional]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 6, 28–37, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.6.5>

## YOUTH WORKER – MODERN YOUTH WORK PROFESSIONAL

**Summary.** Reforming and decentralizing public administration in Ukraine requires introduction of new approaches and principles in the formation of youth policy, integration and implementation of youth work at all levels of government. One of the priorities of effective implementation of youth policy in Ukraine is development, integration and improvement of educational programs for youth workers, introduction of new forms, methods and tools of youth work. The purpose of the work is to analyze the features of the profession «youth worker» in the context of youth policy.

*The study used a set of general scientific methods: analysis of scientific publications to outline the essence of the problems of formation and development of the profession «youth worker»; analysis and synthesis – to highlight the features of the profession «future employee»; systematization and generalization of scientific literature, normative documents for formulation of conclusions based on research results.*

*The scientific novelty of the work is that the study for the first time considered professions, whose responsibilities according to the classifier of professions include work with young people; normative-legal documents, acts regulating youth policy, youth work and features of work of the youth worker are studied; the peculiarities of the profession «youth worker» and its formation in Ukraine are highlighted; foreign sources on the formation and development of the profession of «youth worker» are analyzed.*

*Conclusions: analyzing the features of the profession «youth worker», we state that the development of state youth policy in Ukraine is rapidly making adjustments and discovering new opportunities and needs in the field of implementation and integration of youth work. Such activities are impossible without highly qualified, knowledgeable professionals (specialists) who have the appropriate competencies.*

**Key words:** youth policy, youth work, youth, social work, youth worker, profession.

**Актуальність проблеми.** Одним із пріоритетів ефективної реалізації молодіжної політики в Україні є розроблення, упровадження та розвиток освітніх програм для молодіжних працівників, членів молодіжних та дитячих громадських об'єднань; запровадження нових форм, методів та інструментів молодіжної роботи, зокрема для розвитку освітніх, інформаційних та інших електронних молодіжних ресурсів, систем дистанційного надання послуг для молоді (ЗУ Про основні засади молодіжної політики, 2021).

Реформування, децентралізація державного управління в Україні вимагає впровадження нових підходів та принципів формування молодіжної політики, упровадження та реалізації молодіжної роботи на всіх рівнях держави.

І. Пеша зазначає, що молодіжна робота, яка є інструментом реалізації молодіжної політики на рівні громади, має формуватися з урахуванням усіх наявних ресурсів та відповідно до потреб та інтересів молоді конкретної громади, за активної участі молоді в цьому процесі (Пеша, 2020).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми формування та реалізації державної молодіжної політики України порушено у працях Є. Бородіна, М. Головатого, Т. Донченко, Г. Коваль, Л. Криварчук, Н. Метьолкіної, Р. Сторожук, І. Пеші та ін. (Бородін, 2006; Головатий, 1993; Донченко, 2010; Коваль, 2013; Криварчук, 2008; Метьолкіна, 2007; Сторожук, 2007; Пеша, 2020). Особливості формування молодіжної політики в контексті організації молодіжної роботи на регіональному рівні присвячені праці М. Димитрова, О. Кулик, В. Орлова, І. Парубчак, В. Перепелиці, Г. Смокої та ін. (Димитров, 2006; Кулик, 2011; Орлов, 2008; Парубчак, 2005; Перепелиця, 2001; Смокова, 2019).

Н. Коваленко у своєму дослідженні розглядає можливість адаптації моделі підготовки молодіжного працівника з досвіду Фінляндії як орієнтиру підготовки фахівця в рамках освітньо-професійної програми «Методика виховної роботи» другого рівня вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки в Сумському державному педагогічному університеті імені А.С.Макаренка.

Н. Коваленко зазначила, що молодіжні працівники повинні володіти такими компетентностями: здатність та готовність до здійснення волонтерських і громадських заходів, заходів для людей похилого віку; здатність підтримки самовираження молоді; включення осіб, які потребують підтримки, підвищення їх суспільної участі, планування бізнесу. Ці компетентності, як вважає авторка, дозволять молодіжним працівникам ефективніше підтримувати молодих людей у бажанні стати громадянами та брати участь у рішеннях і діях, що впливають на них та громаду (Коваленко, 2019).

В Україні основні аспекти соціальної молодіжної політики, підготовки відповідних кадрів регламентують законодавство, нормативно-правові акти, а саме: Національний класифікатор України Класифікатор професій ДК 003:2010 (2010), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програм, проектів та проведення заходів державної політики у молодіжній сфері та сфері національно-патріотичного виховання» (2016), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі» (2017), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Національного знаку якості та критеріїв якості для молодіжних центрів» (2017), Наказ

Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник»» (2018), Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр» та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (2019), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Умов оплати праці працівників молодіжних центрів» (2019), Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» (2020), Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки» (2020), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки» (2020), Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), Наказ Міністерства молоді та спорту України «Про рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді» (2021) та інші.

**Мета дослідження** – проаналізувати особливості професії «молодіжний працівник» у контексті молодіжної політики.

**Матеріали та методи дослідження.** Для досягнення мети у дослідженні використано комплекс загальнонаукових методів: аналіз наукових публікацій для окреслення сутності проблем становлення та розвитку професії «молодіжний працівник»; аналіз та синтез – для виокремлення особливостей професії «майбутній працівник»; систематизація та узагальнення наукової літератури, нормативних документів для формулювання висновків за результатами дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз закордонних джерел підтвердив, що молодіжний працівник спрямовує і підтримує молодь у її особистісному, соціальному та освітньому розвитку, щоб допомогти їй розкрити свій потенціал. Молодіжний працівник також створює, організовує та проводить громадські програми, орієнтовані на молодь віком від 11 до 25 років. Такий працівник, щоб залучити молодих людей, із високим ризиком працює в коледжах, релігійних групах, школах, молодіжних центрах, проводить цільову вуличну роботу. Його робота ґрунтується на добровільному залученні молодих людей, довірливих відносинах, підтримці.

Основними обов'язками молодіжного працівника є: оцінка потреби молодих людей у правильному плануванні та проведенні програм, пов'язаних із такими сферами, як:

- зміцнення здоров'я, заняття фітнесом;
- попередження шкідливих звичок та криміналу (куріння, наркотики, угруповання, насильство, стосунки та знущання);
- організація та проведення мистецьких, спортивних, житлових заходів, громадських та екологічних проєктів, навчання на свіжому повітрі;
- розвиток відносин із молоддю на основі поваги та довіри;
- підтримка молодих людей у різних ситуаціях;
- настанова, навчання та підтримка окремих людей;
- встановлення цілей для прогресу та регулярний контроль і перегляд якості проведення місцевої молодіжної роботи;
- співпраця із сім'ями та іншими ключовими людьми в житті молодої людини, а також із фахівцями з інших організацій, що займаються молоддю (соціальна допомога, охорона здоров'я, поліція, освіта, що попереджують правопорушення молоді та місцеві органи влади, щоб створити потужну мережу підтримки);
- відвідування регулярних тренінгів та пропозиції можливості розвитку, щоб підтримувати актуальні знання з охорони здоров'я й безпеки та розвитку місцевої політики;
- набір, навчання та керування персоналом, включаючи волонтерів; виконання адміністративних завдань, підтримка ефективні системи запису та відповідь на запити;
- співпраця з батьками та громадськими групами, щоб заручитися підтримкою покращеного забезпечення та захищати інтереси молоді;
- визначення та пошук джерел фінансування проєктів для покращення послуг та ресурсів для молоді;
- складання бізнес-планів, управління бюджетами, звіт про роботу (Job profile Youth worker). Для молодіжного працівника важливі такі професійні та людські навички, як: сильна прихильність до молоді та розуміння факторів, що впливають на її життя; здатність надавати надійну підтримку молодим людям і діяти чесно під час стресу; відмінні міжособистісні

навички, здатність установлювати та підтримувати добрі стосунки з молоддю; терпіння, терпимість і гнучкість; почуття пригод і бажання спробувати щось нове; офіційні комунікативні навички для презентацій, написання звітів та заявок на фінансування; здатність ставитися з турботою з повагою, тактом і чуйністю до молодих людей, усвідомлюючи при цьому межі, яких вимагає конфіденційність, і межі, які регулюють відносини з молоддю; велика психологічна стійкість; інтерес або талант до спорту (Job profile Youth worker).

Основна сфера діяльності молодіжних працівників: місцеві органи влади, зокрема інтегровані служби підтримки молоді (IYSS); добровільні організації (YMCA), Барнардо та Національна асоціація по догляду та переселенню правопорушників (NACRO); школи та коледжі; житлові товариства; церкви та громади чи релігійні групи; молодіжні порушники команди (YOT); суспільні послуги; Національна служба здоров'я (NHS) (Job profile Youth worker).

Здійснивши аналіз національного класифікатора професій (2010) та довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (випуск 80 «Соціальні послуги») (2017), ми виявили посади працівників соціальної сфери та їх кваліфікаційні характеристики:

– *керівники* (директор центру підвищення кваліфікації працівників, директор базового центру зайнятості, директор закладу (установи) надання соціальних послуг, директор реабілітаційної установи (центру) для осіб з інвалідністю, головний експерт із регулювання соціально-трудова відносин, головний профконсультант, завідувач відділення (соціальні послуги), завідувач логопедичного пункту, начальник навчально-тренувального центру);

– *професіонали* (актуарій (актуарій у соціальній сфері), аналітик у сфері професійної зайнятості, вихователь-методист, вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами, вчитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель-реабілітолог, експерт з регулювання соціально-трудова відносин, ергономіст (ергономіст з організації робочих місць осіб з інвалідністю), інженер з профадаптації, інспектор праці (правовий), інспектор із праці, інструктор слухового кабінету, методист (методист навчально-методичної роботи з надання соціальних послуг), педагог соціальний, пере-

кладач-дактилолог, перекладач-дактилолог навчальних закладів, практичний психолог, профконсультант, психолог (психолог установи соціального закладу), соціальний патолог, соціальний працівник, страховий експерт з охорони праці, фахівець з аналізу ринку праці, фахівець із соціальної допомоги вдома, фахівець із соціальної роботи);

– *фахівці* (асистент соціального вихователя по роботі з дітьми-інвалідами, асистент учителя-дефектолога, асистент учителя-логопеда (асистент учителя-логопеда (соціальне обслуговування)), асистент учителя-реабілітолога, вихователь, інструктор з трудової адаптації, інструктор-методист у справах глухих, інструктор-перекладач із обслуговування глухих робітників, майстер виробничого навчання (заклади (установи) соціального захисту), методист із професійної реабілітації, соціальний працівник (допоміжний персонал), тифлокоментатор, фахівець із вирішення конфліктів (побутова сфера), фахівець з інтерв'ювання, фахівець із найму робочої сили, фахівець із фізичної реабілітації, черговий із режиму (у спеціальних та спеціалізованих закладах, центрах, школах, училищах, притулках тощо); *робітники* (соціальний робітник, перекладач жестової мови (сурдоперекладач), супроводжувач осіб з обмеженими можливостями, евакуатор) (Довідник, 2017).

Проаналізуємо завдання та обов'язки, кваліфікаційні вимоги до зазначених вище професій та що саме повинні знати кандидати на посаду під час працевлаштування.

На нашу думку, «педагог соціальний» та «соціальний працівник» – це професії, які пов'язані з молодіжною роботою. Завдання та обов'язки педагога соціального:

– вивчення, узагальнення та впровадження в роботу нових методів навчання та виховання;

– ведення документації щодо дітей, які потребують соціальної реабілітації (особові справи, листування з органами виконавчої влади, суб'єктами профілактично-виховної та лікувальної реабілітації, батьками чи особами, які їх замінюють);

– складання плану виховної та реабілітаційної роботи;

– посередництво між закладами освіти, соціальними установами, сім'єю, трудовими колективами, громадськістю, органами опіки та піклування, організація їх взаємодії;

- об'єднання зусиль із метою створення в соціальному середовищі умов для всебічного розвитку дітей та підлітків;

- проведення соціальної роботи щодо організації спілкування дітей, молоді, дорослих у громаді за місцем їхнього проживання;

- сприяння участі дітей та молоді в науковій, технічній, спортивній, художній творчості, суспільно корисній діяльності;

- вплив на подолання міжособистісних, внутрішньосімейних конфліктів;

- необхідна консультативна психолого-педагогічна допомога дитячим, молодіжним, громадським об'єднанням, групам соціального ризику, дітям і підліткам, які потребують допомоги;

- ствердження настановами та особистим прикладом поваги до принципів загальнолюдської моралі: справедливості, гуманізму, доброти, працелюбства, інших добродітностей;

- виховання поваги до батьків, жінки, культурно-національних, духовних, історичних цінностей України, дбайливого ставлення до навколишнього середовища;

- підготовка дітей та підлітків до життя в суспільстві на принципах взаєморозуміння, миру, злагоди, поваги;

- дотримання педагогічної етики, постійне підвищення свого фахового рівня, педагогічної майстерності та кваліфікації (Довідник, 2017).

Кваліфікаційні вимоги до цієї професії відповідно до посад – це наявність вищої освіти другого рівня за ступенем «магістр» спеціальності з галузі знань 23 Соціальна робота (педагог соціальний вищої категорії: вища освіта другого рівня за ступенем «магістр»; підвищення кваліфікації, стаж роботи на посаді педагога соціального I категорії – не менше ніж 8 років; педагог соціальний I категорії: вища освіта другого рівня за ступенем «магістра»; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді педагога соціального II категорії – не менше ніж 5 років; педагог соціальний II категорії: вища освіта другого рівня за ступенем «магістра»; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді педагога соціального – не менше ніж 3 роки; педагог соціальний: вища освіта другого (магістерського) рівня без вимог до стажу роботи).

Завдання та обов'язки соціального працівника:

- організувати процес виявлення осіб, сімей, які потрапили в складні життєві обста-

вини та потребують соціальної допомоги чи послуг;

- розробляти та контролювати проведення заходів із захисту та безпеки отримувачів соціальних послуг;

- розробляти профілактичні програми для вирішення актуальних соціальних проблем у межах адміністративно-територіальної одиниці;

- організувати та координувати роботу мультидисциплінарної команди при реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг;

- працювати з особами та сім'ями, які потребують соціальних послуг;

- проводити комплексне визначення стану та оцінювання індивідуальних потреб отримувачів соціальних послуг, які потрапили в складні життєві обставини;

- разом з отримувачем соціальних послуг або особою, що представляє його інтереси, розробляти, переглядати, за необхідності коригувати та координувати виконання індивідуального плану надання соціальних послуг;

- виявляти та залучати ресурси, наявні в адміністративно-територіальній одиниці, для реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг;

- готувати для укладання з отримувачем соціальних послуг договір про надання соціальних послуг;

- оформляти необхідні документи для отримання соціальних послуг;

- представляти, за необхідності, інтереси отримувача соціальних послуг з метою захисту його прав та вирішення проблем в установах, організаціях, закладах та на підприємствах, а також перед фізичними особами, та надавати допомогу в оформленні скарг, документів (заяв, довідок тощо), необхідних для отримання пільг, матеріальної та інших видів допомоги;

- співпрацювати та підтримувати зв'язки з іншими організаціями, підприємствами, установами та закладами, а також фахівцями для реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг, сприяти, за необхідності, переспрямуванню до інших суб'єктів надання послуг;

- надавати послуги із соціального супроводу (патронажу); соціальної адаптації, соціальної інтеграції (реінтеграції); соціальної

та психологічної реабілітації; представництва інтересів, посередництва з метою вирішення конфліктних ситуацій, консультування, соціальної профілактики тощо;

- організувати заходи із влаштування потенційних отримувачів соціальних послуг, які потребують сторонньої допомоги, у спеціалізовані заклади (лікувальні, освітні, соціальні, реабілітаційні, кризові тощо);

- контролювати процес та якість надання послуг соціальними працівниками-фахівцями, соціальними робітниками та проводити моніторинг якості та оцінку послуг при реалізації індивідуальної програми надання соціальних послуг;

- брати участь у плануванні діяльності установи (закладу), організації;

- керувати діяльністю соціальних робітників і соціальних працівників-фахівців установи (закладу), організації;

- навчати соціальних робітників на робочому місці та координувати процес їхнього стажування.

- брати участь у розв'язанні конфліктів між отримувачем і надавачем соціальних послуг, що можуть виникнути під час надання соціальних послуг;

- забезпечувати професійний рівень роботи персоналу установи (закладу), організації та організувати підвищення їхньої кваліфікації;

- брати участь у міжвідомчих зустрічах, нарадах, засіданнях, зборах;

- надавати інформацію про діяльність установи (закладу), організації зацікавленим сторонам, засобам масової інформації відповідно до вимог чинного законодавства України;

- підвищувати свій професійний рівень та кваліфікацію.

Кваліфікаційними вимогами до цієї професії за відповідними посадами є наявність вищої освіти першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра спеціальності з галузі знань 23 Соціальна робота (провідний соціальний працівник: вища освіта першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді соціального працівника I категорії – не менше ніж 2 роки; соціальний працівник I категорії: вища освіта першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра; підвищення кваліфікації; стаж роботи на посаді соціального

працівника II категорії – не менше ніж 2 роки; соціальний працівник II категорії: вища освіта першого або другого рівнів за ступенем бакалавра або магістра; підвищення кваліфікації; для бакалавра стаж роботи на посаді соціального працівника – не менше ніж 1 рік, для магістра – без вимог до стажу роботи; соціальний працівник: вища освіта першого рівня за ступенем бакалавра без вимог до стажу роботи) (Довідник, 2017).

У Законі України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) визначено поняття «молодіжний працівник» – це особа, яка здійснює молодіжну роботу, пройшла спеціалізовану підготовку в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує молодіжну політику, та отримала свідоцтво встановленого зразка. Визначено також мету діяльності молодіжних працівників: реалізація молодіжної політики, організація молодіжної роботи та створення умов для всебічної самореалізації молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав молоді (ЗУ Про основні засади молодіжної політики, 2021).

Однак у класифікаторі професій ДК 003:2010 професії «молодіжний працівник» не виявлено. За 2021 р. в Україні на державному рівні були спроби внести зміни до класифікатора професій категорію «молодіжний працівник», що засвідчують різні факти та новини на офіційних сайтах Міністерств, на сторінках державних управлінь у соціальних мережах.

9 липня 2021 р. відбулося засідання Колегії Міністерства молоді та спорту України, під час якого заступниця Міністра молоді та спорту України Марина Павленко розповіла про стан реалізації програми «Молодіжний працівник», зокрема результати, плани й перспективи розвитку, та зазначила, що «програма є одним із пріоритетів Державної цільової соціальної програми «Молодь України 2021–2025» та інструментом упровадження європейських підходів молодіжної роботи. Вона спрямована також на офіційне визнання понять «молодіжна робота» та професії «фахівця з питань молоді». За сім років реалізації програми навчання пройшли понад 3600 молодіжних працівників з усіх регіонів України». М. Павленко зазначила, що Мінмолодьспортом досягнуто домовленості

з Мінекономіки та МОН щодо визнання професії «молодіжного працівника» як фахівець із питань молоді і внесення її до Класифікатора професій, а також триває спільна робота з Міністерством освіти і науки України щодо визначення напрямів із розроблення нормативно-правових актів, які регламентують уведення нової професії у правове поле.

17 серпня 2021 р. обговорено питання розроблення професійного стандарту «Молодіжний працівник» під час онлайн-зустрічі із працівниками Національного агентства кваліфікацій, ініційованої спеціалісткою з молодіжних програм ПРООН в Україні А. Остріковою, і керівником відділу молодіжної роботи Державного інституту сімейної та молодіжної політики Л. Мукосеєвою. А. Острікова розповіла, що існує проблема офіційного працевлаштування людей, що виконують функції молодіжних працівників, – про них не згадує Класифікатор професій і немає відповідного професійного стандарту, але існує реальна потреба в таких працівниках, особливо в нещодавно створених по всій країні об'єднаних територіальних громадах та молодіжних центрах. Л. Мукосеєва зазначила, що розроблення відповідного професійного стандарту стане одним із кроків щодо професіоналізації молодіжної роботи. Члени Національного агентства кваліфікацій Т. Семигіна та І. Осадчук, а також керівник управління кваліфікацій секретаріату НАК І. Окоєв пояснили ініціаторам зустрічі покроковий алгоритм розроблення професійних стандартів і наголосили, що нині розробляти професійний стандарт можна лише для професій, які вже наявні у Класифікаторі професій.

Отже, вважаємо, що депутатам, держслужбовцям, управлінням територіальних громад потрібно об'єднатися, щоб обґрунтувати та клопотатися перед відповідними державними структурами з пропозицією щодо внесення «молодіжного працівника» до класифікатора професій.

У листопаді 2021 р. Міністерством молоді та спорту України затверджені рекомендації щодо засад діяльності радників із питань молоді. Радники з питань молоді підпорядковуються керівникам центрального, місцевого органу виконавчої влади, керівникам органу місцевого самоврядування на громадських чи інших засадах і співпрацюють із відпові-

дальним структурним підрозділом (особою), на яку покладені функції щодо формування та реалізації молодіжної політики. Основними завданнями та функціями радника з питань молоді рекомендовано визначати надання консультацій та внесення керівнику відповідного органу пропозицій щодо формування та реалізації молодіжної політики у відповідному органі, зокрема: створення умов для залучення молоді до громадського, політичного, соціально-економічного, культурного життя суспільства, популяризації ролі та важливості участі молоді у процесі ухвалення рішень; підтримки молоді в реалізації її соціально-економічного потенціалу, зокрема для вирішення житлових питань, питань професійного розвитку, працевлаштування, задоволення освітніх, медичних, культурних та інших потреб; формування громадської, національної та культурної ідентичності української молоді; сприяння інституційному розвитку молодіжних та дитячих громадських об'єднань, молодіжних центрів, посилення їхньої ролі у процесі становлення молоді; розвитку молодіжної інфраструктури; розвитку національного та міжнародного молодіжного співробітника (Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді, 2021).

У нормативному документі раднику відповідно до покладених завдань рекомендовано: здійснювати аналіз стану справ у напрямі розвитку молодіжної політики, розробляти проекти нормативно-правових актів (рішень), обирати засоби їх обґрунтування, оцінювати наслідки їхнього запровадження, розробляти завдання, програми, методи і методики підготовки та реалізації управлінських рішень; брати участь у проведенні аналізу стану реалізації молодіжної політики та забезпечення можливостей для молоді у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; брати участь в організації та проведенні моніторингів виконання Закону України «Про основні засади молодіжної політики», галузевих планів, державних, обласних, районних, міських, селищних, сільських програм, календарних планів з питань молодіжної політики, за їх результатами вносити пропозиції з питань удосконалення діяльності органу щодо розвитку молодіжної політики; брати участь

в організації та проведенні інформаційно-просвітницьких, освітньо-виховних, експертно-аналітичних, культурологічних проєктів та заходів для молоді; надавати консультації щодо врахування прав молоді при розробці нормативно-правових актів та розпорядчих документів, політик і програм, індикаторів для їхнього оцінювання; надавати консультації щодо включення питання молодіжної політики до стратегій розвитку адміністративно-територіальних одиниць; входити до складу комісій із питань планування та розподілу фінансування на реалізацію, проведення заходів із питань розвитку молодіжної політики; сприяти забезпеченню встановлення та розвитку інформаційних зв'язків між органами та суб'єктами молодіжної роботи (Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді, 2021).

Вимоги до посади радника: наявність вищої освіти за освітнім ступенем не нижче бакалавра; досвід аналітичної та практичної роботи у сфері молодіжної політики не менше 3 років; документ про проходження спеціалізованих навчань Міністерства молоді та спорту України та інших міжнародних програм; досвід участі, організації освітньо-виховних заходів (тренінгів, семінарів тощо) щодо розвитку молодіжної політики, підтверджений відповідним сертифікатами; вік на момент призначення не перевищує 35 років; вільне володіння українською мовою, знання мов Ради Європи є перевагою; наявність листів про підтримку кандидатури на посаду радника від молодіжних та дитячих громадських організацій та їхніх спілок, молодіжних рад, органів студентського самоврядування; володіння професійними знаннями (Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді, 2021).

У 2014 р. через актуальність молодіжної роботи та з метою її поширення в Україні роз-

почали реалізовувати Програму «Молодіжний працівник» за підтримки Програми розвитку ООН України й у співпраці з Міністерством молоді та спорту України і Державним інститутом сімейної та молодіжної політики. Упровадження Програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна можливість підвищення професійного рівня представників державних службовців та громадських об'єднань, які працюють з молоддю, що сприятиме збільшенню кількості молоді, яка бере участь у формуванні молодіжної політики, та посилить на загальнодержавному рівні взаємодію державних і молодіжних громадських інституцій щодо соціального становлення молоді.

Кадрове забезпечення реалізації молодіжної політики є найважливішою системою заходів із розвитку молодіжної інфраструктури для органів державної влади і місцевого самоврядування та спрямовання на розвиток системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців органів управління у сфері молодіжної політики, а також на забезпечення регулярного навчання своїх працівників, діяльність яких пов'язана із реалізацією молодіжної роботи та молодіжної політики.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Аналіз наукових, теоретико-практичних, інформаційних джерел дав змогу підтвердити важливість майбутньої професії «молодіжний працівник». Розвиток державної молодіжної політики в Україні стрімко вносить корективи та відкриває нові можливості й потреби провадженні молодіжної роботи, що неможливе без висококваліфікованих, обізнаних професіоналів (фахівців), які володіють відповідними компетентностями.

Це дослідження не вичерпує всіх проблемних питань заявленої теми. Подальшим науковим дослідженням може бути систематизація компетентностей молодіжного працівника.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бородін Є.І. Історія формування державної молодіжної політики в Україні (1991–2004 рр.) : монографія. Д. : Герда, 2006. 472 с.
2. Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення. Київ : Наук. думка, 1993. 325 с.
3. Димитров М.Ф. Пріоритетні напрями молодіжної політики у діяльності державних місцевих структур та громадських організацій. Проблеми освіти: наук.-метод. зб. Київ, 2006. Вип. 44. С. 63–66.
4. Донченко Т.О. Формування державної молодіжної політики в Україні: історико-правовий аспект. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Кисво-Могиланська академія»*. Сер. : Державне управління. 2010. Т. 125. Вип. 112. С. 141–145.



5. Коваленко Н. Компетентнісна модель молодіжного працівника: досвід Фінляндії. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. № 9(93), 2019. С. 36–47.
6. Коваль Г.В. Розвиток державної молодіжної політики: теорія, методологія, механізми реалізації : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2013. 432 с.
7. Комарова Н.М. Спосіб життя української молоді в сільській місцевості. *Практична психологія та соціальна робота*. № 4. 2006. С. 141–145.
8. Кривачук Л.Ф. Державна молодіжна політика в Україні: становлення та реалізація. *Вісник Львівської державної фінансової академії. Гуманітарні науки. Збірник наукових праць*. Львів : ЛДФА, 2008. Вип. 8. С. 98–109.
9. Кулик О.М. Особливості управлінської діяльності у сфері молодіжної політики в місті Києві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управ. : спец. 25.00.02 Механізми державного управління. Київ, 2011. 22 с.
10. Метьолкіна Н. Активізація громадської складової як необхідна умова підвищення ефективності державної молодіжної політики. *Інноваційні рішення в молодіжній політиці: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (26 – 27 червня 2007 року). Харків : Вид-во ЧПІ «Нове слово», 2007. 176 с.
11. Орлов В.В. Шляхи удосконалення регіональної молодіжної політики. *Економіка та держава*. № 6. 2008. С. 102–104.
12. Парубчак І.О. Політико-правові засади реалізації державної молодіжної політики у Львівській області. *Ефективність державного управління: зб. наук. праць*. Львів. регіон. ін-т держ. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; за ред. А. О. Чемериса. Львів : ЛРІДУ НАДУ. Вип.9. 2005. С. 112–119.
13. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика України (регіональний аспект) : монографія. К. : Укр. ін-т соц. долідж., Укр. Центр політ. Менеджменту, 2001. 242 с.
14. Пеша І. Обґрунтування напрямів та завдань молодіжної роботи на рівні територіальної громади. *Державне управління. Інвестиції: практика та досвід* № 19–20/2020. С. 155–160.
15. Про затвердження Випуску 80 «Соціальні послуги» довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників : Наказ Міністерства соціальної політики України № 518 від 29.03.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17#n11> (дата звернення 11.10.2021 р.).
16. Про основні засади молодіжної політики : Закон України № 1414-IX від 27.04.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення 10.10. 2021 р.).
17. Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді : Наказ Міністерства молоді та спорту України № 4370 від 11.11.2021 р. URL: <https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-rekomendacij-shchodo-zasad-diyalnosti-radnikov-z-pitan-molodi?fbclid=IwAR3HHG1YF-ei4UkMzD95-cVKN-mos8R4IzSqDzUsBHvUWHjWbylhn-vbPpQ> (дата звернення 08.11.2021 р.).
18. Смокова Г.І. Формування та чинники реалізації державної молодіжної політики України у період 2014–2018 рр. : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. політ. наук: спец. 23.00.02 Політичні інститути та процеси. Вінниця, 2019. 22 с.
19. Сторожук Р.П. Державна молодіжна політика в контексті європейського вибору України: механізми реалізації : дис. канд. наук з держ. управ.: спец. 25.00.02 Механізми державного управління. Одеса, 2007. 231 с.
20. Job profile Youth worker. URL: <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/youth-worker>

#### REFERENCES:

1. Borodin, Ye.I. (2006). Istoriia formuvannia derzhavnoi molodizhnoi polityky v Ukraini (1991 – 2004 rr.) [History of formation of the state youth policy in Ukraine (1991–2004)] : monohrafiia. D. : Herda. 472 s. [in Ukrainian].
2. Holovaty, M.F. (1993). Molodizhna polityka v Ukraini: problemy onovlennia [Youth policy in Ukraine: problems of renewal]. Kyiv : Nauk. Dumka. 325 s. [in Ukrainian].
3. Dymytrov, M.F. (2006). Priorytetni napriamy molodizhnoi polityky u diialnosti derzhavnykh mistsevykh struktur ta hromadskykh orhanizatsii [Priority directions of youth policy in the activity of state local structures and public organizations]. Problemy osvity: nauk.-metod. zb. Kyiv. Vyp.44. S. 63–66. [in Ukrainian].
4. Donchenko, T.O. (2010). Formuvannia derzhavnoi molodizhnoi polityky v Ukraini: istoryko-pravovyi aspekt [Formation of the state youth policy in Ukraine: historical and legal aspect]. *Naukovi pratsi Chornomorskoho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly kompleksu «Kyievo-Mohylianska akademiia»*. Ser. : Derzhavne upravlinnia. T. 125. Vyp. 112. S. 141–145. [in Ukrainian].
5. Kovalenko, N. (2019). Kompetentnisna model molodizhnoho pratsivnyka: dosvid Finliandii [Competence model of a youth worker: the experience of Finland]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnologii*. № 9 (93). S. 36–47. [in Ukrainian].

6. Koval, H.V. (2013). Rozvytok derzhavnoi molodizhnoi polityky: teoriia, metodolohiia, mekhanizmy realizatsii [Development of state youth policy: theory, methodology, implementation mechanisms] : monohrafiia. Mykolaiv : Vyd-vo ChNU im. Petra Mohyly, 2013. 432 s. [in Ukrainian].
7. Komarova, N.M. (2006). Sposib zhyttia ukrainskoi molodi v silskii mistsevosti [Lifestyle of Ukrainian youth in rural areas]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*. № 4. S. 141–145. [in Ukrainian].
8. Kryvachuk, L.F. (2008). Derzhavna molodizhna polityka v Ukraini: stanovlennia ta realizatsiia [State shelves in Ukraine: format and implementation]. *Visnyk Lvivskoi derzhavnoi finansovoi akademii. Humanitarni nauky. Zbirnyk naukovykh prats*. Lviv : LDFA. Vyp. 8. S. 98–109. [in Ukrainian].
9. Kulyk, O.M. (2011). Osoblyvosti upravlinskoii diialnosti u sferi molodizhnoi polityky v misti Kyievi [Features of management activities in the field of youth policy in the city of Kyiv]: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. nauk z derzh. uprav. : spets. 25.00.02 Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia. Kyiv. 22 s. [in Ukrainian].
10. Metolkina, N. (2007). Aktyvizatsiia hromadskoi skladovoi yak neobkhidna umova pidvyschennia efektyvnosti derzhavnoi molodizhnoi polityky [Activation of the public component as a necessary condition for improving the effectiveness of state youth policy]. *Innovatsiini rishennia v molodizhnii politytsi: materialy Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi konferentsii (26–27 chervnia 2007 roku)*. Kharkiv : Vyd-vo ChPI «Nove slovo» 176 s. [in Ukrainian].
11. Orlov, V.V. (2008). Shliakhy udoskonalennia rehionalnoi molodizhnoi polityky [Ways to improve regional youth policy]. *Ekonomika ta derzhava*. № 6. S. 102–104. [in Ukrainian].
12. Parubchak, I.O. (2005). Polityko-pravovi zasady realizatsii derzhavnoi molodizhnoi polityky u Lvivskoi oblasti [Political and legal bases of realization of the state youth policy in the Lviv region]. *Efektynist derzhavnoho upravlinnia: zb. nauk. prats*. Lviv. rehion. in-t. derzh. Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy; za reh. red. A. O. Chemerysa. Lviv : LRIDU NADU. Vyp.9. S. 112–119. [in Ukrainian].
13. Perepelytsia, M.P. (2001). Derzhavna molodizhna polityka Ukrainy (rehionalnyi aspekt) [State Youth Policy of Ukraine (regional aspect)]: monohrafiia. K.: Ukr. in-t sots. dolidzh., Ukr. Tsentr polit. Menedzhmentu. 242 s. [in Ukrainian].
14. Piesha, I. (2020). Obruntuvannia napriamiv ta zavdan molodizhnoi roboty na rivni terytorialnoi hromady [Substantiation of directions and tasks of youth work at the level of territorial community]. *Derzhavne upravlinnia. Investytsii: praktyka ta dosvid* № 19–20/2020. S. 155 – 160. [in Ukrainian].
15. Pro zatverdzhennia Vypusku 80 «Sotsialni posluhy» dovidnyka kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv [On approval of Issue 80 «Social Services» of the handbook of qualification characteristics of employees' professions]: Nakaz Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy № 518 vid 29.03.2017 r. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17#n11> [in Ukrainian].
16. Pro osnovni zasady molodizhnoi polityky [On the basic principles of youth policy]: Zakon Ukrainy № 1414-IKh vid 27.04.2021 r. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> [in Ukrainian].
17. Rekomendatsii shchodo zasad diialnosti radnykiv z pytan molodi [Recommendations on the principles of youth counselors]: Nakaz Ministerstva molodi ta sportu Ukrainy № 4370 vid 11.11.2021 r. Retrieved from <https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-rekomendacij-shchodo-zasad-diyalnosti-radnykiv-z-pitan-molodi?fbclid=IwAR3HHG1YF-ei4UkMzD95-cVKN-mos8R4IzSqDzUsBHvUWHjWbylhn-vbPpQ> [in Ukrainian].
18. Smokova, H. I. (2019). Formuvannia ta chynnyky realizatsii derzhavnoi molodizhnoi polityky Ukrainy u period 2014 – 2018 rr. [Formation and factors of implementation of the state youth policy of Ukraine in the period 2014 – 2018] : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. polit. nauk: spets. 23.00.02 Politychni instytuty ta protsesy. Vinnytsia, 2019. 22 s. [in Ukrainian].
19. Storozhuk, R.P. (2007). Derzhavna molodizhna polityka v konteksti yevropeiskoho vyboru Ukrainy: mekhanizmy realizatsii [State youth policy in the context of Ukraine's European choice: implementation mechanisms] : dys. kand. nauk z derzh. uprav.: spets. 25.00.02 Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia. Odesa, 2007. 231 s. [in Ukrainian].
20. Job profile Youth worker. Retrieved from <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/youth-worker> [in English].