

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ЛЕВЧЕНКО Наталія Володимирівна

УДК 378.018.8:364.4-051]:005.961-053.6(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ**

13.00.05 – соціальна педагогіка

Подається на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



Н. В. Левченко

Науковий консультант – **Коляда Наталія Миколаївна**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Умань – 2024

АНОТАЦІЯ

Левченко Н. В. Теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.05 «Соціальна педагогіка». Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2024.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та наукове розв'язання проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *вперше* теоретично обґрунтовано та розроблено систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, яка об'єднує чотири блоки: цільовий (мета, завдання, принципи, методологічні підходи); об'єктно-суб'єктний (суб'єкти й об'єкти – учасники процесу підготовки); змістовно-процесуальний (етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; структура підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну, неформальну та інформальну освіту, зокрема: змістове, організаційне, технологічне наповнення, навчально-методичне забезпечення освітнього процесу); результативний (компоненти підготовки, критерії, показники та рівні готовності, результат); впроваджено та експериментально перевірено психолого-педагогічні умови підвищення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи; удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи);

здійснено історико-педагогічний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду молодіжної роботи для визначення й уточнення основних понять дослідження, особливостей молодіжної роботи;

– *удосконалено* навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; зміст освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників; методи та організаційні форми освітнього процесу підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи;

– *набули подальшого розвитку*: наукові положення теорії й методик підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у закладах вищої освіти; питання молодіжної роботи як напряму соціальної роботи; питання розвитку молоді та молодіжної роботи на рівні формальної, неформальної та інформальної освіти.

У першому розділі проаналізовано стан дослідженості наукової проблеми; здійснено категоріально-понятійний аналіз наукової проблеми; обґрунтовано методологію дослідження проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Виокремлено праці про концептуальні підходи до молодіжної політики та про участь молоді в житті суспільства на місцевому та регіональному рівнів. З'ясовано, що складовими молодіжної роботи є адміністративне забезпечення, молодіжна інфраструктура, молодіжна участь.

Проаналізовано наукові праці, спрямовані на вирішення проблеми, за трьома групами: дослідження проблем підготовки майбутніх соціальних працівників, підготовки майбутніх соціальних педагогів та проблем молодіжної роботи (молодіжної сфери). Охарактеризовано категоріально-понятійний апарат дослідження відповідно до нормативних документів, зокрема поняття «молодь», «соціальний працівник», «молодіжний працівник», «молодіжна робота», «молодіжний центр».

Поєднання теорії, практики та методології нашого дослідження забезпечено під час висвітлення змісту підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та розкрито через *загально-філософський*

(діалектичний підхід), *загально-науковий* (системний, діяльнісний, особистісний, компетентнісний, синергетичний, технологічний, аксіологічний, історико-хронологічний підходи та методи аналіз, синтез, дедукція, індукція, моделювання); *конкретно-науковий* (принципів об'єктивності, розвитку, провідної ролі практики) *рівні*.

У другому розділі визначено передумови становлення та розвитку професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; проаналізовано законодавчу та нормативно-правову бази молодіжної роботи; вивчено та узагальнено зарубіжний і вітчизняний досвід молодіжної роботи. З'ясовано, що ключовим документом регулювання молодіжної політики до 2021 р. був Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993 р.), у якому визначено основні терміни, якими оперує молодіжна політика, головні принципи, напрями діяльності та наведено основні механізми реалізації державної молодіжної політики в Україні. З 2021 р. молодіжну роботу регламентує Закон України «Про основні засади молодіжної політики». Основною законодавчою та нормативно-правовою базою молодіжної роботи є Конституція України, закони України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства молоді та спорту України, розпорядження Кабінету Міністрів України, міжнародні документи та ресурси Ради Європи.

Вивчено досвід молодіжної роботи в деяких країнах Європейського Союзу, зокрема Німеччині, Австрії, Чехії, Данії, Естонії, Фінляндії, Франції, Угорщині, Італії, Латвії, Болгарії, Словаччині, Польщі, та з'ясовано, що молодіжна робота в країнах Європейського Союзу розвинута по-різному, кожна країна особлива, має свої звичаї, традиції, історію розвитку молодіжної роботи, нормативно-правову базу, стратегії розвитку, програми для підготовки фахівців молодіжної роботи – молодіжних працівників.

Узагальнено вітчизняний досвід молодіжної роботи. З'ясовано, що в Україні молодіжна робота в Україні реалізується на трьох рівнях: національному (центральний орган державної влади – Міністерство молоді та спорту України),

регіональному (органи управління обласних, районних державних адміністрацій, органи місцевого самоврядування) та місцевому (органи місцевої ради: управління, комітети, відділи, сектори; заклади по роботі з молоддю, місцеві громадські організації, об'єднання) – через різні суб'єкти молодіжної роботи, зокрема, молодіжні клуби, молодіжні центри, молодіжні організації, молодіжні консультативно-дорадчі органи, інформаційно-пропагандистські та самостійні молодіжні проекти, молодіжні кафе, молодіжні творчі колективи; будь-які молодіжні групи, табори, місця проживання молоді, заклади освіти, бібліотеки, вулична молодіжна робота, центри зайнятості, центри соціальних служб, громадські організації тощо.

У третьому розділі розкрито особливості підготовки соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну та неформальну освіту; визначено зміст та навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; дібрано критеріально-діагностувальний інструментарій дослідження; схарактеризовано компоненти, критерії, показники та відповідні рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; подано результати констатувального етапу дослідження. З'ясовано, що зміст підготовки соціальних працівників у формальній освіті реалізується відповідно до нормативних документів, на державному рівні – Стандартів вищої освіти, на регіональному та місцевому рівнях – освітніх програм, навчальних планів, робочих навчальних планів, навчальних програм освітніх компонентів, робочих програм навчальних дисциплін, силабусів та ін. У неформальній освіті – тренінги, семінари, табори, секції, конференції, читання та ін. На загальнодержавному рівні неформальну освіту репрезентують такі відомі програми, як «Молодіжний працівник», «Державотворець» та ін.

За допомогою діагностичного інструментарію дослідження для виявлення рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи було визначено основні компоненти готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, які пов'язані між собою, доповнюють один одного та є

важливими для ефективної професійної діяльності в молодіжній роботі: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісний та критерії до них. Визначено три рівні (високий, середній, низький) готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та подано їх характеристики.

У четвертому розділі обґрунтовано систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; представлено реалізацію психолого-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю; здійснено аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи; узагальнено та запропоновано рекомендації для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Спроектвана система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи складається з цільового, об'єктно-суб'єктно, змістовно-процесуального та результативного блоків. Для ефективної реалізації цих блоків моделі системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи враховано та впроваджено в освітній процес такі психолого-педагогічні умови: мотивація до взаємодії з молоддю у різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи; удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки до молодіжної роботи; інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Визначено експериментальну базу дослідження та складено її програму.

Формувальний етап експерименту полягав у перевірці концептуальних положень, апробації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та впровадженні визначених психолого-педагогічних умов. Відповідно до цих умов зреалізовано організаційні, освітні, наукові та методичні заходи, спрямовані на формування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Результати проведеної експериментальної роботи засвідчують значимий вплив запропонованих психолого-педагогічних умов на рівень готовності до молодіжної роботи майбутніх соціальних працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості застосування наукових положень і висновків дослідження для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Результати дослідження впроваджені в діяльність Молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини; використано для укладання робочих програм освітніх компонентів «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна політика», «Теорія і практика молодіжної роботи»; навчальних планів підготовки майбутніх соціальних працівників освітніх ступенів «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії»; удосконалення професійних умінь майбутніх соціальних працівників, що формують освітні компоненти «Соціальна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Молодь у сучасній громаді», «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Технології соціальної роботи», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Соціальна робота в громаді», «Соціальна педагогіка», «Волонтерська та благодійна діяльність», «Основи професійної творчості в соціальній сфері», «Соціальна робота з сім'ями, дітьми і молоддю» тощо.

Матеріали дослідження можуть бути використані здобувачами вищої освіти, науково-педагогічними працівниками з метою підвищення ефективності освітнього процесу, під час науково-пошукової роботи; керівниками структурних підрозділів ЗВО для оптимізації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників; лекторами під час підготовки слухачів курсів підвищення кваліфікації фахівців, які працюють з молоддю.

Ключові слова: молодіжна робота, молодіжний працівників, підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, психолого-педагогічні умови, молодіжний центр, соціальний працівник, молодіжна робота у закладі вищої освіти, підготовка майбутніх соціальних працівників, молодь, здобувачі вищої освіти.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. **Левченко Н. В.** Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: теорія і практика : монографія. Київ : Компринт, 2023. 429 с. ISBN 978-617-8269-43-2

Статті в наукових фахових виданнях України:

2. **Левченко Н. В.**, Коляда Н. М., Ісаченко В. П. Підготовка фахівців до роботи з молоддю: історичний аспект. *Науковий вісник «Ужгородського державного університету»*. Серія «Педагогіка. Соціальна робота», 2020. Випуск 2(47). С. 61–66. DOI: 10.24144/2524-0609.2020.47.61-66

3. **Левченко Н. В.** Підготовка соціальних працівників до роботи з молоддю (із досвіду неформальної освіти). *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалія та перспективи*. 2020. Випуск 77. С. 127–132. DOI: 10.31392/NPU-nc.series5.2020.77.28

4. **Левченко Н. В.**, Калюженко А. А. Соціальні аспекти молодіжної політики в Україні. *Соціальна робота та соціальна освіта*. Випуск 2 (5), 2020. С. 26–37. DOI: 10.31499/2618-0715.5.2020.220766

5. **Левченко Н. В.** Зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: з досвіду Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Social Work and Education*, 2021. Vol. 8, No. 3. pp. 352–363. DOI: 10.25128/2520-6230.21.3.4

6. **Левченко Н. В.**, Коляда Н. М., Заболотна О. А. Підготовка докторів філософії із соціальної роботи в Україні: перший досвід та перспективи розвитку. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2021. Випуск 2(7). С. 308–321. DOI: 10.31499/2618-0715.2(7).2021.244872

7. **Левченко Н. В.** Зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (вибірковий складник освітніх програм). *Науковий часопис*

Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи, 2021. Випуск 82. С. 91–97. DOI: 10.31392/NPU-nc.series5.2021.82.20

8. **Левченко Н. В.** Менеджмент молодіжних центрів як ефективна форма реалізації молодіжної політики. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивний менеджмент теорія та перспективи» Серія «Педагогіка»*, 2021. Випуск 12 (23). DOI: 10.33296/2707-0255-12(23)-06. URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/432>

9. **Левченко Н. В.** Аналіз нормативних документів у сфері молодіжної роботи: міжнародний аспект. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2021. Випуск 83. 2021 С. 96–102. DOI: 10.31392/NPU-nc.series5.2021.83.20

10. **Левченко Н. В.** Молодіжний центр «START»: з досвіду Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Ввічливість. Humanitas*, 2021. № 4. С. 22–30. DOI: 10.32782/humanitas/2021.4.4

11. **Левченко Н. В.** Становлення та розвиток молодіжної роботи: європейський досвід. *Ввічливість. Humanitas*, 2021. № 5. С. 19–23. DOI: 10.32782/humanitas/2021.5.5

12. **Левченко Н. В.** Молодіжний працівник – сучасний професіонал з молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 2021. № 6. С. 28–37. DOI: 10.32782/humanitas/2021.6.5

13. **Левченко Н. В.,** Коляда Н. М. Становлення та розвиток програми «Молодіжний працівник» в Україні. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2021. Випуск 84. С. 98–103. DOI: 10.31392/NPU-nc.series5.2021.84.1.22

14. **Левченко Н. В.** «Молодь» та «молодіжна робота»: смислове наповнення понять. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2021 Випуск 2(49). С. 85–91. DOI:

10.24144/2524-0609.2021.49.85-91

15. **Левченко Н. В.** Молодіжні клуби: вітчизняний та міжнародний досвід. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи.* Випуск 85. Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 105–109. DOI: 10.31392/NPU-nc.series5.2022.85.22

16. **Левченко Н. В.** Молодіжний центр у контексті розвитку молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 2022. № 1. С. 67–73. DOI: 10.32782/humanitas/2022.1.10

17. **Левченко Н. В.** Підготовка майбутніх фахівців спеціальності «Соціальна робота» до молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 2022. № 2, С. 14–23. DOI: 10.32782/humanitas/2022.2.2

18. **Левченко Н. В.** Формування індивідуальної освітньої траєкторії докторів філософії з соціальної роботи в контексті підготовки до молодіжної роботи. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2022. Випуск 1(8). С. 171–182. DOI: 10.31499/2618-0715.1(8).2022.262713

19. **Левченко Н. В.** Освітня складова підготовки докторів філософії спеціальності «Соціальна робота». *Науковий журнал Хортицької національної академії. Scientific journal of Khortytsia national academy» (Серія: Педагогіка. Соціальна робота)*, 2022. Випуск 7(2022). С. 193–204. DOI: <https://doi.org/10.51706/2707-3076-2022-7-18>

20. **Levchenko N., Koliada N.** Youth work in Ukraine: history of formation and development prospects. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2022. Випуск 2(9). С. 308–321. DOI: 10.31499/2618-0715.2(9).2022.267355

21. **Левченко Н. В., Панченко В. А., Коляда Н. М.** Громадська організація як осередок соціального забезпечення молоді: управлінський аспект. *Ввічливість. Humanitas*, 2022. № 4. С. 91–97. DOI: 10.32782/humanitas/2022.4.13

22. **Levchenko N.** Educational and methodological support of the training of future social workers for youth work (from the experience of the Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University). *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2023.

Статті у міжнародних виданнях, що індексуються у Scopus, WoS

23. **Levchenko N.**, Klymenko Y., Baldyniuk O., Roienko S., Koliada N. Innovative Forms of Social Non-formal Youth Education. *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences. AHFE 2021. Lecture Notes in Networks and Systems*, 2021. vol 269. Pp. 379–386. DOI: 10.1007/978-3-030-80000-0_45. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-80000-0_45#citeas (**Scopus**).

24. **Levchenko N.**, Isachenko V., Morhai L., Koliada N., Polishchuk N. Youth work in a higher education institution: formation and prospects of development.. *6th International Conference on Human Interaction & Emerging Technologies: Future Systems (IHIET-FS 2021)*, 2021 vol. 319. Pp. 1242–1249. DOI: 10.1007/978-3-030-85540-6_159. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-85540-6_159#citeas (**Scopus**).

25. **Levchenko Nataliia**, Yakymenko Svitlana, Sukholova Marianna, Drahunova Vira, Konokh Anatolii, Bozhok Natalii. Theoretical Problems of Designing Pedagogical Technologies in Higher Education Institutions. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL.21 No.12, December 2021. Pp. 469-472. DOI: 10.22937/IJCSNS.2021.21.12.64. URL: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.64> (**Web of Science**).

26. **Levchenko Nataliia**, Sukhostavets Nataliia, Zelman Lesia, Kulichenko Alla, Balabanova Kseniia. Formation of the digital generation in a distance learning environment. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 2022. VOL.22 No.5. Pp. 335–341. DOI: [10.22937/IJCSNS.2022.22.5.48](https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.5.48). URL: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.5.48> (**Web of Science**).

27. **Levchenko Nataliia**, Odarchenko Veronika, Diatlova Iryna, Kvitkin Petro, Mykhalchenko Nataliia (2023). Technological features of implementing innovations in institutions of higher education. *Conhecimento & Diversidade, Niterói*, v. 15, n. 38 Jul./Set. 2023, 383–400. URL:

https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/11053/4139 (Web of Science).

Статті у періодичних виданнях зарубіжних країн:

28. **Levchenko N.**, Koliada N., Center of employment and professional development of young people with special needs. *15th International Technology, Education and Development Conference (8-9 March, INTED2021)*. 2021. Pp. 966–970. DOI: 10.21125/inted.2021.0217. URL:

<https://library.iated.org/view/KOLIADA2021CEN>

29. **Levchenko N.**, Koliada N. Activity experience of children and youth organizations of the end of the XIX – early XX century. 14th annual *International Conference of Education, Research and Innovation* (8th and 9th of November 2021, ICERI2021). Pp. 7854-7859. DOI: 10.21125/iceri.2021.1766. URL:

<https://library.iated.org/view/LEVCHENKO2021ACT>

30. **Levchenko N.**, & Kolyada N. Youth as a key category of youth work: conceptual aspect. *Pedagogy and Education Management Review*, 2021. №3(2021). Pp. 57–65. DOI: 10.36690/2733-2039-2021-3-57 URL:

<https://public.scnchub.com/perm/index.php/perm/article/view/68>

31. **Levchenko N.**, Baldyniuk O., Karpych I., Boiko O., Klymenko Y., Koliada, N. State Program for Youth Worker – An Innovative Form for Training Specialists about Youth Work. In: *Salman Nazir (eds) Training, Education, and Learning Sciences*, 2022. vol 59. Pp. 81–87. DOI: [10.54941/ahfe1002387](https://doi.org/10.54941/ahfe1002387). URL: https://openaccess.cms-conferences.org/publications/book/978-1-958651-35-3/article/978-1-958651-35-3_10

32. **Levchenko N.**, Koliada, N., Klymenko, Y., Matros, O., Gonchar, I. Youth Center Management: Training the Trainers for The «Effective Management of Youth Centers» Program. In: *Tareq Ahram and Redha Taiar (eds) Human Interaction & Emerging Technologies*, 2022. vol 23. DOI: 10.54941/ahfe100843. URL:

https://openaccess.cms-conferences.org/publications/book/978-1-7923-8989-4/article/978-1-7923-8989-4_6

33. **Levchenko N.**, & Koliada N. Public sector youth initiatives in non-formal education. *Pedagogy and Education Management Review*, 2023. №2. Pp. 73–81. DOI: 10.36690/2733-2039-2023-2-73-81. URL: <https://public.scnchub.com/perm/index.php/perm/article/view/123>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

34. **Левченко Н. В.** Етапи становлення та розвитку молодіжної роботи в Україні. *European scientific discussions. Abstracts of the 1st International scientific and practical conference. Potere della ragione Editore*. (November 28-30, 2020) Rome, Italy. 2020. Pp. 350–356.

35. **Левченко Н. В.**, Коляда Н. І. Особливості діяльності молодіжних клубів. *Матеріали XV Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих науковців «НАУКА. ОСВІТА. МОЛОДЬ»* (м. Умань, 25 травня 2022 р.): у 2-х ч. / за ред. О. І. Безлюдного. Умань : Візаві, 2022. Ч. 2. С. 12–14.

36. **Левченко Н. В.** Підготовка майбутніх соціальних працівників у ЗВО. *Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали шістнадцятої міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 17 листопада 2020 р.). Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2020. С. 112–114

37. **Левченко Н. В.** Молодіжний центр: понятійний аспект. *Актуальні проблеми соціальної роботи та підготовки майбутнього фахівця соціальної сфери: збірник тез за матеріалами наукового-практичної конференції «Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери»* (22 квітня 2022 р., м. Умань) та регіональної науково-практичної конференції «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю» (3 березня 2022 р., м. Умань). / [ред. кол. : Кравченко О.О. та ін.]. Умань. 2022. С. 36–41.

38. **Левченко Н. В.** Молодіжна робота: Європейський досвід. *New Directions in Science and Education: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, November 19. Munich, Germany, Primedia elaunch LLC. 2021. Pp. 46–51.

39. **Левченко Н. В.** Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в ЗВО. *Key Tendencies in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, August 20. Auckland, New Zealand, Primedia elaunch LLC. 2021. Pp. 22–25.

40. **Левченко Н. В.** Навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *The 5 th International scientific and practical conference «World science: problems, prospects and innovations»* (January 27-29, 2021) Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2021. Pp 746-750.

41. **Левченко Н. В.** Центр зайнятості та професійного розвитку молоді в закладі вищої освіти. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Умань, 22 квітня 2021 р.). Умань : Візаві, 2021. С. 46–48.

42. **Левченко Н.** Нормативні документи у сфері молодіжної роботи. *Проблеми та перспективи розвитку територіальних громад в соціальній сфері: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ужгород, 24 вересня 2021 р.). Ужгород : ТОВ «РІК-У», 2021. С. 50–53.

43. **Левченко Н. В.** Дозвіллевий напрям діяльності молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Major Achievements in Science and Education: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, (October 15, 2021. Stockholm, Sweden), Primedia elaunch LLC, 2021. Pp. 62–65.

44. **Левченко Н. В.** Навчально-науковий напрям діяльності молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи : Всеукраїнська науково-практична конференція* (12 жовтня 2021 р., м. Умань) *та Міжнар. наук.-практ. симпозіуму з інклюзивного туризму*, (м. Умань, 27 трав. 2021 р.). Умань : Візаві, 2021. С. 49–52.

45. **Левченко Н. В.** Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *Наука & Молодіжна політика: матеріали Науково-практичної онлайн-конференції* (Київ, 26 квітня 2021 р.). Київ: Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики, 2021. С. 36–39.

46. **Левченко Н. В.** Напрями діяльності молодіжного центру START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Вісімнадцята міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Актуальні дослідження в соціальній сфері»* (17 листопада 2021 р., м. Одеса). Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2021. С. 55–57.

47. **Левченко Н. В.** Аспекти молодіжної роботи в робочих програмах спеціальності 231 Соціальна робота. *Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю: збірник науково-практичного семінару* (м. Умань, 3 березня 2021 р.). Умань : Візаві, 2021. С. 59–68.

48. **Левченко Н. В.** Молодіжна робота: понятійний аспект. *Сучасні тенденції розвитку вищої освіти та академічного партнерства в умовах воєнного стану № 31: у 2 томах: збірник матеріалів XXVIII Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасності тенденції розвитку вищої освіти та академічного партнерства в умовах воєнного стану», 16–17 березня 2023 року.* Київ : КиМУ, 2023. Т. 2. С. 81–82.

49. **Левченко Н.,** Коляда Н. Молодіжний центр в ЗВО – середовище для розвитку молоді. *Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Житомир, 28 квітня 2022 року). Житомир: Житомирський економіко-гуманітарний інститут Університету «Україна», 2022. С. 32–35.

50. **Левченко Н.,** Коляда Н. Підготовка докторів філософії з соціальної роботи в контексті інтеграції до світового освітньо-наукового простору. *Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали вісімнадцятої міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 17 травня 2022 р.). Одеса: ФОП Бондаренко М. О., 2022. С. 150–152.

51. **Левченко Н. В.** Поняття «молодь»: теоретичний аспект. *The 1 st International scientific and practical conference “Eurasian scientific discussions”* (February 13-15, 2022) Barca Academy Publishing, Barcelona, Spain. 2022. Pp. 307–311

52. **Левченко Н. В.** Управління молодіжним центром: теоретичний аспект. *Actual problems of practice and science and methods of their solution. Abstracts of IV International Scientific and Practical Conference.* Milan, Italy 2022. Pp 399–401.

53. **Левченко Н. В.** Освітні компоненти: зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *The V International Scientific and Practical Conference «Theoretical and applied aspects of the application of modern science»* (February 7 – 9, Tokyo, Japan). 2022. Pp. 272–274.

54. **Левченко Н.** Теоретичний аспект особистості молоді у гендерному вимірі. *Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, (м. Умань, 31 трав. 2022 р.).* Умань : Візаві. 2022. С. 95–98.

55. **Левченко Н.** Підготовка докторів філософії з соціальної роботи. *Третій рівень освіти в Україні: особливості підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів у сучасних умовах війни : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, (27 червня – 7 серпня 2022).* Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 222–223.

56. **Левченко Н. В.** Професійні компетентності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *Перспективні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, Україна, 11–12 лютого 2022 р.).* Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2022. С. 62–64.

57. **Левченко Н. В.,** Коляда Н. М. Волонтерська діяльність громадської організації: практичний аспект. *Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали двадцятої міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 17 листопада 2022 р.).* Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2022. С. 61–62.

58. **Левченко Н. В.** Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: практичний аспект. *Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери: збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ніжин, 10 листопада 2022 р.). Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2022. С. 119–120.

59. **Левченко Н. В.** Молодіжний центр: нормативний аспект реалізації молодіжної роботи. *Інноваційний розвиток університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін № 30: збірник матеріалів XXVII Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційний розвиток університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін»* (м. Київ, 17–18 березня 2022 року). Київ : Київський міжнародний університет, 2022. С. 25–27.

60. **Левченко Н. В.,** Коляда Н.М. Підготовка молодіжних працівників у неформальній освіті. *Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи: Збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (м. Житомир, 25 квітня 2023 р.). Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2023. С. 184–186.

61. **Левченко Н.** Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю. *Підготовка майбутніх педагогів до виховної діяльності в освітньому просторі НУШ: досвід, реалії, перспективи: електронний збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції*. Рівне: РДГУ. 2023. С. 43–46.

62. **Левченко Н. В.,** Коляда Н.М. Молодіжне волонтерство: напрями та перспективи діяльності. *Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : матеріали VI Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю* (м. Умань, 31 травня 2023 р.). *Академічна доброчесність як цінність освітньо-наукової діяльності : матеріали регіонального науково-практичного онлайн-семінару* (м. Умань, 22 травня 2023 р.). Умань : ЦП «Компринт», 2023. С. 107–111.

63. **Левченко Н. В.** Молодіжний центр: перспективний напрям розвитку молодіжної роботи в громаді. *Соціальна робота в громаді: сучасні виклики та перспективи розвитку: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Дніпро, 24 березня 2023 року). Дніпро, ДНУ імені Олеса Гончара, 2023. С. 227–228.

64. **Левченко Н. В.** Освітні компоненти підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *Соціальна інклюзія дистанційного освітнього процесу: матеріали Регіонального науково-практичного онлайн семінару* (Умань, 29 січня 2021 р.). Умань : ВІЗАВІ, 2021. С. 12–16.

65. **Левченко Н. В.,** Коляда Н. М. Платформа СпівДія – інноваційна форма соціальної роботи. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Умань, 21 квітня 2023 р.). Умань :Візаві, 2023. С. 51–54.

*Опубліковані праці, які додатково відображають наукові
результати дисертації*

66. **Левченко Н.,** Коляда Н. Розвиток молодіжної роботи в умовах вищого закладу освіти (з досвіду діяльності молодіжного центру «Start» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини). *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2019. Вип. 2. С. 87–96

67. **Левченко Н.,** Калюженко А. Молодіжні громадські організації як чинник формування соціальної активності молоді: правові засади. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2019. Вип. 3. С.109–116. DOI: 10.31499/3.2019.190418

Колективні монографії:

68. **Левченко Н. В.,** Коляда Н. М. Гендерні аспекти молодіжної політики в Україні. *Персоналії в історії професійної соціальної роботи: від XIX століття – до сьогодення* : колективна монографія / Г. Бондаренко та ін. Київ : Компрінт, 2023. С. 87–109. ISBN 978-617-8282-74-5

69. **Левченко Н. В.** Становлення і розвиток молодіжної роботи в Україні: історичний аспект. *Педагогічне краєзнавство крізь призму історико-культурних явищ та процесів в Україні* : колективна монографія / І. В. Албул та ін. Умань : Візаві, 2022. С. 168–176. ISBN 978-617-8184-53-7.

70. **Левченко Н. В.** Молодіжний центр як науковий осередок соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді. *Соціально-психологічна реабілітація дітей та молоді з особливими освітніми потребами засобами інклюзивного туризму: колективна монографія* / М. Міщенко та ін. Київ. Комприн., 2022. С. 266–287. ISBN 978-617-8269-18-0

71. **Левченко Н. В.** Неформальна освіта як шлях до особистісного розвитку молоді: з досвіду Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Актуальні проблеми соціальної роботи: теорія і практика* : колективна монографія / І. В. Албул, та ін. Умань : Візаві, 2021. С. 106–113.

72. **Левченко Н. В.** Молодіжні працівники – організатори молодіжної роботи (закордонний досвід). *Актуальні проблеми соціальної роботи: теорія і практика* : колективна монографія / І. В. Албул, та ін. Умань : Візаві, 2020. С.133–142. ISBN 978-617-7986-16-3.

73. **Левченко Н. В.,** Коляда Н. М. Соціально-психологічна підтримка молоді, що постраждала внаслідок війни, в межах діяльності молодіжного центру. *Соціально-психологічна реабілітація вразливих категорій громадян від наслідків війни: колективна монографія* / Н. Коляда та ін. Умань : ФОП Ямчинський О.В., 2022. С. 110–116. ISBN 978-617-8184-21-6.

74. **Левченко Н.,** Коляда Н., Калюженко А. Працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні: законодавчий аспект. *Психологічний супровід та соціально-педагогічна робота в закладі освіти: теорія і практика: колективна монографія.* Умань. «Сочінський М. М.», 2020. С. 212–221. ISBN 978-617-7986-06-4.

75. **Levchenko N.,** Koliada N., Children’s movement as the basis for youth work development: historiography and source base of the problem. *Current issues of*

inclusive tourism introduction in Ukraine and other countries. Poznan : UniKS Press, 2020. Pp.213 – 238. ISBN 978-83-953988-2-7.

76. **Levchenko Nataliia**, Kaliuzhenko Alina. Features of inclusive educational environment formation to ensure the comprehensive development of student youth (from the experiment of the «Start» youth center activity). *Social and educational services for children with disabilities: history, theory and practice*: joint monograph. Poland, 2021. Pp. 333–345. ISBN 978-83-62408-38-2.

Навчально-методичні посібники:

77. **Левченко Н. В.** Теоретико-практичні основи молодіжної роботи : навчально-методичний посібник / уклад.: Левченко Н. В. Умань: ФОП Ямчинський, 2022. 90 с. ISBN 978-617-8184-59-9

78. **Левченко Н. В.** Молодь в сучасній громаді: навчально-методичний посібник / уклад.: **Левченко Н. В.** Умань: Візаві, 2022. 125 с.

79. **Левченко Н. В.** Молодіжний менеджмент та політика : навчальний посібник / уклад.: Левченко Н. В., Коляда Н. М. Київ : Компринт, 2021. 95 с.

80. **Левченко Н .В.** Теорія і практика молодіжної роботи : навчальний посібник / уклад.: Левченко Н. В. Київ : Компринт, 2021. 92 с.

81. **Левченко Н. В.** Енциклопедія молодіжної роботи / уклад.: Левченко Н., Коляда Н. та ін. Київ : 2022. 130 с. ISBN 978-617-8184-54-4

ABSTRACT

Levchenko N. V. Theoretical and methodological foundations of future social workers training for youth work. – Qualification research work on the rights of manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Pedagogical Sciences on the specialty 13.00.05 «Social pedagogy». Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University. Uman, 2024.

The dissertation provides a theoretical generalization and scientific solution to the problem of training future social workers for youth work.

The scientific novelty of the obtained results is that:

– for the first time, a system of training future social workers for youth work was theoretically substantiated and developed, which unites four blocks: target (purpose, tasks, principles, methodological approaches); object-subject (subjects and objects are participants in the training process); content-procedural (stages of implementation and implementation of the system of training future social workers for youth work; structure of training future social workers for youth work through formal, informal and informal education, in particular: content, organizational, technological content, educational and methodological support of the educational process); effective (components of preparation, criteria, indicators and levels of readiness, result); implemented and experimentally tested psychological and pedagogical conditions for increasing the level of readiness of future social workers for youth work (motivation to interact with young people in various forms and formation of a valuable attitude to youth work; improvement of educational and methodological support for training future social workers for youth work; innovative approach in practical training of future social workers for youth work; integrated use of formal, informal and informal education in training future social workers for youth work);

a historical-pedagogical analysis of the domestic and foreign experience of youth work was carried out in order to define and clarify the main concepts of research, features of youth work;

– educational and methodological support for the training of future social workers for youth work has been improved; content of educational programs for training future social workers; methods and organizational forms of the educational process of training future social workers for youth work;

- acquired further development: scientific provisions of the theory and methods of training future social workers for youth work in institutions of higher education; the issue of youth work as a direction of social work; issues of youth development and youth work at the level of formal, informal and informal education.

The first chapter analyzes the state of research of the scientific problem; a categorical and conceptual analysis of the scientific problem was carried out; the research methodology of the problem of training future social workers for youth work is substantiated.

Works on conceptual approaches to youth policy and youth participation in society at the local and regional levels are singled out. It was found that the components of youth work are administrative support, youth infrastructure, and youth participation.

Scientific works aimed at solving the problem were analyzed according to three groups: research on the problems of training future social workers, training future social teachers and problems of youth work (youth sphere). The categorical and conceptual apparatus of the research is characterized in accordance with normative documents, in particular the concepts of «youth», «social worker», «youth worker», «youth work», «youth center».

The combination of theory, practice and methodology of our research is ensured during the coverage of the content of the training of future social workers for youth work and revealed through a general-philosophical (dialectical approach), general-scientific (systemic, activity, personal, competence, synergistic, technological, axiological, historical - chronological approaches and methods of analysis, synthesis, deduction, induction, modeling); specifically scientific (principles of objectivity, development, leading role of practice) levels.

The second chapter defines the prerequisites for the formation and development of professional training of future social workers for youth work; the legislative and

regulatory framework of youth work was analyzed; foreign and domestic experience of youth work was studied and summarized. It was found that the key document regulating youth policy is the Law of Ukraine «On the Basic Principles of Youth Policy». The main legislative and regulatory framework for youth work is the Constitution of Ukraine, laws of Ukraine, Decrees of the President of Ukraine, resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine, orders of the Ministry of Youth and Sports of Ukraine, orders of the Cabinet of Ministers of Ukraine, international documents and resources of the Council of Europe.

The experience of youth work in some countries of the European Union, in particular Germany, Austria, the Czech Republic, Denmark, Estonia, Finland, France, Hungary, Italy, Latvia, Bulgaria, Slovakia, Poland, was studied, and it was found that youth work in the countries of the European Union is developed differently, each country is special, has its own customs, traditions, history of youth work development, legal framework, development strategies, programs for training youth work specialists – youth workers.

The domestic experience of youth work is summarized. It was found that youth work is implemented in Ukraine at three levels: national (the central body of state power – the Ministry of Youth and Sports of Ukraine), regional (management bodies of regional, district state administrations, local self-government bodies) and local (local council bodies: management, committees, departments, sectors for work with youth, local public organizations, associations) – through various subjects of youth work, in particular, youth clubs, youth centers, youth organizations, youth consultative and advisory bodies, information and propaganda projects and independent youth projects, youth cafes, youth creative teams; any youth, camps, youth residences, educational institutions, libraries, street youth work, employment centers, social service centers, community groups, etc.

The third chapter reveals the specifics of training social workers for youth work through formal and informal education; the content and educational and methodological support of the training of future social workers for youth work are defined; the criterion-diagnostic toolkit of the study was selected; the components,

criteria, indicators and corresponding levels of readiness of future social workers for youth work are characterized; the results of the ascertainment stage of the research are presented. It was found that the content of the training of social workers in formal education is implemented in accordance with normative documents, at the state level – Standards of higher education, at the regional and local levels – educational programs, curricula, work curricula, curricula of educational components, work programs of educational disciplines, syllabi, etc. In non-formal education – training, seminars, camps, sections, conferences, readings, etc. At the national level, non-formal education is represented by such well-known programs as «Youth Worker», «State Builder» and others.

Using the diagnostic toolkit of our research to identify the levels of preparation of future social workers for youth work, the main components of the readiness of future social workers for youth work were determined, which are interconnected, complement each other and are important for effective professional activity in youth work: motivational, cognitive, communicative, personal and criteria for them. Three levels (high, medium, low) of readiness of future social workers for youth work are defined and their characteristics are given.

The fourth chapter substantiates the system of training future social workers for youth work; the implementation of psychological and pedagogical conditions for training future social workers to work with youth is presented; the analysis of the results of research and experimental work was carried out; recommendations for training future social workers for youth work are summarized and proposed. The projected model of the system of training future social workers for youth work consists of targeted, object-subject, substantive-procedural, and effective blocks. For the effective implementation of these blocks of the model of the system of training future social workers for youth work, the following psychological and pedagogical conditions are taken into account and introduced into the educational process: motivation to interact with young people in various forms and the formation of a valuable attitude to youth work; improvement of educational and methodical provision of preparation for youth work; innovative approach in practical training of future social workers for youth

work; comprehensive use of formal, informal and informal education in training future social workers for youth work. The experimental base of the research was determined and its program was drawn up.

The formative stage of the experiment consisted of testing the hypothesis, conceptual provisions, approbation of the model of training future social workers for youth work and implementation of defined psychological and pedagogical conditions. In accordance with these conditions, organizational, educational, scientific and methodical measures aimed at forming the readiness of future social workers for youth work have been implemented. The results of the conducted experimental work testify to the significant influence of the proposed psychological and pedagogical conditions on the level of readiness for youth work of future social workers.

The practical significance of the obtained results lies in the possibility of applying scientific provisions and research conclusions to prepare future social workers for youth work. The results of the research are implemented in the work of the youth center «START» of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University; in the development of educational and methodological complexes for the educational components «Theoretical and Practical Foundations of Youth Work», «Social Youth Policy» for the educational and scientific degree «Doctor of Philosophy» (working curricula of educational components, syllabi, educational and methodological manuals, lecture course and methodical recommendations for independent work for each component); curriculum for the training of a social worker of the educational degree «Junior Bachelor», «Bachelor», «Master»; the list and content of professional skills of a social worker, implemented in the educational components «Social policy», «Social youth policy», «Youth in modern society», «Youth work in the field of leisure and volunteering», «Organization and infrastructure of youth work», «Technologies of social work», «Theory and practice of youth work», «Training technologies in youth work», «Social work in the community», «Social pedagogy», «Technologies of social work» for the scientific and methodological support of professional training of students of higher education of all educational degrees specialty Social work of institutions of higher education.

Research materials can be used by students of higher education, scientific and pedagogical workers in order to increase the efficiency of the educational process, during scientific research work; heads of structural divisions of faculties to optimize the professional training of future social workers; by lecturers during the training of trainees of professional development courses for specialists who work with young people.

Keywords: youth work, youth workers, model of training of future social workers for youth work, psychological and pedagogical conditions, youth center, social worker, youth work in a higher education institution, training of future social workers, youth, students of higher education.

LIST OF THE APPLICANT'S PUBLISHED PAPERS

Monograph:

1. **Levchenko N. V.** (2023). *Pidghotovka majbutnikh socialjnykh pracivnykiv do molodizhnoji roboty: teorija i praktyka : monoghracija* [Training future social workers for youth work: theory and practice: monograph]. Kyjiv : Komprynt, 429 s. [in Ukrainian].

Articles in scientific professional editions of Ukraine:

2. **Levchenko N. V.**, Koljada N. M., Isachenko V. P. (2020). *Pidghotovka fakhivciv do roboty z moloddju: istorychnyj aspekt* [Training of specialists to work with youth: historical aspect]. *Naukovyj visnyk «Uzhghorodskojkogo derzhavnogho universytetu»*. Serija «Pedagoghika. Socialjna robota», 2(47), S. 61–66. [in Ukrainian].

3. **Levchenko N. V.** (2020). *Pidghotovka socialjnykh pracivnykiv do roboty z moloddju (iz dosvidu neformaljnoji osvity)* [Training of social workers to work with young people (from the experience of non-formal education)]. *Naukovyj chasopys Nacionaljnogho pedagoghichnogho universytetu imeni M.P. Draghomanova. Serija 5. Pedagoghichni nauky: realijakh ta perspektyvy*, 77, S. 127–132. [in Ukrainian].

4. **Levchenko N. V.**, Kaljuzhenko A. A. (2020). Socialjni aspekty molodizhnoji polityky v Ukraini [Social aspects of youth policy in Ukraine]. *Socialjna robota ta socialjna osvita*, 2 (5), S. 26–37. [in Ukrainian].

5. **Levchenko N. V.**(2021). Zmist pidghotovky majbutnikh socialjnykh pracivnykiv do molodizhnoji roboty: z dosvidu Umansjkogho derzhavnogho pedagoghichnogho universytetu imeni Pavla Tychyny [The content of the training of future social workers for youth work: from the experience of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University]. *Social Work and Education*, 8, No. 3. pp. 352–363. [in Ukrainian].

6. **Levchenko N. V.**, Koljada N. M., Zabolotna O. A. (2021) Pidghotovka doktoriv filosofiji iz socialjnoji roboty v Ukraini: pershyj dosvid ta perspektyvy rozvytku [Training of doctors of philosophy in social work in Ukraine: first experience and prospects for development]. *Socialjna robota ta socialjna osvita*, Vypusk 2(7). S. 308–321. [in Ukrainian].

7. **Levchenko N. V.** (2021) Zmist pidghotovky majbutnikh socialjnykh pracivnykiv do molodizhnoji roboty (vybirkova skladova osvitnikh proghram) [Content of training future social workers for youth work (selective component of educational programs)]. *Naukovyj chasopys Nacionaljnogho pedagoghichnogho universytetu imeni M.P. Draghomanova. Serija 5. Pedagoghichni nauky: realiji ta perspektyvy*, Vypusk 82. S. 91–97. [in Ukrainian].

8. **Levchenko N. V.** (2021) Menedzhment molodizhnykh centriv jak efektyvna forma realizaciji molodizhnoji polityky [Management of youth centers as an effective form of youth policy implementation]. *Elektronne naukove fakhove vydannja «Adaptyvnyj menedzhment teorija ta perspektyvy» Serija «Pedagoghika»*, Vypusk 12 (23). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/432> [in Ukrainian].

9. **Levchenko N. V.** (2021) Analiz normatyvnykh dokumentiv u sferi molodizhnoji roboty: mizhnarodnyj aspekt [Analysis of regulatory documents in the field of youth work: international aspect]. *Naukovyj chasopys Nacionaljnogho pedagoghichnogho universytetu imeni M.P. Draghomanova. Serija 5. Pedagoghichni nauky: realiji ta perspektyvy*, Vypusk 83. S. 96–102. [in Ukrainian].

10. **Levchenko N. V.** (2021) Molodizhnyj centr «START»: z dosvidu Umans'kogo derzhavnogo pedagogichnogo universytetu imeni Pavla Tychyny [«START» youth center: from the experience of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University]. *Vvichlyvistj. Humanitas*, № 4. S. 22–30. [in Ukrainian].

11. **Levchenko N. V.** (2021) Stanovlennja ta rozvytok molodizhnoji roboty: jevropejskij dosvid [Formation and development of youth work: European experience]. *Vvichlyvistj. Humanitas*, № 5. S. 19–23. [in Ukrainian].

12. **Levchenko N. V.** (2021) Molodizhnyj pracivnyk – suchasnyj profesional z molodizhnoji roboty [A youth worker is a modern professional in youth work]. *Vvichlyvistj. Humanitas*, № 6. S. 28–37. [in Ukrainian].

13. **Levchenko N. V.**, Koljada N. M. (2021) Stanovlennja ta rozvytok prohramy «Molodizhnyj pracivnyk» v Ukraïni [Formation and development of the «Youth worker» program in Ukraine]. *Naukovyj chasopys Nacional'nogo pedagogichnogo universytetu imeni M.P. Draghomanova. Serija 5. Pedagogichni nauky: realiji ta perspektyvy*, Vypusk 84. S. 98–103. [in Ukrainian].

14. **Levchenko N. V.** (2021) «Molodj» ta «molodizhna robota»: smyslove napovnennja ponjatj [«Youth» and «youth work»: meaningful content of the concepts]. *Naukovyj visnyk Uzhgorodskogo universytetu. Serija: «Pedagoghika. Socialjna robota»*, Vypusk 2(49). S. 85–91. [in Ukrainian].

15. **Levchenko N. V.** (2022) Molodizhni kluby: vitchyznjanyj ta mizhnarodnyj dosvid [Youth clubs: domestic and international experience]. *Naukovyj chasopys Nacional'nogo pedagogichnogo universytetu imeni M.P. Draghomanova. Serija 5. Pedagogichni nauky: realiji ta perspektyvy*. Vypusk 85. S. 105–109. [in Ukrainian].

16. **Levchenko N. V.** (2022) Molodizhnyj centr u konteksti rozvytku molodizhnoji roboty [The youth center in the context of the development of youth work]. *Vvichlyvistj. Humanitas*, № 1. S. 67–73. [in Ukrainian].

17. **Levchenko N. V.** (2022) Pidgotovka majbutnikh fakhivciv specialnosti «Socialjna robota» do molodizhnoji roboty [The youth center in the context of the development of youth work]. *Vvichlyvistj. Humanitas*, № 2, S. 14–23. [in Ukrainian].

18. **Levchenko N. V.** (2022) Formuvannja indyvidualjnoji osvithnoji trajektoriji doktoriv filosofiji z socialjnoji roboty v konteksti pidghotovky do molodizhnoji roboty [Formation of the individual educational trajectory of social work doctors in the context of preparation for youth work]. *Socialjna robota ta socialjna osvita*, Vypusk 1(8). S. 171–182. [in Ukrainian].

19. **Levchenko N. V.** (2022) Osvitnja skladova pidghotovky doktoriv filosofiji specialnosti «Socialjna robota» [The educational component of the training of doctors of philosophy in the specialty «Social work»]. *Naukovyj zhurnal Khortycjkoji nacionaljnoji akademiji. Scientific journal of Khortytsia national academy» (Serija: Pedagoghika. Socialjna robota)*, Vypusk 7(2022). S. 193–204. [in Ukrainian].

20. **Levchenko N., Koliada N.** (2022) Youth work in Ukraine: history of formation and development prospects [Youth work in Ukraine: history of formation and development prospects]. *Socialjna robota ta socialjna osvita*, Vypusk 2(9). S. 308–321. [in Ukrainian].

21. **Levchenko N. V., Koljada N. M., Panchenko V. A.** (2022) Ghromadsjka orghanizacija jak oseredok socialjnogho zabezpechennja molodi: upravlinsjkyj aspect [Public organization as a center of social welfare of youth: management aspect]. *Vvichlyvistj. Humanitas*, № 4. S. 91–97. [in Ukrainian].

22. **Levchenko N.** (2023) Educational and methodological support of the training of future social workers for youth work (from the experience of the Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University). *Socialjna robota ta socialjna osvita*. Vypusk 1(10). S. 138–144. [in Ukrainian].

Articles in periodicals included in the list of international scientific databases Scopus and Web of Science:

23. **Levchenko N., Klymenko Y., Baldyniuk O., Roienko S., Koliada N.** (2021) Innovative Forms of Social Non-formal Youth Education. *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences. AHFE 2021. Lecture Notes in Networks and Systems*, vol 269. Pp. 379–386. DOI: 10.1007/978-

3-030-80000-0_45. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-80000-0_45#citeas (**Scopus**).

24. **Levchenko N.**, Isachenko V., Morhai L., Koliada N., Polishchuk N. (2021) Youth work in a higher education institution: formation and prospects of development.. *6th International Conference on Human Interaction & Emerging Technologies: Future Systems (IHIET-FS 2021)*, vol. 319. Pp. 1242–1249. DOI: 10.1007/978-3-030-85540-6_159. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-85540-6_159#citeas (**Scopus**).

25. **Levchenko Nataliia**, Yakymenko Svitlana, Sukholova Marianna, Drahunova Vira, Konokh Anatolii, Bozhok Natalii (2021). Theoretical Problems of Designing Pedagogical Technologies in Higher Education Institutions. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL.21 No.12, December 2021. Pp. 469-472. DOI: 10.22937/IJCSNS.2021.21.12.64. URL: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.64> (**Web of Science**).

26. **Levchenko Nataliia**, Sukhostavets Nataliia, Zelman Lesia, Kulichenko Alla, Balabanova Kseniia. Formation of the digital generation in a distance learning environment (2022). *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL. 22 No. 5. Pp. 335–341. DOI: 10.22937/IJCSNS.2022.22.5.48. URL: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.5.48> (**Web of Science**).

27. **Levchenko Nataliia**, Odarchenko Veronika, Diatlova Iryna, Kvitkin Petro, Mykhalchenko Nataliia (2023). Technological features of implementing innovations in institutions of higher education. *Conhecimento & Diversidade, Niterói*, v. 15, n. 38 Jul./Set. 2023, 383–400. URL: https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/11053/4139 (**Web of Science**).

Articles in scientific periodicals of foreign states:

28. **Levchenko N.**, Koliada N. (2021) Center of employment and professional development of young people with special needs. *15th International Technology*,

Education and Development Conference (8-9 March, INTED2021). Pp. 966–970.
URL: <https://library.iated.org/view/KOLIADA2021CEN> [in English].

29. **Levchenko N.**, Koliada N. (2021) Activity experience of children and youth organizations of the end of the XIX – early XX century. 14th annual *International Conference of Education, Research and Innovation* (8th and 9th of November 2021, ICERI2021). Pp. 7854-7859. URL: <https://library.iated.org/view/LEVCHENKO2021ACT> [in English].

30. **Levchenko N.**, & Kolyada N. (2021) Youth as a key category of youth work: conceptual aspect. *Pedagogy and Education Management Review*, №3(2021). Pp. 57–65. DOI: 10.36690/2733-2039-2021-3-57 URL: <https://public.scnchub.com/perm/index.php/perm/article/view/68>[in English].

31. **Levchenko N.**, Baldyniuk O., Karpych I., Boiko O., Klymenko Y., Koliada, N. (2022) State Program for Youth Worker – An Innovative Form for Training Specialists about Youth Work. In: *Salman Nazir (eds) Training, Education, and Learning Sciences*, vol 59. Pp. 81–87. URL: https://openaccess.cms-conferences.org/publications/book/978-1-958651-35-3/article/978-1-958651-35-3_10 [in English].

32. **Levchenko N.**, Koliada, N., Klymenko, Y., Matros, O., Gonchar, I. (2022) Youth Center Management: Training the Trainers for The «Effective Management of Youth Centers» Program. In: *Tareq Ahram and Redha Taiar (eds) Human Interaction & Emerging Technologies*, vol 23. URL: https://openaccess.cms-conferences.org/publications/book/978-1-7923-8989-4/article/978-1-7923-8989-4_6 [in English].

33. **Levchenko N.**, & Koliada N. (2023) Public sector youth initiatives in non-formal education. *Pedagogy and Education Management Review*, №2. Pp. 73–81. URL: <https://public.scnchub.com/perm/index.php/perm/article/view/123> [in English].

Scientific papers certifying the approbation of the dissertation materials:

34. **Levchenko N. V.** (2020) Etapy stanovlennia ta rozvytku molodizhnoi roboty v Ukraini [Stages of formation and development of youth work in Ukraine]. *European scientific discussions. Abstracts of the 1st International scientific and practical*

conference. *Potere della ragione Editore*. (November 28-30, 2020) Rome, Italy. Pp. 350–356. [in English].

35. **Levchenko N. V.**, Koliada N. I. (2022) Osoblyvosti diialnosti molodizhnykh klubiv [Peculiarities of the activity of youth clubs]. *Materialy KhV Vseukrainskoi naukovoï konferentsii studentiv ta molodykh naukovtsiv «NAUKA. OSVITA. MOLOD»* (m. Uman, 25 travnia 2022 r.): u 2-kh ch. / za red. O. I. Bezliudnoho. Uman : Vizavi, 2022. Ch. 2. S. 12–14. [in Ukrainian].

36. **Levchenko N. V.** (2020) Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv v zakladakh vyshchoi osvity [Training of future social workers in higher education institutions]. *Aktualni doslidzhennia v sotsialnii sferi : materialy shistnadtsiatoi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Odesa, 17 lystopada 2020 r.). Odesa : FOP Bondarenko M. O., 2020. S. 112–114. [in Ukrainian].

37. **Levchenko N. V.** (2022) Molodizhnyi tsentr: poniatiinyi aspekt [Youth center: conceptual aspect]. *Aktualni problemy sotsialnoi roboty ta pidhotovky maibutnoho fakhivtsia sotsialnoi sfery: zbirnyk tez za materialamy naukovoho-praktychnoi konferentsii «Aktualni problemy pidhotovky fakhivtsiv sotsialnoi sfery»* (22 kvitnia 2022 r., m. Uman) ta *rehionalnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Perspektyvy efektyvnoi roboty sotsialnykh pratsivnykiv z moloddiu»* (3 bereznia 2022 r., m. Uman). / [red. kol. : Kravchenko O.O. ta in.]. Uman. 2022. S. 36–41. [in Ukrainian].

38. **Levchenko N. V.** (2021) Molodizhna robota: Yevropeiskyi dosvid [Youth work: European experience]. *New Directions in Science and Education: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, November 19. Munich, Germany, Primedia elaunch LLC. 2021. Pp. 46–51. [in English].

39. **Levchenko N. V.** (2021) Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty v ZVO [Training of future social workers for youth work in higher education institutions]. *Key Tendencies in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, August 20. Auckland, New Zealand, Primedia elaunch LLC. 2021. Pp. 22–25. [in English].

40. **Levchenko N. V.** (2021) Navchalno-metodychne zabezpechennia pidhotovky maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty [Educational and methodological provision of training future social workers for youth work]. *The 5th International scientific and practical conference «World science: problems, prospects and innovations»* (January 27-29, 2021) Perfect Publishing, Toronto, Canada. Pp 746-750. [in English].

41. **Levchenko N. V.** (2021) Tsentri zainiatosti ta profesiinoho rozvytku molodi v zakladi vyshchoi osvity [Center for employment and professional development of youth in a higher education institution]. *Aktualni problemy pidhotovky fakhivtsiv sotsialnoi sfery: materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Uman, 22 kvitnia 2021 r.). Uman : Vizavi, S. 46–48. [in Ukrainian].

42. **Levchenko N.** (2021) Normatyvni dokumenty u sferi molodizhnoi roboty [Normative documents in the field of youth work]. *Problemy ta perspektyvy rozvytku terytorialnykh hromad v sotsialnii sferi: materialy dopovidei ta povidomlen Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Uzhhorod, 24 veresnia 2021 r.). Uzhhorod : TOV «RIK-U», S. 50–53. [in Ukrainian].

43. **Levchenko N. V.** (2021) Dozvillievyi napriam diialnosti molodizhnoho tsentru «START» Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny [Leisure activities of the «START» youth center of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University]. *Major Achievements in Science and Education: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, (October 15, 2021. Stockholm, Sweden), Primedia elaunch LLC, Pp. 62–65. [in English].

44. **Levchenko N. V.** (2021) Navchalno-naukovyi napriam diialnosti molodizhnoho tsentru «START» Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny [Educational and scientific direction of the «START» youth center of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University]. *Aktualni problemy sotsialnoi pedahohiky ta sotsialnoi roboty : Vseukrainska naukovo-praktychna konferentsiia (12 zhovtnia 2021 r., m. Uman) ta Mizhnar. nauk.-prakt. sympoziumu z inkliuzyvnoho turyzmu*, (m. Uman, 27 trav. 2021 r.). Uman : Vizavi, 2021. S. 49–52. [in Ukrainian].

45. **Levchenko N. V.** (2021) Pidhotovka maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty [Training future social workers for youth work]. *Nauka & Molodizhna polityka: materialy Naukovo-praktychnoi onlain-konferentsii* (Kyiv, 26 kvitnia 2021 r.). Kyiv: Derzh. in-t simeinoi ta molodizhnoi polityky, S. 36–39. [in Ukrainian].

46. **Levchenko N. V.** (2021) Napriamy diialnosti molodizhnoho tsentru START» Umanskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny [Areas of activity of the «START» youth center of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University]. *Visimnadtsiata mizhnarodna naukovo-praktychna internet-konferentsiia «Aktualni doslidzhennia v sotsialnii sferi»* (17 lystopada 2021 r., m. Odesa). Odesa : FOP Bondarenko M. O., S. 55–57. [in Ukrainian].

47. **Levchenko N. V.** Aspekty molodizhnoi roboty v robochykh prohramakh spetsialnosti 231 Sotsialna robota [Aspects of youth work in work programs of specialty 231 Social work]. *Perspektyvy efektyvnoi roboty sotsialnykh pratsivnykiv z moloddu: zbirnyk naukovo-praktychnoho seminaru* (m. Uman, 3 bereznia 2021 r.). Uman : Vizavi, 2021. S. 59–68. [in Ukrainian].

48. **Levchenko N. V.** Molodizhna robota: poniatiinyi aspekt [Youth work: conceptual aspect]. *Suchasni tendentsii rozvytku vyshchoi osvity ta akademichnoho partnerstva v umovakh voiennoho stanu № 31: u 2 tomakh: zbirnyk materialiv KhKhVIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Suchasnosti tendentsii rozvytku vyshchoi osvity ta akademichnoho partnerstva v umovakh voiennoho stanu»*, 16–17 bereznia 2023 roku. Kyiv : KyMU, 2023. T. 2. S. 81–82. [in Ukrainian].

49. **Levchenko N., Koliada N.** (2022) Molodizhnyi tsentr v ZVO – seredovyshe dlia rozvytku molodi [The youth center at ZVO is an environment for youth development]. *Aktualni problemy molodi v suchasnykh sotsialno-ekonomichnykh umovakh: Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Zhytomyr, 28 kvitnia 2022 roku). Zhytomyr: Zhytomyrskyi ekonomiko-humanitarnyi instytut Universytetu «Ukraina», S. 32–35. [in Ukrainian].

50. **Levchenko N., Koliada N.,** (2022) Pidhotovka doktoriv filosofii z sotsialnoi roboty v konteksti intehratsii do svitovoho osvitno-naukovoho prostoru [Training of

doctors of philosophy in social work in the context of integration into the world educational and scientific space]. *Aktualni doslidzhennia v sotsialnii sferi : materialy visimnadtsiatoi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Odesa, 17 travnia 2022 r.). Odesa: FOP Bondarenko M. O., 2022. S. 150–152. [in Ukrainian].

51. **Levchenko N. V.** (2022) Poniattia «molod»: teoretychnyi aspekt [The concept of «youth»: theoretical aspect]. *The 1 st International scientific and practical conference “Eurasian scientific discussions”* (February 13-15, 2022) Barca Academy Publishing, Barcelona, Spain. 2022. Pp. 307–311. [in English].

52. **Levchenko N. V.** (2022) Upravlinnia molodizhnym tsentrom: teoretychnyi aspekt [Youth center management: theoretical aspect]. *Actual problems of practice and science and methods of their solution. Abstracts of IV International Scientific and Practical Conference*. Milan, Italy 2022. Pp 399–401. [in English].

53. **Levchenko N. V.** (2022) Osvitni komponenty: zmist pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty [Educational components: content of training future social workers for youth work]. *The V International Scientific and Practical Conference «Theoretical and applied aspects of the application of modern science»* (February 7 – 9, Tokyo, Japan). Pp. 272–274. [in English].

54. **Levchenko N.** (2022) Teoretychnyi aspekt osobystosti molodi u hendernomu vymiri [The theoretical aspect of youth personality in the gender dimension]. *Prosotsialna osobystist u hendernomu vymiri: teoretyko-metodolohichni ta prykladni aspekty : materialy V Vseukr. nauk.-prakt. konf. z mizhnar. uchastiu*, (m. Uman, 31 trav. 2022 r.). Uman : Vizavi. S. 95–98. [in Ukrainian].

55. **Levchenko N.** (2022) Pidhotovka doktoriv filosofii z sotsialnoi roboty [Training of doctors of philosophy in social work]. *Tretii riven osvity v Ukraini: osoblyvosti pidhotovky naukovykh ta naukovo-pedahohichnykh kadriv u suchasnykh umovakh viiny : materialy vseukrainskoho naukovo-pedahohichnoho pidvyshchennia kvalifikatsii*, (27 chervnia – 7 serpnia 2022). Odesa : Vydavnychyi dim «Helvetyka», S. 222–223. [in Ukrainian].

56. **Levchenko N. V.** (2022) Profesiini kompetentnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty [Professional competencies of future social

workers for youth work]. *Perspektyvni napriamy rozvytku suchasnykh pedahohichnykh ta psykholohichnykh nauk: zbirnyk tez mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Kharkiv, Ukraina, 11–12 liutoho 2022 r.). Kharkiv : Skhidnoukrainska orhanizatsiia «Tsentr pedahohichnykh doslidzhen», S. 62–64. [in Ukrainian].

57. **Levchenko N. V.**, Koliada N. M. (2022) Volonterska diialnist hromadskoi orhanizatsii: praktychnyi aspekt [Volunteer activity of a public organization: practical aspect]. *Aktualni doslidzhennia v sotsialnii sferi : materialy dvadtsiatoi mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Odesa, 17 lystopada 2022 r.). Odesa : FOP Bondarenko M. O., S. 61–62. [in Ukrainian].

58. **Levchenko N. V.** (2022) Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty: praktychnyi aspekt [Training of future social workers for youth work: practical aspect]. *Partnerska vzaiemodiia u systemi instytutiv sotsialnoi sfery: zbirnyk materialiv IV Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Nizhyn, 10 lystopada 2022 r.). Nizhyn : Vydavnytstvo NDU im. M. Hoholia, 2022. S. 119–120. [in Ukrainian].

59. **Levchenko N. V.** (2022) Molodizhnyi tsentr: normatyvnyi aspekt realizatsii molodizhnoi roboty [Youth center: regulatory aspect of youth work implementation]. *Innovatsiyni rozvytok universytetskoï nauky ta osvity: hlobalnyi i natsionalnyi vymir zmin № 30: zbirnyk materialiv KhKhVII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Innovatsiyni rozvytok universytetskoï nauky ta osvity: hlobalnyi i natsionalnyi vymir zmin»* (m. Kyiv, 17–18 bereznia 2022 roku). Kyiv : Kyivskiy mizhnarodnyi universytet, S. 25–27. [in Ukrainian].

60. **Levchenko N. V.**, Koliada N.M. (2023) Pidhotovka molodizhnykh pratsivnykiv u neformalnii osviti [Training of youth workers in non-formal education]. *Aktualni pytannia rozvytku osobystosti: suchasnist, innovatsii, perspektyvy: Zbirnyk naukovykh prats za materialamy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* (m. Zhytomyr, 25 kvitnia 2023 r.). Zhytomyr, Vyd-vo ZhDU imeni Ivana Franka, S. 184–186. [in Ukrainian].

61. **Levchenko N.** (2023) Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do roboty z moloddiu [Training future social workers to work with youth]. *Pidhotovka*

maibutnikh pedahohiv do vykhovnoi diialnosti v osvitnomu prostori NUSh: dosvid, realii, perspektyvy: elektronnyi zbirnyk materialiv Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi Internet-konferentsii. Rivne: RDHU. 2023. S. 43–46. [in Ukrainian].

62. **Levchenko N. V.**, Koliada N.M. (2023) Molodizhne volonterstvo: napriamy ta perspektyvy diialnosti [Youth volunteering: directions and prospects of activity]. *Prosotsialna osobystist u hendernomu vymiri: teoretyko-metodolohichni ta prykladni aspekty : materialy VI Vseukrainska naukovo-praktychna konferentsiia z mizhnarodnoiu uchastiu (m. Uman, 31 travnia 2023 r.)*. Akademichna dobrochesnist yak tsinnist osvitno-naukovo diialnosti : materialy rehionalnogo naukovo-praktychnoho onlain-seminaru (m. Uman, 22 travnia 2023 r.). Uman : TsP «Komprynt», S. 107–111. [in Ukrainian].

63. **Levchenko N. V.** (2023) Molodizhnyi tsentr: perspektyvnyi napriam rozvytku molodizhnoi roboty v hromadi [Youth center: promising direction of development of youth work in the community]. *Sotsialna robota v hromadi: suchasni vyklyky ta perspektyvy rozvytku: Materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Dnipro, 24 bereznia 2023 roku). Dnipro, DNU imeni Olesia Honchara, 2023. S. 227–228. [in Ukrainian].

64. **Levchenko N. V.** (2021) Osvitni komponenty pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty [Educational components of training future social workers for youth work]. *Sotsialna inkluziia dystantsiinoho osvitnoho protsesu: materialy Rehionalnogo naukovo-praktychnoho onlain seminaru* (Uman, 29 sichnia 2021 r.). Uman : VIZAVI, 2021. S. 12–16. [in Ukrainian].

65. **Levchenko N. V.**, Koliada N. M. (2023) Platforma SpivDiia – innovatsiina forma sotsialnoi roboty [The Spivdiya platform is an innovative form of social work]. *Aktualni problemy pidhotovky fakhivtsiv sotsialnoi sfery : materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (Uman, 21 kvitnia 2023 r.). Uman : Vizavi, 2023. S. 51–54. [in Ukrainian].

*Published works that additionally reflect scientific
dissertation results:*

66. **Levchenko N.**, Koliada N., (2019) Rozvytok molodizhnoi roboty v umovakh vyshchoho zakladu osvity (z dosvidu diialnosti molodizhnoho tsentru «Start» Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny) [Development of youth robots in the conditions of the higher education institution (from the experience of the youth center «Start» of Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University)]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita*, Vyp. 2. S. 87–96. [in Ukrainian].

67. **Levchenko N.**, Kaliuzhenko A. (2019) Molodizhni hromadski orhanizatsii yak chynnyk formuvannia sotsialnoi aktyvnosti molodi: pravovi zasady [Youth public organizations as a factor in the formation of social activity of young people: legal principles]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita*, 2019. Vyp. 3. S.109–116. [in Ukrainian].

Collective monographs:

68. **Levchenko N. V.**, Koliada N. M. (2023) Henderni aspekty molodizhnoi polityky v Ukraini [Gender aspects of youth policy in Ukraine]. *Personalii v istorii profesiinoi sotsialnoi roboty: vid KhIKh stolittia – do sohodennia* : kolektyvna monohrafiia / H. Bondarenko ta in. Kyiv : Komprynt, S. 87–109. [in Ukrainian].

69. **Levchenko N. V.** (2022) Stanovlennia i rozvytok molodizhnoi roboty v Ukraini: istorychnyi aspekt [Formation and development of youth work in Ukraine: historical aspect]. *Pedahohichne kraieznavstvo kriz pryzmu istoryko-kulturnykh yavvyshch ta protsesiv v Ukraini* : kolektyvna monohrafiia / I. V. Albul ta in. Uman : Vizavi, S. 168–176. [in Ukrainian].

70. **Levchenko N. V.** (2022) Molodizhnyi tsentr yak naukovyi osередok sotsialno-psykholohichnoi rehabilitatsii ditei ta molodi [Youth center as a scientific center for social and psychological rehabilitation of children and youth]. *Sotsialno-psykholohichna rehabilitatsiia ditei ta molodi z osoblyvymy osvitnimy potrebamy zasobamy inkluzyvnogo turyzmu*: kolektyvna monohrafiia / M. Mishchenko ta in. Kyiv. Kompryn., S. 266–287. [in Ukrainian].

71. **Levchenko N. V.** (2021) Neformalna osvita yak shliakh do osobystisnoho rozvytku molodi: z dosvidu Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu

imeni Pavla Tychyny [Informal education as a way to personal development of youth: from the experience of the Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna]. *Aktualni problemy sotsialnoi roboty: teoriia i praktyka* : kolektyvna monohrafiia / I. V. Albul, ta in. Uman : Vizavi, 2021. S. 106–113. [in Ukrainian].

72. **Levchenko N. V.** (2020) Molodizhni pratsivnyky – orhanizatory molodizhnoi roboty (zakordonnyi dosvid) [Youth workers – organizers of youth work (overseas experience)]. *Aktualni problemy sotsialnoi roboty: teoriia i praktyka* : kolektyvna monohrafiia / I. V. Albul, ta in. Uman : Vizavi, S.133–142. [in Ukrainian].

73. **Levchenko N. V., Koliada N. M.** (2022) Sotsialno-psykholohichna pidtrymka molodi, shcho postrazhdala vnaslidok viiny, v mezhakh diialnosti molodizhnoho tsentru [Social and psychological support for youth affected by the war within the scope of the youth center]. *Sotsialno-psykholohichna reabilitatsiia vrazlyvykh katehorii hromadian vid naslidkiv viiny: kolektyvna monohrafiia* / N. Koliada ta in. Uman : FOP Yamchynskyi O.V., S. 110–116. [in Ukrainian].

74. **Levchenko N., Koliada N., Kaliuzhenko A.** (2020) Pratsevlashtuvannia molodi z invalidnistiu v Ukraini: zakonodavchy aspekt [Employment of youth with disabilities in Ukraine: legislative aspect]. *Psykholohichniy suprovid ta sotsialno-pedahohichna robota v zakladi osvity: teoriia i praktyka: kolektyvna monohrafiia*. Uman. «Sochinskyi M. M.», 2020. S. 212–221. [in Ukrainian].

75. **Levchenko N., Koliada N.** Children’s movement as the basis for youth work development: historiography and source base of the problem. *Current issues of inclusive tourism introduction in Ukraine and other countries*. Poznan : UniKS Press, 2020. Pp.213 – 238. [in English].

76. **Levchenko Nataliia, Kaliuzhenko Alina.** Features of inclusive educational environment formation to ensure the comprehensive development of student youth (from the experiment of the «Start» youth center activity). *Social and educational services for children with disabilities: history, theory and practice: joint monograph*. Poland, 2021. Pp. 333–345. [in English].

Tutorials:

77. **Levchenko N. V.** (2022) *Teoretyko-praktychni osnovy molodizhnoi roboty : navchalno-metodychnyi posibnyk* [Theoretical and practical foundations of youth work: educational and methodological manual] / uklad.: Levchenko N. V. Uman: FOP Yamchynskyi, 90 s. [in Ukrainian].

78. **Levchenko N. V.** (2022) *Molod v suchasni hromadi: navchalno-metodychnyi posibnyk* [Youth in modern society: educational and methodological guide] / uklad.: Levchenko N. V. Uman: Vizavi, 125 s. [in Ukrainian].

79. **Levchenko N. V.** (2021) *Molodizhnyi menedzhment ta polityka : navchalnyi posibnyk* [Youth management and policy: a study guide] / uklad.: Levchenko N. V., Koliada N. M. Kyiv : Kompynt, 95 s. [in Ukrainian].

80. **Levchenko N. V.** (2021) *Teoriia i praktyka molodizhnoi roboty : navchalnyi posibnyk* [Theory and practice of youth work: a study guide] / uklad.: Levchenko N. V. Kyiv : Kompynt, 2021. 92 s. [in Ukrainian].

81. **Levchenko N. V.** (2022) *Entsyklopediia molodizhnoi roboty* [Encyclopedia of youth work] / uklad.: Levchenko N., Koliada N. ta in. Kyiv. 2022. 130 s. [in Ukrainian].

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ	43
ВСТУП	45
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ	60
1.1. Аналіз стану дослідженості наукової проблеми	60
1.2. Категоріально-понятійний аналіз наукової проблеми.....	102
1.3. Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи	133
Висновки до першого розділу.....	151
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ І ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ	154
2.1. Передумови становлення і розвитку підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи	154
2.2. Зарубіжний досвід молодіжної роботи	174
2.3. Розвиток молодіжної роботи в Україні	192
Висновки до другого розділу	240
РОЗДІЛ 3. ДІАГНОСТИКА СТАНУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ	245
3.1. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в умовах формальної та неформальної освіти	245
3.2. Навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи	267

3.3. Зміст підготовки майбутніх докторів філософії з соціальної роботи до молодіжної роботи	285
3.4. Критеріально-діагностувальний інструментарій дослідження	310
3.5. Стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в закладах вищої освіти України	327
Висновки до третього розділу	358

РОЗДІЛ 4. ОБҐРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ ТА ЇЇ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА 364

4.1. Теоретичне обґрунтування системи підготовки соціальних працівників до молодіжної роботи в ЗВО.	364
4.2. Психолого-педагогічні умови впровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю	396
4.3. Аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи	425
4.4. Рекомендації щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи	441
Висновки до четвертого розділу.....	451

ВИСНОВКИ..... 461

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 468

ДОДАТКИ 537

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ

ДУ – Державна установа

ОТГ – об'єднана територіальна громада

ОДА – Обласна державна адміністрація

ГО – громадська організація

АТО – антитерористична операція

ООС – операція об'єднаних сил

ВІЛ – вірус імунодефіциту людини

СНІД – синдром набутого імунодефіциту

ЗВО – заклад вищої освіти

ВНЗ – вищий навчальний заклад

ООН – організація об'єднаних націй

ВООЗ – Всесвітня організація охорони здоров'я

МОН – Міністерство освіти і науки України

Мінмолодьспорт – Міністерство молоді та спорту України

Мінекономіки – Міністерство економіки України

ПРООН – програма розвитку організаціях об'єднаних націй

НАК – Національне агентство кваліфікацій

ПКМУ – Постанова Кабінету Міністрів України

КМУ – Кабінет Міністрів України

ЮНЕСКО – Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

ЗУ – Закон України

ЄС – Європейський союз

ЗМІ – засоби масової інформації

НАБУ – Національне антикорупційне бюро України

НАЗК – Національне агентство з питань запобігання корупції

АМЦУ – Асоціація молодіжних центрів України

АМПУ – Асоціація молодіжних працівників України

МЦ – молодіжний центр

ВМЦ – Всеукраїнський молодіжний центр

МРЦ – молодіжний ресурсний центр

ОС – освітній ступінь
ЕГ – експериментальна група
КГ – контрольна група
ОНП – освітньо-наукова програма
ОП – освітня програма
ОПП – освітньо-професійна програма
НПП – науково-педагогічні працівники
ДВНЗ – Державний вищий навчальний заклад
ВОК – вибірковий освітній компонент
ООК – обов’язковий освітній компонент
ОК – освітній компонент
ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти
УДПУ імені Павла Тичини – Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
ЄКТС (ECTS) – Європейська кредитна трансферно-накопичувальної система
NYA – Національне молодіжне агентство
IYSS – інтегровані служби підтримки молоді
YMCA – добровільні організації
NACRO – Національна асоціація по догляду та переселенню правопорушників
NHS – Національна служба здоров’я
EPLM – Європейська платформа з навчальної мобільності в молодіжній сфері
ЕСУС – Європейська конфедерація молодіжних клубів
UNICEF – дитячий фонд ООН
DOBLE – програма міжнародної технічної допомоги «Децентралізація приносить кращі результати й ефективність»
USAID – Агентство США з міжнародного розвитку
NGO – недержавна організація
COVID-19 – коронавірусна хвороба 2019

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Соціальні виклики українського суспільства (безробіття, бідність, вимушена міграція, складні життєві умови та ін.) вимагають створення ефективної системи підтримки молоді. Зокрема, соціально-економічні та політичні зміни, спрямовані на євроінтеграцію, мають суттєвий вплив на свідомість і поведінку молодого покоління. У зв'язку з цим, реалізація ефективної молодіжної політики стає одним із пріоритетних напрямів розвитку України як сучасної європейської демократичної держави. Важливість цієї політики полягає у створенні можливостей для залучення молоді до процесів прийняття рішень та активної участі в побудові майбутнього країни. Молодь є активним суб'єктом соціального відтворення, носієм інноваційного потенціалу та ключовою складовою суспільного розвитку. Вона відіграє вирішальну роль у формуванні майбутнього, оскільки здатна впливати на соціальні процеси, впроваджувати зміни та нові тенденції. Завдяки своїй динамічності, відкритості до нового та прагненню до розвитку, молодь стає рушієм прогресу, забезпечуючи стабільність і модернізацію суспільства в умовах постійних глобальних змін.

Національною молодіжною стратегією (2021) визначено, що молодь має право на повагу до її вибору при формуванні і визначенні свого майбутнього, а держава повинна уможливити розвиток потенціалу молоді, зокрема через формування її компетентностей. Забезпечення всебічного розвитку молоді, створення можливостей для її особистісного та професійного зростання, сприяння активній участі в громадському житті та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, формування відповідального громадянства серед молоді, що сприяє сталому розвитку країни та суспільства.

Успішним вирішенням соціальних проблем різних категорій молоді є молодіжна робота – напрям соціальної роботи, що має вплив на характер життєзабезпечення молоді та сприяє її розвитку. Тому, соціальні гарантії і підтримка молоді є одним із пріоритетів сучасної демократичної держави. Молодіжна робота характеризується як ціннісно-орієнтована, добровільна, розвивальна, орієнтована на потреби молоді; сприяє розвитку змістовного

дозвілля, самостійності та автономії молодого людини; створює можливість для зміцнення здоров'я та відпочинку; допомагає молоді взаємодіяти з владою та політиками; створює можливість залучати молодь до неформальної освіти, що сприяє розвитку власних компетентностей.

Невід'ємною складовою у реалізації молодіжної політики та молодіжної роботи є нормативно-правова база, яка регулює та підтримує молодіжну сферу: Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» (2021), розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки» (2020), «Про затвердження плану дій щодо реалізації Стратегії національно-патріотичного виховання на 2020-2025 роки» (2020), «Про схвалення Концепції підтримки та сприяння розвитку дитячого громадського руху в Україні» (2018), «Концепція підтримки та сприяння розвитку дитячого громадського руху в Україні» (2018), програма «Молодіжний працівник» (2014), постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (2021), «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі» (2017) та ін.

В системі молодіжної інфраструктури, державних суб'єктів органів виконавчої влади з молодіжної політики вагоме місце належить працівникам місцевого самоврядування, співробітникам установ і організацій, що працюють із молоддю, які часто не мають необхідної професійної кваліфікації і практичного досвіду, достатньо сформованої професійної компетентності у молодіжній сфері. Тому, одним із ключових орієнтирів держави, державної політики є удосконалення розвитку кадрового потенціалу молодіжної політики в Україні через розбудову системи вищої освіти. Державні стратегії мотивують заклади вищої освіти до підготовки конкурентоспроможного фахівця для роботи з молоддю, спрямованого на всебічний, інтелектуальний, культурний, професійний розвиток особистості. Сучасна молодіжна політика ставить нові

завдання перед соціальними працівниками, і для ефективної допомоги молоді необхідна належна професійна підготовка.

Виникає гостра потреба професійної підготовки фахівців до роботи з молоддю, насамперед, соціальних працівників – висококваліфікованих фахівців у галузі соціальної роботи, посередників між державою і молодою людиною, які прагнуть постійного професійного самовдосконалення та розвитку, що гарантує їх успішну та ефективну діяльність. Значимість проблеми підготовки фахівців соціальної сфери до молодіжної роботи посилюється через теоретико-методичні аспекти в системі вищої освіти. Отже, держава потребує розроблення та впровадження в умовах закладу вищої освіти системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Стрімкий розвиток молодіжної сфери, молодіжної роботи в Україні, визнання професії «молодіжний працівник» (Професійний стандарт «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)», 2023 р.) на державному рівні є викликом та стимулом для підготовки конкурентоздатних майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Для майбутніх соціальних працівників з'являється офіційна ланка роботи в громаді як практичній сфері діяльності, що потребує відповідної професійної підготовки. Упровадження та реалізація системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, спроектованої на основі реалізації психолого-педагогічних умов через форми, заходи, удосконалення змісту вищої освіти зі спеціальності 231 Соціальна робота, сприяє формуванню в майбутніх соціальних працівників готовності до молодіжної роботи.

Проблеми підготовки майбутніх фахівців розкривають у працях І. Зязюна [107; 320], М. Євтуха [97; 98], О. Коберника [138; 139; 614], Т. Кочубей [168; 169], О. Петренко [4; 94], Г. Пустовіта [94], В. Радула [415], Н. Сейко [561], В. Федяєвої [599] та ін. Теоретико-методичні, практичні та психолого-педагогічні аспекти підготовки майбутніх соціальних працівників розглядають О. Адаменко [2], О. Безлюдний [13], О. Безпалько [14, 15, 17], О. Белоліпцева [21], Д. Бирик [22], Г. Біляченко [24; 25], Р. Вайнола [39; 40], О. Василенко [42],

Д. Великжаніна [43], Н. Видишко [45], Л. Віннікова [51], Н. Гайдук [58], Д. Годлевська [64], О. Гончаренко [68], О. Денисюк [77], І. Доброскок [83], М. Євтух [97; 98], І. Зверєва [100; 101], В. Зінченко [103; 104], А. Капська [113; 114; 115], О. Караман [124], О. Карпенко [125; 126; 127], Л. Коваль [141], С. Когут [142], Р. Козубовський [145; 146; 147], І. Козубовська [143; 144], Н. Коляда [150; 151; 152; 153; 154; 149; 155; 148; 172], О. Кравченко [170; 171; 172], О. Лісовець [236; 237; 239; 240; 241], Т. Лях [244; 245], І. Мельничук [249], І. Мигович [57], Л. Міщик [261], С. Омельченко [300; 301], М. Орлова [305], Н. Павлик [313], Л. Пахомова [319], О. Пожидаєва [332; 333], В. Поліщук [334; 335; 336], Л. Романовська [432], Ю. Рябова [434; 435], Т. Семігіна [443; 446; 447; 448], Г. Слосанська [457; 458; 459; 460], Я. Співак [500], О. Турська [532], О. Усик [537], С. Чернета [551], І. Яворська [558], D. Wong [567], Sh. Vitali [603], A. Chow [567], H. Ferguson [575] та ін.

Методологію розвитку та вдосконалення професійного рівня соціальних педагогів засобами компетентнісного підходу; проблеми професійної підготовки соціальних педагогів в різних аспектах досліджують І. Боднарук [27], Д. Годлевська [64], Т. Голубенко [67], Н. Коваленко [140], Л. Клос [137], А. Конончук [158], Н. Коношенко [159], А. Кулікова [174], О. Михайленко [263], І. Фірсова [542] та ін.

Проблеми молоді в аспекті молодіжної політики, молодіжного безробіття, становлення молоді як особливої соціально-демографічної групи, формування соціальної активності молоді, різні аспекти молодіжної роботи вивчають А. Бойко [31], Б. Буяк [38], С. Гринчишин [72], М. Гуцалова [75; 76], Н. Дзюба [273], Л. Мукосєєва [273], В. Овчарова [299], І. Пеша [273], О. Ступак [512], Н. Тілікіна [273], Р. Mendes [601], J. Rogers [601], J. Naert [580], Gr. Roets [580], R. Roose [580] та ін.

Отже, у численних працях дослідників розкрито важливі аспекти професійної підготовки соціального працівника, соціального педагога. Проте, серед значної кількості досліджень відсутні ті, у яких було б обґрунтовано теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до

молодіжної роботи. Окрім того, теоретичний аналіз праць і практичний досвід підготовки соціальних працівників засвідчив низку *суперечностей* між:

– провідною роллю державної молодіжної політики у залученні молоді до державотворення, прийняття рішень на місцевому, регіональному, національному рівнях та недостатнім рівнем розвитку молодіжної роботи як соціально важливої професійної сфери, спрямованої на особистісний та професійний розвиток молодої людини;

– об'єктивними потребами суспільства у фахівцях, здатних ефективно працювати з молоддю, для молоді, силами молоді, та недостатньою професійною підготовленістю таких фахівців у закладах вищої освіти;

– значним потенціалом неформальної та інформальної освіти в підготовці соціальних працівників до роботи з молоддю та недостатньою увагою до цих форм освіти суб'єктів соціально-освітньої сфери;

– необхідністю підготовки соціальних працівників до молодіжної роботи та недостатньою розробленістю теоретико-методичних основ й практичних рекомендацій щодо такої підготовки.

Актуальність проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, відсутність її наукової розробленості, а також необхідність подолання вказаних суперечностей зумовили вибір теми дослідження – **«Теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до науково-дослідної теми кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини «Актуальні проблеми соціально-педагогічної теорії та практики» (державний реєстраційний номер 0111U007547), наукового напрямку Молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Тему дисертаційної роботи затверджено вченою радою Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (протокол № 2 від 18.09.2018 р.) та узгоджено в Міжвідомчій

раді з координації наукових досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 6 від 27.12.2022 р.).

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх соціальних працівників.

Предмет дослідження – система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у закладах вищої освіти.

Мета дослідження: визначити теоретико-методичні основи наукової проблеми, теоретично обґрунтувати й експериментально перевірити систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у закладах вищої освіти.

Відповідно до мети дослідження були визначені такі **завдання:**

1. Проаналізувати стан дослідженості наукової проблеми та категоріально-понятійний апарат дослідження.

2. Обґрунтувати теоретико-методологічні засади дослідження проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

3. Охарактеризувати розвиток молодіжної роботи, її особливості, законодавчу і нормативно-правову базу в Україні та зарубіжних країнах.

4. Розкрити особливості змісту та навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

5. Розробити критерії, їх показники та визначити рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

6. Обґрунтувати й експериментально перевірити систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у закладах вищої освіти.

7. Розробити рекомендації щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Концепція дослідження. Основні концептуальні підходи дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи узгоджуються із сучасними положеннями про теорію та практику соціальної роботи, яка ґрунтується на загальновизнаних гуманістичних, демократичних та правових засадах. Реалізація молодіжної роботи соціальними працівниками

розглядається і як комплекс заходів, і як інструмент, до володіння яким у професійному середовищі необхідно готувати майбутніх фахівців.

Процедуру дослідження теоретико-методичної підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи визначають концептуальні засади, які реалізовані на трьох рівнях:

теоретичний – визначає наукові ідеї, принципи, концепції, положення, категорії, поняття, нормативні документи, без яких неможливе розуміння суті досліджуваної проблеми і які покладено в основу підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Це ідеї про визначення та розуміння значення молодіжної роботи, соціальної роботи з молоддю; особливості теорії і практики молодіжної роботи, практичний досвід її реалізації; специфіку роботи молодіжних працівників (соціальних працівників з молоддю), принципи й умови формування готовності майбутнього фахівця до молодіжної роботи, мотивації його до професійного та особистісного розвитку; пропозиції щодо вдосконалення освітнього процесу закладу вищої освіти для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи;

методологічний – забезпечує розуміння, що підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи характеризується як комплексний, системний, спеціально організований, інноваційний процес, що ґрунтується на трьох рівнях: загально-філософському (діалектичний метод), загально-науковому (системний, діяльнісний, особистісний, компетентнісний, синергетичний, аксіологічний, історико-хронологічний, технологічний підходи; методи аналізу, синтезу, індукції, моделювання), конкретно-науковому (принципи об'єктивності, розвитку, провідної ролі практики) з урахуванням особливостей молодіжної роботи, професійної діяльності молодіжного працівника, вимог до реалізації професійних функцій і завдань фахівців з питань молоді (молодіжних працівників) та системи підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти, в комплексному використанні формальної, неформальної та інформальної освіти;

технологічний – передбачає розробку та впровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, що базується на аналізі молодіжної роботи в Україні та за кордоном, змісту, форм, методів підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; навчально-методичному забезпеченні такої підготовки; професійних компетентностях молодіжного працівника відповідно до професійного стандарту, психолого-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та рівня готовності до такої професійної діяльності. Система передбачає визначення, розробку та впровадження цільового, об'єктно-суб'єктного, змістовно-процесуального та результативного блоків через забезпечення психолого-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на всіх рівнях вищої освіти (молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії): удосконалення змісту освітніх програм, освітніх компонентів (тематика, завдання, проекти, що стосуються молодіжної політики, молодіжної роботи, молодіжної сфери), розробка та впровадження нових освітніх компонентів («Молодь у сучасній громаді», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна політика», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи» та ін.); розробка та апробація освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» другого (магістерського) рівня вищої освіти, впровадження практичної підготовки (виробничої практики); удосконалення та розробка навчально-методичного забезпечення до відповідних освітніх компонентів для підготовки майбутніх фахівців до молодіжної роботи.

Визначена концепція дослідження за трьома рівнями (теоретичний, методологічний, технологічний) стали основою для формування гіпотези про те, що підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи буде ефективною за умови впровадження в освітній процес ЗВО теоретично обґрунтованої, розробленої й експериментально перевіреної системи такої підготовки; визначені мета, завдання, об'єкти, суб'єкти, принципи передбачають підвищення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної

роботи через реалізацію системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та обґрунтованих психолого-педагогічних умов.

Для вирішення завдань та досягнення визначеної мети на різних етап наукової роботи використано **методи дослідження**:

– *теоретичні*: аналіз (для визначення стану підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; законодавчої та нормативно-правової бази молодіжної роботи), синтез (для узагальнення категоріально-понятійного апарату дослідження – молодь, молодіжний працівник, молодіжний центр, підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, психолого-педагогічні умови), індукція, дедукція (для виокремлення освітніх програм, робочих програм освітніх компонентів, спрямованих на молодіжну роботу); абстрагування, класифікація, порівняння, опис, систематизація, узагальнення та моделювання (для розробки системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи); порівняльно-історичний метод (для визначення передумов становлення підготовки майбутніх соціальних працівників та становлення і розвитку молодіжної роботи);

– *емпіричні*: інтерв'ю, бесіда (для отримання достовірної, першоджерельної, сучасної інформації з питань молодіжної роботи та підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи від: учасників програм «Молодіжний працівник», «Державотворець», «Молодь. Освіта. Політика», науково-практичного семінару «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю»); анкетування, опитування, тестування (для визначення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи); спостереження, самооцінка, моніторинг (для перевірки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на заключному етапі експериментальної роботи);

– *інформаційно-статистичні*: групування (для дослідження кількості освітніх програм за спеціальністю 231 Соціальна робота у закладах вищої освіти України; для визначення кількості здобувачів вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для формування експериментальної та контрольної груп);

статистичні методи (для обробки кількісних й якісних даних, для графічного відображення результатів експериментального дослідження та визначення достовірності отриманих результатів).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *вперше* теоретично обґрунтовано та розроблено систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, яка об'єднує чотири блоки: цільовий (мета, завдання, принципи, методологічні підходи); об'єктно-суб'єктний (суб'єкти й об'єкти – учасники процесу підготовки); змістовно-процесуальний (етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; структура підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну, неформальну та інформальну освіту, зокрема: змістове, організаційне, технологічне наповнення, навчально-методичне забезпечення освітнього процесу); результативний (компоненти підготовки, критерії, показники та рівні готовності, результат); впроваджено та експериментально перевірено психолого-педагогічні умови підвищення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи; удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи);

здійснено історико-педагогічний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду молодіжної роботи для визначення й уточнення основних понять дослідження, особливостей молодіжної роботи;

– *удосконалено* навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; зміст освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників; методи та організаційні форми освітнього процесу підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи;

– *набули подальшого розвитку*: наукові положення теорії й методик підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у закладах вищої освіти; питання молодіжної роботи як наряду соціальної роботи; питання розвитку молоді та молодіжної роботи на рівні формальної, неформальної та інформальної освіти.

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості застосування наукових положень і висновків дослідження для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Практичні аспекти дослідження реалізувались через розробку науково-дослідних проєктів; організацію та координацію базового тренінгу програми «Молодіжний працівник» у м. Умань (2019, 2021); координацію та модерування програми особистісного та професійного розвитку «Державотворець» (регіональний рівень, м. Умань, 2020); розробку та координування програми неформальної освіти для студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика» факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (2021); підготовку заявки для участі м. Умань в національному конкурсі «Молодіжна столиця України» (2021); участь у круглому столі та тренінгу для тренерів «Ефективний менеджмент молодіжних центрів» (2021); участь в освітньому процесі за освітньо-професійною програмою «Соціальна робота (молодіжна робота)» освітнього ступеня «магістр»; інші заходи (конференції, круглі столи, семінари, форуми і т.д.), подання пропозицій до проєкту професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» (2022); співпрацю СпівДія Хаб (матеріальна допомога для внутрішньо переміщених осіб) (2022); проведення тренінгу для дітей та молоді «Мій Всесвіт – моя Україна» (2022); у рамках проєкту «Активні громадяни», за грантової підтримки Британської Ради в Україні, проведено тренінг «Соціальні ініціативи: для молоді та створені молоддю» (2022); організацію презентації книги «Місто, з якого почалася війна» (2023); співпрацю та участь у Всеукраїнському проєкті «Ігрові клуби спільно ДжуніорС» (2023), участь у мапуванні освітніх практик, які забезпечують підготовку фахівців

молодіжної сфери, закладів вищої освіти України в рамках проєкту «Молодь за демократію в Україні: Фаза III» (2023).

Результати дослідження впроваджені в діяльність Молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини; використано для укладання робочих програм освітніх компонентів «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна політика», «Теорія і практика молодіжної роботи»; навчальних планів підготовки майбутніх соціальних працівників освітніх ступенів «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії»; удосконалення професійних умінь майбутніх соціальних працівників, що формують освітні компоненти «Соціальна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Молодь у сучасній громаді», «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Технології соціальної роботи», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Соціальна робота в громаді», «Соціальна педагогіка», «Волонтерська та благодійна діяльність», «Основи професійної творчості в соціальній сфері», «Соціальна робота з сім'ями, дітьми і молоддю» тощо.

Матеріали дослідження можуть бути використані здобувачами вищої освіти, науково-педагогічними працівниками з метою підвищення ефективності освітнього процесу, під час науково-пошукової роботи; керівниками структурних підрозділів ЗВО для оптимізації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників; лекторами під час підготовки слухачів курсів підвищення кваліфікації фахівців, які працюють з молоддю.

Результати дослідження впроваджено в освітній процес Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (довідка № 1776/01 від 31.10.2022 р.), Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (довідка № 01-12/24 від 12.01.2023 р.), Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (довідка № 3 від 29.06.2023 р.), Рівненського державного гуманітарного університету (довідка № 01-12/50 від 04.08.2023 р.); Національного університету

біоресурсів і природокористування України (довідка, протокол № 5 від 09.05.2023 р.); Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України (довідка, протокол № 6 від 08.06.2023 р.); у діяльність відділу у справах сім'ї та молоді Уманської міської ради (довідка № 13/10-05 від 16.02.2021 р.), Дмитрушківської сільської ради Уманського району Черкаської області (довідка № 719/02-16 від 21.02.2021 р.).

Особистий внесок здобувача. Представлені в дисертації наукові результати одержані автором самостійно. В опублікованих у співавторстві працях особистим внеском є висвітлення історії становлення та перспектив розвитку молодіжної роботи [151; 584; 587; 590; 591]; законодавчого аспекту молодіжної роботи [154; 219; 231]; теоретичних проблем проектування педагогічних технологій у ЗВО та формування цифрового покоління в умовах дистанційного навчання [594; 616]; формування індивідуальної освітньої траєкторії та освітньої складової підготовки докторів філософії спеціальності 231 Соціальна робота до молодіжної роботи [152; 153]; підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи [225; 582]; особливостей молодіжної роботи в молодіжних центрах, молодіжних клубах [155; 223; 229; 232; 583; 593]; неформальної освіти як шляху особистісного розвитку молоді [225; 588; 589]; ролі сучасного професіонала молодіжної роботи та інноваційні форми підготовки молодіжних працівників [222; 592; 596].

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати дослідження оприлюднено на наукових, науково-практичних, науково-методичних конференціях і семінарах різних рівнів:

Міжнародних: «European scientific discussions» (Italy, Rome, 2020), «World science: problems, prospects and innovations» (Canada, Toronto, 2021), «Bezpieczeństwo, zarządzanie, medycyna i kultura fizyczna» (Poland, Warszawa, 2021), «World science: problems, prospects and innovations» (Canada, Toronto, 2021), «Major Achievements in Science and Education» (Sweden, Stockholm, 2021), «New Directions in Science and Education» (Germany, Munich, 2021), «Actual problems of practice and science and methods of their solution» (Italy, Milan, 2022), «Eurasian

scientific discussions» (Spain, Barcelona, 2022), «Проблеми та перспективи розвитку територіальних громад в соціальній сфері» (Ужгород, 2021), «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (Одеса, 2020, 2021, 2022), «Симпозіум з інклюзивного туризму» (Умань, 2021), «Перспективні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук» (Харків, 2022), «Інноваційний розвиток університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін» (Київ, 2022), «Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології» (Київ, 2022), «Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах» (Житомир, 2022), «Реалізація методик та технологій в сучасній освіті: компетентнісний підхід» (Харків, 2022), «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» (Ніжин, 2022), «Інноваційні методи та технології підготовки фахівців соціальної сфери» (Київ, 2023); «Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи» (Житомир, 2023);

Всеукраїнських: «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи» (Умань 2020, 2021), «Спеціальна та інклюзивна освіта: теорія, методика, практика (Умань, 2021), «Дистанційне навчання у закладі вищої освіти в умовах пандемії: виклики сучасності» (Умань, 2021), «Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери» (Умань, 2021, 2022, 2023), «Наука&Молодіжна політика», присвячена 30-річчю ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики» (Київ, 2021), «Соціальна робота в громаді: сучасні виклики в громаді та перспективи розвитку» (Дніпро 2023), «Реалізація гендерної політики в умовах суспільних трансформацій» (Черкаси, 2023); онлайн-конференціях з міжнародною участю «Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти» (Умань, 2023); ««Підготовка майбутніх педагогів до виховної діяльності в освітньому просторі НУШ: досвід, реалії, перспективи» (Рівне, 2023); психологічних читаннях «Удосконалення професійної майстерності майбутніх психологів» (Умань, 2023); методологічному семінарі «Національно-патріотичне виховання дітей та молоді

в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України: стратегії і завдання» (Київ, 2023);

регіональних: науково-практичному семінарі «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю» (Умань, 2021); науково-практичному онлайн семінарі «Соціальна інклюзія дистанційного освітнього процесу» (Умань, 2021); науково-практичному онлайн-семінарі «Академічна доброчесність як цінність освітньо-наукової діяльності» (Умань, 2023) та ін.

Основні результати дослідження були обговорені на засіданнях кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, вченої ради Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (2018–2023 рр.).

Публікації. Результати дослідження висвітлено у 81 науковій і науково-методичній праці (із них 49 одноосібних), зокрема, 10 монографій (9 у співавторстві), 5 статей у журналах, що індексуються в наукометричній базі Scopus/WoS, 21 стаття у наукових фахових виданнях України, 6 статей у зарубіжних і міжнародних наукових виданнях, 2 статті у вітчизняних виданнях, 4 навчальних та навчально-методичних посібників, 1 енциклопедія, 32 публікації апробаційного характеру, які додатково відображають наукові результати дисертації.

Кандидатська дисертація на тему «Підготовка організаторів дитячого руху в Україні (20–30-ті роки ХХ століття)» зі спеціальності 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки захищена у 2015 р. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 74.053.01 в Уманському державному педагогічному імені Павла Тичини, її матеріали в тексті докторської дисертації не використано.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації українською та англійською мовами, вступу, переліку умовних скорочень, чотирьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (620 найменувань, з них – 60 іноземними мовами) та 15 додатків (на 329 сторінках). Повний обсяг дисертації складає 868 сторінок. Основний текст дисертації викладено на 424 сторінках. Робота містить 34 таблиці, 3 рисунки, 1 діаграму.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ

1.1. Аналіз стану дослідженості наукової проблеми

Метою підрозділу дисертації є аналіз стану дослідженості наукової проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників, соціальних педагогів, становлення і розвитку теорії і практики молодіжної роботи.

Історичний досвід розвитку цивілізації свідчить, що успіх найбільших соціальних перетворень залежить від того, як свідомо і відповідально брало участь молоде покоління як найбільш перспективна соціальна група у розвитку суспільства, наскільки ці перетворення підтримувалися молоддю, його творчої активністю. Суспільству, яке розвивається, потрібні компетентні, ініціативні, сміливі, підприємливі та морально здорові молоді люди, які здатні приймати рішення самостійно, нести за них відповідальність та прогнозувати їх можливі наслідки, які відрізняються мобільністю, конструктивністю, володіють розвиненим почуттям причетності до долі країни [151, с. 61–66; 181, с. 350–356].

Сучасна молодь, на відміну від попередніх поколінь, має більше можливостей для розвитку, проте й більше схильна до ризиків. Важко переоцінити необхідність правильного життєвого вибору молодої людини, його роль в економічному розвитку країни, тому сьогодні увага громадськості та державної влади спрямована на вибудовування якісно нової системи роботи з молоддю і, звичайно ж, підготовку кадрів для такої роботи. Молодь гостро потребує кваліфікованої допомоги і підтримки, яку можуть надати високопрофесійні фахівці, здатні актуалізувати власні ресурси молодих людей. Це диктує необхідність якісної підготовки фахівців з роботи з молоддю, які сприяють розвитку, професійному самовизначенню молоді, уміють вести за собою, здатні працювати з різними категоріями молодих людей, урахувати їх

потреби та інтереси, розвивати прагнення до позитивної діяльності [151, с. 61–66; 181, с. 350–356].

Проблемам підготовки фахівців присвячені праці М. Євтуха [97; 98], І. Зязюна [320], О. Коберник [138; 614], Т. Кочубей [168; 169], О. Петренко [4; 94], Г. Пустовіт [94], В. Федяєва [599] та ін. Підготовку соціальних працівників до професійної діяльності вивчали вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема: О. Безпалько [14; 15; 17], І. Зверєва [90; 100; 101], А. Капська [113; 114], І. Мигович [57], Л. Міщик [261; 262], Т. Семигіна [57; 446; 447; 448] та ін. Психолого-педагогічні основи підготовки соціальних працівників досліджували Н. Гайдук [58], Д. Годлевська [63], І. Козубовська [143], Л. Романовська [432], Ю. Рябова [434; 435] та ін. Досвід професійної підготовки соціальних працівників вивчають Л. Віннікова [51], Н. Видишко [45], Н. Гайдук [58], О. Кравченко [13; 150; 149; 148; 170; 171; 172], С. Когут [142], Н. Коляда [13; 150; 151; 152; 153; 154; 149; 155; 148], А. Кулікова [174], Т. Лях [244; 245], Г. Слосанська [457; 458; 459; 460], О. Турська [532] та ін.

Теоретико-методичні та практичні аспекти підготовки майбутніх соціальних працівників розкрито в наукових доробках вітчизняні й зарубіжні учені О. Адаменко [2], О. Безпалько [14; 15], О. Белоліпцева [21], Д. Бибик [22], Г. Біляченко [24; 25], Р. Вайнола [393; 40], О. Василенко [42], Д. Великжаніна [43], О. Гончаренко [68], О. Денисюк [77], І. Доброскок [83], М. Євтух [97; 98], І. Зверєва [101], В. Зінченко [103], А. Капська [113; 114], О. Караман [124], О. Карпенко [125; 127], Л. Коваль [141], Р. Козубовський [145; 146; 147], О. Лісовець [239; 241], І. Мельничук [250], О. Михайленко [264], Л. Міщик [261; 262], М. Орлова [305], Л. Пахомова [319], О. Пожидаєва [332; 333], В. Поліщук [334; 335], Т. Семигіна [446; 447; 448] та ін.

Мета цього параграфу – проаналізувати матеріали дослідження, наукові, науково-практичні та методичні праці про молодіжну роботу, підготовку соціальних працівників та соціальних педагогів.

Вагому частку джерел роботи становить збірники, що містять результати проведених досліджень проблем молоді, наприклад, упродовж 2007–2021 рр.

науковці ДУ «Інституту соціальної та молодіжної політики» провели ряд різних досліджень: у 2007 р. – соціологічне дослідження «Молодь України – 2007», соціологічне дослідження «Становище студентської молоді України»; у 2010 р. – соціологічне дослідження «Становлення молоді до здорового способу життя»; у 2015 р. – експертне опитування про формування національно-патріотичного світогляду та громадянської активності української молоді, експертне дослідження вивчення досвіду роботи відділів та установ, які працюють з молоддю на регіональному рівні; у 2016 р. – соціологічне дослідження «Аналіз соціального середовища Дніпровського району м. Києва. Планування мобільної роботи з молоддю з використанням методу картування»; соціологічне дослідження серед учнівської молоді в Луганській області; у 2017 р. – соціологічне дослідження «Вивчення становища молоді Київської області з метою формування обґрунтованої молодіжної політики»; соціологічне дослідження методом «рівний–рівному» «Молодь Волині – 2017»; у 2019 р. – опитування працівників обласних, районних державних адміністрацій структурних підрозділів, що відповідають за напрямок національно-патріотичного виховання, представників місцевих громадських організацій даного спрямування цього вивчення основних складних компетентностей фахівців сфери національно-патріотичного виховання молоді, опитування підлітків 14–19 років «Сімейні цінності сучасної української молоді»; у 2020 р. – онлайн-опитування молодіжних працівників і фахівців, які працюють із молоддю «Цифрові технології в молодіжній роботі», онлайн-опитування про забезпечення прав і свобод в Україні; опитування молоді віком 14–34 роки «Цифрові технології в молодіжній роботі» [322].

З-поміж наукових джерел насамперед заслуговують на увагу:

I. Праці про концептуальні підходи до *молодіжної політики*.

Проаналізувавши модель впровадження молодіжної політики в ОТГ, представлену в праці В. Овчарової, зазначимо, що на національному рівні Міністерство молоді та спорту України відповідає та здійснює нормативно-правове забезпечення молодіжної політики та молодіжної роботи; формує

стратегію розвитку та пріоритетних напрямів молодіжної політики, зокрема формування національної ідеї; забезпечує підвищення кваліфікації молодіжних працівників; здійснює методичну підтримку, зокрема з урахуванням міжнародного досвіду та найкращих практик; фінансує або сприяє фінансуванню реалізації програм, проєктів, конкурсів тощо [299; 266, с. 12–76].

На регіональному рівні молодіжну політику реалізують структурний підрозділ з питань молоді Обласної державної адміністрації, центри зайнятості, заклади освіти, державні, центри надання адміністративних послуг, заклади культури, спорту, дозвілля, громадські об'єднання та міжнародні фонди, молодіжні та дитячі громадські організації, розвиваючи молодіжну інфраструктуру, інтегруючи молодь до ринку праці, надаючи неформальну освіту, розробляючи проєкти молодіжних та дитячих ГО, фінансуючи житло для молоді, сприяючи та організовуючи формуванню здорового способу життя молоді, їх дозвілля [299].

На місцевому рівні молодіжну політику реалізують молодіжні центри (молодіжні простори), які створені на базі комунальних установ, приватних структур, громадських ініціатив. Діяльність молодіжних центрів спрямована на активізацію молодіжної роботи (створення умов та об'єднання діяльності молодіжних громадських об'єднань, молодіжних рад); навчання фахівців для роботи з молоддю, представників громадських організацій та суспільно активної молоді (Програма «Молодіжний працівник»), створення інформаційно-методичної бази молодіжної роботи, організацію тематичних гуртків і клубів молодіжної роботи, проведення інформаційних кампаній з формування позитивного іміджу молодіжної роботи, залучення молоді до молодіжної політики [299].

Молодіжну політику також реалізують соціальні служби для молоді; структури з працевлаштування та запобігання безробіттю серед молоді; позашкільні навчально-виховні заклади та заклади за місцем проживання; структури та заклади з організації дозвілля; клубні заклади; молодіжні фонди;

молодіжні заклади оздоровчо-лікувального характеру; заклади профілактики девіантної поведінки дітей, підлітків і молоді [299].

На рівні громади реалізація молодіжної політики має адміністративний характер забезпечення молодіжної роботи. Відділ по роботі з молоддю або фахівець по роботі з молоддю розробляють пропозиції для розвитку молодіжної інфраструктури та підтримують молодіжні ініціативи; лобіюють молодіжні інтереси в органах виконавчої влади ОТГ; надають адміністративну підтримку функціонування молодіжних центрів та діяльності молодіжних працівників; налагоджують взаємодію з державними і громадськими структурами та закладами, які працюють з молоддю, і представниками бізнесу; оцінюють ефективність молодіжної роботи на рівні громади; звітують перед виконавчим комітетом про ефективність молодіжної роботи [299; 432, с. 214–216].

Виокремлюють напрями реалізації молодіжної політики на рівні громади: формування державної молодіжної інфраструктури; створення та забезпечення діяльності молодіжних центрів і молодіжних працівників; сприяння формуванню та розвитку інститутів громадського суспільства; налагодження міжгалузевої та міжсекторної взаємодії в молодіжній роботі; оцінювання ефективної молодіжної роботи на рівні громади; забезпечення умов молодіжної участі в молодіжній політиці, в молодіжній роботі та молодіжного громадського контролю [268].

II. Праці про **участі молоді** в місцевому та регіональному житті суспільства.

У праці «Молодіжна робота на локальному рівні в південно-східній Україні: сучасний стан та перспективи» (2018) В. Овчарова, презентувала результати онлайн опитування «Інтереси та участь молоді південно-східної України» [113]. В опитуванні взяло участь 628 осіб (Запорізька область – 42 %, Дніпропетровська – 32,3 %, Донецька – 25,7 %) [299].

За результатами аналізу з'ясовано, що 39 % опитуваних є членами громадських організацій, політичних партій, молодіжного або волонтерського рухів; 28 % – постійно беруть участь у різноманітних молодіжних та громадських заходах, (волонтерство та ін.), 35 % – беруть участь у таких заходах

час від часу; рівень своєї залученості до життя громади учасники визначили відповідно до запропонованих ролей: 28 % – виконавці («Я виконую певні ролі в межах якогось проєкту, але не впливаю на прийняття рішення, не маю можливості обирати, що та як я буду роботи»), 14 % – ініціатори («Я самостійно організовую та ініціюю проєкти в громаді, користуючись підтримкою представників різних організацій»), 13 % – партнери («Старше покоління ініціює проєкти, але мене запрошують для спільного прийняття рішення щодо реалізації та розподілу повноважень»), 13 % – декорації («Як правило, мене залучають до проєкту, щоб я представляв молодь як соціальну групу. Я не виконую ніякої вагової ролі, окрім присутності»), 10 % – консультанти («Мене залучають для того, щоб я надав консультації та пропозиції до проєктів, які будуть проходити в громаді») і 22 % – незадіяні («Я зовсім не беру участі в житті громади») [299].

Аналіз відповідей на запитання про спрямованість заходів, які подобаються молоді поданий у розрізі вікової категорії молоді, наприклад, молодь віком 14–16 років цікавить освіта та просвітницька діяльність (6,15 %); молодь 17–22 років – освіта та просвітницька діяльність (8,78 %); молоді 22–30 років – освіта та просвітницька діяльність (3,6 %), розвиток механізмів забезпечення участі молоді в житті громади (3,38 %), змістове дозвілля для молоді та молодіжне таборування (3,38 %); молодь 30–35 років – освіта та просвітницька діяльність (2,93 %), розвиток механізмів забезпечення участі молоді в житті громади (2,78 %), змістове дозвілля для молоді та молодіжне таборування (2,55 %) [299].

Отже, результати опитування засвідчили, що молоді подобаються заходи, спрямовані на освіту та просвітницьку діяльність, сталий розвиток та екологію, розвиток механізмів забезпечення участі молоді в житті громади, також незначений відсоток молоді цікавить інклюзивний розвиток, сталий розвиток та екологія, волонтерство, участь у децентралізації та інше.

У результатах опитування представлено заходи, які проводяться у населених пунктах для молоді та силами молоді (у містах Запоріжжя, Дніпро, Краматорськ): на першому місці – волонтерство, на другому – змістове дозвілля

для молоді та молодіжне таборування, третє – освіта та просвітницька діяльність. Визначено найбільш прийнятні форми участі для молоді різних вікових категорій: 14–16 років – неформальна освіта, волонтерство, активна участь у клубах, організаціях; 17–22 роки – неформальна освіта, волонтерство, молодіжні ради; 23–30 років – неформальна освіта, різні рівні участі у проєктах, молодіжні ради; 31–35 років (неформальна освіта, навчання «рівний–рівному», різні рівні участі в проєктах) [299].

У розпорядженні Кабінету міністрів України від 01.04.2014 р. № 333 «Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» визначено, «що одним із основних завдань децентралізації є формування комфортного середовища для життя мешканців територіальних громад. Уряд визначив основні напрями реалізації молодіжної політики на рівні ОТГ: кадрове забезпечення (навчання фахівців і молодіжних працівників); належне фінансування молодіжної роботи; розвиток молодіжної інфраструктури (зокрема, багатофункційних молодіжних центрів); залучення молоді до розроблення, ухвалення рішень та контролю за їх виконанням» [162; 266].

Ефективність молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації залежить «від єдності та координованості дій виконавчої влади, місцевого самоврядування і молодіжного представництва» [266, с. 12; 151, с. 61–66]. У 2017 році на засіданні колегії Міністерства молоді та спорту схвалено модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації, яка «ґрунтується на міжсекторній взаємодії і враховує територіальні особливості молодіжної роботи відповідно до конкретних потреб молоді» – від «роботи з молоддю» до «молодіжної участі» [266, с. 12; 268; 151, с. 61–66].

В умовах децентралізації Міністерство молоді та спорту України забезпечує формування та реалізацію молодіжної політики на національному рівні, є центральним органом виконавчої влади та виконує такі функції: нормативно-правове забезпечення; формування стратегії розвитку та пріоритетних напрямів молодіжної політики; забезпечення підвищення

кваліфікації молодіжних працівників; методична підтримка з урахуванням міжнародного досвіду та кращих практик; фінансування або сприяння в залученні фінансових коштів на реалізацію програм, проєктів тощо [266, с. 12; 151, с. 61–66].

На регіональному рівні молодіжну політику реалізують обласні державні адміністрації, управління тощо.

Участь молоді в суспільному житті є важливою для реалізації молодіжної політики. З проаналізованих інформаційних джерел, узагальнено, що *участь молоді* – це участь у житті суспільства, активна громадянська позиція, яка передбачає права, засоби, простори та можливості; підтримка молоді під час ухвалення рішень і впливу на відповідний процес; участь у будь-яких формах діяльності з метою побудови кращого суспільства; пошук шляхів творчого проведення дозвілля або обміну інформацією, що стосується хобі та інтересів [266, с. 16; 151, с. 61–66].

Участь молоді в місцевому та регіональному житті суспільства також розглядають як форму партнерства між нею та дорослими. На практиці це означає, що цілі, прагнення, обов'язки, рішення тощо разом обговорюють і схвалюють, при цьому і молоді люди, і дорослі знають точно, куди вони прямують; що від них очікують; на що вони очікують від інших; як вони збираються це зробити; яку підтримку вони отримують та з якого джерела [268, с. 16; 151, с. 61–66].

Автори посібника «Молодіжна політика в об'єднаних територіальних громадах» (2018) виокремлюють такі форми участі молоді:

- «політичні – голосування, балотування на виборах, участь у виборах як член комісії або спостерігач, членство в політичних партіях або в інших політичних об'єднаннях» [266, с. 18];

- «консультативні та дорадчі – участь у громадських радах, молодіжних радах, молодіжних парламентах, форумах, робочих групах, комісіях, нарадах, громадських слуханнях тощо» [266, с. 18].;

- «громадські – членство в громадських організаціях та неформальних групах, волонтеріат, громадська робота, локальний активізм, створення мереж та коаліцій» [266, с. 18];

- «електронні – петиції, збір та підпис звернень, участь в обговоренні та редагуванні документів, моніторинг даних, інформаційні кампанії» [266, с. 18];

- «універсальні – демонстрації, пікети, марші, збір підписів, адвокаційні кампанії, інформаційні запити та звернення тощо» [266, с. 18].

Національна комісія з ресурсів для молоді в США (1975 р.) визначила, що «участь молоді (*youth participation*) – залучення молоді до відповідальних, складних дій, що відповідають її справжнім потребам, можливостям для планування та/або ухвалення рішень, при цьому зачіпають інші сфери її діяльності та впливають на інші цільові групи» [269].

О. Ярема, І. Беляєва, Н. Комарова, І. Пеша, Н. Тілікіна, О. Ярошенко зазначають, що «молодіжна участь – це надання можливості молоді впливати на питання, які стосуються їхнього життя, через участь в ухваленні рішень або через особисту діяльність» [269].

Визначення поняття «участь молоді» також окреслено в Європейській Хартії участі молодих людей у місцевому та регіональному житті – «участь та активне громадянство – означають мати право, засоби, простір, можливості і, якщо необхідно, підтримку в участі та впливі на ухвалення рішень, а також означає участь у різних заходах та процесах з метою побудови кращого суспільства» [321; 312].

Для ефективної реалізації молодіжної політики залучають додаткові ресурси: «донори (організації, що надають кошти або матеріальні цінності громадянам або іншим організаціям на проведення суспільно значущої і корисної діяльності на безповоротній основі); гранти (сума коштів або матеріальні цінності, що надаються для проведення проєктної діяльності або вирішення суспільних проблем, при цьому пріоритети визначає донор); бенефіціар (особа або група осіб, які безпосередньо отримують користь від

реалізації проєкту); аплікант (організація або ініціативна група, що подає проєктну заявку й отримує грант)» [266, с. 35].

У Переглянутій Європейській хартії участі молоді в регіональному та місцевому житті звернуто увагу на те, що для підтримки участі молодих людей мають бути створені певні структури, яким повинна надаватися підтримка, – це молодіжні парламенти, молодіжні ради, молодіжні форуми тощо [321].

Відповідно до результатів опитування спеціалістів управлінь/відділів, які працюють з молоддю (Дослідження «Інституту громадянського суспільства, проведене ДУ «Інститутом сімейної та молодіжної політики», 2016 р.), визначено, що в областях діють такі форми молодіжного представництва: молодіжні ради, студентські ради або студентські парламенти, координаційні ради/ради з питань молодіжної політики, громадські ради, ради трудової молоді, координаційні ради з питань національно-патріотичного виховання молоді, молодіжні колегії [269, с. 32].

І. Беляєва, Н. Комарова, І. Пеша, Н. Тілікіна, О. Ярема, О. Ярошенко запропонували систему організації молодіжної роботи на рівні територіальної громади (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Система організації молодіжної роботи на рівні територіальної громади

(автори: І. Беляєва, Н. Комарова,
І. Пеша, Н. Тілікіна, О. Ярема, О. Ярошенко [269])

Складові молодіжної роботи	Суб'єкти молодіжної роботи
Адміністративне забезпечення	Органи виконавчої влади та місцевого самоврядування: нормативне регулювання; фінансове забезпечення; розбудова молодіжної політики. Структурні підрозділи, які реалізують політику в молодіжній сфері: розробка молодіжної політики на місцевому рівні; координація молодіжної роботи; залучення молоді в місцевому та регіональному житті.

Продовження таблиці 1.1

Молодіжна інфраструктура	Заклади молодіжної сфери – молодіжні центри, молодіжні центри праці, клуби за місцем проживання, умови молодіжної участі; формування лідерів; робота з уразливими групами молоді; профілактика соціально небезпечних хвороб та формування здорового способу життя. Заклади, які працюють з молоддю, різної відомчої підпорядкованості та різних форм власності: організація дозвілля; неформальна освіта; розвиток особистості.
Молодіжна участь	Участь молоді в ухваленні рішень: консультативно-дорадчі органи; органи молодіжного представництва. Молодіжні об'єднання, громадські об'єднання, молодіжні організації, молодіжні ініціативи: участь молоді в житті громади; соціальні проекти; волонтерство.

Автори вважають, що забезпечення системної молодіжної роботи передбачає: координацію діяльності структур різної підпорядкованості на рівні територіальної громади; запровадження системної роботи з молоддю з використанням «ресурсної бази» різних установ та відомств; забезпечення організаційної і фінансової підтримки молодіжних ініціатив; інформаційне забезпечення, формування інформаційного простору щодо молодіжної роботи та участі молоді в житті громади [269].

Основним *об'єктом молодіжної роботи*, на який спрямована саме ця робота, є молодь (активна молодь, діти і молодь з інвалідністю, молоді жінки, сільська та міська молодь, молоді мігранти і внутрішньо переміщені особи, молоді сім'ї, молоді учені та інші). Також об'єктами молодіжної роботи, через яких здійснюється молодіжна робота, можна вважати фахівців, які працюють з молоддю (молодіжні працівники, учителі, вихователі, науково-педагогічні працівники, педагогічні працівники, соціальні працівники, соціальні педагоги, психологи, волонтери, молодіжні лідери та інші).

Науковці диференціюють молодь на різні групи відповідно до класифікації молодіжної роботи:

за віковою ознакою:

- «неповнолітні/молоді особи 14–18 років (рання юність) – це здебільшого учнівська молодь, що навчається в школі, живе на утриманні дорослих. Відповідальність за життя та здоров'я цієї когорти молодих громадян законодавчо покладена на батьків, медичні, соціальні та освітні державні

установи. Основними напрямками молодіжної роботи з цією віковою групою є просвітницька діяльність із молодими людьми та їхніми батьками, організація та створення умов для змістовного дозвілля, здорового способу життя, профорієнтаційна робота тощо» [273];

- «молоді громадяни віком 18–23 (юнацький вік) і молодь віком 23–35 (власне молодість) – це студентська молодь, молодь, яка навчається і працює, підприємці, молоді батьки. Серед них є особи з різним рівнем освіти і суттєвими відмінностями в способі життя. Основні напрями роботи з цією молоддю – допомога в адаптації до виконання нових соціальних ролей, індивідуальні консультації, допомога у визначенні сфер діяльності, що відповідають певним вимогам молодої людини, консультування молодих родин, діяльність клубів і груп за інтересами і спілкування, залучення до молодіжної роботи» [273].

- *за регіональною ознакою:* сільська та міська молодь.

- *за соціальною ознакою:* обдарована молодь (молоді громадяни віком від 14 до 35 років, які мають творчі здібності й талант, які досягають високих результатів у сфері науки, освіти, мистецтва і культури) [354]; молоді вчені (віком до 35 років включно, які мають вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, або віком до 40 років включно, які мають науковий ступінь доктора наук) [389]; вразлива категорія молоді (соціально вразливою є молодь, яка має обмежені ресурси для самостійного задоволення власних потреб і реалізації прав, а також молоді люди, які через незалежні від них обставини потрапили в складні життєві обставини. До вразливих груп належать внутрішньо переміщені особи, молоді учасники АТО/ООС, молодь у складних життєвих обставинах та інші категорії) [273]; молодь груп ризику [10; 273]. До груп ризику відносять споживачів ін'єкційних наркотиків; жінок, які надають сексуальні послуги на комерційній основі; чоловіків, які практикують секс з чоловіками, а отже, діти та молодь груп ризику – це вікові категорії 10–19-річних осіб [273]. Сьогодні молодь в Україні продовжує залишатися однією з уразливих груп населення до епідемії ВІЛ/СНІДу [273]; міжнародні молоді мігранти (молоді особи, які перетнули міжнародні кордони незалежно від причин, які залишили

свої домівки на тривалий час) [157]; внутрішньо переміщенні особи (визнається громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка покинула своє місце проживання внаслідок або для уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства та порушень прав людини) [9]; молоді сім'ї [392] та ін.

В Україні згідно із Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молоді люди (молоді громадяни) – це особи від 14 до 35 років [398; 351; 273]. У Стратегії розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року виокремлено групу дітей 14–18 років як окрему категорію цільової аудиторії державної молодіжної політики. Водночас у Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [398] та у Кримінальному кодексі України [173] для цієї групи використано термін «неповнолітні».

Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» подано термін «молоді сім'ї – подружжя, у якому один із його членів (чоловік або дружина) або обидва молодше 35 років, або в неповній сім'ї батько/мати належить до вікової групи 14–34 років» [398]. Термін «сільська молодь, використано в чинних документах, які стосуються забезпечення умов життя, освіти та розвитку молодих людей, які живуть у сільській місцевості, у контексті надання переваг в отриманні освіти, працевлаштуванні та забезпеченні житлом» [398]. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» подає таке визначення «молодий учений – учений віком до 35 років, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, або вчений віком до 40 років, який має науковий ступінь доктора наук або навчається в докторантурі» [389].

Молодіжну роботу реалізують такі об'єкти молодіжної роботи за сферами (узагальнено відповідно до таблиці «Молодіжна робота в різних сферах» укладачів Н. Дзьоби, Л. Мукосеєвої та ін.) [273]:

- творча і культурна діяльність (молодіжний, художній працівник через мистецтво та ремесло);

- формальна та неформальна освіта (молодіжний працівник через використання творчості, спорту тощо для розв'язання молодіжних проблем через формальні форми навчання);
- здоров'я (молодіжний радник з питань охорони здоров'я через зміцнення здоров'я (сексуальне здоров'я, зловживання наркотичними речовинами, поради та вказівки тощо));
- за місцем проживання (молодіжний працівник з активізації участі через діяльність у конкретних географічних районах (ініціативи у місцях проживання молоді, робота поколінь);
- на відкритому повітрі (вулична робота) – (молодий працівник або молодіжний лідер, через кемпінг, орієнтування, походи тощо);
- ігровий (ігровий працівник (або молодіжний працівник – гра для дітей віком 0–16 років), через заходи, що підтримують емоційний і психологічний розвиток через гру);
- соціальна допомога (соціальний молодіжний працівник / помічник через адвокацію / загальна підтримку / переспрямування);
- спорт і відпочинок (спортивний лідер / тренер через спортивні заходи);
- зловживання наркотичними речовинами (молодіжний працівник / радник через зменшення шкоди за допомогою творчої діяльності, інформаційних порад і рекомендацій);
- молодіжне правосуддя (молодіжний працівник через адвокацію, поради та наставництво) [273].

У посібнику учасника/ці навчального семінару «Молодіжна політика в об'єднаних територіальних громадах» визначено, що **суб'єктами молодіжної роботи** є установи, заклади, організації, зокрема:

1. *«Консультативно-дорадчі органи (громадські ради, координаційні ради з питань молодіжної політики, координаційні ради з питань національно-патріотичного виховання молоді); програми роботи з молоддю; конкурс проектів громадських організацій, що працюють з молоддю; молодіжне*

представництво (молодіжні ради, молодіжні колегії, студентські ради, парламенти). Основними напрямками молодіжної роботи цих органів є координація взаємодії, визначення перспективних напрямів молодіжної роботи, розробка цільових програм; розгляд актуальних молодіжних проблем та шляхів їх вирішення; підтримка молодіжних ініціатив; організаційне та фінансове забезпечення молодіжної роботи; організаційна та фінансова підтримка молодіжних ініціатив; розгляд актуальних молодіжних проблем та шляхів їх вирішення; лобювання молодіжних інтересів» [266; 268].

2. *«Молодіжні центри, центри роботи з дітьми та молоддю (клуби для дітей та молоді) за місцем проживання, молодіжні центри праці.* Напрями роботи – проведення молодіжних заходів; реалізація окремих напрямів роботи з молоддю (національно-патріотичне виховання, профорієнтаційна робота, неформальна освіта тощо); сприяння працевлаштуванню молоді» [266; 268].

3. *«Дитячо-юнацькі спортивні школи, фізкультурно-оздоровчі та спортивно-масові заклади (басейни, стадіони, спортивні майданчики, тенісні корти, футбольні поля, спортивні зали, приміщення для фізкультурно-оздоровчих занять, спортивні бази, льодові стадіони, стрілецькі тири).* Напрями молодіжної роботи – фізичний розвиток, здоровий спосіб життя» [266; 268].

4. *«Мережа закладів культури (музичні школи, художні школи, школи мистецтв, клуби за інтересами, будинки культури; публічні бібліотеки; кінотеатри; театри; місця масового відпочинку: парки культури та відпочинку).* Напрями молодіжної роботи – підтримка творчо обдарованої молоді, розвиток творчих здібностей молоді; інформаційна підтримка, молодіжні заходи; проведення змістовного дозвілля» [266; 268].

5. *«Навчальні заклади (загальноосвітні школи, ПТНЗ, ЗВО), заклади позашкільної освіти (центри дитячої та юнацької творчості, гуртки, юнацькі хореографічні школи, станції юних техніків, спортивні школи комунальної форми власності).* Напрями молодіжної роботи – навчання, виховання; підтримка творчо обдарованої молоді, розвиток творчих здібностей молоді» [266; 268].

6. *«Центри зайнятості, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.* Напрями молодіжної роботи – профорієнтаційна робота, працевлаштування; юридичне консультування, психологічне консультування, інформаційні послуги, гуманітарна допомога, благодійні заходи, групи взаємодопомоги, групові консультації, тематичні інформаційні заходи та тренінги для молоді; лекції про здоровий спосіб життя, профілактика негативних явищ та правових порушень серед підлітків» [266; 268; 273].

7. *«Благодійні фонди, громадські організації, молодіжні та дитячі громадські організації.* Напрями молодіжні роботи – благодійна допомога, соціальні проєкти, молодіжні заходи різного спрямування, національно-патріотичне виховання, профілактика негативних явищ серед молоді, розвиток громадської активності молоді, волонтерського руху, підтримка творчо обдарованої молоді, розвиток творчих здібностей молоді, освітні заходи (тренінги, семінари, навчання); неформальна освіта, проведення молодіжних заходів, інформаційно-просвітницькі заходи, благодійні акції, соціальні проєкти, надання допомоги соціально незахищеним категоріям молоді, національно-патріотичне виховання, організація змістовного дозвілля молоді та оздоровчих таборів» [266; 268].

8. *«Центральні / регіональні газети, центральні / регіональні програми телебачення, центри / регіональні радіопрोगами, Інтернет.* Напрями молодіжної роботи – інформування населення про молодіжну роботу, розміщення соціальної реклами, запис молодіжних телепрограм, проведення тренінгів, проведення тематичних інформаційних кампаній, пропаганда в молодіжному середовищі здорового способу життя і патріотизму, висвітлення молодіжних здобутків; спілкування в соцмережах, отримання інформації» [266; 268].

9. *«Бізнес-структури.* Напрями молодіжної роботи спонсорська та благодійна підтримка, проведення заходів для молоді, неформальна освіта молоді з питань підприємницької діяльності, підтримка молоді та наставництво над нею» [266; 268].

Об'єкти та суб'єкти молодіжної роботи, які тісно між собою взаємодіють, відображено на рис. 1.1.



Рис. 1.1 Об'єктно-суб'єктний підхід реалізації молодіжної роботи в Україні

І. Беляєва, Н. Комарова, І. Пеша, Н. Тілікіна, О. Ярема, О. Ярошенко визначили такі базові **принципи формування молодіжної роботи**:

- «принцип субсидіарності, один із головних принципів демократії, – найбільше повноважень мають ті органи влади, які є найближчими до людей і на рівні яких вирішення завдань та надання послуг є більш ефективними і менш ресурсовитратними» [269];

- «принцип молодіжної активності – саме молодь має бути суб'єктом молодіжної роботи, а завданням державної системи управління є створення умов для залучення молоді до розроблення і реалізації молодіжної політики на місцевому рівні» [269];

- «принцип обґрунтованості – пріоритетні напрями та завдання молодіжної роботи ґрунтуються на потребах і прагненнях української молоді» [269];

- «принцип узгодженості – ефективна міжсекторальна та міжгалузева взаємодія» [269].

Національне молодіжне агентство (National Youth Agency) Великої Британії в дискусійному документі «Етична поведінка в роботі з молоддю» (Ethical Conduct in Youth Work) [572] та в керівництві по роботі з молоддю і молодіжними службами (NYA Guide to Youth Work and Youth Services) [273; 581; 610] визначені принципи молодіжної роботи: врахування думки молоді, її вибору щодо участі в суспільному житті; ставлення до молоді з повагою; прагнення розвивати навички і стосунки молодих людей, а не

виправляти «проблемну поведінку»; допомога молодим людям у розвитку міцних зв'язків та колективних ідентичностей; повага та оцінка відмінностей; сприяння вільному волевиявленню молоді [273].

У рамках навчальної програми «Молодіжний працівник» велику увагу приділяють основним принципам молодіжної роботи, серед яких: *ціннісний підхід*: «молодіжна робота спрямована на просування ідеї включення і соціальної інтеграції»; *у центрі процесу молодь*: «молодіжна робота існує задля забезпечення потреб і прагнень молоді, які визначені самою молоддю; добровільність: добровільна участь молоді»; *саморефлексивність і критичний підхід*: «під час молодіжної роботи відбувається постійний аналіз та оцінка, що дають відповідь на запитання, чи все зроблено для досягнення завдань і місії молодіжної роботи»; *наявність зв'язку*: «молодіжна робота постійно має реальний зв'язок з молоддю та робить свій внесок у підтримку життєздатності громад» [273].

Отже, проаналізувавши стан вивчення досліджуваної проблеми, ми дійшли висновку, що концептуальні підходи до молодіжної роботи реалізуються через:

- 1) молодіжну політику на трьох державних рівнях: національному, регіональному, місцевому;
- 2) участь молоді (у громадських організаціях, політичних партіях, молодіжному та волонтерському русі, молодіжних та громадських заходах, проектах, просвітницькій діяльності, житті громади, молодіжному таборуванні, змістовному дозвіллі, децентралізації, молодіжних радах, неформальній освіті тощо);
- 3) об'єкти (молодь (за віковою ознакою: неповнолітні (14–18 років), молоді особи (18–23 роки – юнацький вік, 23–35 років – молодість); за регіональною ознакою (міська та сільська молодь)); за соціальною ознакою (обдарована молодь, вразлива категорія молоді, молодь групи ризику); загальна молодь без виражених соціальних ознак), молодіжні працівники, фахівці, які працюють із молоддю, педагоги, вихователі, соціальні працівники, педагог соціальний, психолог, тренери та ін.) і суб'єкти молодіжної роботи

(консультативно-дорадчі органи; молодіжні центри, центри роботи з дітьми та молоддю за місцем проживання, молодіжні центри праці, молодіжні простори, хаби; фізкультурно-оздоровчі та спортивно-масові заклади; мережа закладів культури; заклади освіти; центри зайнятості; благодійні фонди, громадські організації, молодіжні та дитячі громадські організації; газети, програми телебачення, радіопрограми, Інтернет; бізнес-структури та ін.);

4) принципи молодіжної роботи (субсидіарності, молодіжної активності, обґрунтованості, узгодженості, допомоги, поваги, розвитку та ін.).

В останній час предметом наукових досліджень стали проблеми професійної підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників. Ці питання висвітлено в працях дослідників І. Зверєвої [100; 101], Л. Міщик [261; 262], А. Капської [113; 114], О. Пожидаєвої [332; 333], В. Поліщук [334; 336], О. Усик [537], І. Яворської [558] та ін.

У сучасній науково-педагогічній літературі розкрито теоретико-методологічні засади професіоналізації соціальних педагогів і соціальних працівників (О. Безпалько [15], І. Зверєва [90], А. Капська [114], О. Карпенко [126], Л. Коваль [141], Л. Міщик [261], В. Поліщук [336], Г. Слезанська [460] й ін.). О. Безпалько [14], Д. Годлевська [64], А. Кулікова [174], О. Михайленко [263] визначили методологію розвитку та вдосконалення професійного рівня соціальних педагогів засобами компетентнісного підходу.

Окремі аспекти соціально-педагогічної діяльності обґрунтували українські вчені О. Безпалько [17], О. Белоліпцева [21], О. Денисюк [77], І. Зверєва [101], А. Капська [113], О. Караман [124], Л. Міщик [262]; дослідженням проблем професійної підготовки соціальних педагогів займалися Р. Вайнола [40], О. Василенко [42], О. Гончаренко [68], В. Поліщук [334]; професійній підготовці соціальних педагогів у зарубіжних країнах присвячені праці Н. Видишко [45], Н. Гайдук [58], Л. Клос [137], Н. Коваленко [140], С. Когут [142], О. Кравченко [170], А. Кулікова [174].

Аналіз наукових праць дає змогу класифікувати їх на такі групи: дослідження проблем підготовки майбутніх соціальних працівників;

дослідження проблем підготовки майбутніх соціальних педагогів.

I. Дослідження *підготовки майбутніх соціальних працівників* проведені за такими темами:

- *Дослідження професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників.* Дослідження формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету проводила Д. Годлевська [64].

Ю. Палагнюк, А. Сиса зазначають, що готовність як «кінцевий і закономірний результат навчально-виховного процесу становить собою особистісне утворення взаємопов'язаних компонентів: мотиваційно-ціннісного (особистісного), когнітивного та процесуального (діяльнісного). До цих компонентів належать: теоретична готовність, практична готовність, психофізіологічна готовність, психологічна готовність» [317, с. 1–14]. Дослідники вважають, що основою для формування соціального працівника нового покоління в Україні є зміни в змісті вищої освіти, що передбачають його гуманізацію і диференціацію, розроблення і реалізацію інноваційних технологій навчання, створення спеціалізацій з підготовки соціального працівника за прикладом європейських країн» [317, с. 1–14].

Я. Співак вважає, що професійна компетентність майбутнього соціального працівника формується через реалізацію перцептивного, комунікативного та інтерактивного складників, зберігаючи баланс між професійною діяльністю, спілкуванням та особистісними якостями [500].

- *Дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з різними групами клієнтів.* Проблематикою підготовки майбутніх соціальних працівників займалися багато науковців, але за різними напрямками підготовки. Наприклад, А. Дуля в дослідженні розкрила особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до соціальної роботи з військовослужбовцями та їх сім'ями в Інституті людини Київського університету імені Бориса Грінченка [89, с. 193–198].

Г. Слосанська визначила основні підходи до застосування ведення випадку

соціальними працівниками у роботі з клієнтом, а також здатність використовувати зазначений метод на рівні ОТГ [459, с. 111–114].

О. Адаменко розкрила сутність професійної підготовки соціального працівника до взаємодії з девіантними підлітками під час викладання фахових дисциплін, зазначивши, що активне впровадження профілактичних соціальних проєктів в освітній процес навчальних закладів та установ соціальної допомоги та підтримки сприятиме підвищенню ефективності профілактики девіантної поведінки підлітків [2, с. 90–93].

Р. Козубовський вважає, що «готовність соціальних працівників до превентивної роботи з неповнолітніми формується під час професійної підготовки фахівців у ЗВО з використанням таких методів, як дискусії, ділові і рольові ігри, проєктування, кейс-метод, мозковий штурм тощо» [146, с. 394–397]. Учений визначає такі елементи готовності: психологічна готовність, теоретична готовність, практична готовність. *«Психологічна готовність – наявність позитивної мотивації на допомогу підліткам групи ризику, усвідомлення наявності позитивних якостей, властивостей та особливостей у кожного з них і прагнення знайти ці позитивні риси, щоб опиратися на них у подальшій профілактичній роботі; теоретична готовність – наявність у фахівців необхідної системи знань про відхилення в поведінці, особливості їх проявів у молодіжному середовищі, причини, що зумовлюють цю поведінку, а також знань щодо психолого-педагогічних засад, змісту і процесу профілактики та особливостей здійснення профілактичної роботи; практична готовність – сформованість у спеціалістів умінь і навичок організації профілактичної роботи, а також умінь і навичок використання різних форм, засобів та способів цієї роботи»* [146, с. 394–397].

О. Карпенко, Т. Голубенко зазначили, що практична підготовка є підставою для виокремлення як важливої педагогічної умови для успішної підготовки майбутніх соціальних працівників є поєднання теоретичного та практичного компонентів. Така практична підготовка разом із набутими теоретичними знаннями науковці вважають, що допомагає осмислювати,

вирішувати різноманітні ситуації та готуватися до майбутньої професійної діяльності [127, с. 151–157].

Ю. Рябова розкрила основні принципи професійної підготовки, необхідні соціальним працівникам для міжнародної діяльності, і зауважила, що «згідно з кодексом, соціальний працівник повинен підтримувати і розвивати цінності, знання і професійні методи соціальної роботи; утримуватись від поведінки, яка перешкоджає фаховій роботі; визнавати фахові й особистісні обмеження; відповідно до своєї компетенції брати участь у розробці соціальної політики і програм, які поліпшують якість життя в суспільстві; досліджувати й обґрунтовувати соціальні потреби, індивідуальні й групові соціальні проблеми» [434, с. 114–116].

Т. Лях у своїй праці охарактеризувала досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до організації та проведення соціальної експертизи [244, с. 121–126].

Шляхи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з демобілізованими учасниками локальних війн запропонували О. Пінаєва, Б. Пінаєв [328, с. 346–349].

Н. Сойма зазначає, що «готовність соціальних працівників до профілактичної роботи з неповнолітніми, схильними до девіантної поведінки, можна розглядати як цілісний прояв професійної діяльності особистості, реалізацію наявних у неї спеціальних знань, умінь, навичок, мотивів у практичній роботі. Готовність майбутніх соціальних працівників до волонтерської роботи з профілактики девіантної поведінки учнів можна також тлумачити як особливе інтегроване особистісне утворення, системотвірними компонентами якого є когнітивний, ціннісно-мотиваційний, технологічний та суб'єктний» [463, с. 94–101].

- *Дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників на засадах гендерного підходу.* Г. Корінна, О. Гончаренко, обґрунтували необхідність підготовки соціальних працівників на засадах гендерного підходу задля їхньої ефективної професійної діяльності в майбутньому [163, с. 161–166]. Автори

вважають, що основними напрямками діяльності закладів вищої освіти з підготовки майбутніх фахівців, зокрема й соціальних працівників, на засадах гендерного підходу є насамперед безпосередня освітня діяльність, під час якої студентство отримує необхідний комплекс знань із загальноосвітніх предметів, що висвітлюють різні аспекти гендерних відносин, гендерних ролей тощо [163, с. 161–166].

О. Гончаренко розглядає проблему фахової підготовки майбутніх соціальних працівників та формування їхньої готовності до здійснення гендерно чутливої професійної діяльності у праці «Фахова підготовка майбутніх соціальних працівників до гендерно чутливої соціальної роботи» [68, с. 63–76].

- Дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників закордоном.

В. Поліщук вивчає питання формування міжкультурної компетентності (зокрема й міжкультурної комунікативної компетентності) майбутніх соціальних працівників у США. Автор зазначає, що вимоги до етнокультурної компетентності проявляються в розумінні феномена культури, її ролі в людській життєдіяльності, в уявленнях про способи надбання, зберігання та передачі соціального досвіду, базових цінностей культури, у знанні форм і типів культур, основних культурно-історичних центрів і регіонів світу, закономірностей їх функціонування та розвитку, в умінні оцінювати досягнення культури на основі знання історичного контексту їх створення, у здатності до міжкультурного діалогу; у знанні рідної, державної та іноземної мов, національних особливостей народу, народних традицій та вмінні їх використовувати в професійній діяльності [335, с. 183–185].

В. Поліщук у дослідженні «Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з біженцями: зарубіжний досвід» розкриває досвід професійної підготовки соціальних працівників у ЗВО США і Канади до роботи з біженцями [334, с. 143–145].

- Дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з інклюзивними групами населення. Т. Равлик у своєму дослідженні «Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з людьми з особливими потребами

в процесі професійно орієнтованої практики» обґрунтовує значення професійно орієнтованої практики в підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи з людьми з особливими потребами, вважаючи, що «організація неперервної професійно орієнтованої практики в підготовці майбутніх соціальних працівників сприяє формуванню вмінь та навиків взаємодії з особами з особливими потребами, різноманітних видів допомоги та системи методів роботи з ними; формуванню професійно значущих особистісних якостей, а також створенню умов для розвитку творчого потенціалу» [414, с. 129–132].

- *Дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників до здоров'язбережувальної діяльності.* У дослідженні Л. Клос «Підготовка майбутніх соціальних працівників до здоров'язбережувальної діяльності» визначено зміст основних форм цінностей, значення та їх інтерпретацію в контексті професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Виокремлено особистісні цінності соціального працівника, готового до професійної діяльності на засадах здоров'язбереження [136, с. 136–154].

М. Орлова вивчає особливості підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах навчання в закладі вищої освіти до використання здоров'язбережувальних технологій. Дослідниця вважає, що «підготовка майбутніх соціальних працівників до використання здоров'язбережувальних технологій може здійснюватися як під час традиційних занять (лекцій, практичних і лабораторних занять), так і під час застосування інтерактивних методів. Саме інтерактивні методи є найбільш доцільними для розв'язання таких освітніх завдань, оскільки вони забезпечують формування позитивної мотивації здорового способу життя, сприяють розвитку активності, самостійності, умінню фахівця застосовувати набуті знання в практичній площині» [305, с. 93–96].

- *Дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників в освіті та у професійній діяльності.* І. Мельничук запропонувала педагогічну систему підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО засобами інтерактивних технологій [249, с. 75–82].

Г. Слосанська глибоко розкрила особливості професійної підготовки

майбутніх соціальних працівників у ЗВО на основі реалізації контекстного підходу. Вона зазначає, що «застосування контекстного навчання при підготовці майбутніх фахівців соціальної роботи у вищому навчальному закладі дає змогу моделювати професійну діяльність майбутніх соціальних працівників під час їх підготовки у ЗВО через реалізацію традиційних та інноваційних форм, методів і засобів навчання при вивченні навчальних предметів; інтегрувати навчальну, наукову та професійну діяльність під час підготовки майбутніх соціальних працівників; стимулювати та розвивати пізнавальну і професійну мотивацію студентів спеціальності Соціальна робота, засвоювати нові знання крізь призму аналізу і розв’язання ними змодельованих професійних ситуацій; поєднувати на заняттях індивідуальні та колективні форми роботи, що дає студентам можливість обмінюватися інтелектуальним та особистісним потенціалом; накопичувати досвід застосування навчальної інформації для реалізації професійної діяльності і дає змогу перетворювати її в особисто значущу під час формування професійної компетентності майбутнього соціального працівника» [458, с. 183–188].

Л. Пакушина порушує загальні проблеми підготовки та навчання майбутніх соціальних працівників із питань паліативної та хоспісної допомоги в умовах закладу вищої освіти [316, с. 100–108].

Л. Хоменко-Семенова обґрунтувала професійну підготовку майбутніх соціальних працівників в Україні, визначила необхідні професійні якості соціальних працівників, їх функції та перспективи, готовність до виконання професійних обов’язків. Авторка вважає, що «процес самоствердження фахової соціальної роботи в Україні відбувається в напрямках, що сприяють процесам професійній ідентифікації соціальних працівників, їх професіоналізації, а саме:

- створення професійних об’єднань, наприклад, таких як: Українська асоціація соціальних педагогів і соціальних працівників, Ліга соціальних працівників, Асоціація шкіл соціальної роботи тощо;

- виокремлення соціальних працівників із загального кола фахівців соціальної сфери на основі позиціонування соціальної роботи як наукової

дисципліни та практичної діяльності, що має свою специфіку і несхожа на інші професії, хоч і перетинається з багатьма із них;

– встановлення контактів із соціальними працівниками інших країн для ознайомлення з практикою соціальної роботи за кордоном та міжнародного визнання соціальної роботи в Україні» [545, с. 153–156].

Л. Хоменко-Семенова зазначає, що для вибору професії соціального працівника необхідні «соціальна спрямованість особистості, наявність відповідних соціальних якостей: гуманізму, терпеливості, справедливості, доброзичливості, відповідальності, урівноваженості, готовності стати на захист клієнта, прийти на допомогу, підтримати», а професіоналізм такого фахівця «характеризується наявністю у нього: професійного покликання; глибокої мотивації до виконання праці в різних її модифікаціях; духовно-моральних якостей, схильності до роботи з людьми; професійної майстерності; об'єктивно-критичного ставлення до своєї діяльності; професійної гордості як соціально-психологічного стану особистості» [545, с. 153–156].

О. Бартків, розкриваючи зміст професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в міждисциплінарній команді, вважає, що «командна робота фахівців різних галузей у соціально-педагогічній роботі має спільну мету для всіх її членів, однак зберігає особисту та індивідуальну відповідальність кожного фахівця і розділяє обсяг діяльності так, щоб найкраще використати можливості кожного учасника. Тому під час професійної підготовки в майбутніх соціальних працівників формуються вміння працювати в команді, чітко виокремлювати свої обов'язки з-поміж обов'язків інших фахівців, організовувати командну роботу в ролі менеджера та взаємодію з фахівцями різних соціальних служб й організацій» [11, с. 113–118].

О. Василенко, консультуванні як кваліфікованій допомозі соціального працівника вбачає роботу з клієнтом в усвідомленні його проблеми, спрямовану на пошук шляхів її вирішення, а також орієнтує клієнта на активні зміни в особистому житті для знаходження виходу зі складних для нього обставин [42, с. 79–82]. Автор зазначила, що система професійної підготовки до

консультування включає сформованість теоретичних знань про сучасні методи консультування соціальних проблем, яка складається з двох етапів, під час яких необхідно поширювати і поглиблювати методи консультування, які надають можливість подолання психоемоційного стресу і прийняття рішення відносно можливих або вже таких, що склалися, обставин, пов'язаних із життєвими труднощами [42, с. 79–82].

І. Савельчук у дослідженні «Теоретичні та методичні засади підготовки соціальних працівників до професійної діяльності в умовах інноваційного освітнього середовища університету» розкиває теоретичні засади та засоби комплексного науково-методичного забезпечення підготовки соціальних працівників до професійної діяльності в умовах інноваційного освітнього середовища університету [437]. Автор зазначає, що «практика підготовки соціальних працівників спрямована на виконання завдань відповідно до запропонованих основних етапів діяльності – створення навчальних студентських студій; використання методів, засобів і форм групової та індивідуальної діяльності в інноваційному середовищі університету та ін.» [437].

Я. Співак обґрунтував, розробив та експериментально перевірів соціально-педагогічну систему формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників із соціального захисту прав молоді [500].

ІІ. Наукові праці про *підготовку майбутнього соціального педагога* проведені за декількома темами:

- *Дослідження визначення професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів.* Л. Міщик вважає, що «професійна підготовка соціальних педагогів – це процес формування фахівця нового типу, здатного швидко й адекватно реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві, компетентно вирішувати соціально-педагогічні проблеми в усіх типах та видах навчально-виховних установ і закладів соціальної роботи, на всіх рівнях управління» [261].

Н. Перхайло вважає, що «професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів повинна забезпечити формування в них знань про структуру, механізми виникнення, особливості комунікативних маніпуляцій; специфіку

конфліктної взаємодії на різних за віком та соціальними ролями її учасників; шляхів, форм і методів маніпулятивної поведінки в конфлікті; а також вироблення практичних умінь і навичок конструктивної протидії маніпуляціям у професійній сфері» [324, с. 93–101].

- *Дослідження професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів в умовах закладів освіти.* На думку Л. Смерчак, «при підготовці майбутніх соціальних педагогів в умовах ЗВО варто особливу увагу приділяти специфіці роботи з дітьми з вадами психофізичного розвитку та формуванню в них специфічних знань, умінь і навичок, які сприятимуть здійсненню корекційно-реабілітаційної роботи на високому професійному рівні». Науковець зазначає, що «професійна діяльність соціального педагога – це системний процес, що включає різні види соціально-педагогічної роботи і потребує виняткової професійної компетентності, творчого підходу та емоційної стійкості» [461, с. 303–312].

Т. Савченко вважає, що «професійна підготовка у ЗВО – це цілеспрямований процес формування особистості професіонала, який забезпечується наявними в освітньому закладі засобами і передбачає готовність особистості до конкретного виду професійної діяльності» [439, с. 262–265]. Автор зазначає, що «професійно важливі якості, знання, уміння та навички формуються у ЗВО під час фахової підготовки майбутніх соціальних педагогів; процес фахової підготовки майбутніх соціальних педагогів повинен бути побудований так, щоб фахівець був готовий до постійної безпосередньої взаємодії з клієнтами, тобто володіти вміннями і навичками професійно орієнтованого спілкування» [439, с. 262–265].

Т. Чикалова називає, складовою професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів підготовку до провадження соціально-педагогічної діяльності за місцем проживання через викладання професійних дисциплін [550, с. 460–464].

Система підготовки фахівців соціальної сфери, на думку Т. Спіріна, Г. Піхур будується на принципах неперервної професійної освіти, гуманізації,

гуманітаризації, демократизації, безперервності, інтеграції, індивідуалізації, та передбачає професійний розвиток дорослих людей, серед яких і соціальні працівники» [503, с. 136–142].

Д. Великжаніна вивчає практичні аспекти фахової підготовки майбутніх соціальних педагогів до роботи з підлітками в контексті реалізації завдань компетентісно спрямованої освіти [43, с. 130–134].

У дисертаційній роботі І. Савельчук висвітлено теоретичні та методичні засади підготовки соціальних працівників до професійної діяльності в умовах інноваційного освітнього середовища університету [436].

М. Марій, розглядаючи питання застосування інноваційних педагогічних технологій у підготовці фахівців соціально-педагогічної сфери, вважає, що інноваційні підходи до підготовки майбутнього фахівця передбачають перехід від традиційної системи педагогічної освіти до особистісно орієнтованої, яка повинна враховувати індивідуальні особливості кожного студента та спрямована вдосконалення теоретичного наповнення навчальних дисциплін відповідно до сучасних вимог європейського освітнього простору [248, с. 51–56].

З. Фалинська зауважує, що професійна готовність – це інтегративна складна характеристика особистості, що визначається як системна сукупність професійних якостей, необхідних для самостійної фахової діяльності. Компонентами професійної готовності є: мотиваційний, операційний, орієнтаційний, вольовий, емоційно-оцінний, психофізіологічний. Основні параметри професійно важливих якостей: характеристики фізичного і психологічного здоров'я, усвідомлення професійного вибору, ціннісні орієнтації особистості (гуманізм, чесність, порядність, справедливість, милосердя), психологічні якості особистості (емпатійність, наполегливість, самодисципліна, великодушність, толерантність, співчутливість, раціональність, старанність) [539].

- *Дослідження професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів до роботи з різними групами клієнтів.* У статті К. Яковенко «Підготовка майбутніх соціальних педагогів до організації діяльності з обдарованими учнями в умовах

загальноосвітнього навчального закладу» розкрито актуальні питання професійної підготовки соціальних педагогів до організації діяльності з обдарованими учнями в умовах загальноосвітнього закладу [557].

Окремі аспекти підготовки майбутніх соціальних педагогів до соціально-педагогічної діяльності з вихованцями дитячих будинків на етапі будинків висвітлює М. Рудь [433, с. 285–293].

Н. Коношенко та А. Руденко вважають, що «підготовка майбутніх соціальних педагогів до реалізації організаційно-комунікативної функції в роботі з дітьми-сиротами сприяє формуванню в майбутніх соціальних педагогів особистісних комунікативних та організаторських якостей та їх успішній реалізації в майбутній професійній діяльності, тому що комунікація є основним засобом професійної діяльності соціального педагога [159, с. 202–207].

У праці «Підготовка майбутніх соціальних педагогів до реалізації функцій соціально-педагогічної роботи в умовах реабілітаційного центру» Н. Коношенко разом із А. Свинобой розглядає формування готовності майбутніх соціальних педагогів до соціально-педагогічної роботи з дітьми-сиротами [160, с. 246–252].

Досліджуючи формування готовності педагогів, соціальних працівників та інших фахівців до організації роботи з профілактики девіантної поведінки учнів професійно-технічного училища, Р. Козубовський визначив, що це цілеспрямований, програмно забезпечений процес [147, с. 212–218]. Він виокремив «три елементи готовності. Зокрема, психологічна готовність – формування позитивної мотивації на допомогу учням групи ризику, усвідомлення наявності позитивних якостей, властивостей та особливостей у кожного учня і прагнення знайти ці позитивні риси, щоб опиратися на них у подальшій роботі. Це позитивна установка на співробітництво і формування довірливих відносин під час надання допомоги учневі та його сім'ї. Теоретична готовність характеризується наявністю у фахівців необхідної системи знань про відхилення в поведінці, особливості їх проявів у молодіжному середовищі, причини, що зумовлюють цю поведінку, а також знань про психолого-педагогічні засади, зміст і процес профілактики. Практична готовність

забезпечується формуванням у спеціалістів умінь і навичок організації профілактичної роботи, а також умінь і навичок використання різних форм, засобів та способів цієї роботи» [147, с. 212–218].

В. Костів, Л. Вавришук обґрунтували доцільність спеціальної підготовки майбутніх соціальних педагогів до роботи з патронатною сім'єю, як одним з типів сімей із порушеною структурою [164, с. 53–59]. В. Костіна вивчала підготовку майбутніх соціальних педагогів до формування духовно-моральних цінностей дезадаптованих дітей [165, с. 233–250].

О. Белоліпцева у дослідженні «Підготовка майбутніх соціальних педагогів до реалізації професійної ролі аніматора у процесі соціально-педагогічної роботи із сім'ями, які опинилися у складних життєвих обставинах» теоретично обґрунтувала складові підготовки майбутніх соціальних педагогів до реалізації професійної ролі аніматора в соціально-педагогічній роботі з сім'ями, які опинилися в складних життєвих обставинах» [21, с. 70–74].

- *Дослідження підготовки майбутніх соціальних педагогів на засадах компетентнісного підходу.* Г. Біляченко вважає, що «компетентність майбутнього соціального педагога залежить від рівня його мотивації до професійної діяльності, прагнення реалізувати творчий потенціал, його особистісних якостей, які відповідають специфіці соціально-педагогічної роботи, знань, умінь та навичок, які дозволяють вирішувати питання в різних сферах життя і діяльності людини» [24, с. 212–217].

С. Толстоухова вважає, що компетентнісний підхід до підготовки соціальних педагогів дозволяє сформулювати ключові компетентності (інформаційні знання, здатність вирішувати завдання професійної діяльності на основі комунікації, соціально-правові, культурні, моральні та інші основи професійної діяльності); базові компетентності, які відображають склад професійної діяльності, її специфіку, відмінність від педагогічної, психологічної, правової діяльності; спеціальні компетентності, які відображають специфіку конкретної предметної чи надпредметної сфери професійної діяльності в конкретній сфері діяльності, тобто в межах спеціалізації [531, с. 91–98].

Педагогічні умови формування етичної компетентності майбутніх соціальних педагогів визначила Н. Султанова [513]. О. Михайленко вважає, що «професійну підготовку студентів в умовах ЗВО на сучасному етапі неможливо здійснювати без урахування основних положень компетентнісного підходу. Формування певних професійних компетенцій на різних рівнях і ступенях освіти є необхідною умовою розвитку цієї сфери у XXI столітті. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх соціальних педагогів відповідає сучасним запитам соціально-педагогічної сфери, сприяє подоланню розриву між академічною підготовкою спеціалістів та реальною соціально-педагогічною діяльністю з її мінливими запитами, відсутніми типовими ситуаціями, схильністю до непередбачуваності» [263, с. 94–105].

Д. Великжаніна вважає, що проблема професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів до формування життєвої компетентності підлітків в умовах розбудови нової української школи, де навчання має інноваційний та випереджувальний характер, адже її розв'язання дає можливість повністю реалізувати освітню й соціально-виховну функції системи освіти, сприятиме розвитку життєвої компетентності підростаючого покоління, набуттю підлітками соціального досвіду, вирішенню проблем їхнього саморозвитку та самореалізації [43, с. 130–134].

- *Дослідження підготовки майбутніх соціальних педагогів закордоном.* М. Лехолетова та Т. Лях з'ясували роль адвокації в роботі соціальних працівників та висвітлили досвід з підготовки майбутніх соціальних працівників до адвокаційної діяльності в Інституті людини Київського університету імені Бориса Грінченка [245, с. 135–143].

А. Конончук вважає, що професійна підготовка майбутніх соціальних працівників повинна враховувати тенденцію до постійного розширення спектру соціальних проблем і відповідно – диференціацію об'єктів соціального впливу та надання соціальних послуг [158, с. 48–59].

Л. Віннікова зазначає, що підготовка соціальних працівників у США – це активне поєднання теорії з практикою, навчання з дослідницькою діяльністю, в

центрі якої гуманістичний підхід. Серед основних пріоритетів навчання соціальних працівників – поєднання особистісного та діяльнісного підходів до навчання, розширена польова практика в соціальних агентствах, які є специфічними установами, що надають соціальну допомогу, або приватних добродійних організаціях, які досить розповсюджені в США [51].

- Дослідження підготовки майбутніх соціальних педагогів до різних видів професійної діяльності. О. Ілліна розкрила основні аспекти практичної підготовки майбутніх соціальних педагогів до професійної діяльності [109, с. 97–01].

І. Доброскок вивчає професійну підготовку майбутніх соціальних педагогів засобами проєктивної діяльності [83, с. 1–11].

О. Турська працювала над проблематикою професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів до організаційно-дозвілєвої діяльності [534, с. 210–216].

Досвід підготовки майбутніх соціальних педагогів до організації технологічного забезпечення соціально-педагогічної роботи в Інституті психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка, описала Н. Тимошенко детально представивши впроваджену програму навчального курсу «Організаційно-технологічне забезпечення соціально-педагогічної роботи» [526, с. 132–137].

Напрями, етапи та особливості організаційно-методичного аспекту професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів до сценарно-режисерської роботи визначив Н. Янц [560, с. 107–115].

Т. Зінченко у праці «Підготовка майбутніх соціальних педагогів до профорієнтаційної роботи у загальноосвітніх закладах» вважає процес підготовки студентів Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя до профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх закладах важливим напрямом соціально-педагогічної діяльності [105, с. 1–4].

Г. Біляченко вважає, що «майбутні соціальні педагоги оволодіють теоретичними знаннями щодо своїх майбутніх професійних обов'язків, ролей,

функцій, реалізуючи які на практиці, вони набувають професійних умінь та навичок», а «підготовка майбутніх соціальних педагогів до співпраці з недержавними організаціями в контексті діяльнісного підходу передбачає насамперед активне включення їх до провідних видів діяльності – набуття теоретичних знань, волонтерська активність, проходження практики, зокрема в недержавних організаціях, та набуття навичок роботи з різними категоріями клієнтів» [25, с. 183–189].

О. Денисюк розглядає професійну підготовку майбутніх соціальних педагогів та фахівців соціальної сфери до здійснення соціально-педагогічної підтримки батьків, які виховують дітей з інвалідністю [77, с. 173–177].

Дисертаційне дослідження О. Пожидаєвої присвячене з'ясуванню особливостей підготовки майбутніх соціальних педагогів до консультативної діяльності під час вивчення фахових дисциплін [333].

Л. Пахомова вважає, що «підготовка майбутніх соціальних педагогів до використання інноваційних технологій у професійній діяльності – це процес набуття майбутніми фахівцями інноваційно-технологічної готовності – сукупності професійних компетентностей, які забезпечують вирішення в межах визначених професійних функцій специфічних, часто нових за своєю соціальною та психологічною складовою в освітньому середовищі, що постійно оновлюється; набуття інноваційного сприйняття об'єкта діяльності, суб'єктності і творчого підходу у вирішенні професійних завдань, здатності побачити елементи нового у відносно сталому та запропонувати принципово нове вирішення проблеми соціального виховання особистості» [319].

Вивчаючи підготовку майбутніх соціальних педагогів до рекламно-інформаційної діяльності, І. Фірсова зауважує, що «соціальний педагог, готуючись до практичної реалізації рекламно-інформаційної діяльності, повинен знати наукові основи рекламної діяльності, особливості її створення, поширення та оцінки результативності, бути в курсі останніх практично значущих наукових розробок та рекомендацій, вміти використовувати їх у своїй повсякденній трудовій діяльності; мати здібності до її здійснення; вміти орієнтуватися у сфері

реклами, специфічних питаннях і тонкощах рекламної справи; уміти організовувати свою працю системно, на науковій основі, знаходити й використовувати резерви для підвищення кількості та якості продуктів своєї праці; бути здатним передбачити розвиток подій, упереджувати виникнення труднощів і наступ небажаних, кризових положень, станів і ситуацій; уміти діяти успішно за будь-яких обставин, а також знаходити конструктивні варіанти їх вирішення; уміти забезпечувати особисту безпеку праці; уміти успішно діяти в ситуаціях професійної конкуренції» [540, с. 115–121].

Результати дослідження підготовки майбутніх соціальних педагогів до профорієнтаційної роботи засобами інформаційно-комунікаційних технологій та педагогічної проєктної діяльності представили В. Зінченко та Л. Міщик. Вони вважають, що використання інформаційно-комунікаційних технологій разом з проєктною навчальною діяльністю сприяє забезпеченню повнішого засвоєння студентами навчального матеріалу; збільшенню обсягу знань та практичних умінь здобувачів вищої освіти з використання нових інформаційних технологій; поглибленню вміння користування мережею Інтернет для навчальних цілей; формуванню готовності до використання ІКТ у подальшій соціально-педагогічній діяльності [104, с. 110–116].

О. Усик, вивчаючи підготовку майбутніх соціальних педагогів до діяльності в системі інклюзивної освіти, зауважує, що «майбутній фахівець соціально-педагогічної діяльності в інклюзивній школі повинен засвоїти теоретико-методологічні, нормативно-правові засади інклюзивної освіти; уміти використовувати ефективні технології, методики та прийоми як у роботі з дітьми з особливими потребами, так і з їх батьками та різнопрофільними фахівцями; уміти планувати діяльність із дітьми, молоддю цієї соціальної групи відповідно до їх потреб і можливостей; реалізовувати різні підходи до оцінювання досягнень у соціальному зростанні дітей з особливими освітніми потребами» [537, с. 322–329].

В. Шевченко вивчає особливості підготовки майбутніх соціальних педагогів до роботи в дитячих закладах оздоровлення та відпочинку,

зауважуючи, що активне формування професійної компетентності відбувається під час літньої педагогічної практики в дитячих закладах оздоровлення й відпочинку, що вимагає від молодого фахівця не лише оволодіння основними психолого-педагогічними знаннями, й професійними вміннями та навичками з проблем соціального виховання дітей і підлітків в умовах табірної зміни [554, с. 12–14].

III. Дослідження *молодіжної роботи, клубної роботи та дозвіллевої роботи*. Дослідження Ю. Палагнюк, А. Сиса переконує, що кращий досвід європейських країн, що стосується молодіжної роботи, підготовки майбутніх фахівців до роботи з молоддю, варто впроваджувати і в Україні [317, с. 1–14].

Дослідниця роботи з молоддю І. Зверева у своїй дисертаційній роботі «Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні» зазначає, що розбудова нових політичних та економічних державних засад потребує не лише переосмислення попереднього досвіду, а й створення якісно нової концепції соціальної роботи з дітьми та молоддю в Україні. Труднощі, які об'єктивно виникають на цьому шляху, зумовлюють необхідність застосування наукових підходів до організації соціально-педагогічної роботи з різними категоріями дітей і молоді, пошуку найефективніших шляхів, форм і методів взаємодії соціальних інститутів і громадських організацій, благодійних і міжнародних фондів, здатних підтримувати всі напрями теорії та практики соціальної роботи і сприяти їх розвитку [101]. У розділі «Система діяльності центрів соціальних служб для молоді з соціальної допомоги різним категоріям дітей та юнацтва» І. Зверева проаналізувала етапи становлення й розвитку системи соціальних служб у вітчизняній та зарубіжній практиці, визначила ефективність цільових програм соціальної допомоги різним категоріям молоді в працевлаштуванні, організації культурно-дозвіллевої діяльності, матеріальному забезпеченні, напрями реалізації проєктів їх соціального обслуговування в системі діяльності центрів соціальних служб для молоді [101].

І. Яворська вважає, що система підготовки й підвищення кваліфікації кадрів сфери дозвілля повинна забезпечувати необхідні умови неперервної

освіти, постійного поповнення знань про нові напрямки культурно-дозвіллевої діяльності, нові форми і методи роботи закладів, які організують дозвілля учнівської молоді [558, с. 183–187].

У дисертація «Суспільно-політична діяльність учителів і учнівської молоді України в 1900–1907 рр.» Г. Непорожня зазначає, що в 1900–1904 рр. активізується опозиційний рух учнівської молоді духовних і світських середніх навчальних закладів України. Створюється щонайменше 39 таємних учнівських організацій, діяльність яких була спрямована на відстоювання академічних прав учнів і висунення політичних вимог до уряду. На початку ХХ ст. учителі й учнівська молодь України перетворились в одну з найактивніших суспільно-політичних сил [294].

В. Зінченко дисертаційному дослідженні «Молодіжний туризм в Українській РСР у 70–80-х рр. ХХ ст. (на основі діяльності «Супутника»)» зазначає, що завдяки «Супутнику» міжнародний молодіжний туризм у 70–80-х рр. ХХ ст. набув значного розвитку. Регіональні бюро використовували різноманітні форми міжнародного молодіжного туризму, насамперед, загальноознайомлювальні поїздки; обмін поїздами, рейсами та круїзами дружби; спеціалізований і навчальний туризм; обмін молодіжними групами областей і міст-побратимів, споріднених підприємств, навчальних закладів, наукових і культурних установ. Постійно розроблялися нові туристичні маршрути та екскурсійні методики [103]. Зауважимо, що така форма роботи з молоддю є актуальною і на тепер.

Автор дисертації «Естетичне виховання студентської молоді у процесі клубної роботи» Ю. Максимчук вважає, що однією з форм естетичного виховання студентської молоді є клуби, які створюються у вищих навчальних закладах з метою залучення юнаків та дівчат до цінностей естетичної культури та збагачення їх власного естетичного досвіду. В естетичному вихованні студентської молоді клубна робота може забезпечувати ціннісно-орієнтаційну, психологічну, комунікативну, пізнавальну і креативну функції [247].

У дисертації «Влада і молодь: особливості взаємовідносин в процесі

демократизації українського суспільства» О. Старинець, розглядає інтереси молоді як суб'єкта політики під час реформування і перетворень в Україні та деякі основні проблеми, що притаманні молодіжному середовищу [506].

Проблему правового регулювання працевлаштування молоді в Україні вивчає Ю. Щотова, а саме міжнародно-правові акти у сфері зайнятості молоді, які досить детально регламентують питання зайнятості неповнолітніх осіб. Інші категорії молоді, такі як випускники професійно-технічних, вищих навчальних закладів та інші особи віком до 28 років залишилися поза міжнародно-правовим захистом, що справило певний вплив і на національне законодавство у цій сфері [556].

Досліджуючи соціологію молоді, зокрема процеси концептуалізації в контексті соціокультурних змін, Ю. Глущенко з'ясовує, якість соціокультурних процесів, які трансформують підвалини й практики концептуалізації в соціології молоді в ситуації пострадянського суспільства [63].

О. Ступак вперше у своєму дисертаційному дослідженні теоретично обґрунтувала та розробила систему формування соціальної активності молоді в інститутах громадського суспільства [512]. Науковиця вважає, що на формування соціальної активності молоді суттєво впливають громадські організації, які сприяють розвитку соціальної активності, відповідальності та соціалізації молоді через участь у соціально значущих проектах; молодіжні центри, які вирішують питання соціального становлення та розвитку молоді, організовують її змістовне дозвілля та волонтерську діяльність; молодіжні ради, які залучають соціально активну молодь до реалізації молодіжної політики; благодійні фонди, які створюють умови для реалізації соціальної активності молоді через добровільну та благодійну допомогу, спрямовану на покращення соціального стану громади [512].

А. Мінаєв у праці «Молодіжний рух другої половини 60-х рр. XX ст. в країнах Західної Європи та США: ретроспективний аналіз» визначає дефініції «молодь» та з'ясовує її сутність. Він вважає, що питання вікових меж учасників молодіжного руху другої половини 60-х рр. не було остаточно розв'язане ні

радянськими, ні західними дослідниками проблеми. Не було чіткості в цьому питанні і серед самих активістів молодіжного протесту. Тому автор пропонує дефініцією «молодь 60-х рр.» розуміти тих, хто став студентом вищого навчального закладу або розпочав власне трудове життя саме в 60-х рр., не забуваючи водночас про фактор вікового самоототожнення [259].

Н. Коляда та О. Кравченко розглядають «молодіжну роботу як ефективний засіб неформальної громадянської освіти – навчання молоді тому, як жити за умов сучасної держави, як дотримуватися її законів, але водночас і не дозволяти владі порушувати їхні права, домагатися від неї здійснення їхніх правомірних потреб, як бути громадянином демократичного суспільства» [149, с. 116–125].

Н. Коваленко вивчає можливість використання адаптованої 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.Макаренка. Авторка зазначила, «що молодіжні працівники повинні володіти такими компетентностями: здатність та готовність до проведення 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 дослідниця, дають змогу молодіжним працівникам ефективніше підтримувати молодих людей у бажанні стати громадянами та брати участь у рішеннях і діях, що впливають на них та громаду [140, с. 36–47; 189, с. 28–37].

Теоретичний аналіз стану вивчення підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи до молодіжної роботи вказує на різноаспектність його висвітлення. Зокрема, А.Кулікова в дослідженні «Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції» визначила тенденції розвитку системи підготовки соціальних працівників у Швеції; проаналізувала сучасний стан і тенденції розвитку соціальної роботи з дітьми та молоддю; на підставі порівняльного аналізу

навчальних програм підготовки фахівців соціальної роботи з дітьми та молоддю різних рівнів виявила структуру й особливості організації теоретичного та практичного навчання соціальних працівників у Швеції; дослідила й охарактеризувала зміст, форми та провідні методи системи різнорівневої теоретичної та практичної підготовки соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у ЗВО Швеції [174; 209, с. 14–23].

О. Безпалько в роботі «Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді» обґрунтувала особливості територіальної громади як соціальної системи мезорівня соціального середовища та соціалізаційного простору життєдіяльності дітей та учнівської молоді; розкрила змістово-технологічні компоненти підготовки фахівців соціальної сфери до соціально-педагогічної роботи в територіальній громаді; удосконалила положення про соціально-педагогічну діяльність та соціально-педагогічну роботу як базові категорії соціальної педагогіки; розкрила специфіку та визначила критерії якості соціальних послуг для дітей і учнівської молоді, функції фахівців соціальної сфери, які проводять соціально-педагогічну роботу в територіальній громаді [17; 209, с. 14–23].

У дослідженні «Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями» О. Лісовець проаналізував теоретико-методологічні основи формування готовності студентів – майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями; визначив компоненти, критерії, показники та рівні готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями; представив систему формування готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями в структурі підготовки соціальних педагогів у вищому навчальному закладі [239; 209, с. 14–23].

У роботі «Молодіжний центр як інноваційний інститут самореалізації молоді в Україні» О. Лісовець зазначає, що розбудова в Україні мережі молодіжних центрів є важливим кроком, який свідчить про посилення уваги

держави і громад до сучасних проблем і потреб молоді, та дає змогу створити інноваційну платформу для задоволення інтересів, підтримки, розвитку різних категорій молоді. Проведене дослідження підтверджує широкі можливості молодіжного центру для самореалізації молоді: самопізнання, підвищення самооцінки, усебічного саморозвитку. Безперечно, цей інститут лише знаходиться на етапі свого становлення в нашій державі і потребує значної підтримки, популяризації своєї діяльності, кадрового підсилення [238, с. 176–183].

О. Кравченко, вивчаючи досвід підготовки соціальних працівників у країнах Скандинавії, у праці «Професійна підготовка соціальних працівників: досвід Скандинавських країн» описала зміст професійної підготовки соціальних працівників у Скандинавських країнах та запропонувала загальні рекомендації для вітчизняної соціальної освіти; установила, що важливим аспектом вищої освіти Швеції, Нідерландів, Фінляндії є принцип «академічної свободи», який має 4 статуси: свобода університету у визначенні змісту навчальних планів та освітніх програм; свобода факультету у визначенні змісту дисциплін; свобода викладача у визначенні змісту свого курсу; свобода студента у виборі дисциплін і спеціалізації [170, с. 150–158; 209, с. 14–23].

І. Пеша визначила етапи та умови формування обґрунтованої молодіжної політики територіальної громади за активної участі молоді на підставі результатів оцінювання молодіжних потреб і проблем, молодіжної інфраструктури, практик молодіжної роботи. Авторка вважає, що «обґрунтування напрямів та завдань молодіжної роботи на рівні громади передбачає послідовне виконання таких завдань, як:

- визначення потреб та проблем молоді громади, рівня зацікавленості та готовності долучатися до вирішення молодіжних питань;
- оцінювання наявних ресурсів: молодіжної інфраструктури, спеціалістів, які працюють із молоддю, бізнес-партнерів та громадського сектору;
- обґрунтування нагальних молодіжних проблем та шляхів їх вирішення;
- планування молодіжної роботи з вирішення нагальних проблем молоді із

залученням наявних ресурсів, насамперед соціально активної молоді» [326, с. 98–103].

Д. Бибик у дисертації «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки» зазначає, що «майбутні соціальні працівники – це студентська молодь, яка характеризується широким суспільним світоглядом, особливим реагуванням на соціальні зміни в суспільстві, в результаті чого утворюються нові вміння, навички та лідерські якості – формується соціальне лідерство, яке і забезпечує спроможність передбачити наслідки соціальних змін, планувати свої дії, самостійно визначати найбільш раціональні вирішення нестандартних ситуацій» [22].

У дисертації «Гендерна соціалізація студентської молоді з особливими освітніми потребами в умовах ВНЗ» А. Войтовська визначила власне потрактування гендерної соціалізації студентської молоді з особливими освітніми потребами в умовах ЗВО як складний, багатоступеневий процес засвоєння норм, правил поведінки, установок чоловічих і жіночих ролей, сприятливих для повноцінного функціонування молоді з нозологіями в умовах ЗВО [53].

Проблемою підготовки майбутніх соціальних працівників та соціальних педагогів займалися науковці, вивчаючи, зокрема: професійні компетентності майбутніх соціальних працівників/соціальних педагогів; особливості підготовки майбутніх соціальних працівників/соціальних педагогів

- до роботи з різними групами клієнтів;
- на засадах гендерного підходу;
- закордоном;
- до роботи з інклюзивними групами населення;
- до здоров'язбережувальної діяльності;
- в освіті та в своїй професії;

особливості професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів

- в умовах закладів освіти;
- на засадах компетентнісного підходу;

- закордоном;
- до різних видів професійної діяльності.

Також у працях дослідників висвітлено проблеми молодіжної, клубної та дозвіллевої роботи, молодіжного руху, молоді, молодіжної політики.

Отже, багато важливих аспектів професійної підготовки соціального працівника стали предметом наукового вивчення багатьох дослідників, проте наразі відсутні такі, у яких було б обґрунтовано теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

1.2. Категоріально-понятійний аналіз наукової проблеми

Мета підрозділу дисертації – здійснити аналіз категоріально-понятійного апарату дослідження; розкрити основні поняття «молодь», «соціальний працівник», «молодіжний працівник», «молодіжний центр», «молодіжна робота».

Економічні та соціально-політичні реформи, у яких молодь як соціально-демографічна група населення бере активну участь, значно впливають на всі сфери соціального життя України. У науковій літературі відображено різні підходи до вивчення сучасних запитів української молоді «щодо напрямів реалізації державної молодіжної політики; питань працевлаштування та зайнятості молоді; її освітніх планів та залучення до неформальної освіти; громадянської позиції та активності молоді; цінностей та вподобань молоді; залучення її до здорового способу життя; проведення нею вільного часу та дозвілля; рівня оцінки молоддю державної молодіжної політики; напрямів та форм залучення молоді до управління державними справами та розвитком громад; її впливу на становлення громадянського суспільства, реформування економіки, гуманітарної сфери, європейської та євроатлантичної інтеграції України; ролі молоді у реформуванні держави» [281; 426; 179, с. 85–91].

В Україні впродовж останнього десятиліття з метою аналізу соціального розвитку молоді на замовлення Міністерства молоді та спорту України проводять соціологічні дослідження, у межах яких вивчають специфіку участі молоді в суспільних процесах, її громадську й політичну активність, діагностують потреби молоді та її актуальні проблеми [5; 179, с. 85–91].

У період з 2015–2019 рр. проведено чотири дослідження цінностей сучасної молоді в Україні за такими напрямками: цінності молоді, ефективність молодіжної політики (оцінка молоддю); громадянська і політична активність молоді; участь і роль молоді в реформуванні держави; навчання, освіта; мобільність і міграційні настанови молоді; сім'я та сімейні цінності молоді. За результатами чотирьох досліджень молодь визначає пріоритетами державної молодіжної політики підтримку талановитої молоді (51,3 %), популяризацію здорового способу життя (49,7 %), сприяння зайнятості та самозайнятості молоді (35,6 %), забезпечення молоді житлом (36,7 %), розвиток молодіжної інфраструктури (26,7 %) [5; 269; 273; 174].

За результатами дослідження «Молодь України – 2015», основними потребами молоді є: соціальні та економічні (фінансові потреби, потреба в житлі, потреба в освіті, потреба в працевлаштуванні, потреба в дозвіллі, потреба в медичних послугах); дотримання здорового способу життя; залученість до суспільного життя; національна та патріотична ідентичність; толерантність; оцінка ефективності державної політики [281; 179, с. 85–91].

Наведені дані підтверджують важливість молоді як ключової категорії молодіжної роботи, спрямованої на ефективний розвиток та становлення молоді.

Уперше на міжнародному рівні термін «молодь» визначила Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй у 1985 р., вказавши вікову межу молодої людини 15–24 роки. Пізніше Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) потрактувала поняття «молоді люди», обмеживши віковим періодом від 10 до 24 років. Визначення вікових меж у різних країнах є дискусійним: нижню межу молодості різні автори встановлюють від 14 до 16, а верхню – від 25 до 35 років. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в

Україні», прийнятий у 1993 р., визначив, що молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 15 до 28 років, а з 2004 року (внесено правки) – молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років [351; 398; 179, с. 85–91].

Соціологія, розглядає вивчення молодіжних субкультур, соціологію молоді, поняття «молодість» та «молодь» у трьох аспектах: визначений біологічний вік; певний стан, зумовлений соціально-культурними критеріями; певна група чи покоління з притаманними їм цінностями. Окремі вчені розподіляли вікові етапи молодості на періоди, враховуючи рівні соціального дозрівання молодих людей та становлення відповідно до різних інститутів суспільства: підлітковий – (11) 12–14 років, юнацький – 15–17 (18) років, молодіжний – 18–25 років. У деяких наукових працях життя молодої людини поділено на три основні періоди: «перший – це так званий період пошуку, коли молода людина визначає, ким бути, якою бути, яку професію, спеціальність обрати, де реалізувати свої здібності; другий – людина інтегрується в суспільство, починає трудову діяльність у будь-якій сфері; третій – розпочинає інтенсивну творчу працю, завершується соціалізація та становлення молодої людини» [90, с. 150–151; 179, с. 85–91].

А. Бойко, термін «молодь» використовує на позначення категорії осіб віком від 14 до 35 років, що перебувають на початковому етапі соціалізації, трудової адаптації, наділені трудовою правосуб'єктністю та користуються додатковими, порівняно з іншими працівниками, пільгами та гарантіями, зокрема й у сфері зайнятості [31, с. 69–73; 179, с. 85–91].

Б. Буяк розглядає молодь як особливу соціально-демографічну групу в умовах становлення соціально-правової держави та громадянського суспільства а саме, що «молодь – поняття конкретно-історичне, залежне від характеру й рівня розвитку суспільства. У світі ніколи не було, немає і бути не може визначено та прийнято поняття «молодь» раз і на всі часи» [38, с. 198–209; 179, с. 85–91].

Б. Буяк зауважує, що «молодь – носій великого інтелектуального потенціалу, нових і новітніх знань з усіх сфер суспільного життя. Молодь –

фізично найздоровіша частина населення, це життєва сила суспільства, провідник і прискорювач упровадження в практику нових ідей, ініціатив, нових форм життя». Однак основне визначення поняття «молодь» автор подав так: «Молодь – це особлива соціально-демографічна група, перехідна від дитячої несамотійності, неповної відповідальності за свої вчинки, до дорослості – самовизначення в соціентальності, економічній незалежності» [38, с. 198–209; 179, с. 85–91]. Ю. Щотова вважає, що молодь – це категорія осіб віком від 14 до 28 років, які залучені до продуктивної суспільної праці в період початкового соціального становлення [556; 179, с. 85–91].

А. Бойко вважає, що віковий проміжок молоді саме від 14 до 35 років є прийнятним та обґрунтованим, тому що в останні десятиліття зросли вимоги до кваліфікації працівників, що передбачає збільшення терміну навчання; сучасна молодь через соціально-економічні причини в роки професійного становлення випробовує себе в декількох сферах діяльності або після певного періоду роботи за фахом переходить до суміжної сфери [31, с. 69–73; 179, с. 85–91].

За визначенням Організації Об'єднаних Націй (ООН), «підлітки – це особи віком від 10 до 19 років, а молодь – особи віком від 15 до 24 років, що не позбавляє права країн-членів ООН визначати ці категорії по-іншому. Підлітків та молодь разом позначають терміном «молоді люди», який можна застосовувати до різних груп віком до 34 років. Опитування молоді із дотриманням положень законодавства України, відповідно до якого молодь – це особи віком від 14 до 34 років [503; 179, с. 85–91]. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) вважає, що молодь – особи від 25 до 44 років [311; 179, с. 85–91].

Як зазначає М. Головатий, «молодь – це велика соціально-демографічна група в державі, єдине джерело поповнення трудових ресурсів; молодь – основний носій інтелектуального потенціалу суспільства, який володіє великими трудовими, творчими здібностями в усіх сферах життя; молодь має достатньо соціальну та професійну перспективу розвитку (вона здібна швидше за інші соціальні групи суспільства оволодіти новими знаннями, професіями і спеціальностями)» [66; 179, с. 85–91].

В. Мотречко в дослідженні «Організація діяльності суб'єктів місцевого самоврядування щодо реалізації молодіжної політики» категорію «молодь» визначає так: «Молодь – це дуже особлива суспільна група, яка має власні невирішені проблеми. Досить важливим фактором деформації свідомості молодих людей є відсутність довіри суспільства до них. З одного боку, молодь є частиною суспільства і пов'язана з ним різними зв'язками і відносинами, а з іншого – вона дуже рідко залучається до вирішення та реалізації програм розвитку суспільства, особливо молодіжних» [284; 179, с. 85–91].

Автор вважає, що це створює суперечності у форматі «молодь – суспільство» між рівнем освіти та матеріальним станом молоді; потягом до знань і необхідністю працювати; прагненням до самостійності й економічної залежністю від батьків; професійним статусом і потребами сучасного ринку праці; бажанням вирішувати власні проблеми самостійно та реальною участю в прийнятті управлінських рішень [284; 179, с. 85–91].

В академічному словнику української мови подано таке визначення поняття: «Молодь – молоде, підростаюче покоління; юнацтво» [456, с. 789; 179, с. 85–91].

М. Гуцалова трактує «поняття молодь як соціально-демографічну групу суспільства, що переживає період становлення соціальної зрілості, адаптації до світу дорослих і майбутніх змін, яка постійно поповнює політично й економічне активне населення держави» [76, с. 210–217; 179, с. 85–91]. Авторка також зазначає, що молодь має рухомі межі свого віку, що залежить від соціально-економічного розвитку суспільства, від місця, котре вона посідає в соціальній структурі суспільства, рівня культури та умов життя, особливостей психологічного розвитку людини [76, с. 210–217; 179, с. 85–91].

О. Ціхоцька та Л. Лозинська, вважають, «що молодь є провідною соціальною групою, тому що внаслідок свого об'єктивного стану вона концентрує і виявляє у власній свідомості перспективні тенденції розвитку сучасного суспільства» [548, с. 39–43; 179, с. 85–91].

У нормативних джерелах подано таку інформацію про молодь: «Молодь – це активні учасники життя суспільства чи організацій, партнери з великим потенціалом, сповнені сил і талантів» [453; 179, с. 85–91]; «Молодь – вікова категорія населення держави, на яку безпосередньо спрямована молодіжна політика. Вікові межі молоді у Раді Європи та Європейському Союзі визначено від 13 до 30 років» [455; 179, с. 85–91].

В Україні вікові межі молоді трохи збільшені, зокрема в Законі України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) визначено, що «молодь та молоді особи – особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах» [392; 179, с. 85–91].

У термінологічно-понятійному словнику «Соціальна політика і соціальна робота» визначено, що «молодь – соціально-демографічна група, виокремлена за сукупністю вікових характеристик та соціальним статусом; громадяни України віком від 16 до 32 років (за кордоном – до 35 років)» [65, с. 255; 179, с. 85–91].

Проаналізувавши в різних джерелах визначення поняття «молодь», констатуємо, що обширно й детально його подала в енциклопедії для фахівців соціальної сфери А. Гулевська-Черниш. Вона вважає, що «молодь – диференційна соціальна група, яка набуває рис соціальної спільноти та має специфічні соціально-психологічні, соціальні, культурні й інші особливості, зокрема і способу життя, перебуває в процесі соціалізації, має свій соціальний вік і відповідно до потреб часу має бути творцем або зачинателем нової соціальної та культурної реальності» [90, с. 150–151; 179, с. 85–91].

В Україні до 2004 року вважали молоддю осіб від 14 до 32 років, що засвідчує термінологічно-понятійний словник «Соціальна політика і соціальна робота» (2005) та законодавчий акт «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993) та зміни до нього 2004 р. Згодом прийнято, що молодь це особи віком від 14 до 35 років [398; 179, с. 85–91]. А в проєкті Закону України «Про молодь» (2015) цей термін визначено як

«...фізичні особи віком від 12 до 28 років, базова стратегічна цінність держави і суспільства, суб'єкт соціальної й економічної політики» [387; 179, с. 85–91].

Під поняттям «молодь» автори «розуміють активних учасників життя суспільства чи організацій, партнерів із великим потенціалом, сповнених сил і талантів» [266]. Також вони вважають, що «саме молодь повинна вирішувати проблеми, які безпосередньо її стосуються, а інші учасники повинні підтримувати її, а не вказувати, що необхідно робити» [266].

У Словнику термінів Ради Європи подано визначення «молодь»: «вікова категорія населення держави, на яку безпосередньо спрямована молодіжна політика. Вікові межі для молоді в Україні становлять 14–35 років, у Раді Європи та Європейському Союзі їх визначено як 13–30 років» [455].

Отже, на нашу думку, поняття «молодь» чітко окреслено державних нормативних документах, проте вважаємо, що молодь – це особлива, активна категорія населення, яка є рушійною силою розвитку держави в усіх аспектах (соціальних, політичних, громадських, економічних та ін.).

В Україні вперше у 2021 р. на державному рівні прийнято нормативний документ Закон України «Про основні засади молодіжної політики», який регламентує молодіжну роботу як діяльність, спрямовану на залучення дітей та молоді до суспільного життя, яку проводять діти та молодь, разом із дітьми та молоддю або в інтересах дітей та молоді за допомогою інструментів спільного прийняття рішень. У Законі виокремлено розділ «Молодіжна робота», який розкриває зміст та основні завдання молодіжної роботи. Вона орієнтована «на потреби молоді, спрямована на набуття молодими особами необхідних компетентностей з урахуванням соціально-економічних умов» [392]. «Таку роботу організовують на принципах добровільної участі молоді, доступності, орієнтації молодих осіб на інтелектуальний, фізичний, духовний розвиток та забезпечення добробуту» [392; 179, с. 85–91].

Поняття «молодіжна робота» науковці розглядають як «роботу з групою молоді, управління молодіжним клубом, молодіжним центром, установлення

контактів з різними групами молоді на вулиці, наставництво, тощо. Однак молодіжна робота – це партнерство з молоддю» [273; 179, с. 85–91].

На думку Н. Дзьоби, Л. Мукосеєвої, Н. Тілікіної, О. Шкарупи, молодіжна робота – це «... цілісне соціальне явище, що об'єднує всі суб'єкти соціального виховання і становлення молоді (сім'я, найближче оточення, заклади освіти, однолітки) з ресурсами традиційного виховання і організованої діяльності фахівців з роботи з молоддю» [273; 179, с. 85–91].

Основними завданнями молодіжної роботи відповідно до Закону України є: «розвиток і задоволення різноманітних потреб та інтересів дітей та молоді, сприяння їх особистісному розвитку та самореалізації; формування в дітей та молоді загальнолюдських, загальнокультурних і загальнонаціональних цінностей, навчально-пізнавальних, громадянських, соціальних, комунікативних, підприємницьких та інших компетентностей; розвиток волонтерства, вуличних культур, неформальних молодіжних об'єднань, програм національних та міжнародних обмінів, молодіжного туризму; упровадження програм професійної орієнтації, популяризації та утвердження здорового і безпечного способу життя, культури здоров'я; організація змістовного дозвілля, культурного, емоційного розвитку особистості; забезпечення партнерської підготовки дітей та молоді, які проживають на тимчасово окупованій території України та внутрішньо переміщених осіб; упровадження інклюзивного підходу та забезпечення рівного доступу кожної молодої особи до якісних форм молодіжної роботи» [392; 179, с. 85–91].

Молодіжну роботу проводять молодіжні працівники, молодіжні та дитячі громадські об'єднання, інші суб'єкти молодіжної роботи. Згідно з визначенням Ради Європи, «молодіжна робота – сукупність заходів, що проводять з молоддю та для молоді в соціальній, освітній, культурній або політичній сферах» [266]. Відповідно до Резолюції Ради Європи, «молодіжна робота базується на неформальній та інформальній освіті, її проводять поза межами формальної освіти, організовує молодь та фахівці з молодіжної роботи. Основними цілями молодіжної роботи є інтеграція та залучення молоді до суспільства. Зміст і цілі

молодіжної роботи та вікові межі молоді в різних країнах різні» [266; 179, с. 85–91].

Зокрема, Норвегія: «зміст – пропозиції щодо можливостей проведення вільного часу та індивідуального розвитку молоді через участь та соціальне включення; мета – промоція цінностей участі та демократії, проведення соціального включення; вікова група – менше 26 років» [263]. Естонія: «зміст – створення умов для всебічного розвитку особистості, що дозволяє молоді з доброї волі діяти поза рамками родини, освіти та роботи; мета – створення передумов та підтримка молоді як членів суспільства; вікова група – 7–26 років» [266]. Німеччина: «зміст – створення можливостей для підтримки розвитку і самовираження молоді з огляду на її інтереси, соціальну відповідальність та залучення; мета – соціальний та індивідуальний розвиток, заснований на концепціях самореалізації, участі та інтеграції; вікова група – 14–27 років» [266]. Нідерланди: «зміст – послуги, що підтримують молодь; мета – соціальне залучення та участь у суспільному житті; вікова група – менше 23 років» [266]. Ірландія: «зміст – керований освітній процес, що підтримує індивідуальний та соціальний розвиток молоді через участь у громадському житті. Діяльність, що доповнює формальну освіту (переважно через неурядові організації); мета – соціальний та індивідуальний розвиток молоді; вікова група – 10–25 років» [266]. Греція: «зміст – послуги освіти та відпочинок, що підтримують перехід молодих людей у доросле життя; мета – соціальний та індивідуальний розвиток молоді; вікова група – менше 30 років» [266; 179, с. 85–91].

Отже, молодь є головним об'єктом молодіжної роботи, яка сприяє її розвитку, допомагає взаємодіяти з владою та політиками, створює можливості долучатись до неформальної освіти та ведення здорового й змістовного дозвілля й відпочинку та ін. Ключем всебічної діяльності (соціальної, освітньої, політичної, культурної) що реалізується разом з молоддю, для молоді та силами самої молоді є молодіжна робота [299; 179, с. 85–91].

У статті 1 Закону України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) визначено такі основні поняття: «*молодіжна робота* – діяльність,

спрямована на залучення дітей та молоді до суспільного життя, що здійснюється дітьми та молоддю, разом з дітьми та молоддю або в інтересах дітей та молоді за допомогою інструментів спільного прийняття рішень» [392]; «*молодіжний працівник* – 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» [392]; «*молодіжний центр* – установа, підприємство, організація, що здійснює молодіжну роботу»; «*молодь* – молоді особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями чи особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах» [392]; «*молодіжний простір* – приміщення, будівля або її частина, земельна ділянка, що використовується для проведення молодіжної роботи» [392]; «*суб'єкти молодіжної роботи* – фізичні особи, фізичні особи – підприємці, юридичні особи незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, що здійснюють молодіжну роботу. До суб'єктів молодіжної роботи належать, зокрема, молоді особи, молодіжні та дитячі громадські об'єднання, інші громадські об'єднання, молодіжні ради, органи (організації) учнівського та студентського самоврядування, молодіжні центри, молодіжні працівники, радники з питань молоді, благодійні організації, неформальні молодіжні об'єднання» [392].

Участь молоді та її значення в житті молодих людей є особливо відчутними на локальному рівні: у школах, у молодіжних чи культурних центрах, у молодіжних громадських радах, у проектах, у спортивних і культурних ініціативах.

«Молодіжна робота є ключовим словом для всіх видів діяльності соціального, культурного, освітнього або політичного характеру, що робиться разом з молоддю, для молоді та силами самої молоді. Вона належить до сфери освіти поза межами закладу освіти, найчастіше пов'язана з неформальною або інформальною освітою» [299].

В. Овчарова вважає, що робота з молоддю має стати одним із пріоритетних напрямів діяльності місцевих органів виконавчої влади, оскільки створення умов життєзабезпечення та розвитку молоді є необхідним для збереження кадрового потенціалу, що є основою економічної спроможності та перспективою подальшого розвитку громади [299].

У рамках програми «Молодіжний працівник» (з 2018 р.) було проведено навчальний семінар, результатом напрацювань якого став посібник «Молодіжна політика в об'єднаних територіальних громадах» (2018). У цьому виданні визначено, що «молодіжна робота включає діяльність із таких питань, як освіта, зайнятість, мобільність, житло, кримінальне правосуддя й охорона здоров'я, окрім традиційних сфер молодіжної політики, культурної діяльності, відпочинку та спорту. Молодіжна робота все частіше спрямовується на певні групи молоді, такі як малозабезпечена молодь у соціально незахищених районах або молодь-іммігранти, включаючи біженців та шукачів притулку» [266]. Молодіжна робота «дає можливість людям роботи те, що вони хочуть робити (індивідуально чи в групах); дає можливості молодим людям для розвитку їх самостійності та автономії; створює можливості для здорового та змістовного дозвілля й відпочинку; допомагає молодим людям взаємодіяти з владою та політиками; створює можливості залучення молодих людей до неформальної освіти, що сприяє розвитку їх компетенцій; розширює можливості молодих людей змінювати ситуації, які, на їх думку, мають бути змінені в їх безпосередньому оточенні чи в суспільстві в цілому» [266].

У словнику термінів, які використовує Рада Європи у сферах молодіжної політики, прав людини та неформальної освіти подано таке визначення поняття «молодіжна робота»: «інструмент для особистого розвитку, соціальної інтеграції та активного громадянства молодих людей. Це ключове поняття для всіх типів діяльності, які відбуваються з молодими людьми та які здійснює сама молодь. Інституційно молодіжна робота відбувається в позашкільній (позанавчальній) сфері й у більшості випадків безпосередньо пов'язана з неформальною освітою» [455].

Основним завданням молодіжної роботи є «створення можливостей для молоді самостійно формувати власне майбутнє. Молодіжна робота охоплює великий спектр тем і сфер, залежно від потреб та інтересів самих молодих людей» [455].

Основними принципами молодіжної роботи є:

- «ціннісний підхід: молодіжна робота націлена на просування ідеї включення та соціальної інтеграції» [455];
- «молодь у центрі процесу: молодіжна робота існує задля забезпечення потреб і прагнень молоді, визначених самою молоддю» [455];
- «добровільність: ґрунтується на добровільній участі молоді» [455];
- «саморефлексивність і критичний підхід: у процесі молодіжної роботи відбуваються постійний аналіз та оцінка, які дають відповіді на питання, чи зроблено все можливе задля досягнення завдань і місії молодіжної роботи» [455];
- «наявність зав'язків: молодіжна робота постійно має реальний зв'язок з молоддю та робить свій внесок у підтримку життєздатності громад» [455].

Так, у Європі молодіжну роботу здійснюють численні установи й організації, а також багато різних осіб, індивідуально та в командах. Форми молодіжної роботи різноманітні. «Деякі країни мають давні традиції професійної молодіжної роботи (кваліфіковані кадри, що працюють із молодими людьми за допомогою місцевих і національних програм, фінансованих державою). В інших країнах давно створено структури волонтерської молодіжної роботи (заходи, які проводять громадські організації). Інші країни визначили молодіжну роботу як частину діяльності із забезпечення соціального захисту населення, як практику, що є частиною послуг служб зайнятості, соціальної інтеграції та соціальної допомоги» [273].

У деяких країнах молодіжна робота відбувається без наявності визнаної професії молодіжного працівника, а люди, задіяні в ній, є лідерами, що діють на громадських засадах. У сучасному суспільстві молодіжну роботу зазвичай розуміють як інструмент для особистісного розвитку, соціальної інтеграції та активної громадянської роботи молодих людей. Основна мета молодіжної

роботи полягає у створенні для молодих людей можливостей самим формувати власне майбутнє. Діапазон тем, які охоплює молодіжна робота, настільки ж різноманітний, як і типи людей та організацій, залучених до неї. «Політична діяльність, вулична робота, спортивні заходи, соціальне підприємництво та змістовне дозвілля – все це складові молодіжної роботи» [266]. «Молодіжна робота – це комплекс заходів молодіжної політики, що орієнтовані на молодь та проводяться разом із молоддю і для молоді засобами неформальної освіти у вільний для молоді час, спрямований на надання можливості молодим людям розвиватися самостійно; ці заходи також спрямовані на покращення умов особистого і соціального розвитку молодих осіб відповідно до їхніх потреб та можливостей, сприяють їхньому духовному та фізичному розвитку» [387].

Молодіжна робота покликана «надавати можливості для розвитку молодих людей, їхньої самостійності та автономії; розвивати здатності молодих людей змінювати ситуації, які, на їхню думку, повинні бути змінені в їхньому безпосередньому оточенні та в суспільстві; на допомогу молодим людям взаємодіяти з владою й політиками, аби створювати для молодих людей можливості залучення до неформальної освіти, що сприяє розвитку їхніх компетенцій» [387; 179, с. 85–91].

Молодіжна робота є ціннісно-орієнтована, добровільна, розвивальна, саморефлексивна та критична, орієнтована на потреби молоді, побудована на взаємостосунках [179, с. 85–91].

Отже, поняття «молодь», «молодіжна робота» різні науковці та законодавчі документи країн Європи трактують по-різному. Вікові межі можуть змінюватись, що зумовлено соціально-економічним розвитком суспільства, місцем, котре молодь посідає в соціальній структурі суспільства, рівнем культури та умов життя, особливостей психічного розвитку людини. Аналіз джерел дав змогу сформулювати таке визначення поняття: «молодіжна робота» – це робота з молоддю, спрямована на особистісний та професійний розвиток з опануванням відповідних компетентностей; участь молоді в громадському житті (спорт, дозвілля, зайнятість молоді, освіта й професійна підготовка, житлова

політика і транспорт, мобільність і обмін, доступ до культури, охорона здоров'я, статеве життя, боротьба з насильством і злочинністю, гендерна рівність, сталий розвиток, антидискримінація, доступ до прав і закону); залучення молоді до планування та прийняття рішень на місцевому, регіональному, національному рівнях [179, с. 85–91].

У 2014 р. з метою поширення молодіжної роботи та посилення її актуальності в Україні розпочалася реалізація Програми «Молодіжний працівник», започаткована за ініціативи Програми розвитку ООН України, у співпраці та підтримці з Міністерством молоді та спорту України й Державним інститутом сімейної та молодіжної політики. Упровадження Програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна можливість підвищити професійний рівень державних службовців та представників 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 та молодіжних громадських інституцій щодо соціального становлення молоді [207, с. 36–39]. У проєкті Закону України «Про молодь» (2015) визначено поняття «молодіжний працівник» так: це «повнолітня особа, яка пройшла спеціальну підготовку для роботи з молоддю і працює на добровільній основі або за офіційним працевлаштуванням (відповідно до вимог центрального органу виконавчої влади, що здійснює молодіжну роботу)» [387; 155, с. 87–96].

Основними напрями роботи молодіжного працівника є «реалізація державної молодіжної політики на регіональному та місцевому рівнях; забезпечення взаємозв'язку державних органів регіонального і місцевого рівнів під час реалізації державної молодіжної політики; забезпечення і розвиток взаємозв'язку державних органів, молодіжних об'єднань та неформальних молодіжних спільнот на регіональному і місцевому рівнях; сприяння координації роботи молодіжних колективів та об'єднань; участь у розробці й реалізації молодіжних проєктів та програм; надання консультативної допомоги підліткам, молоді, молодим сім'ям (профорієнтаційної, правової, соціальної,

психологічної, оздоровчої та ін.); моніторинг інформації про становище молоді в регіонах (формування «соціальних паспортів» різних груп молоді)» [387].

Органи державної влади в Україні підтримують фахівців із роботи з молоддю і регламентують свої повноваження та дії через проєкт «Положення про підготовку молодіжних працівників» (2017), що затверджується центральним органом виконавчої влади з питань молоді. Положення передбачає створення експертної ради із розвитку молодіжної роботи, яка формується із компетентних представників молодіжних організацій і розглядає та затверджує типові програми і стандарти оцінки якості навчання молодіжних працівників; визначення національною експертною радою критеріїв сертифікації тренерів молодіжної роботи установ та організацій, які мають право здійснювати підготовку молодіжних працівників; ведення реєстру сертифікатів молодіжних працівників, які успішно пройшли навчання молодіжного працівника відповідно до вимог цього Положення [155, с. 87–96; 181, с. 350–356].

З 2016 р. в Україні здійснюється підготовка фахівців з молодіжної роботи за навчальною програмою «Молодіжний працівник». Після закінчення навчання всі учасники отримують сертифікати державного зразка – «Державного інституту сімейної та молодіжної політики». Упродовж 2017–2018 рр. було вирішено проблему про створення молодіжних центрів, експертних рад із молодіжної роботи на регіональному та локальному рівнях [207, с. 36–39]. Кадрове забезпечення реалізації молодіжної політики є найважливішою системою заходів із розвитку молодіжної інфраструктури для органів державної влади і місцевого самоврядування та спрямовується 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 з реалізацією молодіжної політики [387; 155, с. 87–96].

Відповідно до проєкту «Положення про підготовку молодіжних працівників» (2017 р.) таких фахівців можна підготувати через реалізацію молодіжної політики, а саме через:

– «удосконалення програм із підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації молодіжних працівників (наприклад, програми стажування молодих державних службовців, навчальні візити та міжнародні навчальні програми для співробітників молодіжних організацій)»;

– «урахування попереднього досвіду навчання»;

– «розвиток навичок ведення молодіжної роботи, що включає проведення навчання для молодіжних працівників та визнання цього навчання; внесення до переліку спеціальностей середньої і вищої освіти нових спеціальностей у сфері молодіжної політики; затвердження державних освітніх стандартів»;

– «програми підвищення кваліфікації з питань молодіжної політики, які мають включати методологію та процес ефективною розробки і виконання політики, а також обмін досвідом та найкращими практиками (в Україні та закордоном)»;

– «розробку нормативних документів, що визначають статус, систему соціальних гарантій та заохочень для працівників бюджетних установ, органів у справах молоді і працівників молодіжних організацій»;

– «формування на основі довгострокового планування державного замовлення навчальним закладам, науково-дослідним установам, тимчасовим творчим колективам на розробку і здійснення програм підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації фахівців у сфері молодіжної політики; розвиток системи перепідготовки молодіжних працівників, організацію практик і стажувань, розробку навчально-методичного забезпечення на основі конкурсів програм та методик»;

– «забезпечення молодіжних працівників у різних сферах спеціалізованою науково-методичною й інформаційною літературою»;

– «внесення пропозицій про ступінь соціального захисту й стимулювання оплати праці молодіжних працівників, які працюють у комунальних установах; залучення молоді до молодіжної роботи (до підготовки, планування, виконання та оцінки діяльності)»;

– «молодіжні працівники мають володіти навичками та методами для того, щоб розділити свої повноваження з молоддю та забезпечити її активну участь у молодіжній роботі» [387; 273; 155, с. 87–96].

Однією із форм молодіжної роботи на локальному та регіональному рівнях є молодіжні центри. «Ідея і філософія молодіжних центрів заснована на принципі відкритої роботи з молоддю. Молодіжний центр – це не лише фізичний простір, де молода людина може проводити вільний час, навчатись або спілкуватися. Насамперед це місце, де молода людина почувається вільно» [266]. Діяльність молодіжних центрів/молодіжних працівників забезпечується органами місцевого самоврядування. «Реалізація молодіжної роботи може здійснюватися на базі будь-яких наявних у населеному пункті об'єктів соціальної сфери: клубів, бібліотек, адміністрації, центрів соціальних служб тощо. Молодіжний центр є регіональним осередком практичної роботи з молоддю та об'єднання суспільно активної молоді» [253, с. 31]. «Молодіжний центр створює умови для діяльності молодіжних громадських організацій та молодіжних рад; проводить навчання спеціалістів, які працюють з молоддю, представників громадських організацій і громадсько активної молоді; є інформаційно-методичною базою молодіжної роботи, яку можна буде рекомендувати працівникам установ і відомств інших сфер діяльності, наприклад, шкіл або центрів соціальних служб; організовує діяльність тематичних гуртків і клубів молодіжної роботи за інтересами; проводить інформаційну кампанію із формування позитивного іміджу молодіжної роботи, залучення молоді до життя громади» [277, с. 7].

Молодіжна інфраструктура відповідно до Закону – це мережа молодіжних центрів України, а саме: молодіжний центр загальнодержавного рівня – Всеукраїнський молодіжний центр; регіональні молодіжні центри – обласні, міські; місцеві молодіжні центри – міські, районні, районні у містах, селищні, сільські молодіжні центри) [392]. Молодіжні центри функціонують відповідно до Типового положення про молодіжні центри [379].

В Україні функціонує більше 300 молодіжних центрів, за областями: Волинська обл. – 15, м. Луцьк – 4; Львівська обл. – 29, м. Львів – 6; Закарпатська

обл. – 7 (1); Івано-Франківська обл. – 14 (3), м. Івано-Франківськ – 2; Тернопільська обл. – 9, м. Тернопіль – 2; Рівненська обл. – 9, м. Рівне – 3; Чернівецька обл. – 1, м. Чернівці – 1; Хмельницька обл. – 2, м. Хмельницький – 1; Вінницька обл. – 6, м. Вінниця – 4; Житомирська обл. – 7, м. Житомир – 2; Київська обл. – 15, м. Київ – 6; Черкаська обл. – 11, м. Черкаси – 1; Чернігівська обл. – 8, м. Чернігів – 2; Кропивницька обл. – 9, м. Кропивницький – 5; Миколаївська обл. – 3, м. Миколаїв – 1; Одеська обл. – 5, м. Одеса – 2; Херсонська обл. – 5; Сумська обл. – 5, м. Суми – 4; Полтавська обл. – 7, м. Полтава – 3; Дніпропетровська обл. – 30, м. Дніпро – 11; Запорізька обл. – 1, м. Запоріжжя – 1; Харківська обл. – 23, м. Харків – 4; Донецька обл. – 81; Луганська обл. – 21; це центри, простори, установи, організації різних рівнів та форм власності [8].

Науковці ДУ «Інституту соціальної та молодіжної політики» виокремили «напрями діяльності молодіжного центру та форми її реалізації:

- утвердження громадянської позиції та розвиток лідерських якостей молоді, національно-патріотичне виховання, популяризація здорового способу життя молоді (неформальна освіта (лекторії, тренінги, майстер-класи, робочі візити); підтримка та реалізація тематичних молодіжних проєктів; тематичне таборування);
- творчий розвиток особистості, підтримка талановитої молоді (гуртки за інтересами, ярмарки талантів, молодіжні проєкти, гранти);
- сприяння працевлаштуванню (профорієнтаційна робота; участь у громадських роботах; тренінги, семінари для підвищення рівня фінансової, економічної та підприємницької грамотності молоді; формування в молоді компетентностей щодо ведення бізнесу; стажування);
- підтримка громадської активності молоді (взаємодія з громадськими організаціями та об'єднаннями; волонтерська діяльність; ресурсна підтримка молодіжних громадських організацій);
- змістовне дозвілля молоді (організація культурних та дозвіллевих заходів; молодіжні проєкти);

- інформаційно-просвітницька робота (вивчення громадської думки; вивчення національного та міжнародного досвіду молодіжної роботи; інформаційно-просвітницькі заходи; підготовка інформаційних і рекламних матеріалів; підтримка роботи вебресурсу центру)» [277].

Одними із форм молодіжної роботи є:

- «простори (хаби, коворкінги) – місця закладах, які вже існують, де молодь може вільно проводити час і організовувати сенсорну діяльність. Такий простір не потребує значних вкладень і може бути створений на базі бібліотеки або палацу культури, або іншого приміщення, що не використовується. Основна риса такого місця – можливість вільного доступу для молоді та зручність у користуванні. Зазвичай основна послуга таких просторів – надання приміщення та технічного оснащення для самостійного використання відвідувачами. Також такі простори розширюють можливості громадських організацій та ініціативних груп для залучення молоді – це зручний і дешевий спосіб організувати захід» [266];

- «наметове таборування – дає змогу поєднати різні за контекстом види діяльності (від звичних спортивних і туристичних до освітніх). Наметові табори як форма дають можливість значно знизити витрати на молодіжну роботу, залучити більше молодих людей, використати наявний потенціал громад. Новим у молодіжному наметовому таборуванні для громад є ідея наметового містечка. Останнє може бути створене як при комунальній установі, так і приватною особою чи фірмою; воно може бути розраховане на великий табір, а може бути всього на 10–15 осіб. Сенс у тому, що наявні природні й технічні ресурси поєднуються на теплу пору року для організації змістовного відпочинку, тобто організатор фактично продає локацію: усі охочі можуть використовувати містечко для проведення заходів, відшкодовуючи при цьому певну суму на утримання локації. Такий підхід дає можливість більш ефективно використовувати кошти і потенціал громади» [266]. У формі наметового табору можна проводити оздоровлення та відпочинок дітей, спортивні навчально-тренувальні збори, спеціальні спортивні табори, заходи, організовані

громадськими організаціями та ініціативами у формі проєктів, молодіжний національний конгрес, надавати відпочинкову послугу для родин з дітьми тощо [268].

У Типовому положенні про молодіжний центр визначено поняття «молодіжний центр»: «установа, що утворюється для вирішення питань соціального становлення та розвитку молоді» [528]. Нормативним документом визначено мету діяльності центру: «сприяння соціалізації та самореалізації молоді; інтелектуальному, моральному, духовному розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу; національно-патріотичному вихованню молоді; популяризації здорового способу життя молоді; працевлаштуванню молоді та зайнятості у вільний час; молодіжному підприємництву; забезпеченню громадянської освіти молоді та розвитку волонтерства; підвищенню рівня мобільності молоді» [528].

Центр має провадити діяльність з урахуванням таких принципів: «повага до прав людини – визнання прав людини найвищою соціальною цінністю, боротьба із ксенофобією, проявами расизму та іншими формами дискримінації, поборення людиноненависницьких ідеологій; рівність, відкритість та доступність – запобігання впливу будь-яких факторів, які можуть обмежити можливості участі молоді, проведення заходів для молоді в зручний час; добровільна участь у діяльності центру; активна участь молоді – залучення молоді до ухвалення рішень про діяльність центру; ціннісно-орієнтована освіта – сприяння національно-патріотичному вихованню та громадянській освіті молоді, зокрема через неформальну освіту; різноспрямованість соціального впливу – забезпечення індивідуального розвитку та становлення молоді як активного соціального суб'єкта; участь у формуванні та реалізації державної політики в молодіжній сфері – популяризація та проведення заходів щодо встановлення стандартів у галузях, які є важливими для реалізації політики в молодіжній сфері на загальнодержавному і місцевому рівнях; розвиток знань та освітніх інновацій – інновації в роботі з молоддю та формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді» [528].

У Типовому положенні про молодіжний центр виокремлено основні завдання Всеукраїнського молодіжного центру, регіонального та місцевого центрів:

1. Основними завданнями Всеукраїнського молодіжного центру є «сприяння створенню та розвитку центрів в Україні; здійснення організаційно-правового, методичного та інформаційного забезпечення роботи центрів; організація та проведення міжнародних та всеукраїнських заходів з метою реалізації державної політики, виконання пріоритетних завдань у молодіжній сфері, проведення на належному рівні молодіжної роботи та задоволення потреб молоді; вивчення, проведення аналізу та впровадження на всеукраїнському рівні кращих міжнародних практик, інноваційних форм і методів роботи з молоддю та підвищення рівня якості роботи центрів; організація процесу присудження Національного знака якості для молодіжних центрів та моніторинг якості діяльності центрів відповідно до процедури та критеріїв якості, затверджених Мінмолодьспортом» [528].

2. Основними завдання регіонального центру є «сприяння створенню та розвитку місцевих центрів на території регіону; забезпечення участі місцевих центрів у виконанні загальнодержавних та інших програм з питань молодіжної політики; здійснення організаційно-правового, методичного та інформаційного забезпечення діяльності місцевих центрів; здійснення інформаційно-просвітницької роботи серед місцевих центрів, формальних і неформальних структур молодіжного громадянського суспільства та молоді регіону, зокрема організація та проведення конференцій, засідань, форумів, семінарів, тренінгів, акцій, наметових таборів; замовлення видавничої продукції; вивчення громадської думки, використання соціальної реклами, забезпечення можливостей для неформальної освіти молоді; вивчення, аналіз та впровадження інноваційних форм і методів роботи з молоддю, спрямованих на соціалізацію та самореалізацію молоді; інтелектуальний, моральний, духовний розвиток молоді, реалізацію її творчого потенціалу; національно-патріотичне виховання молоді; популяризацію здорового способу життя молоді; працевлаштування молоді та

забезпечення зайнятості у вільний час, розвиток молодіжного підприємництва; забезпечення громадянської освіти молоді та розвитку волонтерства; підвищення рівня мобільності молоді; створення власних матеріалів і програм у напрямках неформальної освіти, міжкультурних обмінів та громадянської освіти молоді; сприяння розвитку молодіжних обмінів, міжрегіональному і міжнародному співробітництву в молодіжній сфері; участь центру в мережевій роботі між молодіжними центрами; здійснення моніторингу за якістю діяльності місцевих центрів відповідно до Національного знака якості та критеріїв якості для молодіжних центрів, затверджених Мінмолодьспортом» [528].

3. Основними завданням місцевого центру є «утвердження громадянської позиції, духовності, моральності, національно-патріотичної свідомості та формування в молоді сімейних, національних і загальнолюдських цінностей; створення умов для творчого розвитку особистості, інтелектуального самовдосконалення та лідерських якостей у молоді; популяризація здорового способу життя молоді; сприяння працевлаштуванню молоді та зайнятості у вільний час, молодіжному підприємництву; сприяння волонтерській діяльності та мобільності молоді; участь у розвитку міжнародного молодіжного співробітництва та міжрегіональної взаємодії молоді в Україні; популяризація стандартів європейської молодіжної політики і роботи з молоддю в Україні, освітньої філософії та підходів відповідно до рекомендацій Ради Європи та Європейського Союзу; залучення потенціалу територіальної громади до реалізації молодіжної політики» [528].

У Типовому положенні також визначено право молодіжного центру: «самостійно визначати форми та методи діяльності, планувати свою роботу, визначати стратегію та основні напрями розвитку відповідно до законодавства; взаємодіяти з органами виконавчої влади, їх консультативно-дорадчими органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, іншими юридичними та фізичними особами; укладати договори, бути позивачем та відповідачем у судах; вносити органам державної влади та органам місцевого самоврядування за погодженням із засновником пропозиції

стосовно діяльності центру; здійснювати обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»; здійснювати міжнародне співробітництво з питань реалізації державної політики в молодіжній сфері» [528].

Згідно з Типовим положенням про експертну раду при молодіжному центрі (2017) при кожному молодіжному центрі має функціонувати експертна рада, це «консультативно-дорадчий орган, який утворюється при молодіжному центрі та сприяє участі громадськості, зокрема молоді, в забезпеченні ефективної діяльності центру». Основні завдання експертної ради є «здійснення громадського контролю за діяльністю молодіжного центру, зокрема використанням майна і коштів центру, та його директора, забезпеченням її прозорості, правомірності, законності, доцільності; сприяння врахуванню молодіжним центром громадської думки під час провадження його діяльності; підготовка пропозицій щодо визначення завдань, шляхів перспективного розвитку та основних напрямів діяльності молодіжного центру, контроль за виконанням; підготовка пропозицій до плану роботи молодіжного центру, контроль за його виконанням; заслуховування звіту директора молодіжного центру про діяльність центру; моніторинг стану виконання молодіжним центром покладених на нього завдань; аналіз результатів перевірок діяльності молодіжного центру» [527].

У словнику термінів Ради Європи визначено, що «молодіжний працівник / молодіжна працівниця – людина, яка займається молодіжною роботою. Вона виконує роль фасилітатора / фасилітаторки для молоді й молодіжних ініціатив, допомагає молоді організувати навчальний процес та здобути необхідні компетенції, зокрема такі, що стосуються самопізнання, отримання першого досвіду в ухваленні рішень, підвищення впевненості у власних силах та відповідальності за власні дії» [455].

Молодіжний працівник – це спеціаліст, який працює з молоддю, організовує молодіжну роботу в громаді та має відповідний рівень професійної підготовки. Метою діяльності молодіжного працівника є «формування

молодіжної політики та створення умов для всебічної самореалізації молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів і прав молоді» [269; 209, с. 14–23].

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 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 пропозицій можливостей 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 ефективної системи запису та відповідей 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 [581; 189, с. 28–37].

Молодіжний працівник – це людина, яка працює з молоддю, створюючи можливості розвитку, самореалізації, залучення до прийняття рішень, захисту прав, обміну досвідом та розвитку компетенцій, необхідних молодим людям, щоб стати успішними в сучасному світі [407].

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; бажання спробувати щось нове; офіційні комунікаційні 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 таланти до спорту [577; 189, с. 28–37].

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) [581; 189, с. 28–37].

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, 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» [392; 189, с. 28–37].

У класифікатор професій ДК 003:2010 у 2022 р. внесено професію «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)». Впродовж 2021–2022 рр. в Україні на державному рівні були спроби внести 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 фахівця із питань молоді і внесення її до Класифікатора професій, а також тривала спільна робота з МОН щодо визначення напрямів із розроблення нормативно-правових актів, які

регламентують введення нової професії в правове поле. 17 серпня 2021 р. 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. обговорено питання розроблення професійного стандарту «Молодіжний працівник». А. Острікова розповіла, що існує проблема офіційного працевлаштування людей, що виконують функції молодіжних працівників, – про них не згадує Класифікатор професій, 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. Окоев пояснили ініціаторам зустрічі покроковий алгоритм розроблення професійних стандартів і наголосили, що нині розробляти професійний стандарт можна лише для професій, які вже наявні в Класифікаторі професій. Отже, вважаємо, що депутатам, держслужбовцям, управлінням територіальних громад потрібно об'єднатися, щоб обґрунтувати пропозицію про внесення професії молодіжного працівника до класифікатора професій та клопотатися перед відповідними державними структурами [189, с. 28–37].

У 2014 р. через актуальність молодіжної роботи та з метою її поширення в Україні розпочали реалізовувати Програму «Молодіжний працівник» за підтримки Програми розвитку ООН України, 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 [189, с. 28–37; 207, с. 36–39].

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 [189, с. 28–37].

Відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» (2003) [136], який втратив чинність у 17.01.2019 р., було визначено, що соціальний працівник – професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги [397]. Також у цьому ж документі одним із видів соціальних послуг соціального працівника визначено соціально-педагогічні, які близькі до молодіжної роботи (виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб) [397].

Статтею 13 Закону України «Про соціальні послуги» (2019) визначено, що до працівників – надавачів соціальних послуг державного/комунального та недержавного секторів належать «фахівці та професіонали (соціальні працівники, фахівці із соціальної роботи, соціальні менеджери та інші) та соціальні робітники. Підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців та професіоналів-надавачів соціальних послуг здійснюють заклади освіти (зокрема заклади післядипломної освіти), що мають відповідну ліцензію, видану в установленому порядку. До підвищення кваліфікації зазначених фахівців та професіоналів можуть залучатися громадські об'єднання, міжнародні організації, благодійні, релігійні та неурядові організації, установи та організації,

що мають досвід роботи з відповідними вразливими групами населення. Програми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації таких осіб затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації соціальних робітників здійснюються шляхом формального або неформального професійного навчання відповідно до законодавства» [397].

Г. Слосанська вважає, що соціальний працівник є суб'єктом надання послуг у групі, а Ю. Овод зауважує, що основна функція соціального працівника полягає в допомозі людям пристосуватися до складного, спеціалізованого, технологічно орієнтованого суспільства, частиною якого є найближче оточення – сім'я, трудовий колектив, сусіди, однолітки тощо. Окрім цього, соціальний працівник повинен також надавати ефективні послуги індивідам, сім'ям, групам, громадам і суспільству з метою поліпшення якості життя та функціонування соціуму [460; 298, с. 167–170].

Автор акцентує увагу на тому, що соціальний працівник – це людина, яка не лише допомагає неблагополучним людям і родинам, а й деякою мірою суспільним діячем, котрий бере участь у реформуванні соціальної політики і законів країни. Головне для соціального працівника – вміння та бажання йти до людей, знаходити форми спілкування з ними, причому на різних рівнях: соціальний працівник – представник держави; соціальний працівник – група; соціальний працівник – клієнт. Набуття навичок спілкування є дуже важливим для соціальних працівників. Сучасний соціальний працівник вбачає своє завдання в тому, щоб людина, якій він допомагає, у подальшому мала змогу обходитися без цієї допомоги, що і є показником професійного успіху [298, с. 167–170].

Т. Семигіна вважає, що «соціальний працівник повинен уміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти

інтереси людини, підвищувати її можливості та сприяти розвитку, створювати «мережу допомоги» та керувати процесом допомоги» [448].

Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики від 29 березня 2017 р. № 518 «Про затвердження Випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» визначено «зміст професійної діяльності та кваліфікаційних вимог до посад працівників, зайнятих у соціальній сфері» [84].

Довідник містить «кваліфікаційні характеристики керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і робітників установ та закладів сфери соціальних послуг, які виконують функції, пов'язані з організацією та керівництвом діяльністю із надання соціальних послуг щодо захисту осіб, окремих соціальних груп, які перебувають у складних життєвих обставинах; сприянням зайнятості населення; зі підвищенням кваліфікації працівників; з соціальною реабілітацією дітей з інвалідністю; реабілітацією осіб з інвалідністю; наданням соціально-психологічної допомоги; соціально-психологічною реабілітацією дітей; наданням соціально-психологічної допомоги; організацією експертного обслуговування соціально-трудова відносин; організацією профконсультування; організацією роботи з надання соціальної допомоги вдома та іншими керівними функціями; виконанням аналітичних функцій у сфері зайнятості; виховною діяльністю методистів і вихователів соціальних по роботі з дітьми з інвалідністю; навчальною діяльністю соціального спрямування; виконанням експертних функцій з регулювання соціально-трудова відносин та умов праці; інженерною діяльністю щодо профадаптації та протезування-ортезування; охороною праці; аналізом ринку праці; практичною психологією; діяльністю інспекторів, інструкторів та інших професіоналів; виконанням асистентських функцій під час реабілітації отримувачів соціальних послуг, їхнього навчання та виховання; виконанням функцій інструкторів з трудової адаптації та у справах глухих; виробничим навчанням; виконанням функцій фахівців з різних напрямків (видів) соціального обслуговування; виконанням функцій допоміжного персоналу та чергування; виконанням робітничих функцій

із супроводу, евакуації, сурдоперекладання, моделювання та випробування протезно-ортопедичних виробів» [84].

Соціальний працівник – «організовує процес виявлення осіб, сімей, які потрапили в складні життєві обставини та потребують соціальної допомоги чи послуг; бере участь у розробленні профілактичних програм для вирішення актуальних соціальних проблем у межах адміністративно-територіальної одиниці; працює з особами та сім'ями (отримувачами соціальних послуг), які потребують соціальних послуг; співпрацює та підтримує зв'язки з іншими організаціями, підприємствами, установами та закладами, а також фахівцями для реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг, сприяє, за необхідності, перенаправленню до інших суб'єктів надання послуг; надає послуги з соціального супроводу (патронажу); соціальної адаптації, соціальної інтеграції (реінтеграції); соціальної та психологічної реабілітації; представництва інтересів, посередництва з метою вирішення конфліктних ситуацій, консультування, соціальної профілактики та інші» [84].

Отже, здійснивши категоріально-понятійний аналіз, зробимо висновок про відсутність повної уніфікації ключових понять дослідження та узагальнимо основні поняття, які використовуємо в дослідженні:

- **молодь** – «це особи віком від 14 до 35 років, які є громадянами України, іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах» [392]; це особлива, активна категорія населення, яка є рушійною силою розвитку держави в усіх аспектах (соціальних, політичних, громадських, економічних та ін.).

- **соціальний працівник** – фахівець соціальної сфери, який працює з різною категорією клієнтів, виконує свої професійні обов'язки відповідно до посадової інструкції та кваліфікаційних вимог фахівця; це поняття є ширшим, оскільки охоплює різні напрями роботи та категорію осіб, з якими працює фахівець, а вже поняття «молодіжний працівник» є вужчим і спрямованим конкретно на вікову категорію клієнтів як молодь.

- молодіжний працівник – це особа, яка реалізує молодіжну політику, організовує молодіжну роботу та створює умови для всебічного розвитку молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав.

- молодіжна робота – це робота з молоддю, яка спрямована на особистісний та професійний розвиток з опануванням відповідних компетентностей; участь молоді в громадському житті (спорт, дозвілля, зайнятість молоді, освіта й професійна підготовка, житлова політика і транспорт, мобільність і обмін, доступ до культури, охорона здоров'я, статеве життя, боротьба з насильством і злочинністю, гендерна рівність, сталий розвиток, антидискримінація, доступ до прав і закону); залучення молоді до планування та прийняття рішень на місцевому, регіональному, національному рівнях.

- молодіжний центр – на інституційному (установа, організація для молоді) та процесуальному (позитивне середовище), яке сприяє особистісному (інтелектуальному, моральному, духовному) та професійному розвитку молоді за допомогою різних напрямів молодіжної роботи (неформальної освіти, національно-патріотичного виховання, популяризації здорового способу життя, молодіжного підприємництва, волонтерства, мобільності молоді тощо) рівнях.

1.3. Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

Мета підрозділу дисертації – обґрунтувати методологію дослідження проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

На сучасному етапі розвитку суспільства, економіки країни та системи вищої освіти сформовано Стратегію розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки (2022), у якій визначено, що мета вищої освіти в Україні – «інтелектуальний, культурний і професійний розвиток особистості, формування якісного людського капіталу та згуртування суспільства для утвердження

України як рівноправного члена європейської спільноти, розбудова ефективної інноваційної конкурентоспроможної економіки та забезпечення високих стандартів якості життя» [403]. В основу цієї Стратегії покладено стратегічні та операційні цілі, серед яких: «реформування та модернізація системи вищої освіти, покращення якості та підвищення важливості вищої освіти, розширення можливостей закладів вищої освіти та ін.» [403]. Метою Національної молодіжної стратегії до 2030 року (2021) є «створення можливостей для молоді, яка проживає в Україні, бути конкурентоспроможною, брати участь у житті суспільства, свідомо роботи свій внесок у подальший його розвиток» [388]. Тому об'єкт нашого дослідження – проблема підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, а саме: підготовка конкурентоспроможного фахівця з особистісними та професійними знаннями, вміннями, навичками, компетентностями та програмними результатами, комплексно здобутими під час формальної, неформальної та інформальної освіти.

Ефективне вирішення цього завдання можливе за умови ґрунтовного наукового аналізу теоретико-методичних засад організації освітнього процесу в закладі вищої освіти, особливо підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота. У контексті цього особливого значення набуває методологія дослідження.

Розглянемо поняття «методологія»:

- у «Сучасному тлумачному словнику української мови» поняття «методологія» (грец. *meteora* – атмосферні явища + *logos* – вчення) визначено як «1. Наука про земну атмосферу, її властивості та процеси, що в ній відбувається. 2 Учення про зміни погоди і методи її передбачення» [514, с. 398–399].

- у «Сучасному тлумачному психологічному словнику» поняття «методологія» розглядають як «систему принципів і способів організації та побудови теоретичної і практичної діяльності, а також вчення про цю систему» [553, с. 249–250].

- в «Енциклопедії освіти» методологія визначена як «вчення про метод, наука про побудову людської діяльності. Традиційно найрозвиненішою галуззю

методології є методологія пізнавальної діяльності, методологія науки» [93, с. 498–500].

Також у «Сучасному тлумачному психологічному словнику» зауважено, що сфера методології містить «комплекс конкретно-наукових засобів дослідження: спостереження, експеримент, моделювання, методики одержаних наукових даних. Виокремлює різні рівні методології: філософський, загальнонауковий, конкретно-науковий» [553, с. 249–250].

У наукових працях про теоретико-методологічні проблеми і перспективи розвитку освіти (С. Гончаренка [69], Н. Ничкало [295], С. Сисоєвої [451; 452] та ін.) подано методологічні засади досліджень; концептуальні положення методології педагогічної науки розкрито в доробках І. Беха [19], С. Гончаренка [69], І. Зязюна [107], С. Ніколаєва [296] та ін.

Г. Бірта та Ю. Бургу вважають, що «методологія як загальна теорія методу формувалася у зв'язку з необхідністю узагальнення та розробки тих методів, засобів і прийомів, які були відкриті в філософії, науці та інших формах діяльності людей» [26, с. 18–31].

В. Юринець у навчальному посібнику «Методологія і організація наукових досліджень» під методологією наукового дослідження розуміє «сукупність принципів, засобів, методів і форм організації та проведення наукового пізнання поставленої проблем» [557, С. 13–14]. Він виокремлює апарат дослідження: «принципи організації та проведення наукового дослідження; різні методи наукового дослідження та способи його проведення; категоріально-понятійну основу наукового дослідження, зокрема: актуальність, проблематику, об'єкт, предмет, мета, завдання, наукову новизну, евристичну цінність, теоретичну і практичну значущість» [557, С. 25–26].

В «Енциклопедії освіти» зауважено, що наукові визначення поняття «методологія» є «найбільш невизначені, багатозначні та суперечливі» [93].

Також науковці виокремлюють поняття методологія педагогіки – «вчення про принципи, форми і методи наукового пізнання педагогічної дійсності» [542].

Багаторівневу систему методології педагогіки утворюють: «філософська методологія; опора на загальнонаукові принципи (системний підхід, моделювання, статистичну картину світу), форми, підходи до відображення дійсності; конкретна наукова методологія (сукупність методів, форм, принципів дослідження в конкретній науці); дисциплінарна методологія (сукупність методів, форм, принципів дослідження, які використовують у певному розділі наук, наприклад у дидактиці); методологія міждисциплінарних досліджень» [542].

Історичний аспект методології в рамках філософії досліджували: діалектичний метод (Сократ, Платон, Г. Гегель); індуктивний метод (Ф. Бекон); раціоналістичний метод (Р. Декарт); феноменологічний метод (Е. Гуссерль) [26, с. 18–31].

Отже, методологія тісно пов'язана з філософією, як теорія пізнання і діалектика.

Науковці виокремили такі рівні методології педагогічної науки: «філософський (загальні принципи пізнання і категоріальний апарат науки в цілому: методологічні функції виконує система філософських знань); загальнонаукова методологія (теоретичні концепції, які використовуються в багатьох наукових дослідженнях); конкретно-наукова методологія як сукупність методів, принципів дослідження, які використовує та чи інша наука; технологічна методологія (методика і техніка дослідження)» [233, с. 30–31].

Суголосні з думкою В. Юринця про те, що методологія наукових досліджень базується на принципах:

- «єдності теорії і практики, що є взаємообумовленими»;
- «системності, на підставі якого встановлюється, що кожен досліджуваний об'єкт розглядається як єдине ціле і кожне явище оцінюється у взаємозв'язку з іншими»;
- «розвитку, що полягає у формуванні наукового знання із відображенням суперечностей, кількісних та якісних змін об'єкта дослідження»;

- «об'єктивності, що потребує врахування всіх факторів, які характеризують досліджуванні об'єкти, явища і процеси»;
- «абстрагування, який полягає у виділенні істотних та упущенні несуттєвих проявів властивостей досліджуваних явищ і процесів» [557].

О. Лісовець вважає, що «методологічні засади вивчення проблеми професійної підготовки майбутніх соціальних працівників відображають взаємодію, взаємозв'язок і взаємозумовленість соціальних і педагогічних явищ та процесів, що ґрунтуються на таких методологічних принципах: науковості, об'єктивності, природовідповідності, історизму, системності, єдності свідомості та діяльності, розкриття сутності і вирішення суперечностей на основі діалогічної взаємодії з використанням пізнавальних засобів процесу методологування (аналізу та синтезу, абстрагування і конкретизації, диференціації та інтеграції, ідеалізації й узагальнення, ототожнення і сепарування, порівняння, умовиведення, використання категоріально-понятійного апарату як засобу мисленнєвої діяльності)» [237, с. 140–146; 240; 241].

Термін «методологія» також розглядають як «учення про науковий метод пізнання: сукупність пізнавальних засобів, методів прийомів, що застосовуються в певній науці, галузі знань» [547; 442].

С. Гончаренко вважає, що «для організації та проведення дисертаційного дослідження є методологічна повнота, тобто застосування різних рівнів методологічного аналізу, використання сучасних наукових підходів (комплексний, системний, діяльнісний, синергетичний підходи, надійні засоби збирання і обробки інформації, математичні й інформаційні засоби)» [69; 547].

Укладачі «Енциклопедії освіти» трактують методологію як «систему принципів і способів побудови теоретичної і практичної діяльності, а також як вчення про цю систему. Особливість методологічних принципів полягає у визначенні вихідних наукових позицій, які є загальними для всіх галузей» [93, с. 498–500].

В. Сергієнко зауважує, що поняття «методологія» має два значення, зокрема «система певних способів і заходів, які застосовуються в тій чи тій сфері діяльності (у науці, політиці тощо); учення про цю систему, спільна теорія методу, теорія в дії» [449].

Н. Павлик у дослідженні «Теорія і практика організації неформальної освіти майбутніх соціальних педагогів» методологію розглядає за чотирьома рівнями: загальнофілософським, загальнонауковим, конкретно-науковим та спеціальним. «Ці рівні методологічного знання включають: загальні принципи пізнання (загальнофілософська методологія), загальнонаукові концепції (загальнонаукова методологія), методи і процедури дослідження (конкретно-наукова методологія), методики і техніки дослідження (спеціальна або методико-технологічна методологія)» [313].

О. Лісовець у дослідженні «Теорія та практика формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти» виокремлює три основні підходи «до розуміння сутності і напрямів досліджень соціальної освіти: професійний, що передбачає вивчення місця соціальної освіти в контексті загальної та спеціальної освіти, її ролі у формуванні професійних якостей фахівця соціальної сфери (А. Капська, В. Нікітін, П. Павленок, В. Сластьонін, С. Толстоухова та ін.); соціокультурний, в основі якого лежить вивчення ціннісних засад соціальної освіти, її духовного змісту, а також ролі соціальної освіти у відтворенні соціальної культури суспільства (Л. Гусякова, В. Ключевський, С. Соловйов, Т. Федорова та ін.); педагогічний, у межах якого соціальну освіту розглядають як процес і результат соціалізації особистості, що передбачає вивчення проблем освітньої діяльності, її впливу на життя суспільства в цілому і життєдіяльність індивідів зокрема (Н. Бабкін, В. Бочарова, Б. Гершунський та ін.)» [241].

Ураховуючи напрацювання в теорії і практиці методології досліджень, ми також розглядаємо методологічні аспекти підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за чотирма рівнями, зокрема: загальнофілософським, загальнонауковим, конкретно-науковим.

На загальнофілософському рівні науковці розглядають діалектичний та метафізичний методи. Діалектичний метод передбачає «розгляд предмета пізнання в русі та розвитку; основними категоріями діалектики визначено розвиток, суперечність, причину і наслідок, необхідність і випадковість, загальне й одиничне, якість і кількість, зміст і форму» [313].

На загальнофілософському рівні використання діалектичного підходу як філософського дає можливість проаналізувати стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, теоретичні засади підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти, теоретичний і практичний досвід реалізації молодіжної роботи в Україні та закордоном, підготовку майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відповідно до стандарту вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота та професійного стандарту «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)», теорію і практику підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відповідно до структури та завдань розвитку вищої освіти в Україні, розкрити категоріально-понятійний апарат дослідження.

В. Юринець виокремлює такі принципи методології наукових досліджень: «принцип єдності теорії і практики, що є взаємозбумовленими; принцип системності, на підставі якого встановлюється, що кожен досліджуваний об'єкт розглядається як єдине ціле і кожне явище оцінюється у взаємозв'язку з іншими; принцип розвитку, що полягає у формуванні наукового знання із відображенням суперечностей, кількісних та якісних змін об'єкта дослідження; принцип об'єктивності, що потребує врахування всіх факторів, які характеризують досліджувані об'єкти, явища і процеси; принцип декомпозиції, який ґрунтується на поділі системи на частини, виділенні окремих комплексів робіт для створення умов ефективного аналізу та проектування досліджуваних об'єктів, явищ і процесів; принцип абстрагування, який полягає у виділенні істотних та упущенні несуттєвих проявів властивостей досліджуваних явищ і процесів» [557].

О. Лісовець у дослідженні «Методологічні засади організації процесу формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників» використовує такі методологічні підходи: системний, діяльнісний, контекстний, особистісно-орієнтований, синергетичний, технологічний, компетентнісний [237].

На загальнонауковому рівні методології педагогіки, як зазначають більшість науковців, може бути представлено через *системний підхід*, який орієнтований на «визначення навчання й виховання як цілеспрямованої діяльності суб'єктів педагогічного процесу, розгляду системоутворюючих зв'язків мети, завдань, змісту, форм і методів цього процесу. Системний підхід вимагає реалізації принципу єдності теорії, експерименту, практики» [233].

Системний підхід використовували в наукових дослідженнях (Л. Виготський, Т. Ільїна, О. Кравченко, О. Коберник, Н. Коляда, Т. Кочубей, Н. Кузьміна, О. Лісовець, Н. Павлик, Г. Слосанська, В. Юринець та ін.). Відповідно до нього розглядають «об'єкт вивчення як системи – виявлення певної множини її елементів установалення класифікації і впорядкування зв'язків між цими елементами, виділення з множини зв'язків системотвірних, тобто тих, що забезпечують поєднання різних елементів у систему» [547]. Використання саме цього підходу в нашому дослідженні дасть можливість розглянути підготовку майбутніх соціальних працівників як сукупність взаємопов'язаних елементів, що утворюють систему. Побудова системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи включає науково-теоретичні знання про різні аспекти підготовки майбутніх соціальних працівників, молодіжної роботи для яких потрібно виявити основні елементи системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (суб'єкти, об'єкти, мета, завдання, принципи, підходи, зміст, засоби, форми, методи їх досягнення, результати та ін.), визначити структуру системи (цільовий, об'єктно-суб'єктний, змістовно-процесуальний, результативний блок, психолого-педагогічні умови та ін.), показники, критерії та рівні готовності майбутніх

соціальних працівників до молодіжної роботи. Усі ці взаємопов'язані елементи системи разом забезпечують її дієве функціонування.

Діяльнісний підхід «спрямований на те, щоб організувати діяльність суб'єкта, у якій він був би активним у пізнанні, праці, спілкуванні, своєму розвитку, тому що розвиток людини відбувається саме в діяльності» [233]. В. Лозова зазначає, що «діяльнісний підхід означає виявлення і опис тих способів дії в діяльності, які повинні привести до розкриття змісту поняття в навчальному матеріалі, що вивчається, повноцінному засвоєнню відповідних знань» [547]. Діяльнісний підхід у своїх дослідженнях використовували І. Підласий, Н. Павлик, Г. Слосанська та ін. Застосування такого підходу в нашому дослідженні дає змогу розглядати здобувача вищої освіти (майбутнього соціального працівника) як активного суб'єкта пізнання, співпраці, комунікації, творчого потенціалу. Підготовка майбутніх соціальних працівників включає в себе діяльність науково-педагогічного працівника і здобувача вищої освіти в освітньому процесі, однак саморозвиток здатності до молодіжної роботи можливий за умов використання освіти в комплексі (формальної, неформальної та інформальної). Однак, саме діяльнісний підхід дає змогу досліджувати здатність здобувачів до розвитку позитивної мотивації, формувати вміння ціннісного ставлення до молодіжної роботи.

Особистісний підхід загальнонаукового рівня методології полягає у визначенні особистості як «продукту соціально-історичного розвитку, носія культури, її унікальності, інтелектуальної і моральної свободи, права на повагу, що передбачає опору на природній процес саморозвитку здібностей, самовизначення, самореалізацію, самоутвердження створення для цього відповідних умов» [233]. О. Лісовець називає такий підхід особистісно-орієнтованим і вважає, що використання його передбачає «формування особистості майбутнього фахівця як професіонала через організацію різних видів діяльності під час підготовки та реалізації суб'єктної позиції студента» [237, с. 140–146].

Два підходи – особистісний та діяльнісний – єдині, оскільки «особистість є суб'єктом діяльності, й під впливом інших факторів визначає особистісний розвиток» [233]. Тому *особистісно-діяльнісний підхід* характеризується «ціннісним ставленням, позитивними мотивами суб'єкта в діяльності; використанням особистого досвіду в освітньому процесі, який включає такі елементи: когнітивний (знання), операційний (уміння), аксіологічний, котрий характеризується особистісними цінностями та установками» [233]. Реалізація особистісно-діяльнісного підходу в навчанні вимагає «особистісно орієнтованої організації освітнього процесу, що забезпечується педагогічною підтримкою індивідуальності людини, створенням умов для задоволення її освітніх, культурологічних потреб (вибір змісту освіти, шляхів її одержання та ін.), сприяння самореалізації особистості, стимулюючим характером взаємодії суб'єктів діяльності, коли педагог виступає не як інформатор, контролер, а як координатор діяльності суб'єкта, спрямованої на постановку і розв'язання ним конкретних освітніх завдань» [233]. Основні завдання застосування особистісного підходу до підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: розробка системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; підбір змісту, форм та методів особистісного розвитку здобувачів вищої освіти; характеристика соціального працівника, соціального педагога, молодіжного працівника як фахівців з питань молоді; визначення змісту, форм та методів освітньої діяльності відповідного ступеня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота до молодіжної роботи; визначення психолого-педагогічних умов в освітньому процесі ЗВО для формування професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; дослідження спільної, творчої, активної діяльності науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти, спрямованої на вдосконалення форм, методів освітньої діяльності, формування індивідуальної траєкторії через вибіркові компоненти, спрямовані на особистісний та професійний розвиток до молодіжної роботи.

Компетентнісний підхід використовували О. Акулова, І. Бех, В. Болотова, І. Єрмаков, О. Лісовець, О. Локшина, О. Овчарук, О. Пометун, О. Савченко, А. Хуторський та ін.. Він передбачає «аксіологічну, мотиваційну, рефлексивну, когнітивну, операційно-технологічну та інші складові результатів навчання, що відбивають прирощення не лише знань, умінь, навичок, а й досвіду емоційно-ціннісного ставлення» [233]. Академік І. Бех визначив, що «компетентнісний підхід у сучасній освіті повинен забезпечити вищий рівень компетентності суб'єктів навчання» [19]. Ю. Панфілов та Б. Фурманець зазначають, що «компетентнісний підхід передбачає, що студент повинен мати уявлення про сучасні проблеми в суспільстві, розуміти, за яким фізичним, економічним, соціальним та іншим законом він працює; розуміти існування різних соціальних ролей і вміти виступати в цих ролях» [318, с. 55–67]. Науковці вважають, що фахівцю потрібно, зокрема, такі компетенції: комунікативні, загальнокультурні, ціннісно-сміслові, навчально-пізнавальні, інформаційні, соціально-діяльнісні, компетентності особистісного вдосконалення» [318, с. 55–67]. О. Глузман виокремив такі основні функції компетентнісного підходу в освіті: операційна, діяльнісно-технологічна, виховна, діагностична [62, с. 51–61; 318]. О. Лісовець зазначив, що «компетентнісний підхід ставить свої вимоги і до інших компонентів освітнього процесу – змісту, технологій навчання, які створювали б ситуації включення здобувачів у різні види діяльності, засобів контролю і оцінки тощо. Компетентнісний підхід є методологічним базисом для побудови системи формування компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах ЗВО» [237, с. 140–146].

Отже, цей підхід визначає цілі, зміст, способи, результати підготовки майбутніх соціальних працівників; зорієнтований на аналіз підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; спрямований на виокремлення та обґрунтування загальних, фахових (спеціальних) компетентностей із соціальної та молодіжної роботи. Комплексна підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи сприяє підвищенню рівня готовності до професійної діяльності.

Проблематику синергетики й *синергетичного підходу* досліджували філософи і педагоги В. Андрущенко, В. Буданов, О. Вознюк, Н. Гузій, В. Кремень, І. Кудрявцев, Н. Сегеда, Л. Ткаченко та ін.

У «Сучасному тлумачному словнику української мови» поняття «синергетика» потрактовано, як «науково-філософський принцип, який розглядає природу, світ як самоорганізовану комплексну систему» (з грец. *synergetikos* – спільний, який діє узгоджено) [516, с. 650]. Синергія «(від грец. *συνεργία synergos* – (*syn*) разом; (*ergos*) діючий, дія) – це сумарний ефект, який полягає в тому, що при взаємодії двох або більше факторів їх дія суттєво переважає ефект кожного окремого компонента у вигляді простої їх суми» [450]. Є. Борщук вважає, що «синергетика – міждисциплінарна наука, яка лежить в основі комплексного моделювання як природних, так і соціальних процесів та базується на загальній теорії систем і теорії еволюції» [36, с. 344–347].

Частина науковців розглядає синергетичний підхід як систему взаємопов'язаних способів та методів теоретичного пізнання міждисциплінарного напрямку, спрямованого на вивчення взаємних зв'язків і результатів взаємодії між елементами теорії, у результаті чого науково обґрунтовано певні явища [551]. О. Лісовець розглядає методологію синергетичного підходу, що базується на принципах самоорганізації, самоструктурування, резонансності управління, багатоваріантності шляхів еволюції системи [237, с. 140–146; 126].

Отже, синергетичний підхід у нашому дослідженні дає змогу методологічно вирішити головне завдання вищої освіти, сформувати професійну особистість, яка змогла б поєднати індивідуальні та професійні інтереси для свого розвитку та підготовки до молодіжної роботи. Цей підхід дає можливість визначити здатність майбутнього соціального працівника до молодіжної роботи через саморозвиток, самоорганізацію, навчання у формальній та неформальній освіті.

Розвиток вищої освіти в підготовці висококонкурентних фахівців не можливий без сучасних технологій, тому, вважаємо, *технологічний підхід* у

методології нашого дослідження розкриває нові підходи в організації освітнього процесу для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Охарактеризуємо поняття «технологія», «технологія навчання», «технологія освіти» та «технологічний підхід».

У «Сучасному тлумачному словнику української мови» поняття «технологія» «(грец. *techne* – мистецтво, майстерність, у поєднанні з *logos* – вчення) трактується як сукупність знань про способи обробки матеріалів, виробів, про послідовність окремих виробничих операцій у процесі виробництва; навчальний предмет, який викладає ці знання, відомості» [516, с. 696]. Поняття «технологія навчання» як «використання комплексу сучасних технічних засобів навчання в освіті» представлено в «Енциклопедія освіти» [93, с. 906–907]. Головна мета технологічного процесу – «отримання продукту заданого зразка, тобто правильне визначення та чітке формування цілей навчання, які проєктують одержання результату» [93, с. 906–907].

Технологія освіти – це «науковий опис засобів і методів педагогічного процесу, який веде до наперед запланованого результату» [93, с. 907]. Технологія навчання має такі етапи: «визначення чіткої системи цілей, що формуються, як правило, через результат навчання; конструювання навчального циклу (діагностика рівня навченості здобувачів, їх здібностей, можливостей; розподіл навчального матеріалу на окремі навчальні одиниці; організація навчання відповідно до поставлених цілей; сукупність навчальних процедур; способи корекції на основі зворотного зв'язку; усвідомлення здобувачами критеріїв оцінювання результату); реалізація запланованих завдань; контроль, оцінка й аналіз результатів діяльності здобувачів; повторне відтворення циклу без змін (з коригуванням)» [93, с. 907].

Г. Майборода вважає, що «технологічний підхід передбачає точне інструментальне управління освітнім процесом і гарантоване досягнення його мети і завдань» [246]. С. Архипова та Г. Майборода зазначають, що «технологічний підхід дає змогу аналізувати і систематизувати на науковій основі практичний досвід і його використання; комплексно вирішувати

соціально-педагогічні проблеми; мінімізувати вплив несприятливих обставин; оптимально використовувати ресурси; створювати сприятливі умови для розвитку людини» [251]. Аналізуючи технологічний підхід у наукових дослідженнях таких науковців, як В. Беспалько, Р. Вайнола, І. Зверева, А. Капська, О. Карпенко, О. Лісовець, Г. Майборода та ін., вважаємо, що в системі вищої освіти для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи цей підхід сприяє гнучкому управлінню організацією освітнього процесу в закладі вищої освіти. Оскільки О. Лісовець зауважує, що «технологічний підхід дає змогу здійснювати багатоваріантне моделювання, проектування і конструювання рішень освітніх ситуацій і задач» [237, с. 140–146], ми за допомогою цього підходу розглядаємо процес реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи з використанням психолого-педагогічних умов.

О. Коберник, досліджуючи проектну технологію у закладі вищої освіти зазначає, що «успішність її впровадження визначається постійною мотивацією студентів, усвідомленістю викладачів у її значимості для реалізації особистісно орієнтованої моделі навчально-виховної роботи, удосконаленням теоретично-практичної підготовки майбутніх викладачів» [139].

Аксіологічний підхід дає можливість «вивчати явища з точки зору виявлення їх можливостей задовольняти потреби людини, розв'язувати завдання гуманізації суспільства» [233]. Аксіологічний підхід обґрунтований у дослідженнях І. Беха, Л. Божович, О. Вишневського, О. Карпенко, Г. Радчук, О. Сухомлинської, Дж. Брунер, Дж. Хазард, Г. Хінд та ін.

Аксіологія – «учення про цінності, філософська теорія загальнозначущих принципів, що визначають напрями людської діяльності, мотивацію поведінки людини» [517, с. 22]. Цей підхід відповідає сутності гуманістичної педагогіки. Н. Ткачова та Т. Варенко тлумачать «аксіологічний підхід», як «філософсько-педагогічну стратегію, яка визначає перспективи подальшого вдосконалення системи освіти, а також шляхи розвитку педагогічної майстерності та використання педагогічних ресурсів для розвитку особистості» [530]. Автори

виокремлюють думку О. Сухомлинської, яка вважає, що реалізація аксіологічного підходу в сучасну практику освітнього закладу передбачає дотримання вимог, зокрема: «педагогічна ідеологія повинна будуватись на життєстверджувальному позитивному змісті, а не на критиці й негативі явищ навколишньої світу; педагогічний процес має являти собою цілісне поєднання процесів навчання й виховання, які ґрунтуються на одних підходах та характеризується єдиною стратегією розвитку; під час формування ціннісних орієнтацій індивідуума треба повноцінно використовувати можливості колективу як основного провідника соціальних цінностей і групових норм для осіб, які входять до нього» [514, с. 24–27; 530].

Використання аксіологічного підходу в освітньому процесі дає змогу сформуванню у здобувачів вищої освіти уявлення про молодіжну роботу, молодіжну політику, участь молоді. Підготовку майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на основі аксіологічного підходу ми розглядаємо як комплексне поєднання теоретичних та практичних компонентів підготовки здобувачів у формальній, неформальній та інформальній освіті, тобто до змісту підготовки майбутніх соціальних працівників через використання аксіологічного підходу можна включити цінність молоді в сучасному суспільстві, дослідити особливості молодіжної політики та молодіжної роботи, становлення та розвитку молодіжної роботи, отримати теоретичні знання та практичний досвід з молодіжної роботи, зокрема в молодіжному центрі; сформувати в майбутніх соціальних працівників професійні якості фахівця, зокрема критичне, гнучке, творче мислення; ініціативність; здатність до саморозвитку; комунікативність; толерантність; умотивованість; відповідальність.

Історико-хронологічний підхід у нашому дослідженні спрямований на вивчення розвитку підготовки майбутніх соціальних працівників, становлення та розвитку молодіжної роботи, виокремлення етапів становлення і розвитку професійної підготовки соціальних працівників до роботи з молоддю.

До основних загальнонаукових методів науковці відносять аналіз, синтез, індукцію, дедукцію, аналогію, моделювання. У нашому дослідженні ми використовуємо:

аналіз – «метод дослідження, сутність якого полягає в тому, що предмет дослідження розчленовуємо на складові частини і кожна із цих частин досліджуємо окремо. Метод дає можливість розглянути явища та процеси діяльності, їх взаємодію, знаки, властивості, зв'язки» [431, с. 105–125]. За допомогою цього методу визначені мета, суб'єкти, об'єкти, завдання, принципи дослідження, психолого-педагогічні умови; стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; законодавча та нормативно-правова база молодіжної роботи та ін.;

синтез – «метод дослідження, який є протилежним до аналізу і дає можливість здійснювати об'єднання елементів об'єкта, який був розчленований у процесі аналізу, встановлюючи зв'язки між частинами і даючи можливість пізнати об'єкт дослідження як єдине ціле» [431, с. 105–125]. В. Корнєщук, Ю. Колодійчук, М. Боделан вважають, що «у процесі пізнання в будь-якій предметній галузі відбувається безперервне поглиблення знань, що фіксуються в поняттях і категоріях. Синтез таких категорій дозволяє побудувати категоріальний каркас теорії, але не саме теоретичне знання» [166]. «Дедукція – це метод пізнання, за допомогою якого приватні положення виводяться із загальних, тобто це метод переходу від загальних уявлень до приватних» [431, с. 105–125]. Ці методи в нашому дослідженні використані для узагальнення категоріально-понятійного апарату дослідження («молодь», «молодіжний працівник», «молодіжний центр», «підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи», «психолого-педагогічні умови»);

індукція – «метод пізнання, за яким із приватних фактів та явищ виводяться загальні принципи та закономірності, тобто при використанні цього методу логіка мислення розвивається від конкретного до загального. Метод індукції використовується в дослідженнях, в основу яких покладено дослід, експеримент

і спостереження, що дають можливість здобути емпіричних фактів» [431, с. 105–125]. Цей метод ми використовуємо також в дослідженні;

моделювання – «метод наукового пізнання, який полягає в заміні об'єкта, що вивчається, його моделлю, за якою визначають або уточнюють характеристики оригіналу» [431, с. 105–125]. Використання цього методу сприяє розробці системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через реалізацію психолого-педагогічних умов (цільовий блок (мета, завдання, принципи, методологічні підходи); об'єктно-суб'єктний блок (об'єкти та суб'єкти), змістовно-процесуальний блок (етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; формальна освіта (заклади вищої освіти, стандарт вищої освіти, освітні програми, навчальні плани, робочі навчальні плани, навчальні, робочі програми освітніх компонентів, силабуси; аудиторна та позааудиторна робота; навчально-методичне забезпечення освітніх компонентів); неформальна освіта (громадські організації, асоціації, молодіжні центри; програма «Молодіжний працівник», тренінги, вебінари, курси для молоді; позааудиторна робота; навчально-методичне забезпечення підготовки молодіжний працівників); інформальна освіта (заклади вищої освіти, громадські організації, асоціації, молодіжні центри, родина, друзі, колеги; відеоуроки, онлайн-лекції, одноразові лекції, медіа-консультації, читання фахових та спеціалізованих журналів, перегляд телебачення, відео, спілкування з колегами, родичами, незаплановані бесіди)).

На думку Є. Божко, «конкретнонауковий рівень методології передбачає використання таких засад: підхід до визначення видів та кількості джерел; принцип руху дослідження від опису до аналізу, від аналізу до прогнозування; розвиток аксіологічних засад професійної діяльності; закони та закономірності розвитку відповідної роботи; теоретичні засади взаємозв'язку історії та сучасності» [28].

Дослідники виокремлюють також основні методологічні принципи наукового дослідження:

- **принцип об'єктивності**, який виражається «у всебічному врахуванні факторів, які зумовлюють те чи інше явище, умов, у яких вони розвиваються, адекватності дослідницьких підходів і засобів, які дають можливість одержати справжні знання про об'єкт, передбачають виключення суб'єктивізму, однобічності й упередженості в підборі і оцінці фактів» [547]. За допомогою цього методологічного принципу ,ми одержимо відповідні знання про молодь, умови розвитку молоді, молодіжну роботу, форми та установи, що провадять молодіжну роботу; з'ясуємо про об'єкти та суб'єкти молодіжної роботи;

- **принцип розвитку**, який допомагає узагальнити тенденції розвитку вищої освіти, молодіжної роботи, молодіжної політики; виявити інновації та професійні компетентності сучасного фахівця молодіжної роботи; удосконалити зміст, форми і методи, навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи;

- **принцип провідної ролі практики** сприятиме практичній підготовці майбутніх соціальних працівників через науково-дослідну роботу здобувачів, практичну участь у заходах молодіжного центру, організацій, асоціацій та на базі практичної підготовки.

Отже, методологія дослідження підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи включає такі рівні: загальнофілософський, загальнонауковий та конкретнонауковий. Поєднання теорії і практики у нашому дослідженні забезпечено аналізом змісту та запропонованою системою підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через підходи (системний, діяльнісний, особистісний, компетентнісний, синергетичний, технологічний, аксіологічний, історико-хронологічний) та принципи (об'єктивності, розвитку, провідної ролі практики) методології.

Висновки до першого розділу

У розділі проаналізовано стан дослідженості наукової проблеми; здійснено категоріально-понятійний аналіз наукової проблеми; обґрунтовано методологію дослідження проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Аналіз стану дослідженості наукової проблеми показав, що молодіжна робота реалізується через молодіжну політику на трьох рівнях (місцевому, регіональному, національному). Молодіжну роботу організують для молоді через молодь (у громадських організаціях, політичних партіях, молодіжному та волонтерському русі, молодіжних та громадських заходах, дозвіллі, проєктах, просвітницькій діяльності, житті громади, молодіжному таборуванні, молодіжних радах, неформальній освіті тощо) за принципами субсидіарності, молодіжної активності, обґрунтованості, узгодженості, допомоги, поваги, розвитку та ін. Молодіжна робота включає адміністративне забезпечення, молодіжну інфраструктуру та активну участь молоді. Її об'єктами є молодь різних категорій (активна молодь, діти і молодь з інвалідністю, сільська та міська молодь, молоді мігранти і внутрішньо переміщені особи, молоді сім'ї, молоді вчені та інші), фахівці, які працюють з молоддю (молодіжні працівники, учителі, вихователі, науково-педагогічні, педагогічні, соціальні працівники, соціальні педагоги, психологи, волонтери, молодіжні лідери та ін.), а суб'єктами – консультативно-дорадчі органи, молодіжні центри, центри роботи з дітьми та молоддю за місцем проживання, молодіжні центри праці, дитячо-юнацькі спортивні школи, фізкультурно-оздоровчі та спортивно-масові заклади, мережа закладів культури, заклади освіти, заклади позашкільної освіти; центри зайнятості, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; благодійні фонди, громадські організації, молодіжні та дитячі громадські організації; газети, програми телебачення, радіопрограми, Інтернет; бізнес-структури.

Аналіз наукової літератури, історичних та нормативних джерел дозволив виділити три основні групи наукових праць. *Перша група* охоплює дослідження проблем підготовки майбутніх соціальних працівників, зокрема професійних компетентностей (Д. Годлевська, Ю. Палагнюк, А. Сиса), соціальної роботи з

різними групами клієнтів (О. Адаменко, Т. Голубенко, А. Дуля, О. Карпенко, Т. Лях, Ю. Рябова, О. Пінаєва, Б. Пінаєв, Г. Слосанська, Н. Сойма та ін.), гендерного підходу (О. Гончаренко, Г. Корінна та ін.), підготовки закордоном (В. Поліщук та ін.), роботи з інклюзивними групами (Т. Равлик та ін.), здоров'язбережувальної діяльності (Л. Клос, М. Орлова та ін.) та професійної діяльності (О. Бартків, О. Василенко та ін.). *Друга група* досліджень стосується підготовки майбутніх соціальних педагогів, зокрема їх професійної підготовки (Л. Міщик, Н. Перхайло), підготовки в умовах закладу освіти (Д. Великжаніна, М. Марій, Г. Піхур, І. Савельчук, Т. Савченко, Л. Смеречак, Т. Спіріна, З. Фалинська, Т. Чикалова, Р. Чубук та ін.), роботи з різними групами клієнтів (О. Белоліпцева, Л. Ваврищук, Р. Козубовський, Н. Коношенко, В. Костів, А. Свинобой, А. Руденко, М. Рудь, К. Яковенко та ін.), компетентнісного підходу (Г. Біляченко, Д. Великжаніна, О. Михайленко, Р. Овчарова, Н. Султанова, С. Толстоухова та ін.), підготовки закордоном (Л. Віннікова, А. Конончук, Т. Лях та ін.) та професійної діяльності (Г. Біляченко, О. Денисюк, І. Доброскок, В. Зінченко, Т. Зінченко, О. Ілліна, Л. Міщик, О. Пожидаєва, Н. Тимошенко, О. Турська, О. Усик, В. Шевченко, І. Фірсова, Н. Янц та ін.). *Третя група* охоплює дослідження у молодіжній сфері, зокрема проблеми молодіжної роботи, клубної та дозвілєвої діяльності, молодіжного руху та політики (О. Безпалько, Д. Бибик, Є. Бородін, А. Войтовська, Ю. Глущенко, І. Зверєва, В. Зінченко, Н. Коляда, О. Кравченко, Н. Коваленко, А. Кулікова, О. Лісовець, Ю. Максимчук, А. Мінаєв, Г. Непорожня, Ю. Палагнюк, І. Пеша, А. Сиса, Я. Співак, О. Старинець, О. Ступак, Ю. Щотова, та ін.).

Отже, незважаючи на значні напрацювання у вивченні важливих аспектів професійної підготовки соціального працівника, сучасній науці бракує досліджень, у яких було б обґрунтовано теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Аналіз та опрацювання соціально-педагогічної наукової літератури та нормативно-правових документів дали змогу схарактеризувати категоріально-понятійний апарат дослідження, визначити та сформулювати базові поняття дослідження, а саме:

«*молодь*» – це особлива, активна категорія населення, яка є рушійною силою розвитку держави в усіх аспектах (соціальних, політичних, громадських, економічних та ін.);

«*молодіжний працівник*» – це особа, яка провадить молодіжну політику, організовує молодіжну роботу та створює сприятливі умови для всебічного позитивного розвитку молоді на різних (місцевому, регіональному, всеукраїнському) рівнях держави, підтримка її потенціалу, супровід захисту інтересів та прав у суспільному житті;

«*молодіжна робота*» – робота з молоддю, спрямована на особистісний та професійний розвиток з опануванням відповідних компетентностей; участь молоді в громадському житті (спорт, дозвілля, зайнятість, освіта й професійна підготовка, житлова політика і транспорт, мобільність і обмін, доступ до культури, охорона здоров'я, статеве життя, боротьба з насильством і злочинністю, гендерна рівність, сталий розвиток, антидискримінація, доступ до прав і закону); залучення молоді до планування і прийняття рішень на місцевому, регіональному, національному рівнях;

«*молодіжний центр*» – це установа, організація для молоді (інституційний рівень) та позитивне середовище (процесуальний рівень), яка сприяє особистісному (інтелектуальному, моральному, духовному) та професійному розвитку молоді за допомогою різних напрямів молодіжної роботи (неформальної освіти, національно-патріотичного виховання, популяризації здорового способу життя, молодіжного підприємництва, волонтерства, мобільності молоді тощо).

Поєднання теорії, практики та методології дослідження висвітлено у змісті підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та розкрито через *загально-філософський* (діалектичний підхід), *загально-науковий* (системний, діяльнісний, особистісний, компетентнісний, синергетичний, технологічний, аксіологічний, історико-хронологічний підходи та методи аналізу, синтезу, дедукції, індукції, моделювання); *конкретно-науковий* (принципи об'єктивності, розвитку, провідної ролі практики) *рівні*.

Основні результати дослідження за першим розділом дисертації представлено в публікаціях автора: [151; 179; 181; 182; 189; 196; 205; 207; 209; 211; 213; 230].

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ І ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

2.1. Передумови становлення і розвитку підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

Мета підрозділу дисертації – визначити передумови становлення та розвитку підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; здійснити аналіз законодавчої та нормативно-правової бази молодіжної роботи.

Реалізація молодіжної політики є одним із провідних напрямів діяльності держави. При цьому особливо гостро стоїть питання розробки та апробації нових технологій роботи з різними категоріями молоді, нормативно-правового забезпечення державної соціальної молодіжної політики. Розуміння молоді як об'єкта національно-державних інтересів, одного з головних чинників забезпечення розвитку держави і суспільства знаходить практичне втілення в низці законодавчих актів і урядових програм.

У всіх країнах функціонують органи виконавчої влади з молодіжної політики, до кадрового складу яких входять працівники органів у справах молоді, місцевого самоврядування, співробітники установ і організацій, що працюють з молоддю. Аналіз якісного стану кадрів показує, що значна частина працівників не має необхідної професійної кваліфікації і практичного досвіду, що свідчить про недостатньо сформовану професійну компетентність. В Україні одним із ключових завдань у сфері молодіжної роботи удосконалення системи розвитку кадрового потенціалу.

Майбутнє держави багато в чому залежить від громадянської позиції підрастаючого покоління, тому це підвищує значущість управління національно-патріотичною підготовкою майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи під час навчання в закладі вищої освіти [182, с. 352–363].

Для успішного реформування системи соціальної роботи в Україні важливим є зарубіжний досвід, зокрема у сфері соціальної молодіжної політики.

Так, у Європі молодіжну роботу здійснюють «численні установи й організації, а також багато різних людей, індивідуально та в командах. Форми такої роботи різноманітні. Деякі країни мають давні традиції професійної молодіжної роботи (кваліфіковані кадри, що працюють з молодими людьми за допомогою місцевих і національних програм, фінансованих державою)» [273].

В інших країнах давно створено структури волонтерської молодіжної роботи (заходи, що проводять громадські організації), в інших – визначено молодіжну роботу як частину діяльності із забезпечення соціального захисту населення, як практику, що є частиною послуг служб зайнятості, соціальної інтеграції та соціальної допомоги. У деяких країнах не визнано професії молодіжного працівника, а люди, задіяні в молодіжній роботі, є лідерами, що працюють на громадських засадах.

Рада Європи розробила онлайн-інструмент «Портфоліо молодіжної роботи», який допомагає окремим особам, командам та організаціям, що здійснюють молодіжну роботу по всій Європі, визначити їхні компетентності та ефективно їх розвивати. Цей інструмент можуть використовувати також тренери, менеджери молодіжної роботи, політики й усі ті, хто цікавиться темою розвитку якості й визнання молодіжної роботи. Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи є «інструментом, що допомагає тим, хто здійснює молодіжну роботу (молодіжним працівникам та молодіжним лідерам, а також менеджерам й адміністраторам) у молодіжній сфері аналізувати й розвивати власні компетентності та компетентності людей, з якими вони працюють» [341; 273].

Зарубіжний досвід професійної підготовки соціальних працівників проаналізовано в працях багатьох дослідників. Наприклад, у «Великій Британії сформована досить цікава структура підготовки фахівців до роботи у соціальній сфері, представлена багатоступінчатою системою (3–4-й рівні – недипломовані соціальні працівники, які безпосередньо забезпечують обслуговування клієнтів у різних соціальних закладах; 5–6-й рівні – дипломовані спеціалісти соціальної

роботи, які пройшли відповідну підготовку в університетах чи коледжах)» [67, с. 109–116]. Боднарук І. вважає, що «важливим етапом професійної підготовки майбутніх соціальних працівників є формування професійної етики і особистісний розвиток студентів» [27, с. 29–33].

У Норвегії «підготовка соціальних працівників передбачає створення умов для їх навчання спочатку в коледжі, а згодом – у системі університетської освіти» [67, с. 109–116]. Державна система їх підготовки з'явилася досить пізно: «участь уряду в соціальній роботі тісно пов'язана з розвитком концепції держави загального благополуччя і зростання відповідальності держави за соціальний розвиток. У наш час в Норвегії існують чотири такі державні коледжі. Усі заклади є членами Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи, вони фінансуються державою, і навчання в них безкоштовне» [27, с. 29–33].

У Фінляндії «спостерігається тенденція до істотних змін у системі підготовки соціальних працівників: збільшення тривалості навчання на 12–18 місяців, посилення академізму в начальних програмах та загального характеру освіти, зміна адміністративного підходу до соціальної роботи на науковий. Крім загальних тенденцій, які властиві для системи вищої освіти в цілому, два провідних фактори впливають на зміни, які відбуваються: прагнення соціальних працівників підвищити рівень своєї професійної майстерності і свій соціальний статус, а також зацікавленість спеціалістів у напрямках соціальної роботи та у встановленні контролю над соціальними проблемами фінського суспільства» [470].

Одним із завдань реформи в цій галузі було «забезпечення теоретичної основи для подальшого розвитку соціальної роботи, поновлення методів навчання, посилення його теоретичної спрямованості і, водночас, послаблення практичної підготовки фахівців. Система підготовки перед соціальними працівниками ставить мету – оволодіти аналітичними методами соціальної роботи. Посилення ролі суспільних наук призвело до зменшення значущості дисциплін, пов'язаних із вивченням поведінки особистості та її мотивів, хоча ці

дисципліни мають велике значення для індивідуальної роботи безпосередньо з клієнтами» [470].

Модель підготовки соціальних працівників у Швеції має «понад 60-річну історію. У закладах вищої освіти діє три ступені підготовки соціальних працівників. Основний курс розрахований на два семестри і дає загальну підготовку для вивчення соціальних наук. Вступ до курсу знайомить студентів з метою та змістом програми, методами навчання, професією, студентськими об'єднаннями та пропонує форми участі студентів у роботі різних комітетів. Його мета – надати студентам можливість обміркувати свій вибір предметів і професійної спеціалізації» [470; 27, с. 29–33].

Основний курс включає вивчення психології, соціології, методів соціальної роботи, політології, економіки, соціальної політики та статистики. За ним триває практична робота протягом одного семестру, а після – двохсеместровий теоретичний курс соціальної роботи. Далі студенти проходять п'ятимісячну практику, після чого вивчають інтенсивний курс соціальної роботи, і на завершення навчання кожний студент повинен написати доповідь, обравши одну з тем, яку пропонує курс [470; 27, с. 29–33].

Г. Лещук у дисертаційному дослідженні зазначає, що «у Франції існує диференційована багаторівнева система соціальної освіти, яка базується на ранній професійній орієнтації, що починається, як правило, ще на рівні загальноосвітньої школи – ліцею у формі профілювання. У сучасних умовах фахівців соціальної сфери у Франції готують у 428 закладах освіти, що майже у 1,5 рази більше, ніж у 2001 році. Спостерігається тенденція до постійного зростання їх кількості» [234; 27, с. 29–33].

Також Г. Лещук зазначає, що організація системи соціальної освіти Франції базується «на принципах почергового навчання, тансверсальності, індивідуалізації навчання, модульної організації навчального процесу, моделювання професійної діяльності в навчальному процесі. Для сучасної системи професійної підготовки фахівців соціальної сфери Франції характерною є тісна взаємодія навчальних закладів, де здійснюється теоретична підготовка, та

соціальних служб і установ, що стають базами для практичної підготовки» [234; 67, с. 109–116].

Підготовка фахівців у сфері соціальної роботи у Франції, на думку Г. Лещук побудована «за принципом почерговості теоретичного навчання та практики в різноманітних навчальних закладах, соціальних службах, установах та організаціях, причому обидві складові підготовки фахівців соціальної сфери здійснюються за єдиною програмою, мають єдину мету й оцінюються за чітко визначеними критеріями» [234; 67, с. 109–116]. Також Г. Лещук виокремлює кілька видів практики під час навчання студентів у Франції, які мають дві цілі: перша – «на основі пасивного спостереження сформуванню у студентів уявлення про специфіку майбутньої професійної діяльності в різних типах соціальних закладів із різними категоріями клієнтів – практика ознайомлювального типу (інформативна, ознайомлювальна, багатопрофільна)» [234; 67, с. 109–116]; друга – «під час активного залучення практиканта до вирішення реальних проблемних ситуацій сформуванню в нього навички професійної діяльності – практика професійного спрямування (професійна, зовнішня, практика поглибленого вивчення, навчальна)» [234; 67, с. 109–116].

О. Пришляк у дисертаційному дослідженні «Професійна підготовка соціальних педагогів у вищих навчальних закладах Німеччини» зауважує, що «престиж професій соціального працівника і соціального педагога в Німеччині постійно зростає. Там сформувалась триступенева система вищої соціальної/соціально-педагогічної освіти: бакалаврат, магістратура і докторантура [346].

У Німеччині функціонують 323 заклади вищої освіти, у яких здобувають освіту близько 2 млн. здобувачів. «Узагальнення досвіду професійної підготовки соціальних працівників і соціальних педагогів у закладах вищої освіти Німеччини свідчить, що спільними підходами до побудови освітньої моделі підготовки фахівців усіх навчальних закладів є:

– опора на цінності, суспільна значущість соціальної і соціально-педагогічної діяльності;

- врахування вимог практики, споживачів соціальних і соціально-педагогічних послуг;
- організація навчального процесу за кредитно-трансферною системою ECTS;
- єдність теоретичного і практичного компонентів професійної освіти (навчальними планами в різних навчальних закладах відводиться від 30 до 50% навчального часу на практичну підготовку майбутніх фахівців);
- спрямування акцентів на виявлення, ліквідацію і попередження причин, що породжують соціальні та соціально-педагогічні проблеми» [346].

Деякі аспекти підготовки соціальних працівників до професійної діяльності висвітлено в працях вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, у посібнику О. Безпалько «Соціальна робота в громаді» [16] розкрито теоретичні та прикладні аспекти соціальної роботи в громаді, проаналізовано різні моделі та підходи до організації такого виду діяльності. Автор висвітлює сучасні підходи до розуміння громади, здійснює ретроспективний огляд соціальної роботи в громаді, обґрунтовує теоретичні основи соціальної роботи в громаді, наводить приклади розробки та впровадження соціальних проектів в громаді (Безпалько О., 2005); І. Зверева у праці «Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні» (1999) [100] представила теоретичні засади, зміст та організацію соціальної роботи, запропонувала форми і методи соціальної роботи з різними категоріями клієнтів, розкрила функції та сфери діяльності соціального працівника, подала його особистісно професійну характеристику та етичні принципи діяльності й етичні норми поведінки соціального працівника.

Достатньо цінними з наукової точки зору є дослідження, присвячені соціальній роботі з дітьми та молоддю, А. Капської «Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю» (2001) [115]. У праці висвітлено деякі аспекти роботи соціального працівника, особливості роботи з дітьми з функційними обмеженнями, розкрито основні аспекти соціально-педагогічної роботи з дітьми, які залишилися без батьківського піклування, з

важковиховуваними дітьми, розкрито комунікативну культуру підлітків та профілактику негативних явищ у молодіжному середовищі, визначено, що співпраця з добровільними помічниками – оптимальна допомога дітям і молоді, а громада – один із чинників соціального впливу на особистість [115].

У чисельних працях дослідників розкрито важливі аспекти професійної підготовки працівника соціальної сфери в цілому і соціального працівника зокрема, а серед значної кількості досліджень відсутні ті, у яких обґрунтовано роль молодіжного працівника у сфері інноваційного розвитку соціальної роботи та теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Роль молоді в сучасному світі зростає. Історичний досвід розвитку цивілізації свідчить, що успіх найбільших соціальних перетворень залежить від того, як свідомо і відповідально брало участь у них молоде покоління як найбільш перспективна соціальна група, наскільки ці перетворення підтримувала молодь і була творчою й активною. Суспільству, яке розвивається, потрібні компетентні, ініціативні, сміливі, підприємливі та морально здорові молоді люди, здатні приймати рішення самостійно, нести за них відповідальність та прогнозувати їх можливі наслідки, відрізняються мобільністю, конструктивністю, володіють розвиненим почуттям причетності до долі країни. Сучасна молодь, на відміну від попередніх поколінь, має більше можливостей для розвитку, проте й більше схильна до ризиків. Важко переоцінити необхідність правильного життєвого вибору молодої людини, її роль в економічному розвитку країни, тому сьогодні увага громадськості та державної влади спрямована на вибудовування якісно нової системи роботи з молоддю і, звичайно ж, підготовку кадрів для роботи з молодими людьми. Молодь гостро потребує кваліфікованої допомоги і підтримки, яку можуть надати фахівці, здатні актуалізувати власні ресурси молодих людей. Такий підхід диктує необхідність якісної професійної підготовки фахівців з роботи з молоддю, які сприяють розвитку, професійному самовизначенню молоді, уміють вести за собою, здатні працювати з різними категоріями молодих людей, урахувати їх

потреби та інтереси, розвивати прагнення до позитивної діяльності. Професійна освіта таких працівників є найважливішим державним завданням. Вітчизняна історія свідчить про те, що режим тоталітарної влади прекрасно розумів роль освіти як потужного інструменту прямого (через ідеологію) й опосередкованого (через педагогічний метод) політичного впливу [151, с. 61–66; 181, с. 350–356].

Проблемам підготовки висококваліфікованих кадрів присвячені праці В. Андрущенко, М. Євтуха, І. Зязюна, В. Кременя, В. Лутай, С. Сисоевої та ін. Окремі аспекти підготовки соціальних працівників до професійної діяльності висвітлено в працях вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема, О. Безпалько, І. Зверевої, А. Капської, І. Миговича, Л. Міщик, В. Полтавця, Г. Попович, Т. Семигіної, Є. Холостової та ін. Педагогічні та психологічні основи підготовки фахівців соціальної сфери стали об'єктом вивчення таких дослідників, як: З. Багатова, В. Бочарова, М. Гуліна, І. Козубовська, А. Мудрик, Л. Романовська, Т. Шевеленкова, Ю. Шевченко, Н. Шмельова та ін. Досвід професійної підготовки соціальних працівників вивчають Л. Віннікова, Н. Видишко, Н. Гайдук, Я. Гулецька, О. Кравченко, С. Когут, Т. Кремнева, А. Кулікова, Н. Микитенко, Г. Лещук, О. Ольхович, О. Пришляк, Г. Слосанська, В.Тименко та ін. Теоретико-методичні та практичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників обґрунтували в наукових доробках вітчизняні й зарубіжні учені В. Андрущенко, О. Безпалько, З. Бондаренко, Р. Вайнола, Ю. Галагузова, О. Гудима, М. Євтух, І. Зверева, А. Капська, О. Карпенко, Л. Коваль, Л. Міщик, Л. Онуфрієва, В. Поліщук, Т. Семигіна, Д. Фельдштейн та ін.). Отже, у численних працях розкрито важливі аспекти професійної підготовки працівника соціальної сфери в цілому і соціального працівника зокрема, але, на жаль, відсутні дослідження, у яких було б обґрунтовано теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи [151, с. 61–66].

Аналіз літератури, що розкриває динаміку підготовки кадрів для роботи з молоддю в ХХ – ХХІ столітті, та вивчення архівних матеріалів дали змогу виокремити й охарактеризувати етапи становлення і розвитку професійної

підготовки фахівців в Україні. За основу взято нормативні документи, що регламентують професійну підготовку, і зміст, орієнтований на професійну освіту фахівців із роботи з молоддю. Це дозволило виокремити сім основних етапів:

Перший етап (1918–1944 рр.) – зародження суспільно-орієнтованої підготовки фахівців для роботи з молоддю.

Другий етап (1945–1969 рр.) – створення основ професійної підготовки кадрів для роботи з молоддю.

Третій етап (1969–1991 рр.) – розвиток інституту професійної підготовки кадрів для роботи в молодіжних організаціях.

Четвертий етап (1991–2003 рр.) – становлення і розвиток системи професійної підготовки фахівців до роботи з молоддю в рамках соціальної роботи і соціальної педагогіки. У ці роки у зв'язку з проведеними в країні реформами з'явилося багато людей, які потрапили у скрутні життєві ситуації, а це вимагало великої кількості фахівців, здатних вирішувати соціальні проблеми. У ситуаціях, коли молодій людині життєво необхідна допомога фахівця (загроза здоров'ю і життю, нерівність можливостей самореалізації, невизначеність життєвої позиції, поява величезної кількості соціальних проблем і т. д.), надзвичайно стала актуальною потреба в кадрах для роботи з молоддю. Соціальна робота як специфічний вид професійної діяльності на законодавчому рівні закріплена законами України «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу», «Про загальні засади державної політики в Україні», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю». Активний інтерес до проблем соціальної роботи, соціального захисту, соціальних послуг і підтримки соціальних груп і громад посилювався після того, як було введено спеціальність Соціальна робота в практику і в заклади освіти [151, с. 61–66; 181, с. 350–356].

У зв'язку з появою посад «соціальний педагог», «соціальний працівник» та «фахівець із соціальної роботи» і затребуваністю цих фахівців вимогами життя виникає необхідність з'ясувати зміст їхньої підготовки. Питання про співвідношення понять «соціальний педагог» і «соціальний працівник»

залишається до кінця не з'ясованим у сучасній соціально-педагогічній науці. Для формування вмінь кваліфіковано вирішувати специфічні соціальні проблеми були введені нові спеціальності – Соціальна педагогіка та Соціальна робота, які сприяли вирішенню проблем забезпечення кваліфікованою допомогою молодих людей, які потрапили в скрутні життєві ситуації. Були відкриті спеціалізації (у рамках професійної підготовки фахівців соціальної роботи – «Соціальна робота з сім'єю і дітьми» та ін. Проте в цілому молодь розглядалася в загальному плані як одна з груп населення, яка б вимагала спеціалізованої соціальної допомоги. Пізніше набула поширення спеціалізація «Соціальна робота з молоддю» на освітньому ступені вищої освіти «бакалавр», суть якої полягала в організації професійної діяльності з різними категоріями молоді. Зміст освіти дав змогу вивчити теоретичні питання, що стосуються визначення молоді як соціально-демографічної групи, її вікових та соціокультурних особливостей, а також основні соціальні технології роботи з молоддю. Діяльність фахівця з соціальної роботи з молоддю спрямована на підлітків і молодь, які перебувають у скрутних життєвих ситуаціях. Соціальний працівник, виконує такі основні функції: діагностичну реабілітаційну, консультативну та інші. Спеціаліст із соціальної роботи з молоддю виявляє молодих людей у скрутних життєвих ситуаціях, молоді сім'ї, які потребують соціальної допомоги та підтримки, проводить соціально-психологічну, реабілітаційну роботу з ними, координує діяльність усіх фахівців, яких потребують молоді клієнти. Соціальний педагог виконує виховну, посередницьку, превентивну, організаторську функції. Соціальний педагог займається вихованням, розвитком дітей, які перебувають у скрутних життєвих ситуаціях і бере участь у їх соціальному захисті [336; 151, с. 61–66; 181, с. 350–356].

Особливо актуальною стає проблема захисту основних соціальних прав дітей та сімей, допомога в професійному самовизначенні, соціальної підтримки дітей з обмеженими можливостями здоров'я. У цей час спектр виконуваних соціальними педагогами робіт надзвичайно широкий і різноманітний: соціально-педагогічна підтримка учнів (у навчанні, у професійному самовизначенні, в

особистісному розвитку); організація і проведення різноманітних виховних заходів з дітьми в школі та за місцем їх проживання; організація допомоги дітям у вирішенні проблем, що виникають у стосунках з однолітками і дорослими; допомога дітям для адаптації в шкільному колективі; вирішення конфліктних ситуацій у дитячому середовищі; виявлення неповнолітніх від 6 до 18 років, які не відвідують закладів освіти; відстеження побутових умов дітей, відвідування ними занять, успіхів у навчанні, успішності, проведення розвивальних занять з дітьми, консультації для батьків, організація харчування дітей; влаштування дітей у табори; організація соціальної допомоги дітям із малозабезпечених сімей; контроль, допомога опікуваним дітям і сім'ям, дітям із неблагополучних сімей, вжиття заходів соціального захисту і допомоги учням, захист їх прав у суді, під час допитів; профілактика асоціальної поведінки неповнолітніх, бездоглядності дітей, правопорушень; робота з сім'ями (благополучними, багатодітними, малозабезпеченими, соціально-неблагополучними, прийомними), установа з ними контакту, залучення їх до роботи школи, виявлення сімей «групи ризику», їх відвідування, надання їм соціально-педагогічної допомоги [336; 151, с. 61–66].

Соціальний працівник та соціальний педагог виконують велику роботу по первинному вихованню і соціальній освіті дітей, коригуючи і доповнюючи сімейне виховання. Саме їхніми зусиллями стає можливою корекція недоліків і проблем первинної соціалізації в тих сім'ях, які з початком соціально-економічних реформ в Україні не змогли швидко пристосуватися до нових обставин. Професії «соціальний працівник» і «соціальний педагог» розвиваються досить інтенсивно і відіграють дуже позитивну роль у кризовий для країни час. З 1994 року в школах України вже офіційно було введено посаду соціального педагога. Підготовку соціальних педагогів було розпочато в Інституті післядипломної освіти педагогічних працівників Харківського державного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. З метою широкого ознайомлення майбутніх учителів з питаннями соціально-педагогічної теорії та практики в більшості педагогічних закладів вищої освіти з другої половини 90-х років ХХ ст. створюють спеціальні кафедри соціальної педагогіки, готують

науково-педагогічні кадри з відповідної спеціальності. Функції соціального педагога в школі визначені в Державних галузевих стандартах освіти з напряму підготовки «Соціальна педагогіка» (освітньо-кваліфікаційний рівень «бакалавр») та наказі Міністерства освіти і науки від 28.12.2006 р. «Про планування діяльності та ведення документації соціальних педагогів, соціальних педагогів по роботі з дітьми-інвалідами системи Міністерства освіти і науки». Саме в цих нормативно-правових документах виокремлено такі функції діяльності соціального педагога в загальноосвітніх закладах освіти, як: діагностична, прогностична, комунікативна, консультаційна, охоронно-захисна, корекційно-реабілітаційна, профілактична, організаційна, соціально-перетворювальна [336; 151, с. 61–66; 181, с. 350–356].

У цей же період відкривають нову для України спеціальність Соціальна робота за напрямом Соціологія та створюють організаційні умови для забезпечення підготовки соціальних працівників [151, с. 61–66].

П'ятий етап (2003–2010 рр.) – становлення спеціальності Соціальна робота за напрямом Соціальне забезпечення та створення організаційно-методичних умов підготовки соціальних працівників відповідно до рівня європейської системи освіти зі збереженням вітчизняної структури «молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр» [151, с. 61–66].

Шостий етап (2011 –2014 рр.) – становлення спеціальності Соціальна робота за галуззю знань Соціальна робота, яка об'єднала соціальну педагогіку, соціальну роботу та соціальне забезпечення в одну галузь. У цей час створюють нові сучасні освітньо-професійні та освітньо-наукові програми підготовки соціальних працівників, соціальних педагогів відповідно до проблематики соціальної роботи, проводять методологічні дослідження соціальної роботи як науки, інноваційної педагогіки та соціальної інноватики; формується інноваційна підготовка соціальних працівників для соціальної та педагогічної сфер, оскільки класифікатор професій подає посаду соціального педагога, а в закладах освіти вона вже введена [171, с. 95–110; 457, с. 138–144; 151, с. 61–66; 181, с. 350–356].

Сьомий етап (2014 р. – дотепер) започаткування та реалізація професії «молодіжний працівник» та підготовка таких фахівців в ЗВО: з 2014 р. розпочато реалізацію програми «Молодіжний працівник» за підтримки Програми розвитку ООН України у співпраці Міністерства молоді та спорту України й Державного інституту сімейної та молодіжної політики; з 2017 р. – створено перші молодіжні центри, експертні ради із молодіжної роботи на регіональному та локальному рівнях; у 2018 р. уперше в Україні розроблено та впроваджено в освітній процес освітньо-професійну програму «Соціальна робота (молодіжна робота)» в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини за спеціальності 231 Соціальна робота; у 2020 р. створено Всеукраїнський молодіжний центр; у 2023 р. затверджено Професійний стандарт «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»).

Здобувачі вищої освіти таких програм можуть працювати у сфері молодіжної політики.

В Україні основні аспекти соціальної молодіжної політики, підготовки відповідних кадрів регламентують законодавство, нормативно-правові акти, а саме: Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 рр.» (2021 р., зі змінами 2022 р.), Національна молодіжна стратегія до 2030 р. (2021), Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993 р., утратив чинність 2021 р.), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 рр.» (2016), Закон України «Про вищу освіту» (2014), Програма «Молодіжний працівник» (2014), Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі» (2017), ін. [95; 386; 390; 392; 398; 151, с. 61–66; 207, с. 36–39].

Основними нормативними актами, які регламентують молодіжну сферу, є Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, накази, зокрема:

- **Конституція України** (1996, зі змінами 2020 р.) [161].
- **Закони України:** Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993, втратив чинність) [398], Закон України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (1998) [385], Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» (2014) [396], Закон України «Про визнання пластового руху та особливості державної підтримки пластового, скаутського руху» (2019) [347], Закон України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України» (щодо включення до видатків місцевих бюджетів, що можуть здійснюватися з усіх місцевих бюджетів, видатків на підтримку діяльності молодіжних центрів) (2020) [350], Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) [392].
- **Укази Президента України:** Указ Президента України «Про заходи щодо сприяння розвитку пластового (скаутського) руху в Україні» (2008) [384], Указ Президента України «Про деякі заходи щодо сприяння вирішенню актуальних питань молоді» (2010) [355], Указ Президента України «Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року» (2013) [400], Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» (2019) [406], Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» (2021) [388], Указ Президента України «Про гранти Президента України для обдарованої молоді» [352].
- **Розпорядження Кабінету Міністрів України:** Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції підтримки та сприяння розвитку дитячого громадського руху в Україні» (2018) [401], Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів на 2019–2022 роки з реалізації Концепції підтримки та сприяння розвитку дитячого громадського руху в Україні» (2019) [362], Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки» (2020) [402].

- *Постанови Кабінету Міністрів України: ПКМУ «Про Премію Кабінету Міністрів України за особливі досягнення молоді у розбудові України» (2007, зі змінами 2020) [394], ПКМУ «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів державної політики з питань молоді та державної підтримки молодіжних та дитячих громадських організацій» (2012) [365], ПКМУ «Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів державної політики з питань молоді та державної підтримки молодіжних та дитячих громадських організацій» (2012, зі змінами 2022) [365], ПКМУ «Про затвердження Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви» (2015) [381], ПКМУ «Про затвердження Договору між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про Українсько-Польську Раду обміну молоддю» (2015) [360], ПКМУ «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (2016) [358], ПКМУ «Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі» (2017) [379], ПКМУ «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» (2017) [348], ПКМУ «Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи» (2018) [380], ПКМУ «Про утворення державної установи “Всеукраїнський молодіжний центр” та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (2019) [404], ПКМУ «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» (2021) [359], ПКМУ «Про затвердження Порядку проведення конкурсу з визначення програм (проектів, заходів), розроблених інститутами громадянського суспільства, для виконання (реалізації) яких надається фінансова підтримка» (2011, зі змінами 2022) [369].*

- *Накази 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) [370], «Про затвердження Порядку здійснення обмінів молоддю України та Литви та проведення заходів відповідно до Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви» (2016, зі змінами 2021 р.) [367], «Про затвердження Порядку здійснення Українсько-польських обмінів молоддю та проведення заходів відповідно до Договору між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про Українсько-польську раду обміну молоддю» (2016, зі змінами 2021 р.) [368], «Про затвердження форми пропозиції та критеріїв висунення кандидата на присудження Премії Кабінету Міністрів України за особливі досягнення молоді у розбудові України» (2016) [383], «Про затвердження Національного знаку якості та критеріїв якості для молодіжних центрів» (2017) [361], «Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник» (2018, зі змінами 2020 р.) [371], «Про утворення державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр» (2019) [405], «Про затвердження Примірних штатних нормативів чисельності працівників молодіжних центрів» (2019) [373], «Про затвердження умов оплати праці працівників молодіжних центрів» (2019, зі змінами 2021 р.) [382], «Про затвердження Положення про національний конкурс «Молодіжна столиця України» (2019, зі змінами 2021 р.) [363], «Про затвердження Порядку формування календарного плану заходів щодо реалізації державної політики з питань молоді» (2019) [372], Спільний наказ Міністерства молоді та спорту України, Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Порядку здійснення національних обмінів студентами між різними регіонами України «GOxChange» (2019) [366] (таблиця В.1, додаток В).

- *Міжнародні документи та ресурси Ради Європи:* Оперативна стратегія ЮНЕСКО з питань молоді на 2014–2021 роки [302], Молодіжна стратегія Європейського Союзу (EU Youth Strategy) [399], «Біла книга Європейської комісії» – новий поштовх європейській молоді [23], Посібник

програми «Еразмус+»[570], Стратегія ООН щодо молоді на період до 2030 року (Youth2030: The United Nations Strategy on Youth) [508], Підсумковий документ «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», затверджений на Саміті Організації Об'єднаних Націй зі сталого розвитку в 2015 році [323], Резолюція Ради Безпеки ООН 2250 «Молодь, мир, безпека» [611], Переглянута Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті [321], Хартія про освіту демократичного громадянства та освіту з прав людини [542], Резолюція CM/Res (2020)2 про стратегію молодіжного сектору Ради Європи до 2030 року [399], Інструмент самостійної оцінки молодіжної політики [110], КОМПАС: Посібник з освіти з прав людини з молоддю [157], Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи [341], Закладки: посібник для боротьби з мовою ненависті через освіту з прав людини [132], Посібник з Переглянутої Європейської хартії про участь молодих людей у місцевому та регіональному житті [321], Словник термінів, які використовує Рада Європи у сферах молодіжної політики, прав людини та неформальної освіти [455] (таблиця Б.1, додаток Б).

Отже, зазначені нормативні документи є основою для впровадження та реалізації молодіжної політики та молодіжної роботи на місцевому, регіональному та державному рівнях.

У 2014 р. через актуальність з метою поширення молодіжної роботи в Україні за підтримки Програми розвитку ООН України, розпочата реалізацію програми «Молодіжний працівник» у співпраці Міністерство молоді та спорту України й Державний інститут сімейної та молодіжної політики. Упровадження програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна можливість підвищити професійний рівень державних службовців та громадських об'єднань, які працюють з молоддю. Це 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. Органи державної влади в Україні підтримують фахівців із роботи з молоддю і регламентують свої

повноваження та дії через проєкт «Положення про підготовку молодіжних працівників» (2017), яке має затвердити центральний орган виконавчої влади з питань молоді. Положення передбачає створення експертної ради із розвитку молодіжної роботи, яка формується із компетентних представників молодіжних організацій і розглядає та затверджує типові програми і стандарти оцінки якості навчання молодіжних працівників; визначення критеріїв сертифікації національною експертною радою тренерів молодіжної роботи установ та організацій, які мають право готувати молодіжних працівників; ведення реєстру сертифікатів молодіжних працівників, які успішно пройшли навчання відповідно до вимог цього Положення. З 2016 р. в Україні здійснюється підготовка за навчальною програмою «Молодіжний працівник». Усі учасники після закінчення навчання отримують сертифікати державного зразка Державного інституту сімейної та молодіжної політики [151, с. 61–66; 207, с. 36–39].

Упродовж 2017–2018 рр. вирішується питання створення молодіжних центрів, експертних рад із молодіжної роботи на регіональному та локальному рівнях. У 2020 році створено Всеукраїнський молодіжний центр у м. Київ [207, с. 36–39].

У 2023 р. урядом утворено Український молодіжний фонд (УМФ) – бюджетна установа, яка здійснюватиме підтримку молодіжних проєктів та виконує окремі завдання молодіжної політики. Основні завдання УМФ: «відбір молодіжних проєктів, надання бюджетних грантів; сприяння виконанню молодіжної політики, розвитку інноваційних форм, методів та інструментів молодіжної роботи; створення сприятливих умов для реалізації молодіжних проєктів; підтримка молодіжних та дитячих громадських об'єднань та інше» [60]. Також обрано та затверджено склад наглядової ради УМФ (Ірина Борзова – народний депутат, голова підкомітету з питань державної молодіжної політики Комітету Верховної Ради України з питань молоді і спорту; Тарас Деркач – координатор програм для розвитку молоді Представництва Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні; Анастасія Козак – голова наглядової ради студентської ради Хмельницького національного університету; Оксана Косенко

– менеджер проекту «Підтримка громадянського суспільства» Програми розвитку ООН в Україні; Юліан Кріцак – голова громадської організації «3,5 відсотків»; Марія Макодзеба – керівник дитячої ГО «Асоціація гайдів України»; Дем'ян Петрик – голова молодіжної ради при Волинській ОВА; Марина Попатенко – заступник Міністра молоді та спорту України. Фонд виокремив основні напрями за якими надаватимуться бюджетні гранти – це залучення молоді до волонтерської діяльності, підвищення рівня компетентностей молоді шляхом неформальної освіти та підвищення рівня економічної самостійності молоді [60].

Уперше в Україні з 2018 року розроблено та впроваджено в освітній процес освітньо-професійну програму «Соціальна робота (Молодіжна робота)» на факультеті соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, мета якої підготувати магістрів соціальної роботи, соціальних працівників та професіоналів молодіжної роботи. Упродовж одного року й чотирьох місяців здобувачі вивчають дисципліни спеціальності 231 Соціальна робота, компетентності яких передбачено в Державному стандарті вищої освіти освітнього ступеня «магістр» та дисципліни з молодіжної роботи «Теорія і практика молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Молодіжна політика» та ін. [151, с. 61–66; 207, с. 36–39].

У працях учених, які вивчають проблеми і протиріччя розвитку підготовки фахівців для роботи з молоддю, соціальне та політичне становлення молоді в Україні (І. Беляєва, С. Болтівець, Ю. Клименко, О. Кравченко, І. Пеша, Н. Комарова та ін.), сформовано підходи до професійної підготовки, кожен з яких має свої незаперечні переваги. Становлення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи пов'язане з основними історичними етапами розвитку соціальної роботи, соціальної педагогіки починаючи з нарад, курсів, семінарів, напрямів, спеціальностей та освітніх програм підготовки. Здійснивши скринінг різних підходів до дослідженої проблеми, вважаємо, що всі зусилля науковців, учених – педагогів,

стейкхолдерів здатні об'єднати всіх зацікавлених у якісній підготовці високопрофесійних фахівців для роботи з молоддю [151, с. 61–66].

Отже, передумовами становлення і розвитку підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи стали події різних історичних етапів: перший етап (1918–1944 рр.) – зародження суспільно-орієнтованої підготовки фахівців для роботи з молоддю; другий етап (1945–1969 рр.) – створення основ професійної підготовки кадрів для роботи з молоддю; третій етап (1969–1991 рр.) – розвиток інституту професійної підготовки кадрів для роботи в молодіжних організаціях; четвертий етап (1991–2003 рр.) – становлення і розвиток системи професійної підготовки фахівців до роботи з молоддю в рамках соціальної роботи і соціальної педагогіки; п'ятий етап (2003–2010 рр.) – становлення спеціальності Соціальна робота за напрямом Соціальне забезпечення та створення організаційно-методичних умов підготовки соціальних працівників відповідно до рівня європейської освітньої системи зі збереженням структури вітчизняної системи професійної освіти «молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр»; шостий етап (2011–2013 рр.) – становлення спеціальності Соціальна робота, яка об'єднала соціальну педагогіку, соціальну роботу та соціальне забезпечення в одну галузь.

Сьомий етап (2014 р. – дотепер) ознаменувався впровадженням професії «молодіжний працівник» та підготовкою відповідних фахівців у закладах вищої освіти. З 2014 року розпочалася реалізація програми «Молодіжний працівник» за підтримки Програми розвитку ООН в Україні у співпраці з Міністерством молоді та спорту України та Державним інститутом сімейної та молодіжної політики. У 2017 році було створено перші молодіжні центри та експертні ради з молодіжної роботи на регіональному й місцевому рівнях. У 2018 році в Україні вперше була розроблена й запроваджена освітньо-професійна програма «Соціальна робота (молодіжна робота)» в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини за спеціальністю 231 «Соціальна робота». У 2020 році засновано Всеукраїнський молодіжний центр, а у 2023 році було затверджено професійний стандарт «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)».

Проаналізувавши законодавчу та нормативно-правову базу молодіжної роботи, зауважимо, що ключовими документами регулювання молодіжної політики до 2021 р. були Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» (1992 р.), Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993 р.), у яких визначено основні терміни, якими оперує молодіжна політика, головні принципи, напрями діяльності та наведено основні механізми реалізації державної молодіжної політики в Україні. З 2021 р. молодіжну роботу регламентує Закон України «Про основні засади молодіжної політики».

2.2. Зарубіжний досвід молодіжної роботи

Метою підрозділу дисертації є аналіз зарубіжного досвіду молодіжної роботи та виокремлення кращих практик соціальної роботи з дітьми та молоддю в різних країнах світу.

Молодіжна робота є важливою для Ради Європи. Завдяки творчості молодих людей, компетентності, соціальній прихильності, їхньому внеску в суспільство та впевненості в завтрашньому дні стануть стійкими цінності Ради Європи щодо прав людини, демократії та верховенства права. Молодіжна робота в поєднанні з ефективною державною політикою є неocenною в забезпеченні того, щоб молоді люди мали змогу здобути знання, навички, необхідні для залучення громадян до соціальних дій [620; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Рада Європи визначила поняття «молодіжна робота» як сукупність заходів, що проводять із молоддю та для молоді в соціальній, освітній, культурній або політичній сферах. Основною метою молодіжної роботи є надання молодим людям можливостей створювати своє майбутнє. Згідно з Резолюцією Ради Європи молодіжна робота, базується на неформальній та інформальній освіті, її проводять поза межами формальної освіти, а організовують молодь та спеціалісти з молодіжної роботи [266; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

«Молодіжна робота» – це термін, що позначає широкий спектр заходів соціального, культурного, освітнього, екологічного та політичного характеру з молоддю та для неї, у групах чи окремо. Молодіжну роботу проводять платні та волонтерські молодіжні працівники. Вона базується на неформальному навчанні, орієнтованому на молодь та на її добровільну участь у них [602; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Рада Європи для молодіжних лідерів та молодіжних працівників розробила Портфоліо з питань молодіжної роботи, метою якого є визначення, оцінка та облік компетенцій молодіжних лідерів та молодіжних працівників, а також вироблення навчальних цілей та цілей розвитку. Портфоліо є відчутною ілюстрацією прихильності урядів держав-членів у сприянні визнання неформальної освіти, навчання молодих людей та набуття ними компетентностей, завдяки роботі з молоддю. Портфоліо розроблене з урахуванням досвіду та практик Ради Європи щодо підготовки молодіжних лідерів та молодіжних працівників із початку 70-х років. Воно охоплює широкий спектр предметів, зокрема організацію міжнародної діяльності, роботу в міжнародних молодіжних структурах, міжнародне співробітництво молоді, освіту в галузі прав людини, управління конфліктами, участь молоді, громадянство та багато інших тем [341; 214, с. 19–23].

Науковці Є. Бородін, Ю. Борисова, Н. Літвінова, І. Хохрякова та ін. висвітлили законодавчі засади та інституційну будову молодіжної політики європейських країн, концептуальні положення основних програмних документів, що регламентують її впровадження на сучасному етапі, а також розглянули моделі та досвід державної підтримки молодих громадян країн-членів Європейського Союзу [515; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

В. Мотречко розглядає моделі молодіжної політики, зумовлені особливостями й виробленням єдиного підходу до її формування в країнах-членах ЄС [284; 214, с. 19–23].

Практичний досвід молодіжної роботи в європейських країнах, діяльність європейських молодіжних центрів у контексті підтримки Радою Європи

неурядових організацій ЄС висвітлено в праці Є. Бородіна та Н. Літвінової [35; 214, с. 19–23].

Надбання у сфері державної молодіжної політики, молодіжної роботи, використання підходів до залучення громадського сектора до молодіжної роботи проаналізовано в доповідях політиків, управлінців різних рівнів, молодіжних працівників, науково-педагогічних працівників, науковців Ю. Афанасьєвої, О. Бондаренко, К. Боровик, Є. Бородіна, Ю. Борисової, І. Беляєвої, М. Вишневської, Л. Гиренко, І. Дегтярьової, А. Острікової, І. Пеші, О. Яреми, В. Яцук, та ін. під час II Міжрегіональної науково-практичної конференції із цієї проблематики, що відбулася в м. Дніпро у 2017 р. [270; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Особливості моделей молодіжної політики, зокрема європейського досвіду щодо шляхів залучення молодого покоління до участі в політичних та соціальних процесах, вивчала М. Гуцалова [75, с. 18–21].

Н. Подобед ґрунтовно опрацювала особливості молодіжної політики в країнах світу та вказала на можливості застосування зарубіжного досвіду під час розробки та реалізації основних напрямів державної молодіжної політики в Україні [331, с. 125–127].

С. Гринчишин теоретично й методологічно обґрунтував особливості формування та реалізації державної молодіжної політики в умовах глобалізації, проаналізував роботу загальноєвропейських та національних структур, відповідальних за реалізацію молодіжної політики в країнах Європи, та окреслив можливості реформування молодіжної політики в Україні на основі європейського досвіду [72; 214, с. 19–23].

В. Мотречко узагальнила зарубіжний досвід запровадження молодіжної політики та запропонувала шляхи його адаптації в діяльності суб'єктів місцевого самоврядування України [284; 214, с. 19–23].

Аналіз наукових джерел засвідчив, що більшість із них порушують різні проблеми молодіжної політики. Найчіткіше зв'язок молодіжної політики та молодіжної роботи прослідковуємо в матеріалах програми «Молодіжний

працівник», де висвітлено поняття «молодіжна робота», її особливості та подано зразки ефективної молодіжної роботи на локальному та регіональному рівнях. Дослідники окреслюють питання розвитку молодіжної роботи, зокрема, звертають увагу на політичні та загальнотеоретичні аспекти порушеної проблеми, проте молодіжна робота в країнах ЄС постійно розвивається і трансформується [214, с. 19–23].

Теперішня увага молодіжного партнерства ЄС та Ради Європи до молодіжної роботи засвідчує підтримку якісної роботи з молоддю з обох сторін, сприяння досягненню суспільного, політичного та формального визнання молодіжної й неформальної освіти, сприяння розвитку якісної молодіжної роботи та підтримки відповідних інструментів і механізмів, підтримки поширення та обміну успішними ініціативами щодо визнання роботи з молоддю і неформальної освіти, обмін інформацією й просування практики і політики молодіжної роботи в Європі її актуальності за допомогою відповідних публікацій, доповнення наявних знань про навчальну мобільність, керування та консолідацію роботи Європейської платформи з мобільності для навчання [618; 214, с. 19–23].

Європейська платформа з навчальної мобільності в молодіжній сфері (EPLM) – це простір для обміну та співпраці молодіжних організацій, дослідників, політиків і практиків, таких як тренери та молодіжні працівники. Тут прагнуть створити умови для розвитку якісної сталої навчальної мобільності для всіх у молодіжній сфері Європи, працюють над досягненням якості, впливу, знань, інклюзивності, участі, сталості, видимості та визнання навчальної мобільності у формальній і неформальній освіті та навчанні в Європі [574; 214, с. 19–23].

У Німеччині молодіжну роботу проводять асоціації, молодіжні групи та ініціативи, установи молодіжної роботи й громадські організації, що підтримують молодь. Пріоритетами молодіжної роботи в цій країні є позашкільна освіта, включаючи загальну, політичну, соціальну, охоронну, культурну, природознавчу та технічну освіти, робота з молоддю в спортивних

іграх, робота з молоддю в школі та сім'ї, міжнародна робота з молоддю, відпочинок дітей та молоді, консультування молоді. Молодіжна робота в молодіжних організаціях як ціннісноорієнтованих громадах є ще одним видом молодіжної роботи [565; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Нині в Німеччині, як правило, дотримуються певних характеристик та принципів молодіжної роботи, зокрема множинності молодіжних організацій, волонтерської роботи, підтримки фахівців молодіжної роботи, вона є добровільною й орієнтованою на потреби та інтереси молоді. Робота з дітьми та молоддю є частиною системи обслуговування дітей і молоді в Німеччині. Служби в справах дітей та молоді, як правило, охоплюють усі послуги допомоги, освіти та опіки для дітей, молоді та їхніх сімей за межами школи. Молодіжна робота пропонує широкий спектр послуг та розважальних заходів для молоді і дітей незалежно від їхнього віку, походження, освіти, статі і, зокрема, будь-яких проблем, які в них можуть виникнути або які їм приписують. Федеральні уряди та штати лише встановлюють загальні правові положення про необхідність надання послуг для дітей і молоді та визначення загальних цілей, які ці послуги мають реалізувати. Більшість дитячої та молодіжної роботи організують та фінансують на місцевому, районному та міському рівнях. Це сприяє виникненню низки організаційних форм, послуг і структур [620; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Австрія – країна, у якій молодіжна робота має дуже широкий та різноманітний спектр пропозицій і заходів у сфері соціальних дій, насамперед це включає заходи неофіційної системи освіти молоді та послуги, які надають державні служби захисту дітей та молоді. Так був уведений термін «позакласна/позашкільна молодіжна робота». Робота з дітьми та молоддю – це добровільна пропозиція у вільний час дітей і молоді, у якій вони не зобов'язані брати участь. В Австрії позашкільна молодіжна робота має сильний акцент на діяльності у вільний час і, отже, орієнтована на неформальне навчання молоді, визначає кваліфіковані й заплановані дозвілля і соціально-педагогічні пропозиції та заходи. Основною метою молодіжної роботи є популяризація потенціалу й сильних сторін молоді. З одного боку, робота з молоддю реалізує зміст і цілі

основ молодіжної політики. З іншого – боку, це сейсмограф і перекладач потреб, проблем, побажань та вимог молодих людей, що впливає на майбутні стратегії молодіжної політики, сприяє особистісному розвитку молодих людей. Із цією метою молодіжна робота має враховувати з інтереси підлітків і разом із ними бути розробленою. Так, молодь отримує повноваження самовизначення й заохочується розділити відповідальність у суспільстві та отримати соціальну прихильність [562; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Історія молодіжної роботи в *Чеській Республіці* сягає середини ХІХ століття, а її основний розвиток стартував на початку ХХ століття разом із Бенджаміном Свойсіком. Вона процвітала під час так званої першої Чехословацької Республіки в період між двома світовими війнами. Нацистська окупація та соціалістично-комуністичні режими зробили багато централізованих державних дій проти вільного розвитку галузі. Вони зосередилися на наданні деяких нових концепцій, підходів або матеріальних умов, які залишилися [566; 214, с. 19–23].

Зараз робота з молоддю в Чеській Республіці організована за двома основними напрямками: робота з молоддю на основі неформальної освіти, інформального навчання та розвитку особистості; робота з молоддю на основі так званої освіти, що базується на дозвіллі (відповідно до педагогіки та шкільних актів). Існують також послуги, як соціальна допомога, насамперед орієнтовані на дітей та молодь, які перебувають у групі ризику, бідності, неблагополуччя чи інституційного піклування. Держава підтримує молодіжні організації фінансово на основі державних програм субсидій для організації роботи з дітьми та молоддю в неурядових організаціях. Якість молодіжної роботи в освіті, що базується на дозвіллі, забезпечує законодавство про освіту, а в неформальній роботі з молоддю – «Громадська організація, визнана Міністерством освіти, молоді та спорту за надання якісної молодіжної роботи» [566, 214, с. 19–23].

У *Данії* термін «робота з молоддю» використовується нешироко, однак молодіжна робота проводиться в державному секторі під час організації

муніципальних дозвіль, таких як молодіжні клуби. Немає великих національних програм роботи з молоддю, однак існує певне національне фінансування, на яке можуть подавати заявки асоціації [569; 214, с. 19–23].

Проаналізувавши досвід країн Європейського Союзу в становленні та розвитку молодіжної роботи, вважаємо одним із кращих передовий досвід *Естонії*. Історія молодіжної роботи в Естонії становить понад 100 років, адже коріння молодіжної роботи сягають XIX століття. Перший закон про молодіжну роботу був прийнятий у 1936 році (Закон про молодіжні організації). На законодавчому рівні молодіжна робота має таке визначення: «Молодіжна робота – це створення умов для сприяння різноманітному розвитку молодих людей, які дають змогу їм бути активними поза межами своїх сімей, здобувати офіційну освіту в рамках системи освіти дорослих» [571; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

В Естонії молодіжна сфера складається з двох частин – молодіжної роботи та молодіжної політики, тісно пов'язаних між собою і за якими формують державну політику. Основи молодіжної політики та нормативами роботи з молоддю закладені в Законі про роботу з молоддю, що забезпечує правову основу для організації та фінансування молодіжної роботи, подає план розвитку молодіжної сфери на 2014–2020 роки та визначає який розглядає причини проблем молоді. Якість роботи з молоддю оцінюється по-різному залежно від механізму, проекту чи програми [571; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Наприклад, є компетенції молодіжних працівників (включаючи професійний стандарт), модель оцінки якості роботи місцевих муніципалітетів та фінансування хобі-освіти та хобі-діяльності місцевими муніципалітетами. Категорію молодіжних працівників не визначено в Законі про роботу з молоддю. Роботу молодіжних працівників в основному оплачують, близько 8% молодіжних працівників виконують роботу на добровільних засадах. Усіх, хто працює з молоддю, називають молодіжними працівниками незалежно від того, чи отримують вони зарплату. Молодіжну роботу можна вивчати в трьох університетах Естонії на різних рівнях (вищий ступінь прикладних наук, ступінь бакалавра, магістр). Поширюють інформацію про роботу з молоддю переважно

молодіжні установи, організації, молодіжні працівники та місцеві муніципалітети. Вони надають молодим людям інформацію про навколишнє життя, підтримують їхню незалежність, розширюють їхні знання про різні можливості та вибори, щоб краще організувати своє життя, та збільшують значущу участь у суспільстві. Інформація про молодь в Естонії орієнтована на молодих осіб віком 7–26 років і базується на їх потребах та інтересах [571; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Ключовими ініціативами, які сприяють підвищенню обізнаності молоді про що є, наприклад, Національний тиждень роботи з молоддю та Міжнародний день молоді. Важливим для провадження молодіжної роботи є розробка та інформування про вплив молодіжної роботи в Європі та ретельна система моніторингу й аналізу якості та впливу молодіжної роботи. У жовтні 2019 року розпочався офіційний процес реалізації нового «Плану розвитку молодіжної сфери на 2021–2035 роки». 28 листопада 2019 року Уряд затвердив пропозиції до складання нового плану розвитку, який продовжує останній, чинний план розвитку. У листопаді 2020 року новий план розвитку отримав схвалення уряду і був переданий парламенту, який має підтвердити його найпізніше до кінця року. У 2019 році Міністерство освіти та наукових досліджень замовило дослідження щодо адміністративних органів у складі міністерства, пропонованих послуг та пошуку рішень для реорганізації служб та функцій. Оскільки є кілька установ, які впроваджують ту ж чи схожу політику, було запропоновано об'єднати ці інституції в одне велике спільне агентство. Реформа вступила в дію 1 серпня 2020 року. Створено організацію «Рада освіти та молоді» [571; 214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

У Фінляндії робота з молоддю має сильну законодавчу підтримку, що є рідкістю порівняно з іншими європейськими країнами. Робота з молоддю – це не лише пропозиція цільових форм роботи з молоддю, молодіжні майстер-класи або групи підтримки однолітків, а й послуги для кожного в підтримці їхнього добробуту та гарного життя взагалі. Як і у формальній освіті, відповідальність за

те, як організувати послуги неформального навчання, покладена на муніципалітети місцевого рівня [576; 214, с. 19–23].

Громадське суспільство, неурядова молодіжна організація та молодіжні організації на національному й місцевому рівнях також відіграють активну роль. Молодіжна робота для всіх доступна через служби відкритого доступу в приміщеннях вільного часу (будівлі), мобільних приміщеннях (фургони для молоді), так і у вебпросторах (використання баз даних для самообслуговування або підтримки від молодіжних працівників та однолітків), як частина багатогалузевих послуг (єдині довідкові центри), а також розташованих на відкритому повітрі, за межами шкільної території або на території школи після уроків чи під час навчального дня, що розглядають як «роботу шкільної молоді». Більшість фахівців із молодіжної роботи та проведення молодіжних заходів організовують муніципалітети, неурядові асоціації молоді та молодіжної роботи, національні молодіжні центри ввечері, у вихідні та під час шкільних канікул. Заходи фінансують за правилами, визначеними в Законі про молодь. Сама молодь має брати активну роль у плануванні, реалізації та оцінці цієї діяльності [576; 214, с. 19–23].

У *Франції* робота з молоддю не має чіткого визначення і покликається на різні реалії та професійні практики, загалом вона асоціюється із сектором «соціокультурної анімації» – частиною сектора неформальної освіти. За останні роки він зазнав багатьох змін як професійно, так і законодавчо, зокрема професіоналізації та прогресивної інституціоналізації [577; 214, с. 19–23].

Робота з молоддю в *Угорщині* відповідає традиціям молодіжної політики. З 2003 року існують різні форми офіційної освіти молодіжних працівників, але престиж та визнання молодіжної професії все ще не можна порівнювати з іншими галузями освіти. В Угорщині немає офіційного визначення роботи з молоддю. Зараз вона має два рівні організації. Конкретні «низові» молодіжні громади можна визначити на місцевому (невеликому) рівні. У цій сфері діють численні громадські організації (зокрема, скаутський рух та інші релігійні молодіжні організації). Зазвичай їх фінансує центральний уряд або (переважно)

гранти ЄС. Громадська інфраструктура пов'язана з Молодіжним фондом Єлизавети, який служить методологічним підґрунтям для молодіжної роботи або пов'язаний з обов'язковою молодіжною діяльністю муніципальних органів влади. Не існує окремої національної стратегії роботи з молоддю, проте в Національній молодіжній стратегії є підрозділ, який закликає до чіткого визначення і визнання молодіжної роботи, розроблення набору критеріїв роботи молоді на місцях та посилення освітніх цілей молодіжної роботи [575; 214, с. 19–23].

В *Італії* досі немає законодавчої бази для специфічної форми професійної чи добровільної діяльності, спрямованої на молодь, низка різноманітних практик роботи з молоддю, переважно на місцевому рівні, може потрапити до загальної категорії молодіжної роботи, як це визначено на європейському рівні. З огляду на інтерес до еволюції молодіжної роботи на європейському рівні нині обговорюють національний закон про визнання молодіжної роботи та молодіжних працівників [579; 214, с. 19–23].

У контексті законопроекту молодіжного працівника називають «соціально-освітнім інструктором для молоді». Практика роботи з молоддю, яку підтримує центральний уряд Італії, включає переважно роботу молоді на основі центрів (тобто молодіжних центрів із відкритим доступом, молодіжних інформаційних центрів), роботу з молоддю, роботу в літніх таборах та неформальну освіту, що надають волонтерам у рамках Універсалу. Законодавча влада щодо молодіжної роботи переважно належить регіонам та автономним провінціям у рамках їхніх законів про молодіжну політику. Тим не менш за останні два десятиліття низка загальнодержавних заходів вплинула на розвиток молодіжної роботи на регіональному та місцевому рівнях. Це такі заходи: соціальна та освітня політика щодо дітей та підлітків; соціально-виховна робота з неповнолітніми з групи ризику; громадська служба з конкретним покликанням на роботу місцевих операторів, які підтримують освітній та професійний досвід молодих волонтерів; підтримка діяльності молодіжної роботи за допомогою низки національних конкурсів проєктів [579; 214, с. 19–23].

З 1980-х років програми Європейського Союзу та Ради Європи для молоді сприяли зростанню нового покоління молодіжних працівників, які активно беруть участь у реалізації Європейської стратегії молодіжної роботи, зокрема, молодіжні обміни, транснаціональне волонтерство, структурований діалог із політиками, підтримка молодіжних ініціатив, транснаціональна мобільність молодіжних працівників, стратегічні партнерства для визнання молодіжної роботи, навчальні заходи з питань навичок та компетенцій молодіжної роботи [579; 214, с. 19–23].

Деякі регіони (Кампанія, П'ємонт та Апулія) нещодавно визнали необхідність спеціальної підготовки молодіжних працівників на законодавчому рівні. Уживання поняття «молодіжний працівник» у тексті цих регіональних законів Італії означає особливий інтерес для того, щоб почати формувати такий профіль у рамках європейської молодіжної політики. Це обговорення проблеми визнання молодіжної роботи з європейського погляду також відкрите для організацій, які успадкували традиції соціально-освітньої роботи, що існували в Італії ще до початку формування державної політики в молодіжному секторі [579; 214, с. 19–23].

У Латвії молодіжна політика – це цілеспрямований комплекс заходів у всіх сферах державної політики для сприяння повноцінному та різнобічному розвитку молоді, її включенню в суспільство а покращенню якості життя. У результаті реалізації молодіжної політики зацікавлені сторони (державні та муніципальні установи, молодіжні організації тощо) просувають ініціативи молодих людей, їх участь у прийнятті рішень і суспільному житті, підтримують молодіжну роботу та забезпечують дітям легший перехід до статусу дорослого, що передбачає відповідні заходи для особистісного розвитку молоді [585; 214, с. 19–23].

Основою молодіжної політики є молодіжна робота – запланований практичний комплекс заходів, розроблених для молоді (заходи, проєкти, програми) з метою покращення якості їхнього життя [585; 214, с. 19–23].

У «Законі про молодь» молодіжну роботу визначено як набір запланованих практичних заходів, орієнтованих на молодь, які забезпечують реалізацію молодіжної політики, розвиток ціннісної орієнтації молодих людей та закріплення в них загальнолюдських цінностей. Основними цілями молодіжної роботи, визначеними Законом про молодь, є: підтримка та просування ініціативи молодих людей, створення сприятливих умови для їхнього інтелектуального та творчого розвитку; надання молодим людям змоги набути життєвих навичок, знань та компетентностей шляхом неформальної освіти; надання змоги молоді ефективно використовувати свій вільний час; надання молодим людям доступу до інформації, що відповідає їхнім потребам [585; 214, с. 19–23].

У *Болгарії* якісна молодіжна робота є передумовою забезпечення оптимального розвитку та практики молоді. Молодіжні організації, молодіжні служби та молодіжні працівники разом із відповідними зацікавленими сторонами планують і впроваджують заходи та програми, що відповідають інтересам, потребам та досвіду молоді. У *Болгарії* кількість навчальних посібників із неформального навчання обмежена. Відсутність спеціальної системи підготовки кадрів для офіційної освіти молодіжних працівників призводить до неефективного використання можливостей фахівців, що працюють у цій галузі [563; 214, с. 19–23].

Саме тому Міністерство молоді та спорту *Болгарії* в середині 2019 року офіційно розпочало реалізацію проєкта програми «Розвиток людських ресурсів». Основна його мета – покращити доступність, ефективність та якість молодіжних послуг шляхом створення, упровадження та затвердження стандартів якості та об'єктивних показників ефективності з урахуванням кінцевого результату для молодої людини, яка їх використовує [563; 214, с. 19–23].

Проєкт допоможе розробити стандарти молодіжних послуг, що забезпечуватиме однаковий рівень якості надання послуг, які ведуть до реальних знань, навичок та компетентностей, та побудувати ефективну систему оцінки та контролю якості. Через довгострокову та єдину організацію фінансування молодіжних послуг проєктом буде запроваджено гнучкі моделі фінансування та

оцінки молодіжних послуг, затверджено стандарти, упроваджено їх у правову базу, що регулює послуги, які надають молоді віком від 15 до 29 років, та вдосконалення процесів планування, управління та оновлення молодіжної політики [563; 214, с. 19–23].

Юридичне визначення роботи з молоддю в Болгарії є частиною «Закону про молодь», де зазначено, що молодіжна робота – це організована діяльність чи ініціатива, метою якої є представлення, захист та розвиток інтересів та потреб молоді. Основними принципами, на яких ґрунтується молодіжна робота, є добровільна участь, толерантність, альтруїзм, співпраця та створення мереж, адаптованість, відповідальність та веселощі. Роботу з молоддю проводять там, де перебуває молодь, залучаючи її до динамічного, незвичайного та творчого процесу. Це міждисциплінарна діяльність, яка використовує методи неформального навчання [563; 214, с. 19–23].

Історія словацької молодіжної роботи пов'язана з національно-визвольним рухом XIX ст., коли багато асоціацій почали регулярно працювати з дітьми та молоддю. Нині існує один документ, що регулює роботу з молоддю, – «Закон про підтримку молодіжної роботи». Державне піклування про молодь та спорт належить до компетенції Міністерства освіти, науки та спорту *Словацької Республіки*. Держава делегує деякі завдання муніципалітетам і містам, а потім надає фінансові та інші матеріальні ресурси. Створюються шкільні заклади, до яких також належать центри дозвілля, що безпосередньо беруть участь у сфері роботи з молоддю [602; 214, с. 19–23].

Термін «молодіжна робота», як його розуміють у деяких західноєвропейських країнах (особливо у Великобританії), був запроваджений законом лише у 2008 році (коли був прийнятий «Закон про підтримку молодіжної роботи»). До цього часу термін «молодіжна робота» означав будь-яку діяльність із цією цільовою групою, у деяких випадках громадськість і донині сприймає під цим терміном шкільну діяльність [602; 214, с. 19–23].

У молодіжній роботі є три посади: молодий лідер (волонтер віком 15–18 років), молодіжний лідер (волонтер старше 18 років) та молодіжний працівник

(зайнятий фахівець). Декларація про визнання неформальної освіти була підписана більш ніж 100 роботодавцями, установами й офіційними зацікавленими сторонами та стала провідною ініціативою щодо підвищення обізнаності про цінність молодіжної праці в Словаччині [602; 214, с. 19–23].

Роботу з молоддю в Словаччині в основному здійснюють неурядові організації, у яких більшість молодіжних працівників є волонтерами. Робота з молоддю в Словаччині фінансується за рахунок грантової схеми MESRS, коштів із муніципальних ресурсів, коштів із ресурсів вищих територіальних одиниць, пожертвувань та внесків від юридичних та фізичних осіб, доходів від реклами, доходів від бізнесу, коштів Європейського Союзу та інших ресурсів [602; 214, с. 19–23].

З 1990 року в *Польщі* зростають активність громадських організацій, зокрема молодіжних організацій, та подальша професіоналізація галузі. Державна ініціатива в молодіжній політиці з часом зменшується. Остання молодіжна стратегія Польщі офіційно закрилася у 2012 році, а на практиці значно раніше, і проєкт стратегії «Активна молодь» від 2014 року так і не був прийнятий. Додатковим поворотним моментом у розвитку молодіжної роботи став вступ Польщі до Європейського Союзу у 2004 році та доступ до європейського фінансування молодіжних проєктів. Це сприяло розвитку молодіжних організацій насамперед у рамках спроб політики перспективи молодіжно-орієнтованої педагогіки: ставлення до молоді як до партнерів, агентів та співавторів, а не як одержувачів послуг, хоча це залишається маргінальним підходом. Це дозволило польським молодіжним працівникам співпрацювати на міжнародному рівні та стати мобільними, використовувати іноземний досвід [600; 214, с. 19–23].

Зараз у Польщі існує багато різноманітних організацій молодіжної роботи (від державних установ до молодіжних ініціатив, масових молодіжних організацій, шкільної молодіжної роботи, неурядових організацій). Немає національних політичних ініціатив, які були б стратегічно спрямовані на сектор молодіжної роботи в цілому, а молодіжна політика фрагментована і розкидана

між різними міністерствами, де мало політичних дебатів щодо концепції та цінності різних способів роботи з молоддю [600; 214, с. 19–23].

Отже, аналіз наукових та інформаційних джерел показав, що країни Європейського Союзу впроваджують, популяризують, розвивають молодіжну роботу в різних аспектах: від молодіжної політики на всіх державних рівнях (місцевий, регіональний, національний) до неформального навчання, різних заходів для молоді й силами молоді [214, с. 19–23; 188, с. 46–51].

Становлення та розвиток молодіжної роботи в країнах Європейського Союзу мають різний рівень. Кожна країна особлива, має свої звичаї, традиції, історію розвитку молодіжної роботи, нормативно-правову базу, стратегії розвитку, програми для підготовки фахівців молодіжної роботи – молодіжних працівників. Найактивнішою в цьому напрямі є Естонія, яка працює вже більше 100 років над удосконаленням, розвитком та популяризацією молодіжної роботи та молодіжної політики, професії молодіжного працівника [214, с. 19–23].

Цінним досвідом молодіжної роботи є клубна робота. Аналіз закордонних джерел засвідчує, що міжнародний досвід діяльності молодіжних клубів може стати фундаментом для реалізації молодіжних проєктів в Україні, зразком в організації клубів та центрів для роботи з молоддю. У Європейському Союзі діє Європейська конфедерація молодіжних клубів (ЕСУС) [573; 195, с. 105–109]. Це європейська мережа молодіжних організацій, клубів, основна діяльність яких – молодіжна робота та неформальна освіта молоді. До такої мережі входять 23 організації, представлені у 20 країнах-членах Ради Європи. Основна мета конфедерації – розширення можливостей молоді за допомогою відкритої молодіжної роботи та неформальної освіти, сприяння демократичному та громадянському розвитку суспільства; заохочення молоді до активної участі в житті своїх громад. ЕСУС використовує відкриту молодіжну роботу та методи неформальної освіти, щоб надати молодим людям навички та знання для вироблення вмінь приймати власні обґрунтовані рішення. Члени ЕСУС вважають, що мета відкритої молодіжної роботи – запропонувати молодим людям на основі їхньої добровільної участі особистісний розвиток та освіту, які

сприятимуть реалізації їхніх можливостей відігравати активну позицію в демократичному суспільстві. Відкриту молодіжну роботу провадять через молодіжні клуби, молодіжні проекти, молодіжні центри, будинки молоді, а також на вулиці (через відокремлену роботу з молоддю) [573; 195, с. 105–109].

На думку членів ЕСУС, відкрита молодіжна робота дає такі можливості молодим людям: розвиток навичок, знання та ставлення, необхідних для виявлення, відстоювання та реалізації своїх прав та обов'язків як особистості так і членів груп і громад на місцевому, національному та міжнародному рівнях; прийняття рішень, які впливають на власне життя та життя інших молодих людей, оточення через добровільні стосунки з молодими людьми, партнерами під час навчання; підтримка молодих людей у розумінні особистих, соціальних та політичних проблем, які впливають на їхнє життя. Основними цінностями відкритої молодіжної роботи є те, що молодь має право визначати варіанти та вибирати найбільш вдалий для них варіант у будь-якій ситуації; надається підтримка для реалізації потенціалу та розвитку власних цінностей молоді [573; 195, с. 105–109].

Закордонні інформаційні джерела засвідчують, що «відкрита молодіжна робота – це запланований систематичний освітній досвід, який упроваджують за межами офіційної освітньої програми, як правило, волонтерські групи та організації» [573; 195, с. 105–109]. Така робота сприяє «навчанню на досвіді, коли молодь працює в реальних життєвих ситуаціях і використовує отриманий досвід під час навчання; підвищенню рівня обізнаності молоді про суспільство та можливості в ньому; залученню молоді на добровільних засадах; забезпеченню структур, за допомогою яких молодь бере участь у прийнятті рішень, включаючи планування, організацію та оцінку. Відкрита молодіжна робота доступна для всієї молоді, незалежно від раси, культури, релігії чи переконань, статі, сексуальної орієнтації, соціально-економічного статусу чи інвалідності» [195, с. 105–109]. Європейська конфедерація молодіжних клубів вважає, що «відкрита молодіжна робота – це взаємовигідний, приємний і веселий

досвід для молодіжних працівників та молоді, це партнерство між ними» [573; 195, с. 105–109].

Гарним прикладом міжнародного досвіду країн Європейського Союзу в діяльності молодіжного клубу є клуб молодих підприємців. У 2012 р. під час реалізації проєкту «Youth for Democracy» в рамках програми «Action program» був створений клуб молодих підприємців, який є місцем зустрічі молоді, що цікавиться розвитком підприємницьких проєктів, а також який сприяє можливості партнерства з учасниками з різних країн ЄС, обговоренню ідей та можливостей, обміну досвідом. Організація «Solidarity tracks» у співпраці з 7 партнерами з чотирьох країн Європи (Франція, Греція, Італія, Румунія) організувала зустрічі з молодими підприємцями (зокрема з молоддю із проблемами зору, вадами слуху та фізичними обмеженнями). Під час зустрічей 64 молоді особи змогли поділитися своїми знаннями, досвідом; відкрили нові ідеї та ініціативи для їх реалізації на місцевому рівні, а також нові реалії європейської політики молодіжного підприємства. Молодіжний клуб має свій профіль. Це молодіжне підприємництво, головна мета якого – підтримка майбутніх молодих підприємців, інформування про їхню діяльність, професійний супровід. Усі зустрічі, плани обговорено, узагальнено та опубліковано в журналах «Magazine» 4 країн Європейського Союзу. Дотепер клуб провадить активну діяльність серед молоді і в онлайн-форматі (тренінги, вебінари, семінари, навчальні програми) [573; 195, с. 105–109; 229, с. 12–14].

Зауважимо, що різні інформаційні джерела підтверджують позитивний досвід створення та діяльності молодіжних клубів, спрямованої на підвищення рівня життя та заохочення молоді до участі в прийнятті рішень на всіх рівнях; підтримку молодих підприємців у їхній діяльності; обмін досвідом та розвиток компетентностей; об'єднання молоді над спільними ідеями, проєктами для їх реалізації; підвищення креативності, творчості через популяризацію неформальної освіти [229, с. 12–14].

Проаналізувавши досвід молодіжної роботи зарубіжних країн, вважаємо, що для впровадження експериментальної роботи нашого дослідження варто

запозичити позаосвітню, найефективнішу, форму молодіжної роботи з студентською молоддю в закладі вищої освіти з використанням неформальною форми навчання. Також для реалізації молодіжної роботи будемо використовувати молодіжні центри, простори, клуби, структурні підрозділи закладу вищої освіти, які сприяють розвитку молоді. Однією із цікавих форм молодіжної роботи є участь молоді в тренінгах, семінарах, конференціях, вебінарах, навчальних програмах, які сприяють особистісному та професійному розвитку молоді. При реалізації психолого-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в експериментальній роботі заплановано використати ці форми.

Отже, аналіз зарубіжного досвіду молодіжної роботи дав змогу виокремити кращі практики соціальної роботи з дітьми та молоддю в різних країнах світу. Встановлено, що в країнах Європейського Союзу провадять молодіжну роботу асоціації, молодіжні групи та ініціативи, установи молодіжної роботи й громадські організації, зокрема, роботу з молоддю на основі неформальної та інформальної освіти, що сприяє особистісному розвитку; соціально-виховну роботу з неповнолітніми з груп ризику; підтримку молодіжної роботи за допомогою низки національних конкурсів проєктів, молодіжних обмінів; підтримку молодіжних ініціатив; організовану діяльність чи ініціативу, метою яких є представлення, захист та розвиток інтересів та потреб молоді. Найактивнішою в цьому напрямі є Естонія, яка працює вже більше 100 років над удосконаленням, розвитком та популяризацією молодіжної роботи та молодіжної політики, професії молодіжного працівника.

Установлено, що в деяких країнах молодіжна робота прирівнюється до волонтерської роботи, тобто така діяльність є добровільною й орієнтованою на потреби та інтереси молоді. Молодіжну роботу розвивають і популяризують у різних аспектах: від молодіжної політики до неформальної освіти.

2.3. Розвиток молодіжної роботи в Україні

Мета підрозділу дисертації – розкрити кращий досвід молодіжної роботи України.

З кожним роком набирає обертів розвиток та популяризація молодіжної роботи в Україні. Молодіжна робота – комплекс заходів молодіжної політики, що орієнтовані на молодь та проводяться разом із молоддю і для молоді засобами неформальної освіти у вільний для молоді час. Вона надає можливості молоді розвиватись самостійно та покращення умов особистого і соціального розвитку молодих осіб відповідно до їхніх потреб та можливостей, сприяння їхньому духовному та фізичному розвитку [195, с. 105–109].

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про позашкільну освіту» (2000 р., зі змінами 2021 р.) клуби та об'єднання за місцем проживання незалежно від підпорядкування, типів і форм власності є структурою позашкільної освіти. Основні завдання позашкільної освіти Закон визначає так: «Вільний розвиток особистості та формування її соціально-громадського досвіду; створення умов для творчого, інтелектуального, духовного і фізичного розвитку вихованців, учнів і слухачів; розвиток інклюзивного освітнього середовища; здобуття первинних професійних навичок і вмінь для їхньої соціалізації та самореалізації; задоволення потреб дітей та молоді в професійному самовизначенні й творчій самореалізації; пошук, розвиток та підтримка здібних, обдарованих і талановитих учасників позашкільної освіти; організація дозвілля тощо» [393; 345; 195, с. 105–109].

Згідно із Законом «Про позашкільну освіту» заклади позашкільної освіти можуть функціонувати у формі центрів, комплексів, палаців, будинків, клубів, станцій, кімнат, студій, шкіл мистецтв, малих академій мистецтв, малих академій наук тощо. Цей Закон визначає, що клуби є однією із форм організації молодіжної роботи в громаді, їхня діяльність є відкритою для всіх, хто бажає, спрямована на проведення молодіжних заходів, проте він не подає чіткого визначення категорії закладів та умов проведення роботи з молоддю віком від 18

до 35 років, на що вказали О. Вакуленко, , Л. Мукосеєва, І. Пеша, Н. Тілікіна [393; 277, с. 24; 195, с. 105–109]. Молодіжні клуби та об'єднання за місцем проживання є ресурсом молодіжної роботи та становлять одну із дієвих ланок молодіжної інфраструктури на рівні громади. Специфікою організації такого виду роботи є неформальна освіта, різноманітна клубна робота відповідно до потреб молоді. Діяльність клубів за місцем проживання реалізується за окремими напрямками: організація роботи гуртків за інтересами; спортивно-оздоровча робота; консультації і заняття педагога-психолога з підлітками та батьками; індивідуально-профілактична та корекційна робота; взаємодія із соціальними установами; робота з батьками, організація психолого-педагогічної освіти батьків [277, с. 30–31; 195, с. 105–109].

Теоретичні засади діяльності клубів за місцем проживання як ресурс молодіжної роботи в громаді, а також кращі практики підтримки і розвитку клубної роботи висвітлено в працях науковців О. Вакуленко, Л. Мукосеєвої, І. Пешої, Н. Тілікіної [277, с. 24; 195, с. 105–109]. О. Кравчук, А. Сорокіна, О. Шеремет вивчають функціонування молодіжних клубів у межах діяльності молодіжних центрів [276; 195, с. 105–109].

Проблеми організації клубної роботи з учнівською молоддю в педагогічній теорії й практиці України в період 1917–1931 рр. ґрунтовно дослідила Н. Останіна; вивченню сутності й особливостей організації духовного зростання особистості через клуби як форму організації життєдіяльності учнівської молоді присвячені праці І. Беха, І. Зязюна, Т. Сущенко та ін.; розвиток клубного руху в Україні розглядали А. Бондар, М. Гриценко, І. Зайченко, М. Коваленко, Ф. Корольов та ін. [310; 195, с. 105–109].

Отже, дослідники розкривали важливі особливості функціонування та впровадження діяльності молодіжних центрів, зокрема клубів як позашкільної структури, проте дослідження теоретичного аспекту становлення молодіжних клубів в Україні та за її межами не проводилися. Основними передумовами створення молодіжних центрів, на думку UNICEF, стали потреба в розвитку і навчанні молоді; тривалий військовий конфлікт на території України; наявність

психо-соціальної напруги, підвищеної тривожності та мінімального задоволення соціально-комунікативних потреб у суспільстві; потреба в згуртованості генерацій та розвитку механізмів подолання проблем у громаді; мінімальна кількість просторів відпочинку, відновлення, навчання і розвитку молодих людей [279; 195, с. 105–109].

Н. Останіна зазначила, що розвиток клубної роботи припав на 1912–1914 рр., у цей час спостерігалася діяльність різноманітних дитячих об'єднань, незважаючи на те, що вони мали різні назви, за засадами та організацією діяльності це були заклади клубного типу. У 1917–1919 рр. в Україні активізувалась методична робота з організації клубної роботи з дітьми та молоддю. У 1920–1931 рр. в усіх регіонах України займалися соціальним вихованням учнів 55 типів клубів для учнівської молоді [310; 195, с. 105–109; 34]. З 1971 р. в Україні спостерігалась тенденція створення підліткових клубів при житлово-експлуатаційних конторах та домоуправліннях. У 2003 р. таких клубів було 1656, а у 2007 р. – 1506 р. У 2017 р. їх залишилось 1000 і близько 100 клубів створено за ініціативи громадських організацій [276; 195, с. 105–109].

За статистичними даними UNICEF, з 2016 р. започатковані та функціонують 15 молодіжних клубів, яких за рік роботи відвідали більше 11 тис. молодих людей і які надали більше 40 тис. різноманітних послуг; близько 9 тис. молодих людей взяли участь у написанні та реалізації суспільних ініціатив (проекти малих грантів); 150 молодих людей отримали медіанавички через тренінги [279; 195, с. 105–109].

«Мета молодіжних клубів – забезпечувати потреби молодих людей та посилювати їхню соціальну згуртованість. Відповідно до концепції діяльності молодіжних клубів їхнє завдання – організація дозвілля молодих людей, реалізація творчого потенціалу молоді, сприяння залученню молоді до суспільних ініціатив, неформальна освіта та розвиток навичок молоді, обмін досвідом, знаннями і комунікація» [275; 195, с. 105–109]. «Принципи діяльності молодіжних центрів – це доступність, безпека та комфортність клубу; ініціативність діяльності; добровільність участі; недискримінація, толерантність

та інклюзивність; компетентність персоналу; безперервність навчання та цільове дозвілля; орієнтація на потреби молоді; формат та варіативність послуг визначає молодь відповідно для своїх потреб та інтересів; залучення молоді до реалізації суспільних ініціатив; сталий розвиток» [279; 195, с. 105–109]. «Молодіжний клуб надає такі послуги, як: проведення тренінгів; заняття з мови, фінансової грамотності, фото- відеомайстерності, садівництва; проведення культурних вечірок, дискотек, конкурсів, ігор, таборів, шкіл лідерів та туризму; психологічна підтримка» [279; 195, с. 105–109].

З 2014 року проєкт «Молодь для молоді: знай свої права – зміною життя» впроваджує Міжнародна благодійна організація «Партнерство кожній дитині» за фінансової підтримки Посольства Фінляндії в Україні та благодійників платформи Global Giving. Проєкт покликаний утілювати соціальні зміни в інтересах уразливих груп дітей та молоді, представників місцевих громад шляхом розвитку навичок фасилітації і лідерства молодіжних тренерів, підвищення їхньої обізнаності про соціальні права та розвиток мережі молодіжних клубів [46; 30]. У проєкті визначено, що «молодіжний клуб – це простір неформальної освіти, де молоді люди можуть покращити свої життєві навички, зорієнтуватися у виборі професії чи професійної освіти, розширити мережу соціальних контактів, підвищити обізнаність у сфері соціальних прав та отримати підтримку для їх реалізації» [279; 195, с. 105–109].

У рамках першої фази проєкту (2014–2015 рр.) підготовлено 21 молодіжного тренера. Вони провели серію тренінгів за програмою «Як стати успішним» у 17 молодіжних клубах, зокрема у м. Дрогобич, м. Львів, м. Тернопіль, м. Чернівці, м. Хмельницький, м. Біла Церква, м. Бориспіль, м. Канів, м. Сміла, м. Люботин, м. Вознесенськ, м. Миколаїв, м. Одеса, м. Іллічівськ, м. Дніпро, м. Мелітополь. Молодіжні клуби охопили роботою 350 молодих людей, з яких 40 % – молоді люди, позбавлені батьківського піклування; 30 % – молоді люди, які перебувають у складних життєвих обставинах; 15 % – внутрішньо переміщені особи, діти вулиці та ін.; 15 % – молоді активісти. Упродовж 2014–2015 рр. 12 молодіжних клубів отримали

підтримку за рахунок мінігрантів на свою діяльність, однак більшість із них були створені на базі громадських, волонтерських організацій; міських центрів соціальних служб для дітей та молоді; благодійних фондів; молодіжних центрів [279; 195, с. 105–109].

У рамках другої фази проекту підготовлено 22 молодіжні тренери, проведено тренінгові заняття у 25 молодіжних клубах. Упродовж 2015–2016 рр. основна діяльність учасників проекту була зосереджена на проведенні тренінгів з розвитку тренерських навичок за програмою підвищення соціальної компетентності молоді «Як стати успішним»; створенні тренерами проєктів молодіжних клубів для вразливої молоді у своїх громадах, проведенні тренінгових занять за програмою «Як стати успішним», а для забезпечення діяльності клубів отримання мінігрантів на конкурсній основі; сертифікації тренерів за програмою «Як стати успішним». У 2016 році під час виконання проєкту було проведено «більше 400 тренінгів для вразливої молоді; підвищено соціальну компетентність, обізнаність про соціальні права, заохочено до активної громадянської позиції 475 вразливих молодих людей» [279; 195, с. 105–109].

Зокрема, у м. Харків у рамках спільного проєкту з UNICEF «Соціальний будинок» створено молодіжний клуб, мета якого – забезпечення інтеграції внутрішньо переміщених дітей та молоді. Основні напрями роботи клубу: туризм й активний відпочинок, тренінги, консультації психологів, долікарське й медичне консультування. Цільова група проєкту – 50 % внутрішньо переміщені діти та молодь, 50 % – молодь м. Харків [392; 195, с. 105–109].

Молодіжну роботу проводять молодіжні клуби і молодіжні центри; молодіжні організації, що діють на добровільних засадах; молодіжні консультативно-дорадчі органи, інформаційно-пропагандистські та самостійні молодіжні проєкти; молодіжні кафе; молодіжні творчі колективи; будь-які молодіжні групи тощо. Місце для роботи з молоддю включає як спеціалізовані молодіжні заклади (наприклад, молодіжні центри, інтернатні установи чи табори, молодіжні притулки та місця проживання молоді), так і неспеціалізовані

заклади (наприклад, заклади освіти, бібліотеки, кафе, парки, вулиця, торгівельні центри, відділення лікарень, сфера зайнятості або центри соціальних служб, Інтернет тощо) [617; 195, с. 105–109]. Це також можуть бути «різні державні і недержавні організації, включаючи органи місцевого самоврядування, громадські організації, церкви і навіть місця позбавлення волі. Молодіжна робота та послуги в рамках молодіжної роботи повинні розглядатися в контексті більш широкого забезпечення молоді» [273; 195, с. 105–109].

«По-перше, це установи й організації, що надають загальні послуги населенню, які також отримує молодь, – медичні заклади, заклади соціальної допомоги, музеї, поліцейські дільниці, торгівельні центри і майданчики тощо. По-друге, це послуги й установи для молоді – заклади загальної середньої, професійної (професійно-технічної) і вищої освіти, заклади позашкільної освіти, заклади оздоровлення і відпочинку, бібліотеки, спортивні заклади тощо. По-третє, молодіжну роботу передусім реалізують молодіжні центри і клуби, відкриті для всіх молодих людей, та спеціалізовані проекти, які спрямовані на певні групи молоді, як правило, на осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах» [273; 195, с. 105–109].

Крім того, молодіжну роботу здійснюють через «спеціальні служби підтримки і розвитку молоді – це саме установи та організації, що надають загальні послуги, які також отримує молодь, і послуги та установи для молоді. Такі служби молодіжної роботи покликані забезпечити можливості молоді, яка проживає як у сільській, так і міській місцевості; тієї, що стикається з певними складними обставинами в житті (житло, проблеми зі здоров'ям, проблеми із працевлаштуванням тощо) і тієї, що належить до певних груп чи спільнот (наприклад, молодь з інвалідністю, етнічні групи молоді тощо)» [266; 195, с. 105–109]. Ці послуги істотно впливають на життя молодих людей, проте їх ефективність може бути підвищена шляхом використання підходів саме молодіжної роботи [195, с. 105–109].

На підготовку спеціалістів до роботи з молоддю спрямована програма «Молодіжний працівник», яка є складовою Державної цільової соціальної

програми «Молодь України» (на 2016–2020 роки). Основним завданням Програми є формування системи неформальної освіти з підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, які працюють з молоддю. Оскільки до участі в навчанні долучаються представники державного та громадського сектору, таке поєднання формує командний, міжсекторальний підхід у організації молодіжної роботи на регіональному рівні. За час реалізації Програми, починаючи з 2014 року, навчання пройшли більше 1400 молодіжних працівників з усіх регіонів України, зокрема продовж 2017 року підготовку пройшов 981 фахівець, з них 96 – регіональні тренери [191, с. 67–73; 195, с. 105–109].

З 2014 року в Україні відбувається децентралізація влади: органи виконавчої влади передають органам місцевого самоврядування значну частину повноважень, ресурсів та відповідальності. Відповідно до Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» відбувається об'єднання територіальних громад, сіл, селищ, міст, а також добровільне приєднання до об'єднаних територіальних громад [356; 191, с. 67–73].

За період 2015–2019 рр. в Україні створено 982 об'єднані територіальні громади. Для ефективної молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації у 2017 р. Міністерство молоді та спорту та представники різних секторів розробили модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації, яка ґрунтується на міжсекторній взаємодії і враховує територіальні особливості молодіжної роботи відповідно до потреб молоді. Міністерство також запропонувало структурно-функційну модель реалізації молодіжної політики на рівні ОТГ. Вона передбачає забезпечення діяльності молодіжних центрів і молодіжних працівників, міжгалузеву та міжсекторну взаємодію в молодіжній роботі, оцінювання ефективної молодіжної роботи і звітування перед громадою про стан роботи з молоддю, забезпечення умов молодіжної участі та молодіжного громадського контролю [265; 191, с. 67–73].

Створення молодіжних центрів у громаді є важливим аспектом забезпечення молодіжної політики, розвитку та популяризації молодіжної

роботи. Молодіжний центр – це установа для роботи з молоддю, яка є ядром організації молодіжної роботи в регіоні й одним із важливих партнерів у повсякденній життєдіяльності молодої людини [191, с. 67–73].

Досвід функціонування молодіжних центрів у системі молодіжної політики вивчають Є. Бородін, Н. Дідик, Н. Літвінова, Р. Сторожук та ін. [33; 35; 416]; потенціал молодіжного центру як інноваційного інституту для самореалізації молоді досліджує О. Лісовець [238, с. 176–183]; молодіжну роботу та діяльність молодіжних центрів – Н. Дзьоба, Л. Мукосєєва, Н. Тілікіна, О. Шкарупа; національні практики молодіжних центрів молодіжної роботи, молодіжну роботу в умовах децентралізації – І. Беляєва, О. Вакуленко, Н. Комарова, І. Пеша, О. Ярема [191, с. 67–73; 48].

Згідно із нормативно-правовими документами, а саме Законом України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), визначено, що «молодіжний центр – установа, підприємство, організація, що здійснює молодіжну роботу», а «молодіжний простір – приміщення, будівля або її частина, земельна ділянка, що використовується для проведення молодіжної роботи» [392].

У «Типовому положенні про молодіжний центр», затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України визначено, що «молодіжний центр – установа, яка утворюється для вирішення питань соціального становлення розвитку молоді» [528].

Відповідно до цього положення головною метою центру є «сприяння: соціалізації та самореалізації молоді; інтелектуальному, моральному, духовному розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу; національно-патріотичному вихованню молоді; популяризації здорового способу життя молоді; працевлаштуванню молоді та зайнятості у вільний час, молодіжному підприємництву; забезпеченню громадянської освіти молоді та розвитку волонтерства; підвищенню рівня мобільності молоді» [528].

Молодіжний центр – «установа (у великих містах – мережа місцевих філій), робота якої спрямована на забезпечення змістовного та якісного дозвілля молоді». Мета молодіжних центрів – «громадянська освіта молоді через участь у

суспільній діяльності, національно-патріотичне виховання, розвиток волонтерства та мобільності молоді, реалізація творчого потенціалу молодих осіб, формування здорового способу життя, сприяння зайнятості молоді у вільний час та молодіжному підприємництву. Основними принципами молодіжних центрів визначено такі: організація дозвілля молодій людині в позанавчальний час (зокрема, спілкування з однолітками); доступність центру, робочі години, зручні для молоді; безкоштовне навчання; освіта протягом усього життя (організація дозвілля для дітей, підлітків та дорослих); розташування центру в межах мікрорайону» [276; 191, с. 67–73].

Дослідники О. Кравчук, А. Сорокіна, О. Шеремет подають таке визначення: «Відкритий молодіжний центр – заклад або його філія, який реалізує відкриту роботу у сфері надання соціальних, освітніх і психологічних послуг молоді. Організаторами або співвласниками центру можуть бути муніципалітет, громадські організації, місцеві та релігійні громади» [276; 191, с. 67–73].

Цільовою аудиторією центру може бути молодь 14–29 років. Такі центри особливу увагу приділяють молоді з обмеженими можливостями (менш умотивована, яка не взмозі або не бажає брати участь у молодіжних заходах через різні причини) [276; 191, с. 67–73].

Основними принципами відкритого молодіжного центру є: орієнтація на потреби молоді; умотивований та компетентний персонал; терпіння та підтримка; зв'язок та консультації з органами влади, іншими центрами, спеціалістами; створення мережі та організація співпраці з іншими установами. Діяльність центру спрямована на вуличну та мобільну роботу, а саме: мобільна робота з молоддю ефективна на тих територіях, на яких ще не створені подібні центри або проживає небагато населення; затверджений графік роботи, за яким працівники проводять мобільну роботу з молоддю; використання приміщень та матеріально-технічної бази інших закладів та установ; робота з молоддю спрямована на учасників, які більшу частину вільного часу проводять на вулиці; роботу проводять у місцях масового скупчення молоді (стадіони, подвір'я,

спортивні майданчики тощо); до фінансування такого типу діяльності залучають бізнес [276; 191, с. 67–73].

Н. Тілікіна, І. Пеша та ін. зазначають, що «історія і філософія молодіжних центрів заснована на принципі відкритої роботи з молоддю», і зауважують, що молодіжний центр – «це не лише фізичний простір, де молода людина може проводити вільний час, навчатись або спілкуватись, а це місце, де молодь почувається вільно» [266; 191, с. 67–73].

Починаючи із 2017 року, Міністерство молоді та спорту України розміщує у відкритому доступі результати соціологічного дослідження «Молодь України». Ми проаналізували статистичні дані за питаннями:

1. Наскільки молодь володіє інформацією про молодіжні центри?
2. Чи бере молодь участь у роботі молодіжних центрів?
3. Наскільки молодь розуміє специфіку центрів та послуг, які вони надають?
4. Чи знає молодь про молодіжних працівників?

Зауважимо, що з року в рік статистика демонструє майже завжди позитивну динаміку за всіма показниками. Наприклад,

1. Про існування молодіжного центру на території населеного пункту, де проживає міська та сільська молодь, у 2018 р. знали і відвідували його 1,5 % опитуваних (у 2017 р. – 1,7 %); 15,5 % особам було відомо про існування центру, але вони його не відвідували (у 2017 р. – 14,9 %); 17,9 % осіб констатували, що такого центру немає (2017 р. – 18,7 %); не володіли такою інформацією – 65,1 % (2017 р. – 64,7 %). У 2019 р. про діяльність молодіжного центру знали та відвідували його 6,7 %; 23,8 % респондентів знали про молодіжний центр, але не відвідували його; 11,8 % – зазначали, що такого центру в їхньому населеному пункті немає і 48,5 % – не володіли такою інформацією. У 2021 р. про існування молодіжного центру знали і відвідували його 5,3 % опитуваних молодих людей; 19,1 % – знали про центр, але не відвідували його; 28,3 % – констатувати той факт, що такого закладу в їхньому населеному пункті немає; для 47,3 % респондентів така інформація була не відомою [5; 282; 505; 191, с. 67–73].

2. У 2018 р. 96,2 % молодих респондентів не брали участі в діяльності молодіжного центру; 2,7 % опитуваних інколи брали участь у роботі центру; 0,9 % осіб часто брали участь у такій діяльності. У 2019 р. ці ж показники зростають: 2,8 % респондентів часто беруть участь у діяльності центру; 9,6 % опитуваних інколи беруть участь; 75,8 % – не беруть і брали участі в діяльності молодіжного центру. У 2021 р. переформульовано запитання про діяльність молодіжного центру на «Що спонукало Вас до відвідування молодіжного центру?». Відповіді респондентів були такими: 52,7 % зазначили, що це можливість навчитися чомусь новому; 44,4 % – можливість нових знайомств та спілкування; 32,6 % – можливість урізноманітнити дозвілля; 28 % – можливість отримати консультації та професійну підтримку спеціалістів вузьких галузей; 27,3 % – можливість професійної реалізації; 23,6 % – можливість зайняти більш активну громадську позицію, реалізовувати ідеї для покращення життя; 23,2 % – можливість розвивати навички [5; 282; 505; 191, с. 67–73].

3. У 2018 р., на думку опитуваних, молодіжний центр має надавати такі послуги: спортивні заходи – 42,3 %, розважальні заходи – 37,2 %, юридичні консультації – 35,7 %, надання інформації та консультацій – 33,5 %, профорієнтаційні заходи та сприяння в працевлаштуванні – 32,3 %, робота з кризовими категоріями молоді – 31,2 %, консультації психолога – 30 %, культурно-мистецькі послуги – 29,8 %, реалізація соціальних і волонтерських проєктів – 22,5 %, гурткова робота – 21,5 %, просвітницька робота – 19,1 %, надання приміщення центру для навчання, проведення заходів – 11,1 % [5; 282; 505; 191, с. 67–73]

У 2019 р. змінилась думка опитування про надання послуг для молоді, а саме: 51,9 % – молодіжний центр має надавати профорієнтаційні заходи і сприяти працевлаштуванню; 51,3 % – організувати спортивні заходи; 45,7 % – юридичні консультації; 45 % – проводити роботу з кризовими категоріями молоді; 44,2 % – консультації психолога та ін. У 2021 р., на думку молоді, їм не вистачає таких послуг молодіжного центру на території їхнього населеного пункту: 41 % не вистачає консультацій психолога; 36,2 % – юридичних

консультацій; 26,7 % – профорієнтаційних заходів, сприяння працевлаштуванню, кар'єрному розвитку, самозайнятості; 25,7 % – спортивних заходів; 21,9 % – розважальних заходів; 21,9 % – просвітницької діяльності; 21,0 % – роботи з кризовими категоріями молоді [5; 282; 505; 191, с. 67–73].

4. У 2018 році тільки 18 % респондентів дещо чули про роботу молодіжних працівників; 1,2 % респондентів знають та звертались до молодіжних працівників за допомогою; на жаль 76,4 % – не знали про діяльність молодіжних працівників нічого. У 2019 р. 28,5 % респондентів дещо чули про роботу молодіжних працівників; 8,9 % знали та звертались до молодіжних працівників, однак не знали нічого про них 51,8 %. [5; 282; 505; 191, с. 67–73].

О. Докієн (здобувач ЗВО, м. Чернівці) зазначив, що молодіжний центр – це «простір європейського зразка, своєрідний осередок практичної роботи з молоддю; установа, що сприяє розвитку молодих людей, їх громадянській освіті, популяризації здорового способу життя, волонтерства, молодіжному підприємництву, підвищенню рівня мобільності молоді» [85; 191, с. 67–73].

О. Вакуленко, І. Пеша, Л. Мукосеєва, Н. Тілікіна подають таке трактування поняття: «Молодіжний центр – одна з форм організації молодіжної роботи, що дає можливість молоді розділити дозвілля з іншими, задовольнити свої інтереси та розвинути власні таланти». Автори вважають, що завдання центру це – «залучення більшої кількості молодих людей, організація та планування діяльності цільових груп та можливість реалізації власних проєктів молоді». Автори назвали дві основні умови, необхідні для функціонування молодіжного центру: «розуміння запитів цільової групи та володіння варіантами організації дозвіллевой діяльності» [277; 191, с. 67–73].

Науковці виокремлюють такі основні напрями діяльності молодіжного центру:

– «утвердження громадянської позиції та розвиток лідерських якостей молоді, національно-патріотичне виховання, популяризація здорового способу життя молоді, формами реалізації яких є неформальна освіта (лекторії тренінги,

майстер-класи, робочі візити; підтримка та реалізація тематичних молодіжних проєктів; тематичне таборування)»;

– «творчий розвиток особистості, підтримка талановитої молоді, форми реалізації таких напрямів – гуртки за інтересами, ярмарки талантів, молодіжні проєкти, гранти»;

– «сприяння працевлаштуванню через: профорієнтаційну роботу; участь у громадських роботах; тренінги, семінари щодо підвищення рівня фінансової, економічної та підприємницької грамотності молоді; формування ефективних молодих лідерів бізнесу та компетентностей щодо ведення бізнесу; стажування»;

– «підтримка громадської активності молоді через взаємодію з громадськими організаціями та об'єднаннями; волонтерську діяльність, ресурси підтримки молодіжних громадських організацій»;

– «змістове дозвілля молоді – організація культурних і дозвіллевих заходів; молодіжні проєкти»;

– «інформаційно-просвітницька робота, зокрема: вивчення громадської думки; вивчення національного та міжнародного досвіду; інформаційно-просвітницькі заходи; підготовка інформаційних та рекламних матеріалів; підтримка роботи вебресурсу центру» [277; 191, с. 67–73].

Відповідно до «Типового положення про молодіжний центр» виокремлено основні завдання центру: «утвердження громадянської позиції, духовності, моральності, національно-патріотичної свідомості та формування в молоді сімейних, національних і загальнолюдських цінностей; популяризація стандартів європейської молодіжної політики і роботи з молоддю в Україні, освітньої філософії та підходів відповідно до рекомендацій Ради Європи та Європейського Союзу; створення умов для творчого розвитку особистості, інтелектуального самовдосконалення та лідерських якостей у молоді; популяризація здорового способу життя молоді; сприяння працевлаштуванню молоді та зайнятості у вільний час, молодіжному підприємництву; забезпечення розвитку міжнародного молодіжного співробітництва та міжрегіональної

взаємодії молоді в Україні, сприяння волонтерській діяльності та мобільності молоді» [528].

Набувають популярності в Україні такі форми роботи з молоддю, як: простори, хаби, коворкінги, наметове таборування.

Згідно із Законом України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) простори це «приміщення, будівля або її частина, земельна ділянка, що використовується для здійснення молодіжної роботи» [392].

У посібнику «Молодіжна політика в об'єднаних територіальних громадах» визначено, що простір (хаби, коворкінг) – це місце в уже існуючих закладах, де молодь може вільно проводити час і організовувати сенсорну діяльність [266; 191, с. 67–73].

Наметове таборування – це форма молодіжної роботи від спортивних і туристичних до освітніх; оздоровлення та відпочинок дітей та молоді; спортивні навчально-тренувальні збори тощо [266; 191, с. 67–73].

Отже, молодіжний центр є важливою складовою молодіжної політики України, яка сприяє соціальному становленню та розвитку молоді. З аналізу різних джерел з'ясовано, що молодіжна робота, діяльність молодіжного центру впродовж 2017–2022 рр. швидко популяризувалась і далі набирає свого позитивного досвіду [191, с. 67–73].

У «Національній молодіжній стратегії до 2030 року» (2021) визначено пріоритети, «один із яких – залучення молоді до участі в суспільному житті, підвищення її самостійності, конкурентоспроможності, формування в молоді громадянських компетентностей» [388; 185].

Крім того, у Стратегії окреслено такі напрями роботи: «сприяння розвитку молодіжних центрів в Україні, зокрема забезпечення діяльності державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр»; підготовка фахівців, які працюють з дітьми та молоддю, зокрема молодіжних працівників; підтримка формального та неформального навчання щодо інструментів участі молоді для представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування; створення умов і можливостей для розвитку та посилення спроможності органів

учнівського та студентського самоврядування, студентських та молодіжних консультативно-дорадчих органів при обласних, Київській, Севастопольській міських державних адміністраціях, молодіжних рад як дієвих інструментів участі молоді в процесах ухвалення рішень та їх навчання; створення умов для формальної, неформальної та інформальної освіти представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань залучення молоді до процесів ухвалення рішень на державному, регіональному, місцевому рівнях» [388; 185].

Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) визначає, що «молодіжна робота – це діяльність, спрямована на залучення дітей та молоді до суспільного життя, що здійснюється дітьми та молоддю, разом з дітьми та молоддю або в інтересах дітей та молоді за допомогою інструментів спільного прийняття рішень»; «молодіжний центр – установа, підприємство, організація, що здійснює молодіжну роботу»; «молодіжний працівник – особа, яка здійснює молодіжну роботу, пройшла спеціалізовану підготовку в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування, реалізує молодіжну політику та отримала свідоцтво встановленого зразка» [392].

У статті 15 «Молодіжні центри» Закону України «Про основні засади молодіжної політики» (2021) визначено мережу молодіжних центрів, порядок моніторингу діяльності молодіжних центрів, фінансове забезпечення, організаторів роботи молодіжних просторів та молодіжної роботи та визначено обов'язки організаторів [392].

У «Типовому положенні про молодіжний центр» (2017) «визначено мету, основні завдання та принципи роботи молодіжних центрів, його права відповідно до мережі (всеукраїнський, регіональний, місцевий)» [528]. У розділі «Керівництво центру» окреслено основні завдання керівника, зокрема «розпорядження за згодою засновника коштами та майном відповідно до законодавства; відкриття і закриття рахунків центру в органах казначейства, установах банків; розроблення і подання на затвердження засновнику планів роботи центру та звітів про їх виконання; на вимогу експертної ради, утвореної

при центрі, надання інформації про діяльність центру; організація планування витратів, необхідних для провадження діяльності центру, звіт про їх здійснення; здійснення інших повноважень, визначених законодавством та ін.» [528].

Нормативно-правові акти підтверджують важливість провадження, організації та реалізації діяльності молодіжних центрів в Україні, а також популяризацію позитивного досвіду роботи кращих центрів України серед інших. Удосконалення компетентностей та професійний розвиток керівників, працівників, волонтерів молодіжних центрів та просторів є нагальною потребою в Україні. Кожного року мережа молодіжних центрів збільшується. Станом на 31.08.2021 р. на офіційному сайті Асоціації молодіжних центрів України зареєстровано більше 300 центрів різної форми власності та підпорядкування (таблиця А.1, додаток А). Проаналізувавши закордонні офіційні сайти Ради Європи «Council of Europe portal» [604; 185], зазначаємо, що департамент розробляє керівні принципи, програми та правові інструменти для розвитку послідовної та ефективної молодіжної політики на місцевому, національному та європейському рівнях [185].

Основні Європейські молодіжні центри розміщені в Страсбурзі та Будапешті, вони є постійними структурами в реалізації молодіжної політики Ради Європи, міжнародними навчальними та зустрічними центрами з житловими приміщеннями і проводять більшість заходів молодіжного сектору. Професійний персонал включає консультативну групу, яка надає освітню та технічну допомогу в підготовці та проведенні заходів різних рівнів. В Україні діє Всеукраїнський молодіжний центр. Для вдосконалення та розвитку персоналу молодіжних центрів Департамент Ради Європи з 2015 року започаткував щорічне тренінгове заняття для освітніх працівників молодіжних працівників у мережі «Мітки якості» [612; 185], метою якого є подальша підтримка молодіжних центрів у їх діяльності; розвиток якості освітніх програм відповідно до пріоритетів молодіжного сектору Ради Європи та потреб молоді, які вони обслуговують. Упродовж 5 років було проведено 5 навчальних курсів. Мета першого – розвиток компетентностей персоналу щодо інтеграції підходу, що

ґрунтується на правах людини в освітніх програмах окремих центрів, які беруть участь у проєктах Ради Європи «Quality Label for Youth Centres» [612; 185]. Мета другого – покращити знання учасників, підвищити компетентність учасників у роботі зі Стандартами якості Департаменту молоді щодо освіти в галузі прав людини та молодіжної роботи, підвищити компетентність учасників з проблем прав людини, використання доступних інструментів Молодіжного сектору, таких, як Компас; пов'язати освітню програму Молодіжних центрів із освітньою програмою з прав людини, демократичного громадянства та міжкультурного навчання of the Youth Sector of the Council of Europe [612; 185]. Мета третього – доступ до соціальних прав молодих людей, які зазнають відчуження, дискримінації та насильства. Мета четвертого – подальший розвиток навичок та знань у сфері освіти з прав людини, нові способи впровадження освіти з прав людини через мистецтво, спорт, освіту на відкритому повітрі. Мета п'ятого – вивчити нові способи впровадження освіти в галузі прав людини у власні програми. У 2020 році довгострокова стратегія навчання передбачала поєднання звичайних та онлайн-сесій і дала можливість координаторам програм та молодіжним працівникам переглянути підхід до неформальної освіти, який вони використовують у повсякденній роботі, планування освітньої діяльності на найближчі роки, інструменти, стандарти якості та пріоритети політики Департаменту молоді [612; 185].

В Україні 2021 р. організовано триденний тренінг «Ефективний менеджмент молодіжних центрів», мета якого – підсилити роботу команд молодіжних центрів, підвищити їх спроможність, надати базові знання із менеджменту та розбудови соціальної згуртованості, що дозволить розвинути відповідні навички в учасників. Програма передбачає розгляд таких тем: дослідження потреб молоді громади та аналіз ключової проблематики; формування в працівників центрів навичок планування, прогнозування та вимірювання результатів позитивного впливу центру на молодь громади; створення та оптимізація простору молодіжного центру, врахування запланованої програмної діяльності; ефективна робота команди молодіжного

центру; зовнішні та внутрішні комунікації в колективі, брендинг та позиціонування центру. Цільова група тренінгу – керівники молодіжних центрів, молодіжні працівники, менеджери молодіжних проєктів, працівники структурних підрозділів, відповідальних за роботу з молоддю та всіх причетних до роботи з молоддю й охочих підвищити свої менеджерські компетенції. Навчання організують і проводять громадська організація «Молодіжна Платформа» за підтримки Посольства Великої Британії та програми «Активні громадяни» від Британської Ради в Україні, Міністерство молоді та спорту України, Всеукраїнський молодіжний центр [532; 185].

Навчальну програму «Менеджмент молодіжних центрів» розробила громадська організація «Молодіжна Платформа» (керівник Захарій Ткачук). Вона стартувала у 2018 році в м. Львові за підтримки Посольства Великої Британії в Україні та програми «Активні Громадяни» Британської ради. Перше навчання було проведено для представників молодіжних центрів та органів місцевого самоврядування Донецької та Луганської областей [250; 185].

Мета програми – надати знання та навички працівникам молодіжних центрів України сталої, системної, планової роботи центру задля розвитку молодіжної політики, молодіжної роботи. Основні завдання – ознайомити з особливостями сучасної реформи молодіжної сфери України, з поняттями та змістом роботи молодіжних центрів в інших країнах; надати необхідні навички працівникам центрів щодо планування, прогнозування та вимірювання результатів позитивного впливу центру на молодь; надати знання про ефективні форми роботи команди молодіжних працівників, зовнішні та внутрішні комунікації в колективі; брендинг та позиціонування центру. Упродовж 4 днів учасники опанували такі навчальні сесії: «Що таке молодіжні центри? Досвід ЄС та США»; «Досліджуємо цільову аудиторію. Формуємо канали комунікації»; «Створюємо бренд молодіжного центру»; «Формуємо програми для молодіжного центру та вивчаємо роботу за календарним планом»; «Готуємо індикатори успішності. Формуємо систему моніторингу»; «Клубна – система роботи. Як працюють щотижневі молодіжні клуби?»; «Моніторинг та

оперативна звітність молодіжного центру»; «Як створити волонтерський центр при Молодіжному центрі?»; «Вивчаємо способи оцінки індикаторів та публічної звітності центру» [250; 185].

У 2019 році на виконання підпункту 5 пункту 1 завдань і заходів з виконання Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки (2016) Управління молодіжної політики та національно-патріотичного виховання Київської обласної державної адміністрації, разом із Міністерством молоді та спорту України та Громадською організацією «Молодіжна платформа» провели Всеукраїнський тренінг «Ефективний менеджмент молодіжних центрів», мета якого – надати працівникам молодіжних центрів України, представникам громадських організацій, структурних підрозділів, відповідальним за роботу з молоддю знання про сталу, системну, плановану роботу центру та сформувати навички такої роботи задля розвитку молодіжної політики й молодіжної роботи. Основні завдання: ознайомити із поняттям та змістом роботи «молодіжних центрів» на прикладі досвіду інших країн та особливостями проведення сучасної реформи молодіжної сфери в Україні; сформувати в працівників центрів навички планування, прогнозування та вимірювання результатів позитивного впливу центру на молодь; надати знання про ефективні форми роботи команди молодіжних працівників, зовнішні та внутрішні комунікації в колективі, брендинг та позиціонування центру. Учасники тренінгу: керівники молодіжних центрів, молодіжні працівники, менеджери молодіжних проєктів, працівники структурних підрозділів, відповідальні за роботу з молоддю, представники молодіжних громадських організацій [56; 185].

Гарним прикладом неформального навчання для молодіжних центрів також став проєкт розвитку молодіжних центрів «Прокачай» (2020 р.), організований ГО «Молодіжна Платформа» [410; 185].

«Прокачай» – це освітньо-менторська програма для молодіжних центрів одного рівня, для розвитку їх спроможності та збільшення якісного впливу на молодь. Як зазначає З. Ткачук, «це проєкт, який має на меті розвинути вже

існуючі молодіжні центри в ОТГ, які є партнерами програми DOBRE. Навчання відбулося з драйвовими тренерами, учасники розробляли круті послуги для молоді, вчилися використовувати дружні ментори, які залучатимуть молодь відвідувати молодіжні центри та розвиватись у громаді» [410; 185].

Термін реалізації – 4 дні; аудиторія програми – команди з 10 громад-партнерів USAID Ukraine – USAID Україна #DOBRE; місце проведення – молодіжний центр «Квадрат» (м. Вінниця). Під час реалізації програми були обговорені питання сутності молодіжного центру, структури команди з залученням волонтерів, традиційних і нових форм заходів; різноманіття послуг, які може надати центр, залучення ресурсів для роботи центру; робота із соціальними мережами. Одним із завдань команд було опрацювання та створення індивідуальних планів розвитку своїх центрів. Заключним етапом програми проекту «Прокачай» для команд учасниць стало поширення власного досвіду серед інших молодіжних просторів та центрів громад своїх областей [410; 185].

У 2019 р. у Львівському обласному молодіжному центрі Департамент молодіжної політики Міністерства молоді та спорту України разом із Львівською обласною державною адміністрацією, Львівським обласним молодіжним центром, NGO Youth Platform ГО «Молодіжна Платформа» вперше організували спеціалізоване навчання за програмою «Фінансовий менеджмент молодіжних центрів». Форма навчання – семінар із презентаціями чинних та ефективних кейсів роботи молодіжних центрів. Окремі сесії – групова форма роботи. Основні теми сесій: фінансова стратегія молодіжного центру та як її зробити; фандрейзинг: чим ми цікаві бізнесу і як залучитися підтримкою приватного сектору; краундфандинг: як залучати кошти від громади та наших бенефіціарів; 10 простих лайфхаків; які платні послуги можуть надавати комунальний та громадський центри [507; 185].

У 2020 році було проведено два таких тренінги з теми «Ефективний менеджмент молодіжних центрів» упродовж 3 днів. Учасниками навчання стали команди молодіжних центрів (по 2 особи). Під час практичних сесій тренінгу

учасники працювали над кейсами власного молодіжного центру, дізналися про наявні інструменти та підходи менеджменту, поглиблювали власні навички володіння ними, навчалися визначати цілі діяльності центрів та планувати свої досягнення. Учасники працювали над такими темами: дослідження потреб молоді громади та аналіз ключової проблеми; формування навичок у працівників центрів планування, прогнозування та вимірювання результатів позитивного впливу центру на молодь громади; створення та оптимізація простору молодіжного центру з урахуванням запланованої програми діяльності; ефективна робота команди молодіжного центру; зовнішні та внутрішні комунікації в колективі, брендинг та позиціонування центру [532; 185].

З метою масової популяризації навчання за цією програмою з 16 по 20 серпня 2021 року було проведено тренінг для тренерів «Ефективний менеджмент молодіжних центрів» – це спеціалізоване п'ятиденне офлайн-навчання, у рамках якого учасники готувалися до проведення тренінгів із менеджменту молодіжних центрів для представників молодіжних центрів та просторів України. Для участі в тренінгу були запрошені молодіжні центри, які готові стати партнерами програми та делегувати від себе майбутніх тренерів. Це були 40 осіб з різних областей України, які хочуть ділитися своїми знаннями про менеджмент молодіжних центрів у своїх адміністративно-територіальних одиницях. Упродовж п'яти днів фахівці з молодіжної роботи вдосконалювали власні навички менеджменту молодіжних центрів; дізнавалися, як поширювати практику молодіжної роботи більш ефективно; розбирали дієві інструменти, які можна використовувати під час тренінгів; навчалися правильно вибудовувати комунікацію з учасниками тренінгів і молоддю; опановували базові навички фасилітації та інструменти дослідження потреб молоді в громадах. Метою навчальної програми було посилення спроможності команд молодіжних центрів в Україні, надання їм знань та навичок з основ менеджменту молодіжного центру, а також підтримка команди в розбудові соціальної згуртованості місцевих громад. Організаторами заходу стали Міністерство молоді та спорту України, державна установа «Всеукраїнський молодіжний центр», ГО

«Молодіжна Платформа» за підтримки Британської Ради та Посольства Великої Британії в Україні. Програмою для тренерів було передбачено такі сесії: «Перша інтеграційна сесія. Знайомство із програмою та тренінгом»; «Що таке навчання для дорослих?»; «Як намалювати гарний фліп-чарт?»; «Групова динаміка. Що це і як його їсти?»; «Як тренерів чи тренерці вести презентаційну сесію. 10 порад»; «„Важкі“ учасники та ситуації? Що роботи, якщо...»; «Майстерка „Ефективний менеджмент молодіжних центрів“»; «Сесія щодо запобігання конфліктів»; «Вивчаємо інструмент оцінки для молодіжного центру»; «Компетенції тренера»; «Завершальна сесія». Упродовж 3 днів у малих групах було проведено такі сесії: «Історія молодіжних центрів»; «Дослідження потреб молоді в громаді»; «Цільова аудиторія для роботи молодіжного центру»; «Програмна робота центру, напрями роботи молодіжного центру»; «Форми організації роботи з молоддю»; «Ресурси молодіжного центру»; «Ефективний дизайн молодіжного центру»; «Індикатори ефективності роботи молодіжного центру»; «Комунікації молодіжного центру»; «Публічне звітування молодіжного центру; зворотній зв'язок учасників» [343; 185].

Щодня проводили рефлексію, під час якої кожний учасник висловлював свої думки, емоції та побажання. Тренінг став ефективною формою підготовки майбутніх тренерів програми для допомоги у виробленні та вдосконаленні управлінських навичок у керівників, фахівців, волонтерів молодіжних центрів [185].

Скринінг усіх програм за напрямом менеджменту молодіжних центрів, які діють в Україні, дав змогу зробити висновок, що кожна програма спрямована на підвищення ефективності діяльності молодіжних центрів; розвиток та вдосконалення професійних компетентностей керівників, фахівців та волонтерів молодіжних центрів і просторів; набуття нових знань та вмінь щодо фінансової роботи центрів; надання якісних послуг фахівцями молодіжних центрів [185; 222, с. 98–103].

Рекомендацією CM/Res (2016) 7 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам про доступ молодих людей до прав, які ухвалено на засіданні

заступників міністрів 28 вересня 2016 р., визначено заходи, спрямовані на «визнання неформальної освіти й молодіжної роботи (Страсбурзький процес) та забезпечення відповідності стандартам і якості професійної освіти та підготовки, а також вищої освіти та кваліфікації (Болонський та Копенгагенський процеси)» [87; 222, с. 98–103].

Відповідно до завдань і заходів з виконання Державної цільової соціальної програми «Молодь України» (2016–2020 рр.), Плану пріоритетних дій Уряду на 2018 р. та з метою набуття молоддю знань, навичок шляхом неформальної освіти як сучасної форми задоволення освітніх потреб особистості розроблено Порядок реалізації програми «Молодіжний працівник» [358; 222, с. 98–103]. З 2021 р. на законодавчому рівні програма здійснюється згідно з Державною цільовою соціальною програмою «Молодь України» (2021–2025 рр.).

Програма передбачає комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів з реалізації державної політики в молодіжній сфері, формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді. Програму виконують на всеукраїнському, регіональному та місцевому рівнях. Вона базується на принципах партнерства та засадах неформальної освіти [222, с. 98–103]. «Програма розрахована на представників інститутів громадянського суспільства, які працюють із молоддю, та державних службовців, відповідальних за реалізацію державної політики в молодіжній сфері на всеукраїнському, місцевому, регіональному рівнях, та на інших осіб, залучених до роботи з молоддю» [275; 371].

З урахуванням стратегічної мети, потреб і завдань Програми Мінмолодьспорт спільно з Державним інститутом сімейної та молодіжної політики «щороку визначають зміст, програми тренінгів базового, спеціалізованого рівнів і тренінгу для тренерів, а також питання про проведення конкурсу кращих практик молодіжної роботи в Україні, Всеукраїнського форуму молодіжних працівників та працівниць, обмінів молоддю, а також її стажування, інші заходи в рамках реалізації Програми» [371].

Науковці вважають, що програма посилює кадрове забезпечення молодіжної сфери, адже залучає до взаємодії представників різних галузей і

секторів. Основна умова для участі в ній – це досвід і бажання працювати з молоддю [273; 222, с. 98–103].

М. Гонтар, О. Ташкінова розглядають програму «Молодіжний працівник» як найвідомішу українську волонтерську організацію, яка активно залучає волонтерів до роботи з молоддю й розвиває волонтерську діяльність в Україні. Автори зазначають, що «упровадження програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна можливість підвищити професійний рівень представників державних службовців та громадських об'єднань, які працюють із 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» [518, с. 83–88; 222, с. 98–103].

О. Гейнак розглядає програму «Молодіжний працівник» як форму неформальної освіти, мета якої – надати молоді можливості для самостійного розвитку й активного залучення до суспільного життя. Автор висвітлює результати свого дослідження і зазначає, що із 2017 р. спостерігалася тенденція збільшення кількості випускників програми, однак у 2020 р. кількість учасників зменшилася [12; 222, с. 98–103].

О. Гейнак вважає, що основною причиною стали карантинні заходи, запроваджені через пандемію COVID-19, які вплинули на офлайн-спілкування, через що кількість проведених заходів зменшилася. Кількісне співвідношення поданих заявок та випускників базового тренінгу програми «Молодіжний працівник» таке: 2017 р.: подано заявок – 1 482, випускників – 764; 2018 р.: заявок – 1 578, випускників – 776; 2019 р.: заявок – 1 587, випускників – 901; 2020 р.: заявок – 846, випускників – 484. Упродовж 2017–2020 рр. 2 925 осіб стали сертифікованими молодіжними працівниками. Програма «Молодіжний працівник» базується на принципах неформальної освіти, яка робить її доступною для представників державного сектору та молодіжних лідерів [61; 222, с. 98–103].

Координаторами молодіжної роботи й активно залученими до суспільно активної діяльності молоді є молодіжні працівники. На думку Н. Дзюби, Л. Мукосеєвої, Н. Тілікіної, О. Шкарупи, молодіжний працівник – це спеціаліст, який працює з молоддю, організовує молодіжну роботу в громаді та має відповідний рівень професійної підготовки. Науковці зазначають, що метою діяльності молодіжного працівника є формування молодіжної політики та створення умов для всебічної самореалізації молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав молоді [61; 273; 222, с. 98–103].

В. Безсмертна вважає, що єдиним механізмом регулювання впровадження неформальної освіти в Україні є наказ Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження Порядку реалізації програми “Молодіжний працівник”» від 18 жовтня 2021 р. № 1178/32630, відповідно до якого програма виконується на засадах неформальної освіти як сучасної форми задоволення освітніх потреб із метою набуття молоддю знань та навичок [18, с. 5–10; 222, с. 98–103].

В Україні на національному рівні із 2014 р. діє навчальна програма «Молодіжний працівник», заснована на принципах неформальної освіти. Її започаткували Міністерство молоді і спорту України, ДУ «Державний інститут сімейної і молодіжної політики» та Програма розвитку ООН. Адміністратор програми – Л. Мукосеєва; відповідальні за програму в Мінмолодьспорт – О. Кравченко, у ПРОООН в Україні – А. Острікова. Навчальна програма «Молодіжний працівник» є одним з інструментів суспільного і політичного визнання молодіжної роботи в Україні. Місія програми полягає в тому, щоб через навчальні короткотривалі тренінги для представників державного та громадського секторів познайомити один з одним і об'єднати людей, які працюють із молоддю; надати їм знання для роботи в молодіжній сфері, так уніфікувати підходи до молодіжної роботи в Україні [222, с. 98–103].

Основною цільовою аудиторією програми є лідери й активісти громадських і благодійних організацій, які працюють із молоддю; державні службовці, відповідальні за реалізацію молодіжної політики на місцевому та

регіональному рівнях; працівники інших організацій, залучених до роботи з молоддю. Методичний супровід програми здійснює ДУ «Державний інститут сімейної і молодіжної політики» [273; 222, с. 98–103].

В Україні молодіжний працівник не є професією. За цією спеціальністю не навчають у закладах вищої освіти. На підготовку спеціалістів до роботи з молоддю спрямована програма «Молодіжний працівник». Основні завдання реалізації програми: система підготовки молодіжних працівників (представників державних установ та громадських організацій, які працюють із молоддю) засобами неформальної освіти; обмін досвідом щодо реалізації молодіжної політики на місцевому рівні за активної участі молоді; активізація участі молоді у формуванні молодіжної політики й участі в житті громади [222, с. 98–103].

Програму реалізують через організацію і проведення тренінгів базового і спеціалізованого рівнів, тренінгів для тренерів, конкурсів кращих практик молодіжної роботи в Україні, форумів молодіжних працівників і працівниць, молодіжних обмінів. Оскільки до навчання залучаються представники державного та громадського секторів, таке поєднання формує командний, міжсекторальний підхід в організації молодіжної роботи на регіональному рівні. За час реалізації Програми (із 2014 р.) навчання пройшли більш ніж 2 800 молодіжних працівників та працівниць з усіх регіонів України, зокрема, упродовж 2019 р. підготовку пройшли 1 055 фахівців. Молодіжні працівники працюють у різних типах організацій та установ. Це можуть бути як спеціалізовані заклади для молоді (молодіжні центри, інтернатні установи, табори тощо), так і неспеціалізовані заклади (зклади освіти, кафе, відділення лікарень тощо) [273; 222, с. 98–103].

Відповідно до Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник» (2018 р.) передбачено комплекс взаємопов'язаних завдань і заходів із реалізації державної політики в молодіжній сфері, формування знань і навичок, необхідних для самореалізації молоді. Основною метою Програми є сприяння підвищенню рівня компетентностей фахівців молодіжної сфери, зокрема підвищенню кваліфікації державних службовців, створення сприятливих умов для

ефективного розроблення та реалізації обґрунтованої молодіжної політики в Україні. Основними завданнями Програми є: підвищення компетентностей фахівців молодіжної сфери, зокрема підвищення кваліфікації державних службовців щодо формування та реалізації державної політики в молодіжній сфері через проведення короткострокових навчальних курсів на всеукраїнському, регіональному і місцевому рівнях; узагальнення інформації про випускників Програми та кращих практик молодіжної роботи в Україні; налагодження ефективного діалогу між органами державної влади й інститутами громадянського суспільства для сприяння розвитку молоді в Україні; консультивання молоді щодо участі у формуванні державної політики в молодіжній сфері; обмін кращими міжнародними й національними практиками молодіжної роботи та реалізації молодіжної політики (додаток Г) [371; 222, с. 98–103].

Програма була одним із пріоритетів Державної цільової соціальної програми «Молодь України 2016–2020 рр.», інструментом упровадження європейських підходів молодіжної роботи, яка спрямована на офіційне визнання понять «молодіжна робота», «молодіжний працівник», є пріоритетною в Державній цільовій соціальній програмі «Молодь України на 2021–2025 рр.», виконання програм для підготовки фахівців, які працюють із молоддю, забезпечення функціонування молодіжних центрів [102; 222, с. 98–103].

Упровадження програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна можливість підвищити професійний рівень 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 у соціальному становленні молоді [275; 587; 222, с. 98–103].

Згідно з програмою в Україні вперше виокремлено професійну групу фахівців, які працюють з молоддю, а молодіжну роботу визнали на державному

рівні окремим напрямом професійної підготовки таких фахівців [210, с. 127–132].

Для участі в програмі потрібно мати досвід та бажання працювати з молоддю [275; 589; 210, с. 127–132].

Програма спрямована на лідерів та активістів громадських та благодійних організацій, які працюють з молоддю; державних службовців, відповідальних за реалізацію молодіжної політики на місцевому та регіональному рівнях; працівників інших організацій, залучених до роботи з молоддю, незалежно від форми власності. Мета програми – підвищення кваліфікації молодіжних лідерів та фахівців молодіжної галузі в умовах децентралізації задля підвищення ефективності розробки та реалізації обґрунтованої молодіжної політики на локальному та регіональному рівнях [210, с. 127–132].

Основні завдання програми «Молодіжний працівник»: «підвищення теоретичних знань та практичних навичок молодіжних лідерів і фахівців молодіжної галузі; формування бази даних фахівців молодіжної сфери та кращих практик реалізації молодіжної політики на локальному і регіональному рівнях; надання консультацій з питань формування місцевої молодіжної політики та ін.» [275; 589; 210, с. 127–132].

Програмою передбачено 3 рівні тренінгів: базовий (перший рівень), спеціалізований (другий рівень), тренінг для тренерів (третій рівень). Проведення певного виду тренінгу відбувається відповідно до навчальної програми. Кожний тренінг має мету, завдання, навчальну програму, навчальні модулі [275; 210, с. 127–132].

Базовий тренінг проходить упродовж трьох днів, включає три навчальні модулі (24 навчальні години), зокрема, перший модуль «Молодіжна політика і молодіжна робота. Ключові теми: Хто така молодь? Що таке молодіжна політика? Дорожня карта реформування молодіжної політики в Україні. Участь молоді. Міжсекторний підхід. Молодіжна робота і молодіжна політика. Європейський підхід до молодіжної політики; другий – «Громада і молодіжна робота в громаді». Ключові теми: Громада. Активізація громади. Молодіжна

робота в громаді. Міжсекторний підхід. Участь молоді; третій – «Компетенції молодіжного працівника». Ключові теми: Молодіжний працівник. Компетентнісний підхід. Компетенції молодіжного працівника. Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи [266; 275; 210, с. 127–132].

Мета базового тренінгу – сформувати в учасників основні теоретичні знання та практичні навички для реалізації регіональної молодіжної політики. До завдань тренінгу входять: забезпечення учасників необхідним базовим рівнем для реалізації успішної молодіжної політики; налагодження діалогу між різними учасниками молодіжної політики; надання учасникам можливості створити власну ідентичність як молодіжного працівника [275; 589; 210, с. 127–132].

Напрями діяльності молодіжного працівника: реалізація державної молодіжної політики на регіональному та місцевому рівнях, забезпечення і розвиток взаємозв'язку державних органів регіонального і місцевого рівнів молодіжної політики, сприяння координації роботи молодіжних об'єднань, розробка та реалізація соціально значущих молодіжних проєктів та програм надання консультативної допомоги підліткам, молоді, молодій сім'ї (правової, соціальної, психологічної, профорієнтаційної, оздоровчої тощо), збір і аналіз інформації про становище молоді в регіоні [275; 589; 210, с. 127–132].

По завершенню тренінгу учасники отримують свідоцтво про підвищення кваліфікації» [275; 589].

У спеціалізованих тренінгах можуть взяти участь випускники базового тренінгу. Такі тренінги складаються з трьох модулів та домашнього завдання і розраховані на три дні. Тренінги мають свій тематичний курс, наприклад: «Громадянська освіта для молодіжних працівників», «Залучення та координація волонтерів», «Інклюзивність у молодіжних центрах» та ін. [275; 210, с. 127–132].

Курс «Громадянська освіта для молодіжних працівників» спрямований на допомогу молоді стати і бути активними громадянами, розуміти права людини і власну ідентичність, цікавитися суспільними процесами, критично їх оцінювати, а також самим бути рушієм цих процесів. Курс «Залучення та координація волонтерів» розрахований на молодіжних працівників, які мають досвід

волонтерської роботи, є учасниками волонтерських проєктів та прагнуть далі навчати волонтерів у своїх організаціях [275; 210, с. 127–132].

Курс «Інклюзивність у молодіжних центрах» надає практичні компетентності з упровадження інклюзивних підходів у молодіжних центрах, навчає враховувати інтереси і потреби всіх груп молоді, які можуть бути потенційними відвідувачами центру [275; 589].

Навчання для молодіжних працівників, які мають досвід тренерської та молодіжної роботи і спроможні проводити навчання за програмою «Молодіжний працівник», – це тренінг для тренерів [270; 210, с. 127–132].

Програма передбачає також міжнародний рівень, а саме: кращі випускники програми «Молодіжний працівник» з різних регіонів України мають можливість взяти участь у програмі обміну з навчальним візитом до Європейського молодіжного центру м. Веймар (Німеччина). Метою такого досвіду є реалізації в Україні системи навчання державних службовців та лідерів інститутів громадянського суспільства, діяльність яких спрямована на роботу з молоддю. Навчальною програмою передбачено тематичні блоки: активна участь молоді на місцевому рівні; пошук ресурсів та успішне переконання інших у тому, що ваша організація заслуговує підтримки; визначення поняття «молодіжний працівник» як професії [275; 589; 210, с. 127–132].

Із 2014 р. по 2019 р. включно учасниками програми стали 2 882 особи. За результатами звіту реалізації програми «Молодіжний працівник – 2019», за цей час було проведено: – 52 регіональні тренінги базового рівня у 20 областях України (окрім Хмельницької, Львівської, Запорізької, Чернівецької та міста Києва). На базовому тренінгу учасники отримали мотивацію для розвитку компетентностей молодіжного працівника та визначили власний шлях розвитку; дізналися, що таке молодіжна політика, який зміст молодіжної роботи, чому важливо робити акцент на участі та залучені молоді, що означає бути молодіжним працівником у громаді та як розвивати власні компетентності в молодіжній роботі. Загальна кількість охочих взяти участь у тренінгу – 1 587 осіб; учасниками та випускниками у 2019 р. стали – 76 % (682 особи) жінок та

24 % (219 осіб) чоловіків, з них таких, які працюють у державному секторі, 66% (591 особа), у громадському – 34 % (310 осіб); проведено – 7 спеціалізованих тренінгів, які призначені для випускників базового рівня та мають вузьку спеціалізацію. Вони покликані підвищувати кваліфікацію молодіжних працівників та сприяти розвитку їхніх компетенцій із різних аспектів молодіжної роботи [102; 222, с. 98–103].

Тематики спеціалізованих тренінгів: «Формування здорового способу життя молоді», розробник – Ж. Харківська (мета тренінгу – ознайомлення учасників із концепцією здорового способу життя, державною політикою формування здорового способу життя, інформування про теоретичне та методичне підґрунтя соціальних проєктів із формування здорового способу життя, проведення самоаналізу чинників впливу на здоровий спосіб життя); «Залучення та координація волонтерів», розробник – А. Бондаренко (мета тренінгу – розвинути компетентності учасників у ключових теоретичних і практичних аспектах волонтерської діяльності та менеджменту волонтерських програм; проінформувати про сутність, роль і форми волонтерської діяльності молоді, глобальні та локальні підходи до залучення, менеджменту й мотивації волонтерів; ознайомити учасників із кращими світовими та національними практиками й інструментами роботи з волонтерами); «Інклюзивність та відкрита молодіжна робота в молодіжних центрах», тренери – Я. Боренько, Л. Мукосєєва (мета тренінгу – сформувати в учасників розуміння інклюзивності в молодіжній роботі та сформувати практичні компетенції з упровадження інклюзивних підходів у молодіжних центрах); «Громадянська освіта для молодіжних працівників», розробники – А. Донець, Я. Боренько (мета тренінгу – підвищити спроможність молодіжних працівників підтримувати та забезпечувати активну участь молоді у процесах ухвалення рішень на локальному та регіональному рівнях) [102; 222, с. 98–103].

У 2019 р. за підтримки Міністерства молоді та спорту України спільно з Державним інститутом сімейної та молодіжної політики, Програмою розвитку ООН в Україні та програмою міжнародної технічної допомоги «Децентралізація

приносить кращі результати й ефективність» (DOBLE) розпочався II етап комплексної програми «Молодіжний працівник в ОТГ», однак ця програма призначена тільки для представників об'єднаних територіальних громад, які співпрацюють із DOBLE (Дніпропетровська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Миколаївська, Тернопільська, Харківська, Херсонська області). Програма складається із 3-х етапів: I етап – базовий тренінг програми «Молодіжний працівник», II етап – спеціалізований тренінг «Адвокація в ОТГ», III етап – спеціалізований тренінг «Волонтерство в ОТГ». У першому етапі програми «Молодіжний працівник в ОТГ» взяли участь 152 учасники [102; 222, с. 98–103].

Проаналізували результати опитування учасників базового тренінгу «Молодіжний працівник» у 2019 р., констатуємо, що більшість учасників тренінгу цілком або частково вважають себе молодіжними працівниками до проходження тренінгу – 95,2 %, опитаних після проходження тренінгу – 97,7 %. Не вважали себе молодіжними працівниками до проходження тренінгу 4,7 %, а опитані після проходження тренінгу – 0,8 %. На думку учасників, найбільш цікавими та корисними були такі модулі базового тренінгу: «Молодіжна політика» – 25,1 %, «Молодіжна робота у громаді» – 64,2 %, «Персональні компетенції молодіжного працівника» – 39,9 %. Корисними і ґрунтовними знаннями, які учасники опанували на базованому тренінгу та застосовували б у своїй практичній діяльності, вони назвали такі: про молодіжну політику – 32 %, молодіжну роботу в громаді – 76 %, персональні компетенції молодіжного працівника – 48,8 % [102; 222, с. 98–103].

Гарним прикладом розвитку неформальної освіти на державному рівні за ініціативи Міністерства молоді та спорту України та Української академії лідерства є також програма особистісного та професійного розвитку молоді «Державотворець». Така програма діє з 2018 року, її мета – створення в Україні системи особистісного та професійного розвитку молоді віком від 18 до 25 років, розвиток відповідального лідерства та підвищення рівня громадянської активності молоді. До такої програми у 2020 році залучено 8 областей України

(Чернівецька, Тернопільська, Сумська, Харківська, Львівська, Черкаська (м. Умань), Рівненська, Кіровоградська). Програма спрямована на студентську молодь, у якої є мотивація, бажання втілювати проєкти для своєї громади, брати участь у навчальних програмах і стажуваннях, у громадській діяльності, соціальних та волонтерських проєктах та ін. [210, с. 127–132] (додаток К).

Реалізація програми «Державотворець» у 2020 році в умовах епідемії COVID-19 відбувалася для забезпечення безпеки для жителів України в онлайн-режимі протягом 10 днів.

Завдання програми «Державотворець»: сприяти особистісному, професійному та суспільному розвитку молоді; підвищувати рівень обізнаності молоді про діяльність державного, приватного та громадського секторів; ознайомити молодих людей із основами та важливістю державотворення; сприяти розвитку лідерських навичок учасників програми; залучення молоді до проходження стажування та вступу на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування; надати українській молоді інформацію про механізми протидії корупції та ознайомити з антикорупційними інструментами в Україні; відвідати з ознайомчими візитами антикорупційні інституції України, зокрема НАЗК, НАБУ та інші; сприяти вихованню в українській молоді цінностей доброчесності та прозорості. Програма складається з трьох компонентів: освітнього (лекції, тренінги, семінари); практичного (ознайомчі візити до органів місцевого самоврядування, ЗМІ, приватних компаній та громадських об'єднань, створення проєктних команд, написання та пітчінг проєктів перед журі); формаційного (рефлексії, командотворення, менторство) [210, с. 127–132].

Одним із важливих акцентів програми 2020 року є залучення до менторства випускників «Державотворця» минулих років, які реалізували себе в органах державної влади. Міжнародних інституцій, засобах масової інформації, громадських організаціях. Навчальний план програми у 2020 році складав з трьох модулів «Творимо себе та формуємо команду», «Досліджуємо громаду», «Будуємо державу» (загальна кількість – 60 годин). Основні теми, які

розглядають учасники – лідерство, формування лідерських навичок, функції лідера, лідерство в роботі з молоддю; емоційний інтелект; активне слухання; постановка цілей; мистецтво прийняття рішень; особиста рефлексія; побудова кар'єри на державній службі; побудова та ролі команди, групова динаміка команди, мотивація команди; мистецтво зворотного зв'язку; рефлексія в команді; ігрові командні вправи та завдання; основні функції та завдання місцевого самоврядування; проєктний менеджмент; ефективне залучення фінансових ресурсів на проєкти у своїй громаді: співпраця з бізнесом та органами місцевого самоврядування; створення та управління локальними спільнотами; протидія корупції та виховання цінностей доброчесності та прозорості в українській молоді; написання проєктних заявок проєктів соціальної дії; пітчінг проєктів соціальної дії за ключовими темами (освіта та виховання; національна культура та ідентичність; здоровий спосіб життя; державотворення) [210, с. 127–132; 589, с. 379–386].

За результатами проходження програми кращим випускникам запропоновано проходження та стажування в органах державної влади впродовж 2020–2021 років.

Результати нашого дослідження показали, що учасники програми особистісного та професійного розвитку молоді «Державотворець» підвищили свій рівень обізнаності про діяльність державного, приватного та громадського секторів; розвинули лідерські навички; отримали інструменти управління проєктами соціальної дії для громади.

В Україні молодіжну роботу можна здійснювати як у закладах вищої освіти, так і за їх межами, використовуючи формальну та неформальну освіту. На місцевому рівні в закладах вищої освіти формальну освіту надають відповідно до стандартів вищої освіти, освітніх програм, навчальних планів та іншого навчально-методичного забезпечення, використовують різні форми неформальної освіти – тренінги, семінари, табори, секції, конференції, читання та ін. На загальнодержавному рівні до ефективних інноваційних форм неформальної освіти можна віднести такі програми, як «Молодіжний

працівник», «Державотворець» та ін. На нашу думку, кожна освіта має спільну мету – сприяти особистісному, професійному розвитку молоді шляхом набуття нею відповідних компетентностей; підвищувати рівень їх обізнаності та сприяти їхньому вихованню [589, с. 379–386; 588, с. 1242–1249].

В Україні діє *Асоціація молодіжних центрів України* (АМЦУ), мета якої – супровід та підтримка чинних молодіжних центрів усіх форм власності та допомога в розвитку нових задля забезпечення сприятливих умов усебічного розвитку молоді та підвищення молодіжної участі в процесі прийняття суспільно-важливих рішень [8].

Принципи роботи Асоціації: громадська освіта молоді через участь у суспільній діяльності, національно-патріотичне виховання, розвиток волонтерства та мобільності молоді, розвиток творчого потенціалу молодих людей, промоція здорового способу життя, зайнятість у вільний час, молодіжне підприємництво [8]. Асоціація подала своє визначення: «Молодіжний центр – це установа, в якій відбувається якісна неформальна освіта та змістове дозвілля молоді».

Асоціація надає такі послуги:

- стратегування, планування, менторський супровід (стратегічні сесії для працівників і молодіжних лідерів центрів, під час яких можна напрацювати місію центру, бачення розвитку, пріоритети і напрямки діяльності та окреслити початковий план на рік; творчі майстерні з аналізу потреб, навколишнього середовища, інструментів комунікації, механізмів упровадження напрямків діяльності та пошуку нових форм діяльності; менторський супровід протягом тривалого часу (від 3 міс.), спостереження, аналіз, оцінювання та покращення діяльності центру).

- Інформаційні зустрічі для тих, кому замало інформації (Інформація про молодіжні центри та Асоціацію. Що таке молодіжна політика і чому молодіжні центри так важливі? Досвід інших країн. Історія реформування молодіжної сфери і чим всі ці роки займається АМЦУ. Історія виникнення АМЦУ, що вона робить і як до нас приєднатися).

- Тренінг з відкритої молодіжної роботи: програма розрахована на працівників молодіжних центрів і просторів, інших молодіжних працівників, які зацікавлені залучати нову молодь до своєї діяльності, орієнтуватися на потреби та прагнення молоді і працювати не лише в обмеженому приміщенні (дізнатися та зрозуміти молодіжну роботу, з урахуванням принципу відкритості; визначити можливості молодіжних центрів для залучення молоді, а молодіжних працівників – розвивати систему роботи, ураховуючи потреби потенційних відвідувачів; розвинути компетенції, необхідні для побудови довірливих стосунків із молоддю та реагування на їх потреби і прагнення; напрацювати спільні ініціативи із запровадження практик відкритої молодіжної роботи).

- Тренінг з інклюзивності в молодіжному центрі (дізнатися про інклюзію в широкому сенсі та інклюзивність у молодіжній роботі; визначити параметри інклюзивності в молодіжних центрах та напрацювати шляхи для покращення роботи в цій сфері; розвинути компетенції, необхідні для роботи з групами включення та залучення неорганізованої молоді до діяльності молодіжних центрів та просторів; напрацювати спільні ініціативи із запровадження практик інклюзивної роботи та налагодити комунікацію між молодіжними центрами, які працюють або прагнуть працювати у сфері інклюзії).

- Відкриті дискусії з упровадження громадянської освіти (організація процесу дискусії і наповнення її змістом; допомога в знаходженні у своєму місті (громаді) тих, хто має що сказати на цю тему; висвітлення питання, які турбують учасників, визначення бажань та прагнень учасників; підбір формату дискусії, який буде найбільш доречний і найбільш зрозумілий учасникам; вибір форми проведення) [292].

Асоціація реалізує онлайн-курс «Волонтерські команди: мрія чи реальність?» його мета – допомога представникам молодіжних центрів отримати знання та навички щодо побудови системної роботи з волонтерами. Курс розрахований на представників, працівників та волонтерів молодіжних центрів. Теми курсу: «Що таке волонтерство та класифікація»; «Законодавство у сфері волонтерства»; «Пошук волонтерів»; «Особливості роботи волонтерів у

молодіжних центрах»; «Командоутворення»; «Мотивація волонтерів»; «Ведення волонтера в проєкті». Очікуванні результати курсу: формування єдиного бачення поняття «волонтерство», розуміння особливостей волонтерів у молодіжних центрах та створення плану подальшої роботи [54].

Асоціація об'єднує 329 молодіжних центрів та просторів в Україні. У Черкаській області 11 молодіжних центрів (м. Золотоноша – «АртПростір», «Молодіжний простір Chill out Zolo»; м. Сміла – Молодіжний простір «Всі Свої», Громадський простір; с. Драбівці – Молодіжний простір «Атмосфера»; с. Мартинівка – Артпростір «Мартинівський скарб»; с. Степанці – Центр розвитку особистості «STEPHUB», м. Умань – Молодіжний центр «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини; м. Чигирин – Вільний простір «ХАТА – ХАБ»; м. Кам'янка – Молодіжний простір «Саме час»; м. Черкаси – Черкаський обласний молодіжний ресурсний центр) [8]. Інформацію про інші молодіжні центри та простори України подані в додатку А.

На сайті Асоціації представлена консультативна інформація для створення та діяльності молодіжних центрів (ресурси на утримання та наповнення молодіжного центру) та методичне забезпечення («З чого розпочати створення молодіжного інформаційного центру», «Добросовісна практика молодіжних центрів», «Національний знак якості та критерії якості для молодіжних центрів», «Підтримка та розвиток молодіжних центрів на рівні місцевого самоврядування в Польщі», «Система відкритої роботи з молоддю: виклики часу (Литовська Республіка)», «Молодіжні центри в Україні», «Молодіжні простори в бібліотеках», «Покрокова інструкція зі створення коворкінгів», «ГУРТ» [74], Європейський простір [92]) [8].

Асоціація молодіжних працівників України (АМПУ) – це спільнота людей, які займаються молодіжною роботою та хочуть ділитися досвідом для посилення спроможностей один одного [7]. Головною метою АМПУ є адвокація та суспільно-політичне визнання молодіжної роботи та молодіжних працівників в Україні [7].

Організація створена для мережування та кооперації між молодіжними працівниками України та їх організаціями чи проєктами, для обміну досвідом та налагодження партнерств і міжнародних зв'язків, представлення молодіжних працівників України на світовій мапі молодіжної роботи, розвитку професійних компетенцій молодіжних працівників України, створення можливостей для їх професійного росту [7]. Асоціація діє на підставі Статуту. Щоб долучитись до Асоціації молодіжних працівників України відповідно до положення «Про членство ГО «Асоціація молодіжних працівників України» [339], потрібно подати заяву [7] із підтвердженням проходження Базового тренінгу програми «Молодіжний працівник», два рекомендаційних листи від дійсних членів Асоціації [499] та згоду на обробку персональних даних.

АМПУ надає такі послуги: консультування та менторська підтримка, залучення тренера чи фасилітатора на захід організатора. Молодіжні працівники, молодіжні лідери, фахівці які працюють із молоддю можуть скористатись онлайн-курсом «Онлайн-прокачка для молодіжних працівників» за такими темами: «Робота з інклюзивною молоддю» (О. Шелест, розробник, спікер); «Користь обласної влади для розвитку молоді в малих громадах» (В. Яцук, розробник, спікер); «Активізація молоді в громаді» (О. Салівончик, розробник, спікер); «Молодіжне законодавство» (І. Беляєва, розробник, спікер) [411]. Для методичного супроводу розроблено – методичне забезпечення «Адвокація для молодіжних рад» [3].

Всеукраїнський молодіжний центр України – експертно-ресурсний центр молодіжної роботи, який щодня працює задля розвитку молодіжної інфраструктури та молодіжної роботи по всій території України [55]. Місія центру – актуалізувати молодіжну роботу, розвиваючи молодіжні центри відповідно до потреб молоді та кращих міжнародних практик, тобто робити так, щоб молодіжні центри створювали можливості для молоді, урахувуючи їхні потреби й кращі міжнародні практики [55]. Діяльність центру спрямована на формування єдиної політики роботи з молоддю в молодіжних центрах різних міст; створення можливостей для розвитку й мережування молодіжних

працівників по всій Україні; розроблення методичних матеріалів для роботи молодіжних центрів; адвокації розвитку молодіжної інфраструктури; створення освітніх подій для молодіжних працівників; урахування актуальних можливостей та вироблення шляхів покращення роботи з молоддю та ін.

Основними напрямками роботи Всеукраїнського молодіжного центру є розбудова трирівневої системи взаємодії молодіжних центрів, розвиток молодіжної інфраструктури, поширення успішних практик молодіжної роботи [55].

Упродовж років діяльності центром реалізовано такі проєкти:

- «Соціальна згуртованість через участь молоді»: проєкт створений задля подолання викликів становлення миру в Україні. Спільний проєкт Програми Розвитку ООН в Україні, Міністерства молоді та спорту України та Всеукраїнського молодіжного центру «Соціальна згуртованість через участь молоді» створений для подолання цих викликів та становлення миру в Україні. Він діє через підтримку молодих людей у контексті діалогу національної єдності, сприяючи участі молоді та взаємодії її з владою на місцевому, регіональному та національному рівнях. З цією метою в рамках проєкту було проведено підготовку сертифікованих тренерів із соціальної згуртованості. Навчання пройшли представники 10-ти молодіжних центрів, які стануть точкою опори для здійснення молодіжних обмінів в Україні з програмним наповненням проєкту «Соціальна згуртованість». Програмне наповнення включає теми: «Багатоманіття та соціальна згуртованість», «Вплив участі молоді», «Медіаграмотність», «Ефективна комунікація та робота з конфліктом». Про соціальну згуртованість було проведено етер Першого молодіжного телеканалу «Late Night Show: соціальна згуртованість», де презентовано методичний посібник із соціальної згуртованості. Ним можуть користуватись молодіжні працівники по всій Україні для роботи у своїх громадах [465].

- Навчальна програма «Ефективний менеджмент молодіжних центрів»: спеціалізована навчальна програма для працівників та волонтерів молодіжних центрів України, на якій учасники вдосконалюють свої навички

менеджменту, вчаться визначити цілі роботи МЦ, планувати його роботу та вимірювати її ефективність. Навчальну програму «Ефективний менеджмент молодіжних центрів» реалізовувала ГО «Молодіжна платформа» за підтримки Посольства Великої Британії в Україні та програми «Активні громадяни» від Британської Ради в Україні. Вона знайшла свій запит серед молодіжних працівників в Україні і почала активно розвиватись. Зараз цей проєкт перейшов в адміністрування Всеукраїнського молодіжного центру для збільшення його сталості і розширення можливостей. У серпні 2021 р. було проведено тренінг для тренерів цієї програми для представників молодіжних центрів [95; 185].

- Форум «Від ініціативи до дії» – щорічний міжнародний проєкт, що збирає молодіжних працівників та працівниць установ, які працюють із молоддю в різних областях України, на одну подію для їх мережування та обговорення актуальних питань сфери молодіжної політики. У рамках заходу спільно з Радою Європи було реалізовано методику CivicLab, завдяки якій сформовано детальні рекомендації за результатами форуму в 3 блоках: «Структура і робота молодіжного центру», «Навчання: нові знання і практичні навички», «Інноваційні інструменти для ефективної роботи молодіжних центрів». Форуми проводять Міністерство молоді та спорту України та Всеукраїнський молодіжний центр у партнерстві з Асоціацією молодіжних центрів України та за участі міжнародних партнерів [543].

- Перший молодіжний телеканал: нова онлайн-платформа для комунікації, навчання та розвитку для тих, хто цікавиться молодіжною політикою та розвиває молодь в Україні. Вона гуртує навколо себе спільноту активних громадян та молодіжних працівників у мережах YouTube та Facebook. Команда проєкту спільно з партнерами створює контент про новини молодіжної політики, історії створення молодіжних центрів, інтереси молоді, молодіжну роботу та багато іншого. Також на платформі проводять різні заходи у форматі телевізійних прямих ефірів на актуальні теми молодіжної роботи. Всеукраїнський молодіжний центр є одним із засновників платформи, а також центральною студією, у якій відбуваються найбільш масштабні трансляції

проєкту. Окрім цього, команда ВМЦ активно залучена до підготовки сценаріїв та промо-кампаній онлайн-заходів Першого молодіжного телеканалу, який є спільним проєктом Асоціації молодіжних працівників України, Міністерства молоді та спорту України, Всеукраїнського молодіжного центру та ПРООН в Україні [325].

- Міжнародна програма обміну працівників молодіжних центрів «Building friendship: Ukrainian and Lithuanian Centres» – це спільна програма обміну працівників молодіжних центрів України та Литви від Департаменту в справах молоді Міністерства соціального захисту Литви, Міністерства молоді та спорту України та Всеукраїнського молодіжного центру. Вона складається з кількох етапів в онлайн- та офлайн-форматах. Під час навчальних онлайн-модулів учасники вивчають особливості молодіжної політики України та Литви, діляться особливостями молодіжної роботи в країнах та обговорюють в малих групах власне бачення цієї сфери [271].

Всеукраїнським молодіжним центром здійснено підбірку методичних, практичних та навчальних матеріалів для молодіжних працівників, фахівців молодіжних центрів та просторів, членів молодіжних рад: «Чорна методичка. Та сама методичка про комунікації молодіжних центрів під час війни», «Комунікація молодіжної ради під час війни», «Звіт про залучення, взаємодію та створення можливостей для молоді в Україні», «Найкращі практики та уроки щодо розвитку молодіжних партнерств, синергій та згуртованості», «Молодіжний центр під час війни. Рекомендації для молодіжних центрів», «Наставництво в молодіжній роботі», «Репрезентативне соціологічне дослідження становища молоді в Україні (2021)», «Інструменти публічного управління у сфері молодіжної політики», «Навчально-методичний посібник “Соціологічні дослідження в молодіжній роботі”», «Соціологічне дослідження “Становище молоді України – 2021”», «Посібник для тренерів “Соціальна згуртованість через участь молоді”», «Знак якості Ради Європи для молодіжних центрів. Роль, цінність і вплив молодіжних центрів», «Знак якості Ради Європи для молодіжних центрів. Управління якістю в молодіжних центрах»,

«Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи “Доступ молодих людей з неблагополучних районів до соціальних прав”», «Словник термінів, які використовує Рада Європи у сферах молодіжної політики, прав людини та неформальної освіти», «Інструмент самостійної оцінки молодіжної політики», Навчальний посібник Базового тренінгу за програмою «Молодіжний працівник», «Каталог кращих практик молодіжної роботи (2020)», Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи «Доступ молодих людей до прав», Посібник з освіти з прав людини за участю молоді «Компас», «Знак якості Ради Європи для молодіжних центрів. Добра практика в молодіжних центрах» [271].

Після вторгнення країни-агресора на територію України одним із основних напрямів роботи молодіжних центрів та просторів стало волонтерство. На державному рівні платформою для такої роботи масштабу є «СпівДія». Зокрема, СпівДія-Хаби – регіональні простори, що діють на базі молодіжних центрів та просторів, активних волонтерських організацій. Хаб надає комплекс сервісних послуг для підтримки цивільного населення, яке постраждало внаслідок війни в Україні [501].

Платформа «СпівДія» забезпечуватиме допомогу цивільному населенню за такими напрямками: «СпівДія-волонтери – платформа волонтерів, які долучаються до ініціатив платформи; СпівДія-діти – створення просторів двох типів: стаціонарних та мобільних з метою розвитку неформальної освіти та надання психологічної допомоги дітям від 5 до 12 років; організація волонтерської допомоги в доставці медикаментів до тих, хто потребує; СпівДія-підприємці – підтримка спільноти підприємців, малого та середнього бізнесу з метою сприяння відновленню бізнесу під час війни та в післявоєнний період; СпівДія-work – підтримка в працевлаштуванні біженців та тимчасово переміщених осіб та зміні професії; СпівДія-шелтер – підтримка поселень евакуйованих громадян; СпівДія-хаб – організація гуманітарних просторів на базі молодіжних центрів та молодіжних просторів, активних волонтерських та громадських організацій України для підтримки українців, які постраждали під час війни» [395].

Зараз молодіжні центри та молодіжні простори в Україні стали «пунктами прийому біженців, збору та видачі гуманітарної допомоги цивільному населенню. Саме молодіжні центри є доступними просторами, у яких цивільне населення отримує захист та допомогу» [395].

Визначено концепт хабів у системі СпівДія:

- «комунікація та консультування: взаємодопомога людина – людині/місце для взаємодії місцевого населення з волонтерами» [395];
- «розподільча функція: заходи для підтримки населення регіонів, розподілення необхідних товарів та послуг серед тих, хто потребує» [395];
- «консультування щодо існуючих шелтерів для біженців, наявності місць, розподілення та супровід біженців» [395];
- «надання інших послуг для підтримки цивільного населення (зокрема, фокус на біженців та їх пріоритетні потреби): юридичні консультації, психологічна підтримка, консультації щодо працевлаштування та зміни професій, простір, дружній до дітей (неформальна освіта, babysitting та надання психологічної допомоги)» [395].

Із 20 квітня 2022 року в рамках роботи платформи «СпівДія» та СпівДія-хабів було запущено напрям психологічної та юридичної допомоги цивільному населенню. Скористатися послугами психологічної підтримки можна двома способами: записатися на консультацію офлайн: «у 20-ти СпівДія-хабах із 20 квітня працюють психологи, які надають цивільному населенню як індивідуальні консультації, так і проводять групові заняття (із урахуванням безпекової ситуації в регіоні); записатися на консультацію онлайн: якщо особа не має змоги скористатися консультацією на базі хабу в мережі СпівДія, то така консультація психолога може надаватися онлайн-засобами телефонного зв'язку» [395].

До основних завдань психологічної підтримки населення належать формування і підтримка на належному рівні психологічного стану цивільного населення щодо адаптації в суспільному житті під час війни; підготовка та надання консультацій цивільному населенню щодо реагування на кризові ситуації під час війни; психологічна підготовка та підтримка цивільного

населення до життя в Україні в умовах війни; проведення заходів оптимізації соціально-психологічного клімату цивільного населення у відповідних населених пунктах; психологічна підтримка внутрішньо переміщених осіб; психологічна реабілітація цивільного населення, яке постраждало під час війни.

До основних завдань юридичної підтримки населення «належать юридична підтримка цивільному населенню під час війни; консультування цивільного населення (особливо уразливих його груп або тих, які перебувають у складних життєвих обставинах), яке постраждало під час війни в Україні про норми та вимоги законодавства, що передбачає право таких громадян на пільги, субсидії, соціальні виплати або компенсації, іншу допомогу цивільному населенню, що передбачена законодавством; інформування цивільного населення про права та обов'язки під час війни в Україні; консультування про права і можливості жінок і чоловіків» [395].

В Україні таких СпівДія-хабів функціонує 8, це СпівДія-хаб Волині, громадська організація «Центр науки Тернополя», державна установа «Всеукраїнський молодіжний центр», гуманітарний центр Черкаської міської ради, СпівДія-хаб #ЖТРазом, Київський обласний молодіжний центр, молодіжний центр «Параграф», комунальний заклад «Ніжинський міський молодіжний центр» [395]. У червня 2022 р. Уманська громада Черкаської області теж долучилась до волонтерської діяльності в межах СпівДія-хаб, а саме: на базі молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини було організовано пункт видачі адресної гуманітарної допомоги (спільна діяльність Молодіжного центру «START» факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та ГО «Черкаська молодіжна рада» спрямована на розвиток волонтерства та неформальної освіти), було видано 125 адресних замовлень для внутрішніх переселенців з окупованих територій України.

Черкаський молодіжний ресурсний центр (МРЦ). Візія Черкаського обласного молодіжного ресурсного центру – простір та ресурсна підтримка задля

особистісного, громадського та професійного розвитку молоді людини та реалізації молодіжних ініціатив. Мета центру – впровадження більш ефективних форм реалізації молодіжної політики в області, залучення молоді до активної громадської діяльності, виховання почуття патріотизму, духовності, національної свідомості та забезпечення сприятливих умов для самореалізації особистості. Принципи роботи: довіра, відкритість, взаємопідтримка, взаємодопомога, чесність, справедливість, повага один до одного, відповідальність за свої дії чи бездіяльність, активність, саморозвиток, позитивне сприйняття, гостинність, командна робота, поцінування праці одне одного, праця на результат [549].

Пріоритетними напрямками роботи Молодіжного ресурсного центру на 2020–2022 роки було визначено:

1. Розвиток громадянської та політичної активності молоді, налагодження комунікації між молоддю та владою;
2. Проведення інформаційно-просвітницької роботи з національно-патріотичного виховання та поширення її в молодіжному середовищі;
3. Розвиток молодіжного підприємництва та профорієнтаційна робота;
4. Проведення циклу заходів із неформальної освіти щодо підвищення кваліфікації фахівців, що працюють з молоддю та активної молоді, зокрема поширення програми «Молодіжний працівник» на території області;
5. Популяризація та поширення волонтерства;
6. Інформаційна кампанія з розвитку мережі молодіжних центрів на Черкащині;
7. Сприяння міжнародному співробітництву, розповсюдженню в області новітнього досвіду, поширення інформації про реалізацію молодіжної політики та можливостей для молоді [549].

Центр також проводить клуби за інтересами, книжкову полицю, кінопокази, унікальні та цікаві настільні ігри («Монополія. Черкаси», «Cash FLOW»), майстер-класи для молоді різного віку, консультації, навчання волонтерів, благодійні та соціально важливі акції, турніри, вишколи, тренінги,

екскурсії, поїздки, розіграші, фестивалі, цікаві статті та підбірки для кожного, онлайн-опитування, челенджі [549].

Новий «Пакт заради молоді – 2025» для успішного майбутнього молоді та України – це національна партнерська ініціатива, спрямована на об'єднання зусиль уряду, бізнесу та сфери освіти з метою подолання безробіття серед молоді. У 2020 році завершилася п'ятирічна історія втілення в життя ініціативи «Пакт заради молоді», що об'єднала понад 149 роботодавців, які спільно створили більше ніж 45000 робочих місць для молодих людей. Крім того, було проведено 100 форумів, круглих столів і тренінгів із залученням 3000 молодих людей, освітян і роботодавців. CSR Europe визнало ініціативу однією з найкращих практик для молоді в Європі, а глобальна ініціатива ООН Decent Jobs for Youth назвала Пакт одним із найкращих прикладів у світі з реалізації Цілі сталого розвитку 8: Гідна праця та економічне зростання. Зважаючи на виклики, спричинені пандемією COVID-19, оновлений «Пакт заради молоді– 2025» ставить перед собою нові завдання та пріоритети, що фокусуватимуться на просуванні менторства для молоді від роботодавців з питань побудови кар'єри. Новий «Пакт заради молоді–2025» уже підписали більше ніж 20 партнерів, серед яких Міністерство молоді та спорту, Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства, Міністерство освіти і науки та ін. [408].

Healthy Challenge, всеукраїнська програма з популяризації здорового способу життя серед молоді в умовах карантину, спричиненого поширенням COVID-19, продовжила свою роботу в 2020 році та охопила 42 заклади фахової передвищої і професійно-технічної освіти в Закарпатській, Львівській, Волинській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Хмельницькій, Чернігівській і Черкаській областях України, всього 12 000 молодих людей і понад 32 000 викладачів і жителів цих областей [408].

Заклади професійно-технічної освіти змагалися між собою, представивши свої мініпроекти та заходи, спрямовані на підтримку здорового способу життя. Усі проекти передбачали захист психічного та фізичного здоров'я, профілактику інфекційних хвороб, включаючи COVID-19 [408].

У рамках програми також було проведено 21-денний Всеукраїнський онлайн-марафон для молоді #HealthyChallenge2020 (залучено понад 4 500 молодих людей із різних регіонів України); 3-тижневий Всеукраїнський челендж-марафон для молоді «Мрій. Плануй. І не гальмуй!» (залучено 579 учасників) [408].

Програма «PROнавички майбутнього» – це навчально-креативна тренінгова програма, спрямована на формування в молоді надпрофесійних навичок XXI століття, пов'язаних із творчим і критичним мисленням, усвідомленням майбутнього, умінням створювати індивідуальні й колективні стратегії, а також на розвиток співтворчості, кроскультурності й миротворчості. Програма схвалена Міністерством освіти і науки України й розрахована на позашкільну, позакласну, факультативну роботу педагогів-організаторів, психологів, соціальних педагогів із підлітками 14–17 років у дитячих закладах оздоровлення та відпочинку, закладах професійної освіти, загальноосвітніх і позашкільних навчальних закладах [408].

У 2020 році в рамках програми «PROнавички майбутнього» було проведено 2 тренінги для 62 вожатих, психологів, учителів і методичних працівників літніх таборів, молодіжних центрів і закладів позашкільної освіти з Донецької, Луганської та Запорізької областей. Навчені тренери продовжили подальшу роботу у своїх таборах в онлайн- та офлайн-форматах, охопивши більше ніж 200 підлітків, значна кількість серед яких – підлітки з вразливих категорій, включаючи тих, які живуть поблизу лінії розмежування [408].

Skills Labs – це інноваційні тренінги з навичок розвитку кар'єри та самозайнятості, спрямовані на посилення кар'єрних компетенцій молоді та підвищення рівня зайнятості молоді в Україні. Цього року «Лабораторії навичок» були проведені в 13 областях України й охопили більше ніж 300 молодих людей [408].

У час нових викликів, зокрема пандемії, заради забезпечення сталості, через онлайн-платформу Impactorium була запущена програма «Skills Lab: навички для

успішної кар'єри». На курс зареєструвалося більше ніж 1 200 молодих людей з усієї України [408].

У 2020 році за підтримки Міністерства освіти і науки України також був розроблений комплексний курс з удосконалення кар'єрних навичок, в основі якого лежать тренінгові програми «Skills Lab»: успішна кар'єра та власна справа», спрямовані на формування у випускників і випускниць ЗПТО навичок професійного зростання та розвиток компетенцій для побудови власної справи [408].

Отже, кращий досвід молодіжної роботи в Україні можна узагальнено за такими формами: діяльність Всеукраїнського молодіжного центру, Асоціації молодіжних працівників, Асоціації молодіжних центрів, обласних молодіжних центрів, молодіжних центрів та просторів, хабів, таборів, клубів та об'єднань за місцем проживання, молодіжних клубів, молодіжних рад, молодіжних кафе, молодіжних організацій, наметового таборування, молодіжних проєктів, молодіжних програм («Молодіжний працівник», «Менеджмент молодіжних центрів», «Прокачай», «Молодіжний працівник в ОТГ», «Державотворець», «Ефективний менеджмент молодіжних центрів», «Активні громадяни», міжнародні програми), громадської організації «Молодіжна Платформа», платформи «СпівДія», всеукраїнської програми з популяризації здорового способу життя серед молоді «Healthy Challenge», програми «PROнавички майбутнього» та ін.

Різні форми молодіжної роботи проводять за межами закладу вищої освіти, а підготовка молодіжних працівників відбувається через неформальну освіту за програмою «Молодіжний працівник». Проте в Україні відсутня система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи саме в закладах вищої освіти. Згідно з професійним стандартом «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» підготовка такого фахівця можлива у формальній (вищій) освіті зі спеціальностей галузей знань 01 Освіта/Педагогіка, 02 Культура і мистецтво, 03 Гуманітарні науки, 05 Соціальні та поведінкові науки, 23 Соціальна робота, що дає змогу закладам вищої освіти розробляти та

впроваджувати освітні програми, спрямовані на підготовку висококваліфікованого молодіжного працівника. Для майбутніх соціальних працівників потрібно розробити систему підготовки їх до молодіжної роботи в закладі вищої освіти, до якої увійдуть цільовий, об'єктно-суб'єктний, змістовно-процесуальний, результативний блоки та психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Висновки до другого розділу

У розділі соціальних працівників до молодіжної роботи; проаналізовано законодавчу та нормативно-правову бази молодіжної роботи; вивчено та узагальнено зарубіжний і вітчизняний досвід молодіжної роботи.

Ретроспективний аналіз вітчизняної наукової літератури, історичних та нормативних джерел дозволив виокремити історичні етапи передумов становлення і розвитку підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: зародження суспільно-орієнтованої підготовки фахівців для роботи з молоддю (1918–1944 рр.); створення основ професійної підготовки кадрів для роботи з молоддю (1945–1969 рр.); розвиток інституту професійної підготовки кадрів для роботи в молодіжних організаціях (1969–1991 рр.); становлення і розвиток системи професійної підготовки фахівців до роботи з молоддю в рамках соціальної роботи і соціальної педагогіки (1991–2003 рр.); становлення спеціальності Соціальна робота за напрямом Соціальне забезпечення та створення організаційно-методичних умов підготовки соціальних працівників відповідно до рівня європейської освітньої системи зі збереженням структури вітчизняної системи професійної освіти «молодший спеціаліст – бакалавр – спеціаліст – магістр» (2003–2010 рр.); становлення спеціальності Соціальна робота, яка об'єднала соціальну педагогіку, соціальну роботу та соціальне забезпечення в одну галузь (2011–2014 рр.); започаткування

та реалізація професії «молодіжний працівник» та підготовка таких фахівців в ЗВО (2014 р. – до тепер): з 2014 р. розпочато реалізацію програми «Молодіжний працівник» за підтримки Програми розвитку ООН України у співпраці Міністерства молоді та спорту України й Державного інституту сімейної та молодіжної політики; з 2017 р. – створено перші молодіжні центри, експертні ради із молодіжної роботи на регіональному та локальному рівнях; у 2018 р. уперше в Україні розроблено та впроваджено в освітній процес освітньо-професійну програму «Соціальна робота (молодіжна робота)» в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини за спеціальності 231 Соціальна робота; у 2020 р. створено Всеукраїнський молодіжний центр; у 2023 р. затверджено Професійний стандарт «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»).

З'ясовано, що молодіжна інфраструктура становить мережу молодіжних центрів України, що діють як на загальнодержавному рівні – Всеукраїнський молодіжний центр; регіональному – обласні, міські; так і місцевому – міські, районні, міські, селищні, сільські молодіжні центри. Встановлено, що у різних областях України відповідно до «Типового положення про молодіжні центри» працює більше 300 молодіжних центрів.

Вивчено досвід молодіжної роботи в деяких країнах Європейського Союзу, зокрема Німеччині, Австрії, Чехії, Данії, Естонії, Фінляндії, Франції, Угорщині, Італії, Латвії, Болгарії, Словаччині, Польщі, та з'ясовано, що молодіжна робота в країнах Європейського Союзу розвивається по-різному, кожна країна особлива, має свої звичаї, традиції, історію розвитку молодіжної роботи, нормативно-правову базу, стратегії розвитку, програми для підготовки фахівців молодіжної роботи – молодіжних працівників. Найактивнішою в цьому напрямі є Естонія, яка працює вже більше ста років над удосконаленням, розвитком, популяризацією молодіжної роботи та молодіжної політики, професії молодіжного працівника. На законодавчому рівні мета молодіжної роботи в Естонії полягає у створенні умов, що сприяють всебічному розвитку молоді, надаючи їм можливість бути активними не лише в межах сім'ї, але й за її межами. Молодіжна робота покликана підтримувати розвиток молодих людей,

допомагаючи їм здобувати необхідні навички для соціальної активності та інтеграції в суспільство, що відповідає загальним принципам підтримки молоді на рівні державної політики. Офіційно здобути вищу освіту з молодіжної роботи за різними освітніми рівнями можна в трьох університетах Естонії.

Аналіз досвіду молодіжної роботи закордоном засвідчує, що ЄС та Рада Європи у співпраці з партнерами сприяють розвитку молодіжної роботи через проведення різних заходів, прийняття резолюцій, розробку відповідних інструментів та механізмів реалізації молодіжної політики та молодіжної роботи на різних рівнях (міжнародному, державному, регіональному, місцевому), поширення та обмін успішними й інноваційними ініціативами щодо визнання молодіжної роботи через неформальну освіту, розробку та поширення відповідних публікацій із молодіжної роботи та ін. Міжнародну молодіжну роботу реалізують асоціації, молодіжні групи та ініціативи, установи молодіжної роботи й громадські організації (Німеччина); роботу з молоддю на основі неформальної та інформальної освіти, що сприяє особистісному розвитку; на основі так званої освіти, що базується на дозвіллі (Чехія); соціально-виховну роботу з неповнолітніми з групи ризику, підтримку молодіжної роботи за допомогою низки національних конкурсів проєктів, молодіжних обмінів, транснаціонального волонтерства, структурований діалог із політиками, підтримку молодіжних ініціатив, транснаціональну мобільність молодіжних працівників (Італія); запланований практичний комплекс заходів для молоді, надання молоді доступу до інформації, що відповідає їхнім потребам (Латвія); організовану діяльність чи ініціативу, метою яких є представлення, захист та розвиток інтересів та потреб молоді (Болгарія).

Установлено, що в деяких країнах молодіжна робота прирівнюється до волонтерської роботи, тобто діяльність така є добровільною й орієнтованою на потреби та інтереси молоді (Німеччина, Австрія). У різних країнах використовуються різні терміни для позначення молодіжної роботи та тих, хто її здійснює. Наприклад, в Австрії частіше використовують термін «позакласна / позашкільна молодіжна робота», в Італії – «соціально-освітній інструктор для молоді», а у Словаччині – «молодіжний лідер» або «молодий

лідер». Це свідчить про різні підходи до організації молодіжної роботи та підготовки фахівців, які працюють із молоддю, що зумовлено національними традиціями та системами освіти в кожній країні. У країнах Європейського Союзу молодіжну роботу активно розвивають та популяризують у різних аспектах – від молодіжної політики на всіх рівнях (місцевому, регіональному та національному) до неформальної освіти. Значна увага приділяється організації різноманітних заходів для молоді та із залученням самої молоді до їх реалізації. Такий підхід сприяє активній участі молодих людей у суспільному житті, розвитку їхніх лідерських якостей і набуттю важливих соціальних компетентностей.

Для впровадження експериментальної роботи дослідження запозичено позаосвітню форму молодіжної роботи (неформальну освіту). Основними формами роботи – тренінги, семінари, конференції, вебінари та інші навчальні програми, що підтримують особистісний та професійний розвиток молоді через молодіжні центри, клуби та простори закладу вищої освіти.

Узагальнено вітчизняний досвід молодіжної роботи та з'ясовано, що в Україні молодіжна робота реалізується на трьох рівнях: національному (центральний орган державної влади – Міністерство молоді та спорту України), регіональному (органи управління обласних, районних державних адміністрацій, органи місцевого самоврядування) та місцевому (органи місцевої ради: управління, комітети, відділи, сектори; заклади по роботі з молоддю, місцеві громадські організації, об'єднання) – через різні суб'єкти молодіжної роботи, зокрема, молодіжні клуби, молодіжні центри, молодіжні організації, молодіжні консультативно-дорадчі органи, інформаційно-пропагандистські та самостійні молодіжні проекти, молодіжні кафе, молодіжні творчі колективи; будь-які молодіжні групи, табори, місця проживання молоді, заклади освіти, бібліотеки, вулична молодіжна робота, центри зайнятості, центри соціальних служб, громадські організації тощо.

До основних форм діяльності молодіжних центрів, просторів, організацій, віднесено: неформальна освіта, розробка проєктів, таборування, гуртки за інтересами, молодіжна участь у проєктах та грантах, ярмарки, профорієнтаційна робота, громадські роботи, стажування, волонтерська робота, громадські

організації, організація культурних та дозвіллевих заходів, соціологічне дослідження інтересів та потреб молоді, інформаційно-просвітницька робота та ін.

Важливими для вітчизняного досвіду молодіжної роботи в Україні є діяльність Всеукраїнського молодіжного центру, Асоціації молодіжних працівників, Асоціації молодіжних центрів, обласних молодіжних центрів, громадської організації «Молодіжна Платформа»; реалізація молодіжних програм («Молодіжний працівник», «Менеджмент молодіжних центрів», «Прокачай», «Молодіжний працівник в ОТГ», «Державотворець», «Ефективний менеджмент молодіжних центрів», «Активні громадяни», міжнародні програми), всеукраїнської програми з популяризації здорового способу життя серед молоді «Healthy Challenge», програми «PROнавички майбутнього», платформи «СпівДія» та ін.

Узагальнення законодавчої та нормативно-правової бази молодіжної роботи в Україні (Конституція України, Закони України (зокрема, «Про основні засади молодіжної політики» 2021 р.), Постанова Кабінету Міністрів України (про схвалення та затвердження програм «Молодь України» на 2021–2025 роки, про молодіжні центри та державну підтримку молодіжних організацій), Укази Президента України («Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року», «Про Цілі сталого розвитку до 2030 року»), Накази Міністерства молоді та спорту України (про знаки якості для молодіжних центрів, умови оплати праці та програми «Молодіжний працівник»), а також міжнародні документи Ради Європи) створило правове підґрунтя для організації та проведення молодіжної роботи на державному та місцевому рівнях, дало змогу структурувати діяльність молодіжних центрів, реалізацію програм, проєктів тощо.

Основні результати дослідження за другим розділом дисертації представлено в публікаціях автора: [154; 178; 185; 188; 191; 194; 195; 202; 210; 214; 219; 222; 230].

РОЗДІЛ 3.

ДІАГНОСТИКА СТАНУ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ

3.1. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в умовах формальної та неформальної освіти

Метою підрозділу дисертації є розкриття особливостей підготовки соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну та неформальну освіту, з'ясування поняття професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Молодь є активним суб'єктом соціального відтворення, основним інноваційним потенціалом суспільства та істотним гарантом його розвитку. Саме молоде покоління є важливим рушієм подальших соціально-економічних змін. Одним із ефективних засобів успішного вирішення проблем молоді є соціальна робота з такою категорією населення. Цей вид соціальної роботи впливає на характер життєзабезпечення молоді та, зрештою, визначає її якісні характеристики. У зв'язку з цим соціальні гарантії і підтримка молоді в Україні мають стати одними з пріоритетів держави, а надання якісної освіти – головною метою закладів та організацій, які її надають. На нашу думку, це можна здійснювати на міжнародному, державному, регіональному та місцевих рівнях. Основними інструментами для досягнення такої мети є формальна, неформальна та інформальна освіта. Під час професійної підготовки соціального працівника до роботи з молоддю необхідно акцентувати на формуванні високого рівня професійної культури, розвитку потреб у постійному професійному самовдосконаленні, що є гарантом успішної та ефективної діяльності в умовах сучасного освітнього середовища [210, с. 127–132].

Нинішній стан соціально-педагогічної роботи в Україні характеризує різноманіття професійних ролей фахівців соціальної галузі в різних сферах їхньої

діяльності. В українській системі освіти формальна, неформальна, інформальна освіта, відіграє важливу роль у підготовці майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю. У ст. 8 «Види освіти» Закону України «Про освіту» (2017) визначено, що «формальна освіта – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою. Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов’язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям» [391; 210, с. 127–132]. У нормативному документі зазначено, що результати навчання, здобуті шляхом неформальної або інформальної освіти, визначаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством, отже, всі три види освіти взаємопов’язані.

Аспекти професійної підготовки майбутніх працівників соціальної сфери розглянуто в дослідженні Л. Міщик [261], де розкрито теоретико-методичні основи підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти, а в роботі Р. Вайноли [40] – особливості особистісного розвитку майбутнього соціального педагога під час професійної підготовки. Вітчизняні науковці дослідили такі важливі питання, як особливості роботи з громадськими та молодіжними організаціями (О. Гудима, І. Мигович) [210, с. 127–132; 49; 57].

Дослідники В. Бех, М. Лукашевич, І. Пінчук вивчали зв’язок між соціальною роботою та громадським суспільством, акцентуючи на її ролі в становленні суспільства та соціальної держави.

Концепції змісту, організаційних форм і технологій навчання в закладах вищої освіти досліджували С. Архангельський, В. Беспалько, А. Вербицький, В. Радул, С. Харченко; провідні ідеї, положення наукових досліджень, присвячених історії становлення та розвитку дитячого та молодіжного руху на території України – І. Андрухів, В. Головенько, Б. Савчук та ін.; теорію та методику організації діяльності сучасних громадських дитячих та молодіжних об'єднань – Л. Алієва, А. Волохов, Р. Литвак, Ю. Поліщук, О. Лісовець І. Фрішман та ін. Теоретико-методологічні засади соціальної роботи розробляють вітчизняні вчені В. Буяшенко, О. Карагодіна, О. Кравченко, Н. Коляда, В. Лютий, В. Полтавець, Н. Павлик Т. Семигіна, Т. Сила, Г. Слосанська, Л. Тюття, С. Шандрук, Т. Шаповалова, А. Ярошенко та ін. [210, с. 127–132].

У багатьох працях дослідників розкрито важливі аспекти професійної підготовки працівника соціальної сфери загалом і соціального працівника зокрема, проте дослідження теоретичних основ підготовки соціальних працівників до роботи з молоддю в аспекті неформальної освіти не проводилися [210, с. 127–132].

Проблеми розвитку різноманітних видів неформальної освіти в Україні та закордоном стали об'єктом вивчення українських науковців, а саме: основи формального професійної освіти – Н. Василенко, Н. Ничкало, неформальна освіта дорослих як проблема теорії і практики освітньої діяльності, освіта дорослих та її неформальні форми в зарубіжжі, розвиток неформальної освіти як складника освіти впродовж життя – О. Василенко, В. Давидова, А. Гончарук, Л. Лук'янова, закордонний досвід розвитку неформальної освіти – А. Гончарук, Н. Горук, В. Давидова, М. Лещенко, О. Огієнко, В. Стижалковська, теоретичний і практичний аспекти організації неформальної освіти в Україні – Н. Павлик, Н. Терьохіна, Т. Ткач, зв'язок інформальної та неформальної форм освіти – П. Ходкінс, Дж. Малком, підвищення кваліфікації як форма неформальної освіти – О. Макареня [1; 9; 34; 210, с. 127–132; 242, с. 52–59; 525, с. 79–87; 529, с. 287–291].

Підготовка соціальних працівників до роботи з молоддю в аспекті неформальної освіти ще не була предметом окремого дослідження, тому скринінг наукових джерел свідчить, що реалізація неформальної освіти як у закладах вищої освіти, так і поза їх межами є невід'ємною складовою сучасної освіти в Україні.

Інформаційне джерело osvita.ua [47] зазначає, що підготовкою соціальних працівників у формальній освіті в Україні займаються 69 (станом на 2023 р. 88) закладів вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота на різних рівнях вищої освіти (початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти, перший (бакалаврський), другий (магістерський), третій (освітньо-науковий)) [210, с. 127–132; 207, с. 36–39]. Це заклади державної та приватної форм власності, з яких надають освітні послуги за ОС «молодший бакалавр» – 5, ОС «бакалавр» – 50, ОС «магістр» – 42, ОС «доктор філософії» – 10. За схемами «молодший бакалавр – бакалавр – магістр» надає освітні послуги Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»; «молодший бакалавр – бакалавр – магістр – доктор філософії» – Київський університет імені Бориса Грінченка, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини; «бакалавр – магістр – доктор філософії» – Херсонський державний університет, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка, Національний університет «Львівська політехніка», Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Донбаський державний педагогічний університет, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» та ін. [210, с. 127–132; 207, с. 36–39].

Інші 60 закладів вищої освіти здійснюють підготовку здобувачів за спеціальністю 231 Соціальна робота за освітніми ступенями «бакалавр» та «магістр» або «бакалавр» / «магістр» [210, с. 127–132].

У закладах вищої освіти підготовка здійснюється відповідно до Стандартів вищої освіти за освітніми ступенями «бакалавр», «магістр», «доктор філософії» (накази Міністерства освіти і науки України «Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для першого (бакалаврського)

рівня вищої освіти» № 557 від 24.04.2019 р. [376] та «Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для другого (магістерського) рівня вищої освіти» № 556 від 24.04.2019 р. [377], «Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти» № 1495 від 30.12.2021 р. [378]), на основі яких розроблено освітні програми. Для освітнього ступеня «молодший бакалавр» стандарт ще не затверджено. Зміст підготовки соціальних працівників у формальній освіті реалізується відповідно до нормативних документів, на державному рівні – Стандартів вищої освіти, на регіональному та місцевому рівнях – освітніх програм, навчальних планів, робочих навчальних планів, навчальних програм освітніх компонентів, робочих програм навчальних дисциплін, силабусів і т. д. [210, с. 127–132].

Також у 2020 р. Міжнародною асоціацією шкіл соціальної роботи розроблено «Глобальний стандарт освіти та підготовки в галузі соціальної роботи», документ має рекомендаційний характер для розвитку практичної соціальної роботи та може використовуватися закладами освіти при укладанні освітніх програм з підготовки майбутніх соціальних працівників.

Скринінг наукової літератури показав, що важливе значення для професійного розвитку майбутніх соціальних працівників має неформальна освіта [210].

А. Гончарук вважає, що неформальна освіта – це «організована, структурована та цілеспрямована навчальна діяльність за межами закладів формальної освіти, спрямована на задоволення найрізноманітніших освітніх потреб різних, зокрема і вікових (від раннього дитячого й аж до похилого віку), груп населення, що, проте, не надає легалізованого диплома» [71, с. 31–36; 210, с. 127–132].

Схожу думку висловлює О. Лазаренко: «Навчальний процес, який переважно відбувається за межами закладу освіти, на робочому місці, у приміщеннях провайдерів такої освіти, який не приводить до присвоєння певної

кваліфікації, але має визначені часові обмеження та є структурованою щодо використання ресурсів» [176, с. 255–265; 210, с. 127–132].

Н. Павлик сформувала власне визначення неформальної освіти як процесу «додаткового цілеспрямованого діалогічного навчання, виховання й розвитку молоді, організованого поза межами змісту, форм і методів освітніх установ та державних інституцій» [313, с. 264; 210, с. 127–132].

На нашу думку, неформальна освіта – це освіта, що базується на принципах добровільності, активності, співучасті, самоорганізованості і яку можна здобувати на державному, регіональному та місцевому рівнях за різними формами підготовки (програми, курси, тренінги, громадська освіта, онлайн-освіта, стажування і т. д.) без присудження освітніх кваліфікацій, але з документом, який підтверджує її здобуття. На державному рівні найбільш поширеними формами та видами неформальної освіти, саме в підготовці фахівців до роботи з молоддю, є конференції, програми, курси, стажування та ін. [210, с. 127–132].

У 2014 р. з метою поширення та актуалізації молодіжної роботи в Україні розпочалася реалізація програми «Молодіжний працівник» за підтримки «Програми розвитку ООН України» та у співпраці з Міністерством молоді та спорту України, Державним інститутом сімейної та молодіжної політики та Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ), яка базується на принципах неформальної освіти [275; 210, с. 127–132]. Програма «Молодіжний працівник» є частиною «Реанімаційного пакету реформ молодіжної політики в Україні» та одним із пріоритетів Державної цільової програми «Молодь України 2016–2020», на реалізацію якої передбачені кошти в державних та місцевих бюджетах [275; 210, с. 127–132].

Упровадження програми «Молодіжний працівник» в Україні – це унікальна змога підвищити професійний рівень представників державних службовців та громадських об'єднань, які працюють із молоддю, що сприятиме збільшенню кількості молоді, яка бере участь у формуванні молодіжної політики та посилить на загальнодержавному рівні взаємодію державних і молодіжних

громадських інституцій у соціальному становленні молоді [275; 210, с. 127–132]. Згідно з програмою в Україні вперше виокремлено професійну групу фахівців, які працюють із молоддю, а молодіжну роботу визнали на державному рівні окремим напрямом професійної підготовки таких фахівців. Для участі в програмі потрібно мати досвід та бажання працювати з молоддю [275; 210, с. 127–132].

Програма спрямована на лідерів та активістів громадських та благодійних організацій, які працюють із молоддю, державних службовців, відповідальних за реалізацію молодіжної політики на місцевому та регіональному рівнях, працівників інших організацій, залучених до роботи з молоддю, незалежно від форми власності. Мета програми – підвищення кваліфікації молодіжних лідерів та фахівців молодіжної галузі в умовах децентралізації задля підвищення ефективності розробки та реалізації обґрунтованої молодіжної політики на локальному та регіональному рівнях. Основними завданнями програми «Молодіжний працівник» є підвищення теоретичних знань та практичних навичок молодіжних лідерів і фахівців молодіжної галузі, формування бази даних фахівців молодіжної сфери та кращих практик реалізації молодіжної політики на локальному і регіональному рівнях, надання консультацій із питань формування місцевої молодіжної політики та ін. [275; 210, с. 127–132].

Програмою передбачено 3 рівні тренінгів: базовий (перший рівень), спеціалізований (другий рівень), тренінг для тренерів (третій рівень). Проведення певного виду тренінгу відбувається відповідно до навчальної програми. Кожен тренінг має мету, завдання, навчальну програму, навчальні модулі. Базовий тренінг проходить упродовж трьох днів, включає три навчальні модулі (24 навчальні години). Перший модуль: «Молодіжна політика і молодіжна робота. Ключові теми: Хто така молодь? Що таке молодіжна політика? Дорожня карта реформування молодіжної політики в Україні. Участь молоді. Міжсекторний підхід. Молодіжна робота і молодіжна політика. Європейський підхід до молодіжної політики». Другий модуль: «Громада і молодіжна робота в громаді. Ключові теми: Громада. Активізація громади. Молодіжна робота в громаді. Міжсекторний підхід. Участь молоді». Третій

модуль: «Компетенції молодіжного працівника. Ключові теми: Молодіжний працівник. Компетентнісний підхід. Компетенції молодіжного працівника. Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи». Мета базового тренінгу – сформулювати в учасників основні теоретичні знання та практичні навички для реалізації регіональної молодіжної політики. До завдань тренінгу входять забезпечення учасників необхідним базовим рівнем для реалізації успішної молодіжної політики, налагодження діалогу між різними учасниками молодіжної політики, надання учасникам змоги створити власну ідентичність як молодіжного працівника. Напрями діяльності молодіжного працівника: реалізація державної молодіжної політики на регіональному та місцевому рівнях, забезпечення і розвиток взаємозв'язку державних органів регіонального і місцевого рівнів під час державної молодіжної політики, сприяння координації роботи молодіжних об'єднань, розробка та реалізація соціально значущих молодіжних проєктів та програм надання консультативної допомоги підліткам, молоді, молодій сім'ї (правової, соціальної, психологічної, профорієнтаційної, оздоровчої тощо), збір й аналіз інформації про становище молоді в регіоні. Після завершення тренінгу учасники отримують свідоцтво про підвищення кваліфікації [275; 210, с. 127–132].

У спеціалізованих тренінгах можуть взяти участь випускники базового тренінгу. Такі тренінги складаються з трьох модулів та домашнього завдання і розраховані на три дні. Тренінги мають свій тематичний курс, наприклад: «Громадянська освіта для молодіжних працівників», «Залучення та координація волонтерів», «Інклюзивність у молодіжних центрах» та ін. Курс «Громадянська освіта для молодіжних працівників» спрямований на допомогу молоді стати і бути активними громадянами, розуміти права людини і власну ідентичність, цікавитися суспільними процесами, критично їх оцінювати, а також самим бути рушієм цих процесів. Курс «Залучення та координація волонтерів» розрахований на молодіжних працівників, які мають досвід волонтерської роботи, є учасниками волонтерських проєктів та прагнуть далі навчати волонтерів у своїх організаціях. Курс «Інклюзивність у молодіжних центрах» надає практичні

компетентності з упровадження інклюзивних підходів у молодіжних центрах, навчає враховувати інтереси і потреби всіх груп молоді, які можуть бути потенційними відвідувачами центру [275; 210, с. 127–132]. Навчання для молодіжних працівників, які мають досвід тренерської та молодіжної роботи і спроможні проводити навчання за програмою «Молодіжний працівник», – це тренінг для тренерів. Програма передбачає також міжнародний рівень, а саме: кращі випускники програми «Молодіжний працівник» із різних регіонів України мають змогу взяти участь у програмі обміну з навчальним візитом до Європейського молодіжного центру м. Веймар (Німеччина). Метою такого досвіду є реалізація в Україні системи навчання державних службовців та лідерів інститутів громадянського суспільства, діяльність яких спрямована на роботу з молоддю. Навчальною програмою передбачено тематичні блоки: активна участь молоді на місцевому рівні; пошук ресурсів та успішне переконання інших у тому, що ваша організація заслуговує підтримки; визначення поняття «молодіжний працівник» як професії [275; 210, с. 127–132].

На державному рівні з 2015 р. існує програма неформальної освіти для випускників шкіл, що будується на поєднанні елементів фізичного, емоційного та інтелектуального розвитку. Це «Українська академія лідерства», програма якої спрямована на молодь від 16 до 20 років, навчання триває 6 днів на тиждень упродовж 10 місяців. В основу навчання закладено три елементи: фізичний, емоційний та інтелектуальний розвитку. Змістом навчальної програми є формування лідерських компетенцій, створених на прикладах найкращих світових освітніх моделей. Основні навички, які отримують здобувачі академії, – це самопізнання, аналіз суспільних викликів, роботи в команді, комунікації, щоб краще зрозуміти себе, країну і світ загалом. До освітнього процесу залучаються прогресивні професіонали, фахівці різних сфер – ментори, які мають практичний досвід [536; 210, с. 127–132].

Програма «Української академії лідерства» спрямована на молодь, оскільки допомагає їй розкрити лідерські якості, знайти своє призначення, пізнати свою країну і світ загалом, а для школярів – оцінити себе та вибрати свою

майбутню професію. Гарним прикладом розвитку неформальної освіти на державному рівні за ініціативи Міністерства молоді та спорту України та «Української академії лідерства» є також програма особистісного та професійного розвитку молоді «Державотворець». Така програма діє з 2018 р., її мета – створити в Україні систему особистісного та професійного розвитку молоді віком від 18 до 25 років, розвитку відповідального лідерства та підвищення рівня громадянської активності молоді. До такої програми у 2020 р. залучено 8 областей України (Чернівецька, Тернопільська, Сумська, Харківська, Львівська, Черкаська (м. Умань), Рівненська, Кіровоградська). Вона спрямована на студентську молодь, у якої є мотивація; бажання втілювати проекти у своїй громаді, брати участь у навчальних програмах і стажуваннях, громадській діяльності, соціальних та волонтерських проектах та ін. Завдання програми «Державотворець»: сприяти особистісному, професійному та суспільному розвитку молоді; підвищувати рівень обізнаності молоді про діяльність державного, приватного та громадського секторів; сприяти розвитку лідерських навичок учасників програми, залученню молоді до проходження стажування та вступу на державну службу, службу в органах місцевого самоврядування; надати українській молоді інформацію про механізми протидії корупції та ознайомити з антикорупційними інструментами в Україні; сприяти вихованню в українській молоді цінностей доброчесності та прозорості. Програма складається з трьох компонентів: освітнього (лекції, тренінги, семінари); практичного (ознайомчі візити до органів місцевого самоврядування, ЗМІ, приватних компаній та громадських об'єднань, створення проєктних команд, написання та пітчінг проєктів перед журі); формаційного (рефлексії, командотворення, менторство) [210, с. 127–132].

Програми державного рівня «Молодіжний працівник», «Українська академія лідерства», «Державотворець» є яскравими прикладами популяризації неформальної освіти. Формальна і неформальна освіти відіграють важливу роль у розвитку молоді. На нашу думку, ці два види освіти мають функціонувати у

взаємодії, доповнюючи одна одну, допомагати формувати сучасні компетентності у фахівців, які працюють із молоддю [210, с. 127–132].

Отже, підготовку соціальних працівників до роботи з молоддю в Україні можна здійснювати як у закладах вищої освіти, так за їх межами, використовуючи формальну та неформальну освіту. На місцевому рівні в закладах вищої освіти формальну освіту надають відповідно до стандартів вищої освіти, освітніх програм, навчальних планів та іншого навчально-методичного забезпечення, використовують різні форми неформальної освіти – тренінги, семінари, табори, секції, конференції, читання та ін. На загальнодержавному рівні до неформальної освіти можна зарахувати такі відомі програми, як «Молодіжний працівник», «Державотворець» та ін. На нашу думку, кожна освіта має спільну мету – сприяти особистісному, професійному розвитку молоді шляхом набуття нею відповідних компетентностей; підвищувати рівень їх обізнаності та сприяти їхньому вихованню [210, с. 127–132].

В Україні підготовка майбутніх соціальних працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (2014), також з метою узагальнення ми проаналізували нормативні документи Міністерства соціальної політики, Міністерства молоді та спорту України та виокремили фахівців, які працюють з молоддю:

Соціальні працівники. Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики від 29 березня 2017 р. № 518 «Про затвердження Випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» визначено «зміст професійної діяльності та кваліфікаційних вимог до посад працівників, зайнятих у соціальній сфері» [84]. Довідник містить «кваліфікаційні характеристики керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців і працівників установ та закладів сфери соціальних послуг, які виконують функції, пов'язані з організацією та керівництвом діяльністю із надання соціальних послуг щодо захисту осіб, окремих соціальних груп, які перебувають у складних життєвих обставинах; сприянням зайнятості населення; підвищенням кваліфікації працівників; соціальною реабілітацією дітей з інвалідністю;

реабілітацією осіб з інвалідністю; наданням соціально-психологічної допомоги; соціально-психологічною реабілітацією дітей; наданням соціально-психологічної допомоги; організацією експертного обслуговування соціально-трудова відносин; організацією профконсультування; організацією роботи з надання соціальної допомоги вдома та іншими керівними функціями; виконанням аналітичних функцій у сфері зайнятості; виховною діяльністю методистів і вихователів соціальних по роботі з дітьми з інвалідністю; навчальною діяльністю соціального спрямування; виконанням експертних функцій із регулювання соціально-трудова відносин та умов праці; інженерною діяльністю щодо профадаптації та протезування-ортезування; охороною праці; аналізом ринку праці; практичною психологією; діяльністю інспекторів, інструкторів та інших професіоналів; виконанням асистентських функцій під час реабілітації отримувачів соціальних послуг, їхнього навчання та виховання; виконанням функцій інструкторів з трудової адаптації та у справах глухих; виробничим навчанням; виконанням функцій фахівців з різних напрямків (видів) соціального обслуговування; виконанням функцій допоміжного персоналу та чергування; виконанням робітничих функцій із супроводу, евакуації, сурдоперекладання, моделювання та випробування протезно-ортопедичних виробів» [84].

Проаналізувавши довідник, визначили професії, представники яких можуть проводити роботу з молоддю:

– педагог соціальний вивчає, «узагальнює та впроваджує в роботу нові методи навчання та виховання; об'єднує зусилля з метою створення в соціальному середовищі умов для всебічного розвитку дітей та підлітків; проводить соціальну роботу щодо організації спілкування дітей, молоді, дорослих у громаді за місцем їхнього проживання; сприяє участі дітей та молоді у науковій, технічній, спортивній, художній творчості, суспільно корисній діяльності; впливає на подолання міжособистісних, внутрішньо-сімейних конфліктів; надає необхідну консультативну психолого-педагогічну допомогу дитячим, молодіжним, громадським об'єднанням, групам соціального

ризик, дітям і підліткам, які потребують допомоги; стверджує настановами та особистим прикладом повагу до принципів загальнолюдської моралі: справедливості, гуманізму, доброти, працелюбства, інших добродієв; готує дітей та підлітків до життя в суспільстві на принципах взаєморозуміння, миру, злагоди, поваги; дотримується педагогічної етики...» [84];

– вихователь – «проводить роботу з виховання дітей у навчальних закладах і реабілітаційних установах (зокрема, інтернатах при школах, гуртожитках, групах, групах продовженого дня тощо), інших установах та організаціях; сприяє створенню сприятливих умов для індивідуального розвитку та морального формування особистості вихованців; вносить необхідні корективи в систему їхнього навчання та виховання; створює сприятливе мікросередовище та морально-психологічний клімат для кожного вихованця; надає допомогу вихованцям у навчальній діяльності, сприяє забезпеченню рівня їхньої підготовки відповідно до державного освітнього стандарту; сприяє здобуттю додаткової освіти вихованцями через систему гуртків, клубів, секцій, об'єднань, організованих в установах (закладах), за місцем проживання відповідно до їхніх індивідуальних і вікових інтересів, реабілітації та інше...» [84];

– соціальний працівник – «організовує виявлення осіб, сімей, які потрапили у складні життєві обставини та потребують соціальної допомоги чи послуг; бере участь у розробленні профілактичних програм для вирішення актуальних соціальних проблем у межах адміністративно-територіальної одиниці; працює з особами та сім'ями (отримувачами соціальних послуг), які потребують соціальних послуг; співпрацює та підтримує зв'язки з іншими організаціями, підприємствами, установами та закладами, а також фахівцями для реалізації індивідуального плану надання соціальних послуг, сприяє, за необхідності, перенаправленню до інших суб'єктів надання послуг; надає послуги з соціального супроводу (патронажу); соціальної адаптації, соціальної інтеграції (реінтеграції); соціальної та психологічної реабілітації; представництва інтересів, посередництва з метою вирішення конфліктних ситуацій, консультування, соціальної профілактики та інші» [84].

– практичний психолог – «проводить професійну діяльність, спрямовану на забезпечення здорового та безпечного психологічного, соматичного та соціального стану дітей, підлітків, молоді у процесі виховання та навчання; визначає фактори, які перешкоджають розвитку особистості вихованців (учнів), вживає заходів щодо надання різного виду психологічної допомоги (психокоректувальна, реабілітаційна, консультативна); проводить психологічну діагностику різних профілів і призначення; здійснює психологічну підтримку творчо обдарованих вихованців (учнів), сприяє їхньому творчому визначенню та розвитку; консультує працівників освітнього, соціального закладу з питань практичного застосування психології, орієнтованої на підвищення соціально-психологічної компетентності вихованців (учнів), працівників закладу / установи, батьків (осіб, які їх замінюють)» [84].

– фахівець соціальної сфери відповідно до професійного стандарту «Соціальний працівник (допоміжний персонал)» [374] (2020) має володіти такими загальними компетентностями: здатність застосовувати державну мову (мови національних меншин); здатність виконувати свою професійну діяльність згідно з етичними вимогами соціальної роботи; здатність забезпечувати конфіденційність інформації; здатність використовувати інформаційні і комунікаційні технології; здатність до пошуку, опрацювання, аналізу, систематизації та використання інформації з різних джерел; здатність до ефективної комунікації з різними категоріями осіб; здатність мотивувати людей та рухатись до спільної мети; здатність планувати та здійснювати професійний розвиток та самоосвіту; здатність організовувати власну діяльність, працювати самостійно та в команді; здатність володіти навичками самопомоги в опануванні та профілактиці професійного виснаження (вигорання); здатність дотримуватись норм внутрішнього розпорядку, охорони праці, виробничої санітарії та протипожежного захисту [341]. У професійному стандарті представлено 25 професійних компетентностей, якими має володіти соціальний працівник, серед них: здатність застосовувати на практиці законодавчі та нормативно-правові акти з питань надання соціальних послуг особам, що

потрапили в складні життєві обставини; здатність здійснювати соціальне консультування та інформування осіб, які звернулись за наданням соціальних послуг; здатність здійснювати первинну обробку, аналіз документів осіб, які звернулись за наданням соціальних послуг та соціальної підтримки; здатність забезпечувати взаємодію із заінтересованими сторонами за надання допомоги в подоланні складних життєвих ситуацій; здатність організувати та здійснювати заходи соціального обслуговування осіб, які перебувають у складних життєвих ситуаціях; та інше [374].

Радник із питань молоді. У листопаді 2021 р. Міністерство молоді та спорту України затвердило рекомендації про засади діяльності радників із питань молоді, які підпорядковуються керівникам центрального, місцевого органу виконавчої влади, керівникам органу місцевого самоврядування на громадських чи інших засадах і співпрацюють із відповідальним структурним підрозділом (особою), на яку покладені функції формування та реалізації молодіжної політики. Основними завданнями та функціями радника з питань молоді рекомендовано визнати надання консультацій та внесення керівнику відповідного органу пропозицій про формування та реалізацію 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 в ухваленні 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 становленні молоді; розвитку молодіжної інфраструктури; розвитку національного та міжнародного молодіжного співробітництва [420; 189, с. 28–37]. Нормативним документом раднику відповідно до покладених завдань рекомендовано: аналізувати стан 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 моніторингу 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 [420; 189, с. 28–37]. 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 в освітньо-виховних заходах (тренінгів, семінарів тощо) чи їх організації щодо розвитку молодіжної політики, підтверджений відповідними 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 чи їхніх спілок,

молодіжних рад, органів студентського самоврядування; володіння професійними знаннями [421; 189, с. 28–37]

Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник). У 2021 р. до Національного класифікатора професій внесено нову професію молодіжної сфери – «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)». Міністерство молоді та спорту України організує роботу над розробкою професійного стандарту професії, який буде інструментом для систематизації вимог до знань, умінь і навичок та підготовки фахівців з питань молоді, підвищення їх кваліфікації та професійного розвитку [260]. У лютому 2022 р. відбулося засідання робочої групи з розробки проекту професійного стандарту за професією «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)», до складу групи увійшли представники Міністерства молоді та спорту, Міністерства освіти і науки, Державного інституту сімейної та молодіжної політики, Федерації роботодавців України, Федерації профспілок України, Інституту професійних кваліфікацій, Асоціації молодіжних працівників України, Української асоціації молодіжних рад, Асоціації міст України, Асоціації молодіжних центрів України, Програми розвитку ООН в Україні, Офісу Ради Європи в Україні, Державного агентства України з питань мистецтв та мистецької освіти, Національного технічного університету «Дніпровська політехніка», державної установи «Український інститут розвитку освіти» Міністерства освіти і науки України, представники структурних підрозділів з питань молоді Сумської, Дніпропетровської обласних державних адміністрацій [260]. Певні напрацювання групи дають нам змогу узагальнити та виокремити основні компетентності, якими має володіти молодіжний працівник з відповідною вищою освітою.

Відповідно до наказу Міністерства молоді та спорту України «Про затвердження професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»» № 1564 від 22 березня 2023 р. подано до реєстру кваліфікацій цей професійний стандарт, у якому визначено, що «фахівець може працювати в молодіжних (дитячих) громадських об'єднаннях, молодіжних центрах

громадських, релігійних і благодійних організаціях, на підприємствах, в установах та організаціях, органах місцевого самоврядування, місцевих органах виконавчої влади, зокрема на умовах трудового договору/ контракту» [375].

Основні умови допуску до роботи за професією залежать від посади (II категорія – наявність документа про повну загальну середню освіту, без вимог до стажу роботи; I категорія – наявність документа про освіту не нижче рівня молодший бакалавр або бакалавр, стаж роботи – не менше одного року; вища категорія – наявність документа про освіту не нижче рівня бакалавр або магістр, стаж роботи – не менше одного року).

Відповідно до цього професійного стандарту підтвердження професійної та освітньої кваліфікації віднесено до рівня Національної рамки кваліфікацій від 4 до 6 рівня НРК, що залежить від категорії фахівця. Працювати молодіжними працівниками згідно з професійним стандартом можуть особи з вищою освітою за такими галузями знань: 01 Освіта/Педагогіка, 02 Культура і мистецтво, 03 Гуманітарні науки, 05 Соціальні та поведінкові науки, 23 Соціальна робота [375].

Основними трудовими функціями молодіжного працівника є моніторинг поточної ситуації щодо питань і потреб молоді; організація молодіжної роботи; планування молодіжної роботи, ведення документації; взаємодія з різними суб'єктами молодіжної роботи; саморозвиток та професійний розвиток осіб, залучених до молодіжної роботи [375].

Особливості формування професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників вивчали такі науковці, як О. Безпалько, О. Карагодіна, О. Кравченко, Т. Семигіна, О. Сидоренко, Л. Лобова. Вони зробили значний внесок у розробку теоретичних та методичних підходів до підготовки соціальних працівників, вивчення їх професійної компетентності та визначення шляхів її формування. І. Віхрова, Л. Гайдар, Н. Гриценко, В. Кузьмін, С. Пономарьова, Я. Співак, О. Третьякова вивчали різні аспекти професійної підготовки соціальних працівників, розробляли методики і програми для формування

необхідних компетентностей, аналізували вплив різних факторів на якість підготовки, майбутніх соціальних працівників.

Професійна компетентність майбутніх соціальних працівників є ключовим фактором успішної діяльності у сфері соціальної роботи. Вона включає такі аспекти: теоретичні знання (грунтовне розуміння основ соціальної роботи, психології, соціології, права та суміжних дисциплін. Це дає змогу соціальним працівникам оцінювати ситуації та знаходити оптимальні рішення для підтримки клієнтів); практичні навички (здатність застосовувати теоретичні знання на практиці через роботу з різними категоріями населення, зокрема і вразливі групи); етичні принципи (дотримання етичних норм та стандартів соціальної роботи, таких як конфіденційність, повага до особистості клієнта, недискримінація та справедливість); комунікативні навички (уміння ефективно спілкуватися з клієнтами, колегами, партнерами та іншими зацікавленими сторонами, зокрема активне слухання, емпатія, чітке вираження думок та ведення переговорів); аналіз та оцінка (здатність проводити оцінку потреб клієнтів, аналізувати ситуації, визначати проблеми та розробляти відповідні стратегії втручання); організаційні навички (уміння планувати, координувати та управляти соціальними проєктами та програмами); інноваційність та креативність (здатність генерувати нові ідеї та підходи до вирішення соціальних проблем, а також адаптуватися до змін у суспільстві та соціальному середовищі); професійний розвиток (постійне прагнення до професійного самовдосконалення через участь у тренінгах, семінарах, конференціях та інших формах безперервної освіти).

Розвиток професійної компетентності майбутніх соціальних працівників забезпечує їх готовність ефективно працювати в різноманітних умовах та вирішувати складні соціальні проблеми, сприяючи покращенню якості життя клієнтів та суспільства в цілому.

Аналіз наукових досліджень формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи засвідчив відсутність визнання поняття «професійна компетентність майбутніх соціальних

працівників до молодіжної роботи», а тому визначаємо, що професійна компетентність включає специфічні знання, навички та якості, необхідні для ефективної роботи з молоддю, і передбачає: розуміння молодіжної субкультури (знання про інтереси, проблеми, стиль життя, цінності та соціальні тренди, які впливають на молодь); психологічні знання (глибоке розуміння вікових особливостей та психологічного розвитку молодих людей. Це включає знання про кризові періоди, характерні для підліткового й молодіжного віку, та вміння надавати психологічну підтримку); комунікативні навички (уміння встановлювати контакт із молоддю, будувати довірливі стосунки, ефективно спілкуватися та мотивувати до активної участі в соціальних програмах); методи активного залучення (знання методик та технологій, які сприяють активному залученню молоді до соціально значущої діяльності, зокрема, волонтерство, громадські проєкти, освітні та культурні заходи); навички наставництва та коучингу (уміння бути наставником, допомагати молодим людям розвивати їхні здібності, ставити та досягати цілей, підтримувати у вирішенні особистих та соціальних проблем); етичні принципи (дотримання етичних стандартів роботи з молоддю, таких як повага до особистості, конфіденційність, справедливість та недискримінація); організаційні навички (здатність організовувати та проводити молодіжні заходи, координувати роботу молодіжних груп та проєктів, управляти ресурсами та забезпечувати ефективну взаємодію між учасниками); інноваційний підхід (готовність застосовувати нові методи та технології в роботі з молоддю, зокрема, використання цифрових платформ та соціальних медіа для комунікації та залучення); знання нормативно-правової бази (розуміння законодавчих та нормативних актів, що регулюють роботу з молоддю, зокрема, у сфері захисту прав молоді та забезпечення їх соціального захисту); безперервний професійний розвиток (постійне вдосконалення знань та навичок через участь у тренінгах, семінарах, конференціях, обмін досвідом з колегами та інші форми професійного розвитку).

Розвиток цих компетентностей забезпечує майбутнім соціальним працівникам здатність ефективно працювати з молоддю, сприяти їх соціалізації,

особистісному та професійному розвитку, залученню до активної участі в суспільному житті.

Відповідно до професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)», молодіжний працівник має володіти такими загальними та професійними компетентностями:

- *загальними* «(здатність діяти в нестандартних ситуаціях і в новій ситуації відповідно до контексту; здатність нести персональну відповідальність за результатами прийняття професійних рішень; здатність комунікувати в межах професійної діяльності; здатність виявляти власні лідерські якості та розвивати лідерські якості молодих людей; здатність генерувати нові ідеї (креативність) та виявляти творчість у професійній діяльності; здатність працювати в команді; здатність запобігати конфліктним ситуаціям та управляти ними; здатність будувати взаємодію і працювати з різними групами молодих людей; здатність ефективно управляти робочим часом; здатність до академічної та професійної мобільності; здатність до постійного професійного розвитку та навчання)» [375].

- *професійними* «(здатність аналізувати міжнародну практику молодіжної роботи та застосувати світовий і вітчизняний досвід в організації молодіжної роботи; здатність визначати та аналізувати потреби молоді; здатність готувати інформаційні матеріали для органів влади, органів місцевого самоврядування, інших установ та організацій, що працюють з молоддю; здатність організувати змістове дозвілля, культурний, емоційний (емоційно-психологічний) розвиток молоді, безпечне змістове дозвілля; здатність упроваджувати програми популяризації та утвердження здорового й безпечного способу життя, життєстійкості, культури здоров'я; здатність розвивати волонтерство, вуличні культури, неформальні молодіжні об'єднання, здатність розвивати програми національних і міжнародних обмінів, молодіжного туризму; здатність розвивати й задовольняти різноманітні потреби та інтереси дітей і молоді, сприяти їхньому особистісному розвитку, самореалізації та життєстійкості; здатність залучати молодь до планування, реалізації та оцінювання заходів, спрямованих на молодь, використовуючи підходи участі; здатність створювати необхідні умови ведення

молодіжної роботи молодіжними працівниками; здатність забезпечувати партнерську підтримку та залучати до діяльності представників соціально уразливих груп молоді; здатність розробляти та впроваджувати програми навчання молоді, зокрема неформального, та залучати молодь до навчання; здатність проводити професійну орієнтацію та кар'єрне спрямування молоді; здатність планувати молодіжну роботу та аналізувати стан виконання запланованих заходів; здатність вести необхідну документацію з питань молодіжної політики; здатність оцінювати дієвість, результативність та ефективність проведеної молодіжної роботи, звітувати про діяльність; здатність використовувати міжсекторальну та міжвідомчу співпрацю з метою налагодження взаємодії; здатність установлювати контакти та взаємодіяти з суб'єктами молодіжної роботи; здатність здійснювати публічну комунікацію; здатність виявляти власні потреби щодо вдосконалення професійного рівня та потреби осіб, залучених до молодіжної роботи; здатність упроваджувати заходи щодо підвищення кваліфікації; навчання й саморозвитку осіб, залучених до молодіжної роботи здатність установлювати та підтримувати продуктивні робочі відносини з колегами)» [375].

Отже, професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи – це система становлення і формування конкурентоспроможного фахівця, професіонала в молодіжній сфері через набуття та володіння професійними компетентностями, навичками «soft skill» (визначено відповідно до професійного стандарту як фахівця з питань молоді / молодіжного працівника), що здійснюється через формальну (заклади вищої освіти), неформальну (програма «Молодіжний працівник») та інформальну освіти (досвід, обмін, спілкування).

У закладах вищої освіти підготовка майбутніх соціальних працівників здійснюється за 4-ма рівнями вищої освіти (молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії) відповідно до затверджених стандартів вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота, освітніх програм та інших нормативних документів. Це 88 закладів державної та приватної форм власності, які надають

освітні послуги. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в Україні прослідковуються через обов'язкові та вибіркові дисципліни та відповідні назви освітніх програм, зокрема, освітньо-професійна програма «Соціальна робота та молодіжна робота» освітнього ступеня «бакалавр» Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»; освітньо-професійна програма «Соціальна робота (молодіжна робота)» освітнього ступеня «магістр» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини; освітньо-наукова програма «Соціальна робота з дітьми та молоддю» Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України.

Підготовка фахівців до молодіжної роботи у неформальній освіті це – програми «Молодіжний працівник», «Державотворець», «Менеджмент молодіжних центрів та просторів», «Ефективний менеджмент молодіжних центрів», «Українська академія лідерства» та спеціалізовані тренінги, що дають можливість підвищити рівень фахівців (різних спеціальностей, сфер працевлаштування), які працюють з молоддю.

3.2. Навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

Мета підрозділу дисертації – здійснити аналіз змісту підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; проаналізувати навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх фахівців зі спеціальності 231 Соціальна робота.

Для розкриття основного змісту підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи виокремимо основні поняття «зміст вищої освіти», «форми підготовки», «методи підготовки». Зміст вищої освіти – структура, зміст і обсяг навчальної інформації, засвоєння якої забезпечує особі можливість здобуття освіти і певної кваліфікації, а також обумовлена потребами

суспільства система знань, умінь і навичок особи, її професійних світоглядних і громадських якостей, що має бути сформована під час навчання з урахуванням перспектив розвитку суспільства, науки, техніки, технологій, культури, мистецтва [106].

Зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи – це зміст освіти (зміст вищої освіти з відповідної спеціальності, зокрема Соціальна робота) [181].

Зміст освіти – науково обґрунтована система дидактичного та методичного оформленого навчального матеріалу для різних освітніх і освітньо-наукових рівнів [541]. Зміст вищої освіти визначають стандарти вищої освіти відповідних спеціальностей, освітні програми підготовки здобувачів вищої освіти, навчальні плани, робочі навчальні плани, навчальні та робочі програми відповідних дисциплін, програми практик, інші нормативні документи та навчальна і навчально-методична література [541].

Стандарт вищої освіти – «це сукупність вимог до освітніх програм вищої освіти, які є спільними для всіх освітніх програм у межах певного рівня вищої освіти та спеціальності» [349]. «Стандарти вищої освіти за кожною спеціальністю розробляє центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки з урахуванням пропозицій галузевих державних органів, що забезпечують формування і реалізують державну політику у відповідних сферах, галузевих об'єднаннях організацій роботодавців, і затверджує їх за погодженням з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти» [349].

Освітня (освітньо-професійна, освітньо-наукова) програма – «єдиний комплекс освітніх компонентів (навчальних дисциплін, індивідуальних завдань, практик, контрольних заходів тощо), спрямованих на досягнення передбачених такою програмою результатів навчання, що дає право на отримання визначеної освітньої або освітньої та професійної (професійних) кваліфікації (кваліфікацій)» [349].

Навчальний план – «нормативний документ, укладений закладом вищої освіти на підставі освітньої програми та структурно-логічної схеми підготовки,

які визначають перелік і обсяг нормативних та вибіркового навчальних дисциплін, послідовність їх вивчення, конкретні форми проведення навчальних занять та їх обсяг, графік навчального процесу, форми і засоби здійснення поточного й підсумкового контролю» [89]. Заклад вищої освіти на підставі відповідної освітньої програми розробляє «навчальний план, що визначає перелік та обсяг освітніх компонентів у кредитах ЄКТС, їх логічну послідовність, форми організації освітнього процесу, види та обсяг навчальних занять, графік навчального процесу, форми поточного і підсумкового контролю, що забезпечують досягнення здобувачем відповідного ступеня вищої освіти програмних результатів навчання» [349].

Робочий навчальний план – нормативний документ, який укладають на основі навчального плану на кожний навчальний рік. Цей документ формують з урахуванням замовлень здобувачів вищої освіти щодо вибіркового навчальних дисциплін і затверджує перший проректор закладу вищої освіти [338].

Навчальна програма дисципліни – це документ, який містить основну мету, завдання, зміст навчальної дисципліни, загальні, фахові компетентності та програмні результати навчання здобувачів вищої освіти [338].

Робоча навчальна програма дисципліни – документ, який розробляють на основі навчальної програми дисципліни, робочого навчального плану, та містить загальну інформацію, опис навчальної дисципліни, теми практичних (семінарських, лабораторних) занять, форми і зміст самостійної та індивідуальної роботи, методи навчання та контролю, критерії та засоби оцінювання результатів навчання, розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти, рекомендована література, інформаційні ресурси [338].

Програма практики – це основний нормативний та навчально-методичний документ, що визначає концептуальні засади практичної підготовки фахівця певного освітнього рівня відповідно до освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти, регламентує послідовність, тривалість різних видів практики відповідно до навчального плану, визначає мету, завдання та місце кожного виду практики в структурно-логічній схемі підготовки фахівця [338].

Зміст вищої освіти включає нормативні та вибіркові частини. Нормативна частина змісту освіти – це обов’язковий для засвоєння зміст навчання, сформований відповідно до вимог стандарту вищої освіти відповідної спеціальності, освітньої (освітньо-професійної, освітньо-наукової) програми як обов’язкові освітні компоненти (які становлять 75% обсягу годин) із зазначенням їх обсягу, форм контролю, визначених загальних та фахових компетентностей і програмних результатів навчання, а також форм державної атестації. Відповідно до чинних нормативних актів автономія закладів вищої освіти надає їм право самостійно визначати зміст освіти, але він не повинен бути нижчим від встановленого нормативного [539].

Вибіркова частина змісту освіти – це рекомендований для засвоєння зміст навчання, сформований як вибіркові освітні компоненти (які становлять не менше 25% загального обсягу кредитів ECTS відповідної освітньої програми) із зазначенням їх обсягу, форм контролю та відповідних компетентностей і програмних результатів навчання, форм контролю. Така частина призначена для задоволення потреб і можливостей особистості, регіональних потреб у відповідних фахівцях певної спеціалізації, досягнень наукових шкіл та закладів освіти [541].

Також зміст освіти, що визначається навчальними програмами конкретної освітньої дисципліни конкретизується в підручниках, навчальних посібниках та методичних вказівках [541].

Для визначення змісту підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи проаналізуємо державні стандарти вищої освіти, освітні програми, навчальні плани, робочі навчальні програми освітніх компонентів зі спеціальності 231 Соціальна робота.

Молодь як специфічна соціальна група є об’єктом особливої уваги сучасного суспільства, що підтверджено запровадженням різних програм для її розвитку в Україні та світі. Про затребуваність молодіжної роботи в нашому суспільстві свідчать програми підготовки молодіжних працівників, Державна цільова соціальна програма «Молодь України» та багато інших [209, с. 14–23].

Підготовка майбутніх соціальних працівників саме до молодіжної роботи є важливим аспектом у підготовці таких фахівців усіх рівнів надання послуг – від територіального (громади) до державного. В освітніх програмах «Соціальна робота» та «Освітні, педагогічні науки» різних спеціальностей ЗВО прослідковуються елементи молодіжної роботи, однак програма «Освітні, педагогічні науки» спрямована саме на роботу з учнівською молоддю в межах закладів освіти, а «Соціальна робота», на нашу думку, є ширшою і передбачає роботу з молоддю різних вікових та соціальних категорій [209, с. 14–23].

Окремим аспектам професійної підготовки майбутніх працівників соціальної сфери присвячені дослідження Л. Міщик, у яких розкрито теоретико-методичні основи підготовки майбутніх фахівців у ЗВО; Р. Вайноли – особливості особистісного розвитку майбутнього соціального педагога під час професійної підготовки. Вітчизняні науковці досліджують такі важливі питання, як формування професійної готовності до взаємодії з девіантною молоддю (С. Толстоухова), особливості роботи з громадськими та молодіжними організаціями (О. Гудима, І. Мигович). В. Бех, М. Лукашевич, І. Пінчук вивчають роль соціальної роботи в становленні громадянського суспільства та соціальної держави [209, с. 14–23].

Концепції змісту, організаційних форм і технологій навчання в закладах вищої освіти досліджували С. Архангельський, В. Беспалько, А. Вербицький, С. Харченко; провідні ідеї, положення наукових досліджень, присвячених історії становлення та розвитку дитячого та молодіжного руху на території України – І. Андрухів, В. Головенько, Б. Савчук та ін.; теорію та методику організації діяльності сучасних громадських дитячих та молодіжних об'єднань – Л. Алієва, А. Волохов, Р. Литвак, Ю. Поліщук, І. Фрішман та ін. [209, с. 14–23].

Теоретико-методологічні засади соціальної роботи розробляють вітчизняні вчені В. Буяшенко, О. Карагодіна, Н. Коляда, В. Лютий, В. Полтавець, Т. Семигіна, Т. Сила, Л. Тюття, С. Шандрук, Т. Шаповалова, А. Ярошенко та ін. [209, с. 14–23].

Теоретичний аналіз стану вивчення підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи до молодіжної роботи засвідчив різноаспектність його висвітлення. Зокрема, А. Кулікова в дослідженні «Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції» визначила тенденції розвитку системи підготовки соціальних працівників; проаналізувала сучасний стан і тенденції розвитку соціальної роботи з дітьми та молоддю; на підставі порівняльного аналізу навчальних програм підготовки фахівців соціальної роботи з дітьми та молоддю різних рівнів виявила структуру й особливості організації теоретичного та практичного навчання соціальних працівників у Швеції; дослідила й охарактеризувала зміст, форми та провідні методи системи різнорівневої теоретичної та практичної підготовки соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у закладах вищої освіти Швеції [174; 209, с. 14–23].

О. Безпалько в роботі «Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді» обґрунтувала особливості територіальної громади як соціальної системи мезорівня соціального середовища та соціалізаційного простору життєдіяльності дітей та учнівської молоді; розкрила змістово-технологічні компоненти підготовки фахівців соціальної сфери до соціально-педагогічної роботи в територіальній громаді; удосконалила положення про соціально-педагогічну діяльність та соціально-педагогічну роботу як базові категорії соціальної педагогіки; розкрила специфіку та визначила критерії якості соціальних послуг для дітей і учнівської молоді, функції фахівців соціальної сфери, які проводять соціально-педагогічну роботу в територіальній громаді [17; 209, с. 14–23].

У дослідженні «Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями» О. Лісовець проаналізував теоретико-методологічні основи формування готовності студентів – майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями; визначив компоненти, критерії, показники та рівні готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими

та молодіжними організаціями; запропонував систему формування готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями в структурі підготовки соціальних педагогів у закладах вищої освіти [239; 209, с. 14–23].

О. Кравченко, вивчаючи досвід підготовки соціальних працівників у країнах Скандинавії, у праці «Професійна підготовка соціальних працівників: досвід Скандинавських країн» описала зміст професійної підготовки соціальних працівників у Скандинавських країнах та запропонувала загальні рекомендації для вітчизняної соціальної освіти; установила, що важливим аспектом вищої освіти Швеції, Нідерландів, Фінляндії є принцип «академічної свободи», який має 4 статуси: свобода університету у визначенні змісту навчальних планів та освітніх програм; свобода факультету у визначенні змісту дисциплін; свобода викладача у визначенні змісту свого курсу; свобода студента у виборі дисциплін і спеціалізації [170; 209, с. 14–23].

Отже, дослідники всебічно вивчають особливості підготовки майбутніх соціальних працівників, але теоретичного аналізу підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи до роботи з молоддю в наукових дослідженнях українських та зарубіжних авторів поки не було.

Підготовка майбутніх соціальних працівників здійснюється відповідно до стандартів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота за трьома освітніми рівнями: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти – з 2019/2020 н. р. (наказ Міністерства освіти і науки України від 24 квітня 2019 р. № 557) [376]; другий (магістерський) рівень вищої освіти – з 2019/2020 н. р. (наказ Міністерства освіти і науки України від 24 квітня 2019 р. № 556) [377]; третій (освітньо-науковий) рівень вищої освіти – з 2022/2023 н. р. (наказ Міністерства освіти і науки України від 30 грудня 2021 р. № 1495) [378] (додаток Л).

Стандарти вищої освіти розробили члени підкомісії 231 Соціальна робота Науково-методичної комісії 12 з охорони здоров'я та соціального забезпечення сектору вищої освіти Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України (голова підкомісії Шандрук Сергій Костянтинович, доктор

психологічних наук, професор, професор кафедри психології та соціальної роботи, начальник відділу моніторингу якості освіти та методичної роботи Тернопільського національного економічного університету).

Предметною областю стандарту вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності 231 Соціальна робота є «об'єкти для вивчення (особи, родини, соціальні групи та громади, які потребують підтримки для покращення здоров'я, соціального функціонування та загального благополуччя); цілі навчання (підготовка фахівців, здатних розв'язувати складні спеціалізовані задачі та прикладні проблеми соціальної сфери або під час навчання, зокрема, управління соціальними процесами та процесами, що існують в індивідуальному розвитку особистості, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов, та зорієнтованих на подальшу фахову самоосвіту); теоретичний зміст предметної області (поняття, концепції та методи підтримання і надання кваліфікованої допомоги особам, групам людей, громадам з метою розширення або відновлення їхньої здатності до соціального функціонування, реалізації громадянських прав, запобігання соціальній ексклюзії); методи, методики та технології (загальнонаукові і спеціальні методи пізнання соціальних явищ; методики оцінки поведінки чи діяльності індивідів і соціальних груп; педагогічні, економічні, психологічні, соціологічні, інформаційно-комунікаційні технології); інструменти та обладнання (сучасні інформаційно-комунікативні технології, інформаційні ресурси та програмні продукти, що застосовуються в соціальній сфері)» [376]. Інтегральна компетентність, якою має володіти випускник першого (бакалаврського) рівня, – «це здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми в соціальній сфері або під час навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов» [376]. Загальні та спеціальні (фахові, предметні) компетентності, результати навчання, форми атестації здобувачів вищої освіти більш детально відображено в стандарті.

Відповідно до стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для другого (магістерського) рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України № 556 від 24 квітня 2019 р., підготовку майбутніх соціальних працівників почали здійснювати з 2019/2020 н. р. [377].

До опису предметної області згідно зі стандартом увійшли «об'єкти для вивчення (соціальний добробут населення, детермінанти, що на нього впливають; організаційна, управлінська, експертна, контрольна-аналітична, проєктна, науково-дослідна діяльність у соціальній сфері); цілі навчання (підготовка фахівців, здатних розв'язувати складні задачі й проблеми в соціальній сфері або під час навчання, що передбачає проведення дослідження та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог); теоретичний зміст (поняття, концепції, принципи соціального розвитку особи і громад та їх використання для пояснення закономірностей соціальних процесів, соціального захисту й надання допомоги вразливим групам населення); методи, методики та технології (методи і технології збирання, обробки та інтерпретації результатів дослідження в соціальній сфері та сфері наукового дослідження); інструменти та обладнання (сучасні універсальні та спеціалізовані інформаційні системи та програмні продукти, які застосовують у соціальній сфері та у сфері наукового дослідження)» [377].

Інтегральна компетентність, якою має володіти випускник цього рівня, – «здатність розв'язувати складні задачі й проблеми в галузі соціальної роботи або під час навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог» [377].

Підготовка докторів філософії із соціальної роботи з 2022/2023 н. р. здійснюється відповідно до стандарту вищої освіти зі спеціальності 231 Соціальна робота для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти (наказ Міністерства освіти і науки України № 1495 від 30 грудня 2021 року) [378]. Опис предметної області спеціальності представлено через «об'єкти вивчення та діяльності (добробут суспільства, детермінанти, що на нього впливають; теоретичні та методологічні основи організаційної, управлінської, експертної,

контрольно-аналітичної, проектної, науково-дослідної діяльності в соціальній сфері); цілі навчання (підготовка фахівців із соціальної роботи, здатних продукувати нові ідеї, здійснювати власні наукові дослідження у сфері соціальної роботи); теоретичний зміст предметної області (поняття, концепції, принципи соціального розвитку особи і громад та їх використання для пояснення закономірностей соціальних процесів, соціального захисту); методи, методики та технології (методи та технології соціальної роботи, експертного оцінювання, моделювання, тощо); інструменти та обладнання (сучасні універсальні та спеціалізовані інформаційні системи та програмні продукти)» [378].

Випускник після завершення навчання за спеціальністю 231 Соціальна робота має володіти інтегральною компетентністю, визначеною стандартом, – «здатністю розв’язувати комплексні проблеми у сфері соціальної роботи, здійснювати власні наукові дослідження, результати яких мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення; застосовувати сучасні методології наукової та науково-педагогічної діяльності» [378].

Отже, зміст підготовки майбутніх соціальних працівників визначено на державному рівні через стандарти вищої освіти за трьома освітніми рівнями вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, на нашу думку, прослідковується через загальні, спеціальні компетентності та результати навчання (узагальнено в таблиці Ж.1, додаток Ж).

Проаналізувавши в Єдиній державній електронній базі з питань освіти (ЄДЕБО) пропозиції закладів вищої освіти та їх структурних підрозділів щодо вступу в 2022 р. на навчання за освітніми програмами зі спеціальності Соціальна робота, ми з’ясували, що підготовка майбутніх соціальних працівників здійснюється за всіма рівнями вищої освіти від початкового рівня (короткого циклу) до третього (освітньо-наукового) рівня та фахової передвищої освіти за освітньо-професійним ступенем молодшого бакалавра. Вимоги до вступу залежать від освітнього ступеня підготовки майбутніх соціальних працівників. Найпоширеніша назва освітніх програм – «Соціальна робота» [209, с. 14–23].

Інформацію про інші назви програм більш докладно представлено в табл. Ж.2 (Додаток Ж).

Експериментальною базою дослідження стали такі ЗВО: Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Рівненський державний гуманітарний університет, Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради.

Здійснивши аналіз освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників спеціальності 231 Соціальна робота зазначених вище закладів вищої освіти, констатуємо, що:

– у Національному університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, підготовка майбутніх соціальних працівників здійснюється за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти за освітньо-професійною програмою «Соціальна педагогіка» (2020), після завершення навчання за цим рівнем здобувачам вищої освіти присвоюють кваліфікацію «фахівець з соціальної роботи, соціальний педагог» та за другим (магістерським) рівнем вищої освіти за освітньо-професійною програмою спеціальності 231 Соціальна робота, кваліфікація – «магістр соціальної роботи, викладач ЗВО»;

– у Національному університеті біоресурсів і природокористування України, Херсонському державному університеті підготовку здійснюють за двома рівнями вищої освіти (бакалавр та магістр);

– в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини підготовку майбутніх соціальних працівників за спеціальністю 231 Соціальна робота здійснюють за чотирма рівнями вищої освіти від молодшого бакалавра до доктора філософії;

– у Рівненському державному гуманітарному університеті ліцензією передбачено підготовку таких фахівців тільки за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти;

– в Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України підготовку майбутніх соціальних працівників за спеціальністю 231 Соціальна робота здійснюють за третім (освітньо-науковим) вищої освіти доктора філософії;

– КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради підготовку майбутніх соціальних працівників за спеціальністю 231 Соціальна робота здійснюють за трьома рівнями вищої освіти бакалавр, магістр та доктор філософії;

Порівняльний аналіз змісту підготовки майбутніх соціальних працівників представлено в таблицях Ж.3, Ж.4 (подано в додатку Ж).

Ми проаналізували зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, а саме, у стандартах вищої освіти, освітні програмах (що узагальнено в таблицях) та навчальних планах. Однак вважаємо, що порівняння навчальних планів не є результативним, оскільки всі навчальні плани є різними відповідно до вимог нормативних документів конкретного закладу вищої освіти. Наповнення обов'язковими освітніми компонентами в змісті освітніх програм. Силабуси та робочі програми не в усіх закладах вищої освіти представлено на сайті у відкритому доступі.

З усіх освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в Україні можна виокремити тільки 3, що мають відповідну назву, зокрема, освітньо-професійну програму «Соціальна робота та молодіжна робота» освітнього ступеня «бакалавр» Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»; освітньо-професійну програму «Соціальна робота (молодіжна робота)» освітнього ступеня «магістр» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини; освітньо-наукову програму «Соціальна робота з дітьми та молоддю» Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України [209, с. 14–23].

Отже, форми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи прослідковується у таких навчальних дисциплінах: «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Тренінгові технології в молодіжній роботі»,

«Теорія і практика молодіжної роботи», «Молодь в сучасній громаді», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодіжна політика», та розгляд відповідних тем інших дисциплін.

Здійснивши огляд стандартів підготовки здобувачів за спеціальністю 231 Соціальна робота, освітніх програм, навчальних планів, робочих навчальних програм дисциплін, програм практик, силабусів та іншого, можна констатувати, що не всі заклади вищої освіти здійснюють підготовку майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Вважаємо, що таку підготовку здійснюють в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини за спеціальністю 231 Соціальна робота, освітньо-професійна програма «Соціальна робота (молодіжна робота)» освітнього ступеня «магістр», на ОС «молодший бакалавр», «бакалавр», «доктор філософії» знання та уміння, таку підготовку забезпечують через відповідні навчальні дисципліни. Однак, на нашу думку, для освітніх ступенів «бакалавр», «молодший бакалавр» доречно було б розширити спектр обов'язкових навчальних дисциплін для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи [182, с. 352–363].

Підготовка майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти за освітніми ступенями «бакалавр» і «магістр» із 2019 року здійснюється відповідно до затверджених стандартів вищої освіти (накази Міністерства освіти і науки України «Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти» №557 від 24.04.2019 р. та «Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для другого (магістерського) рівня вищої освіти» №556 від 24.04.2019 р.), на основі яких розроблено освітні програми. Відповідно до Стандарту визначено цілі навчання здобувачів вищої освіти до професійної діяльності: підготовка фахівців, здатних розв'язувати складні задачі та проблеми у соціальній сфері або під час навчання, що передбачає проведення дослідження та/або здійснення інновацій і характеризується невизначеністю умов та вимог [376; 377; 183, с. 91–97].

Державна політика у сфері вищої освіти ґрунтується на принципі сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя [349; 182, с. 352–363].

Згідно із Законом України «Про вищу освіту» (2014) підготовка здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до стандартів вищої освіти, що становлять собою сукупність вимог до освітніх програм вищої освіти, які є спільними для всіх освітніх програм у межах певного рівня вищої освіти та спеціальності [349; 182, с. 352–363].

Відповідно до Стандарту вищої освіти спеціальності заклад вищої освіти розробляє освітню програму, що визначає структуру, зміст освіти, організації освітнього процесу, компетентності, програмні результати навчання, перелік та обсяг освітніх компонентів, атестації випускників та навчальний план, що включає перелік, обсяг освітніх компонентів, їх логічну послідовність, форми організації освітнього процесу, види та обсяг навчальних занять, графік освітнього процесу, форми поточного і підсумкового контролю [182].

Зкладам вищої освіти при наданні освітніх послуг у підготовці майбутніх соціальних працівників потрібно дотримуватись державних вимог, враховувати державні стандарти вищої освіти при розробці освітніх програм зі спеціальності 231 Соціальна робота [182].

Згідно зі Стандартом визначено цілі навчання: підготовка фахівців, здатних розв'язувати складні завдання і проблеми соціальної сфери або у процесі навчання, що передбачає проведення дослідження та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог. Основне завдання підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти – формування їхньої професійної компетентності завдяки освітньо-професійним програмам, спрямованим на формування загальних та фахових компетентностей і досягнення програмних результатів навчання, необхідних для професійної діяльності; реалізації робочих програм навчальних дисциплін з урахуванням сучасних вимог суспільства до фахівців соціальної та молодіжної сфер;

удосконалення практичних навичок професійної підготовки майбутніх фахівців [182; 377].

Об'єктами вивчення майбутніх соціальних працівників під час підготовки до професійної діяльності є соціальний добробут населення, детермінанти, що на нього впливають; організаційна, управлінська, експертна, контрольна-аналітична, проєктна, науково-дослідна діяльність у соціальній сфері. Теоретико-методичні та практичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників відображаються в наукових доробках вітчизняних і зарубіжних учених (В. Андрющенко, О. Безпалько, З. Бондаренко, Р. Вайнола, Ю. Галагузова, О. Гудима, І. Зверева, М. Євтух, А. Капська, О. Карпенко, Л. Коваль, Л. Міщик, Л. Онуфрієва, В. Поліщук, Т. Семигіна, Д. Фельдштейн та ін.), які акцентують на структурних компонентах моделі особистості майбутнього соціального працівника, вимогах до його знань, умінь і навичок професійної діяльності, особливостях формування готовності до роботи з певною категорією населення [151; 182].

Наукову проблему професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у ЗВО на основі застосування контекстного підходу розробляє Г. Слосанська. Авторка зазначає, що «правильне та ефективне планування і реалізація активних форм та методів контекстного навчання під час опанування професійно-орієнтованими навчальними дисциплінами дозволяє здобувачу вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота зануритися в майбутню професійну діяльність; отримати нові знання цієї спеціальності; стимулювати розвиток пізнавальних інтересів; проаналізувати та спроектувати технологію вирішення реальних професійних ситуацій, змодельовати життєві та виробничі ситуації; сформулювати позитивну мотивацію до навчання та усвідомити власні цілі під час оволодіння майбутньою професією» [458; 182].

Аспекти професійної підготовки майбутніх працівників соціальної сфери розглядає Л. Міщик, зокрема розкрито теоретико-методичні основи підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти. Р. Вайнола вивчає особливості особистісного розвитку майбутнього соціального педагога під час професійної

підготовки. Вітчизняні науковці дослідили такі важливі питання, як формування професійної готовності до взаємодії з девіантною молоддю (С. Толстоухова), особливості роботи з громадськими та молодіжними організаціями (О. Гудима, І. Мигович) [210].

В. Бех, М. Лукашевич, І. Пінчук вивчають зв'язок соціальної роботи та розвиток громадського суспільства, акцентуючи увагу на ролі соціальної роботи в становленні суспільства та соціальної держави [39]. Концепції змісту, організаційних форм і технологій навчання в закладах вищої освіти досліджують С. Архангельський, В. Беспалько, А. Вербицький, С. Харченко; провідні ідеї, положення наукових досліджень, присвячених історії становлення та розвитку дитячого та молодіжного руху на території України, – І. Андрухів, В. Головенько, Б. Савчук та ін.; теорію та методіку організації діяльності сучасних громадських дитячих та молодіжних об'єднань – Л. Алієва, А. Волохов, Р. Литвак, Ю. Поліщук, І. Фрішман та ін. [151, с. 61–66; 182; 204].

Згідно з Положенням про організацію освітнього процесу в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (2022), науково-методичне забезпечення освітньої програми формують стандарт вищої освіти; навчальні плани; навчальні програми з усіх нормативних і вибіркового навчальних дисциплін; програми навчальної, виробничої й інших видів практик; підручники і навчальні посібники; інструктивно-методичні матеріали до семінарських, практичних і лабораторних занять; інструктивно-методичні матеріали для проходження навчальної, виробничої й інших видів практик; індивідуальні семестрові завдання для самостійної роботи; контрольні завдання до семінарських, практичних і лабораторних занять; контрольні роботи з навчальних дисциплін для перевірки рівня знань та умінь; методичні матеріали для самостійного опрацювання фахової літератури, написання курсових та випускних кваліфікаційних робіт [338].

Проблеми молоді є предметом особливої уваги сучасного світу, що засвідчують стратегії розвитку країн Європейського Союзу (Молодіжна стратегія Європейського Союзу 2019–2027 років, Стратегія ООН щодо молоді на

період до 2030 року та інші). В Україні стратегію молодіжної політики відображено в Цілях сталого розвитку України (2015–2030 рр.), Національній молодіжній стратегії до 2030 року, в інших нормативних документах, метою яких є «забезпечення створення додаткових можливостей для становлення, розвитку та підвищення рівня конкурентоспроможності молоді, дотримання її конституційних прав і свобод, утвердження в молодіжному середовищі здорового способу життя, сприяння ініціативі та активності молодих громадян в усіх сферах життєдіяльності суспільства й держави» [406; 183, с. 91–97].

Майбутнє держави багато в чому залежить від громадянської позиції та активності молоді, її участі у національно-патріотичному становленні, державотворенні, прийнятті рішень у молодіжній сфері. Задля залучення молоді до загальнодержавних процесів у сфері неформальної освіти на державному рівні підготовку молодіжних працівників здійснює Міністерство молоді та спорту України за програмою «Молодіжний працівник». Підготовку молодіжних працівників у закладах вищої освіти можуть здійснювати за освітніми програмами різних спеціальностей. У нашому дослідженні проаналізовано освітні програми ЗВО за спеціальністю 231 Соціальна робота за різними рівнями вищої освіти та їх навчально-методичне забезпечення.

Проаналізувавши навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на всіх освітніх та освітньо-наукових ступенях «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії» спеціальності 231 Соціальна робота (аналіз навчальних, навчально-методичних посібників, методичних рекомендацій), зауважимо, що кожна навчальна дисципліна має навчально-методичне забезпечення (підручники, навчальний або навчально-методичний посібник, методичні рекомендації до самостійної роботи та іншу допоміжну літературу). Однак не всі елементи підготовки майбутніх соціальних працівників повністю відповідають вимогам молодіжної роботи, що потребує подальшого вдосконалення.

Узагальнені дані про дисципліни з молодіжної роботи, молодіжної політики подано в таблиці Ж.6, додаток Ж.

Навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в неформальній освіті представлено на офіційному сайті «Молодіжний працівник» (<https://youth-worker.org.ua/>). Проаналізоване навчально-методичне забезпечення узагальнено в таблиці Ж.7 (додаток Ж).

На офіційному сайті «Молодіжний працівник» у рубриці «Бібліотека» представлено більше 50 публікацій за такими напрямками: молодіжна робота, молодіжна політика, волонтерство, молодіжні центри, права молоді, проєктний менеджмент, каталоги кращих практик, онлайн молодіжна робота. Більшість публікацій представлено англійською мовою, однак є видання, які перекладено українською та російською мовами.

Проаналізувавши навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у формальній і неформальній освіті, вивчивши особливості професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)», Стандартів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота, вважаємо за необхідне розробити та вдосконалити навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Отже, основними формами підготовки майбутніх соціальних працівників у закладі вищої освіти є лекції, практичні, семінарські, лабораторні роботи, самостійна та індивідуальна роботи (самоосвіта), тренінги, семінари, вебінари, конференції. З-поміж основних методів навчання – словесні (пояснення, інструктаж, розповідь, навчальна дискусія), наочні (ілюстрування, демонстрування, самостійне спостереження), практичні (вправи, лабораторні роботи, практичні роботи), інші методи навчально-пізнавальної діяльності (індукція, дедукція, методи аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення, конкретизації, виокремлення головного). Для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в ЗВО потрібно розробити навчально-методичне забезпечення: навчально-методичні комплекси дисципліни, підручники, навчальні та навчально-методичні посібники, курси лекцій,

методичні рекомендації до самостійної роботи з кожного освітнього компонента. В неформальній освіті навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи представлено на офіційному сайті «Молодіжний працівник», у рубриці «Бібліотека» – більше 50 публікацій за такими напрямками: молодіжна робота, молодіжна політика, волонтерство, молодіжні центри, права молоді, проєктний менеджмент, каталоги кращих практик, онлайн молодіжна робота. Однак поєднання цих двох можливих ресурсів сприятиме якісній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

3.3. Зміст підготовки майбутніх докторів філософії з соціальної роботи до молодіжної роботи

Мета підрозділу дисертації – здійснити аналіз змісту підготовки майбутніх докторів філософії соціальних працівників до молодіжної роботи.

Інтерес до проблем соціальної роботи постійно зростає, що зумовлено закономірностями суспільного розвитку і високою соціальною потребою підвищення якості підготовки фахівця-професіонала, заснованої на гуманістичних ідеалах і принципах, з урахуванням його соціальних запитів, здібностей, інтересів, досвіду роботи тощо [12, с. 4; 153, с. 291–305].

На думку теоретиків і практиків, місія соціальної роботи як професійної діяльності глибоко співзвучна із основними положеннями Концепції сталого розвитку: «Соціальна робота як сукупність професійних практик на індивідуальному, груповому, громадському рівнях може мати вплив на досягнення цілей сталого розвитку суспільства посередництвом змін індивідуальної та соціальної свідомості, поведінки, цінностей, ставлень та стереотипів, норм і традицій, взаємодій та відносин» [86, с. 76; 153, с. 291–305]. Науковці вважають, що «розширення змісту професійної діяльності соціальних працівників відповідно до міжнародних стандартів, підвищення рівня суспільної

значущості й результативності соціальної роботи в Україні можливе за умов її академізації, тобто запровадження третього (освітньо-наукового) рівня професійної підготовки фахівців соціальної роботи, розбудови методології наукових досліджень і вкорінення принципів базованої на доказах практики» [29, с. 68; 153, с. 291–305].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (2014) підготовка здобувачів вищої освіти має здійснюватися за трьома рівнями – бакалавр, магістр, доктор філософії [351; 182; 205]. З 2015 р. постановою Кабінету Міністрів України визначено окрему галузь знань – 23 Соціальна робота, яка має 2 спеціальності: 231 Соціальна робота та 232 Соціальне забезпечення. Згідно з наказом Міністерства освіти і науки України № 1151 від 06.11.2015 р. (Таблиця відповідності Переліку наукових спеціальностей (Перелік 2011) та Переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти (Перелік 2015)), наукова спеціальність 13.00.05 Соціальна педагогіка відповідає спеціальності 231 Соціальна робота [204; 217].

Проаналізувавши пропозиції закладів вищої освіти та їх структурних підрозділів щодо вступу в 2022 р. на освітні програми за спеціальністю Соціальна робота в Єдиній державній електронній базі з питань освіти (ЄДЕБО), ми з'ясували, що підготовку майбутніх соціальних працівників здійснюють за всіма рівнями вищої освіти від початкового (короткого циклу) до третього (освітньо-наукового) та за освітньо-професійним ступенем фахового молодшого бакалавра [204].

Майбутніх соціальних працівників за освітніми програмами «Соціальна робота» та «Соціальна педагогіка» за освітнім ступенем:

- «фаховий молодший бакалавр» готують у 16 закладах вищої освіти; за освітньою програмою «Соціальна робота» – в 1 закладі вищої освіти за освітнім ступенем «молодший бакалавр»;

- у 51 закладі вищої освіти за освітнім ступенем «бакалавр» здійснюється підготовка за такими ОП: «Соціальна робота. Соціальна педагогіка», «Соціальна робота та практична психологія, соціальна робота та

соціальна педагогіка», «Соціальна педагогіка, соціально-виховна робота. Соціальна робота та психологія», «Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Практична психологія», «Соціальна робота. Управління соціальними проєктами та волонтерство», «Соціальна та молодіжна робота», «Міжнародні соціальні проєкти та волонтерська діяльність», «Соціально-психологічна реабілітація», «Соціальна робота (Соціально-психологічне консультування)», «Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг», «Соціальна робота. Психосоціальна допомога та реабілітація»;

- у 35 закладах вищої освіти здійснюють підготовку магістрів за ОП: «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота. Психологія», «Соціальна робота», «Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Практична психологія», «Соціальна робота. Соціальна педагогіка», «Соціальна робота та соціальна політика», «Соціальна реабілітація», «Соціально-психологічна реабілітація», «Міжнародні соціальні проєкти та волонтерська діяльність», «Соціальна робота. Управління соціальним закладом», «Соціальна робота (Соціально-психологічна реабілітація)», «Соціальна робота (Молодіжна робота)», «Соціальна робота (Соціальний менеджмент)».

- у 11 закладах вищої освіти підготовка докторів філософії за спеціальністю 231 Соціальна робота здійснюється за освітньо-науковими програмами «Соціальна робота» та в 1 науковій установі – за ОП «Соціальна робота з дітьми та молоддю» [204].

Підготовку докторів філософії в Україні розпочато з 2014 р. відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (2014) [349; 204; 217]. Підготовка аспірантів здійснюється за відповідними освітніми програмами за третім (освітньо-науковим) рівнем вищої освіти, який передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження,

результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення [349; 204; 217].

У Законі України «Про вищу освіту» зазначено, що доктор філософії – це освітній і водночас науковий ступінь, що здобувається на третьому рівні вищої освіти на основі ступеня магістра. Ступінь «доктор філософії» присуджується разова спеціалізована вчена рада закладу вищої освіти або наукової установи за результатами успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньо-наукової програми та публічного захисту дисертації в разовій спеціалізованій ученій раді [349]. Нормативний термін підготовки доктора філософії в аспірантурі становить чотири роки. Обсяг освітньої складової освітньо-наукової програми підготовки доктора філософії – 30–60 кредитів ЄКТС. Згідно з Порядком «підготовка здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії в аспірантурі здійснюється за освітньо-науковою програмою та навчальним планом, який затверджує вчена рада закладу вищої освіти (наукової установи) для кожної спеціальності. Протягом терміну навчання в аспірантурі здобувач зобов'язаний виконати всі вимоги освітньо-наукової програми, зокрема набуті теоретичні знання, уміння, навички та інші компетентності, достатні для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіти методологією наукової та педагогічної діяльності, а також провести власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та/або практичне значення, та захистити дисертацію. Освітньо-наукова програма та навчальний план аспірантури мають освітню та наукову складові. Навчальний план аспірантури повинен містити інформацію про перелік та обсяг навчальних дисциплін (30–60 кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (далі – ЄКТС), послідовність їх вивчення, форми проведення навчальних занять та їх обсяг, графік навчального процесу, форми поточного і підсумкового контролю. Освітньо-наукова програма та навчальний план аспірантури є основою для формування аспірантом індивідуального навчального плану та індивідуального плану наукової роботи. Індивідуальний навчальний

план аспіранта повинен містити перелік дисциплін за вибором аспіранта в обсязі, що становить не менш як 25 відсотків загальної кількості кредитів ЄКТС» [342; 204; 217]. Докторів філософії можуть готувати наукові установи, як зауважено в Законі України «Про вищу освіту», «за власною освітньо-науковою програмою згідно з отриманою ліцензією на відповідну освітню діяльність або за освітньо-науковою програмою, окремі елементи якої забезпечуються іншими науковими установами та/або закладами вищої освіти» [349; 236; 242]. Досвід підготовки докторів філософії з соціальної роботи в Україні має Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук. Структура освітньої програми відповідно до п. 2.4. Рекомендацій щодо застосування критеріїв оцінювання якості освітньої програми передбачає можливість формування індивідуальної освітньої траєкторії, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами вищої освіти навчальних дисциплін в обсязі, передбаченому законодавством [420; 204]. Однією зі складових такої траєкторії є вибіркові дисципліни. Закон України «Про вищу освіту» встановлює їх обсяг не менше 25% кредитів ЄКТС від загального обсягу ОП (пункт 15 частини першої статті 62 Закону України «Про вищу освіту») [349; 204].

Аналізуючи стан підготовки докторів філософії зі спеціальності 231 Соціальна робота, О. Карагодіна та О. Пожидаєва установили, що станом на у 2017 р. таку освітню діяльність в Україні відповідно до ліцензій почали провадити 14 закладів вищої освіти та 1 наукова установа [120, с. 292–294]. На квітень 2022 р. таких фахівців уже готували у 11 закладах вищої освіти та 1 науковій установі, що підтверджено ліцензіями та освітньо-науковими програмами, розміщеними на офіційних сайтах закладів (установи) [204].

Дослідниці О. Карагодіна, О. Пожидаєва, Т. Семигіна зазначають, що «започаткування програм підготовки докторів філософії із соціальної роботи стримується як зовнішніми, спільними для всіх програм третього рівня освіти чинниками (відсутністю «правил гри» – умов захистів та вимог до дисертації, кількості та якості публікацій, процедур акредитації програм), так і фаховими чинниками, зумовленими кволим процесом академізації та професіоналізації

соціальної роботи в Україні, її штучним тяжінням у бік соціальної педагогіки, відсутністю стандартів підготовки докторів філософії й паспорту спеціальності, відсутністю етичних стандартів досліджень у соціальній роботі й етичних комітетів, які б стежили за дотриманням таких стандартів» [121; 122; 332; 204].

У 2018 році на офіційному сайті Міністерства освіти і науки України оприлюднено для обговорення проєкт Державного стандарту вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти [409].

30 грудня 2021 р. наказом Міністерства освіти і науки України № 1495 затверджено Стандарт вищої освіти спеціальності Соціальна робота, який буде введено в дію з 2022/2023 н. р. в усіх закладах вищої освіти та наукових установах, де провадиться така підготовка [378], тобто всі ОНП в Україні з 2022/2023 н. р. матимуть спільне відповідно до нормативних документів та власні родзинки, що вирізняють ОНП серед інших [204].

Підготовку докторів філософії із соціальної роботи висвітлюють у своїх працях О. Карагодіна [118; 119; 120; 121; 122; 123], О. Кравченко [150; 172], Н. Коляда [150; 152; 153; 172], О. Пожидаєва [120; 121; 332], Т. Семигіна [122; 123; 443; 444; 445]. Аналіз реалізації освітньо-наукових програм із соціальної роботи підготовки докторів філософії в Україні провели О. Карагодіна [118; 119; 120; 121; 122; 123], Н. Коляда [153; 150], О. Пожидаєва [332], Семигіна Т. [122; 123; 443; 444; 445].

О. Пожидаєва вважає, що зміст підготовки докторів філософії зі спеціальності 231 Соціальна робота має бути гнучким, інноваційним, враховувати специфіку сучасної практики соціальної роботи, а здобувачі повинні мати власний досвід роботи в галузі та викладацькій діяльності [332].

Н. Коляда, Н. Левченко, О. Заболотна констатують, що «підготовка докторів філософії із соціальної роботи спрямована на підготовку інтелектуального, інформованого, самоідентифікованого, конкурентноспроможного, інтегрованого в суспільство фахівця, здатного продукувати нові ідеї, розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної науково-педагогічної та дослідницько-інноваційної діяльності, демонструвати

значну авторитетність, інноваційність, високий ступінь самостійності, академічну та професійну доброчесність, послідовну відданість розвитку нових ідей або процесів у передових контекстах професійної та наукової діяльності, володіння їх методологією; глибоко переосмислювати наявні та створювати нові цілісні знання; бути здатним до безперервного саморозвитку і самовдосконалення, розвитку професійної науково-педагогічної та дослідницько-інноваційної діяльності в галузі соціальної роботи» [153; 204].

О. Кравченко, Н. Коляда розглядають освітньо-наукову програму, яка включає не менше чотирьох складових, що передбачають набуття аспірантом компетентностей відповідно до Національної рамки кваліфікацій «здобуття глибинних знань зі спеціальності, оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями, набуття універсальних навичок дослідника, здобуття мовних компетентностей», і вважають, що актуальності набуває необхідність формування в майбутніх докторів філософії цілісних знань з управління науковими проектами шляхом отримання програмних результатів навчання в галузі проектної діяльності [172; 204].

В умовах реформування вищої освіти дослідження особливостей підготовки докторів філософії проводить багато вчених, свідченням чого є те, що у 2017 р. в Запорізькому національному університеті було проведено Всеукраїнську науково-практичну конференцію, матеріали якої укладено в збірник [327; 217, с. 171–182]. Проблеми започаткування підготовки докторів філософії в Україні з соціальної роботи порушені в працях О. Пожидаєвої, О. Карагодіної [121; 217, с. 171–182], розробники та впровадження освітніх програм докторів філософії – М. Винницького [46, 52; 217, с. 171–182], підготовки докторів філософії із соціальної роботи в цілому та в Академії праці, соціальних відносин і туризму – Т. Семигіної [443, с. 146–148; 217, с. 171–182].

Н. Коляда, О. Кравченко та ін. вивчали перший досвід та перспективи розвитку підготовки докторів філософії із соціальної роботи в Україні, а також досвід реалізації ОНП «Соціальна робота» в підготовці таких здобувачів до управління науковими проектами [172, с. 322–330; 153, с. 291–305].

Аналіз дисертацій із соціальної роботи, захищених в Україні від 2020 року, провели О. Карагодіна, Т. Семигіна. Вони вважають, що більшість авторів дисертацій (докторів філософії) формулювали предмет дослідження відповідно до традицій соціальної педагогіки, акцентуючи на цільових аудиторіях молодого віку, формуванні середовища професійної підготовки соціальних працівників у ЗВО та соціально-педагогічних аспектах розв'язання поставлених у роботах завдань. О. Карагодіна, Т. Семигіна зауважили, що тексти більшої частини дисертацій викладені в манері, характерній для досліджень із вітчизняної соціальної педагогіки [122; 204].

Отже, у вітчизняному науковому доробку розкрито особливості підготовки майбутніх докторів філософії з соціальної роботи в різних аспектах, проте є потреба в порівняльному огляді освітніх складових освітніх програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи в Україні [204].

В Україні підготовку докторів філософії із соціальної роботи розпочато у 2016 р. за новими правилами, передбаченими Законами України «Про вищу освіту» (2014, зі змінами), «Про наукову і науково-технічну діяльність» (2015, зі змінами) та Порядком підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого Постановою КМУ № 261 від 23.03.2016 р. (зі змінами, Постанова КМУ № 283 від 03.04.2019 р.), а також іншими нормативно-правовими документами.

Концептуальні теоретико-методичні засади підготовки докторів філософії в цілому та в галузі соціальної роботи відображено за такими напрямками: теорія та практика розвитку третього рівня вищої освіти, світові та європейські тенденції, документальна база Європейського простору вищої освіти (М. Винницький, С. Калашнікова, В. Луговий, В. Моренець, Ж. Таланова та ін. [46; 52; 153, с. 291–305; 430; 517]); компетентнісний підхід у підготовці докторів філософії із соціальної роботи (Н. Кабаченко, О. Карагодіна, В. Лютий, О. Пожидаєва, Т. Семигіна, та ін. [30; 120; 121; 122; 123; 153, с. 291–305; 172;

243; 332]; міжнародна практика підготовки докторів філософії із соціальної роботи (О. Бойко, Т. Семігіна [29; 153, с. 291–305; 443; 465] та ін.).

Доктор філософії із соціальної роботи – це освітній і водночас перший науковий ступінь, який здобувають на третьому (освітньо-науковому) рівні вищої освіти; відповідає восьмому кваліфікаційному рівню Національної рамки кваліфікацій, орієнтований на здобуття особою інтегральної, загальних і фахових компетентностей, а саме: «здатності розв’язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики» [409; 153, с. 291–305].

Відповідно до інформаційного джерела osvita.ua. в Україні підготовку докторів філософії за спеціальністю 231 Соціальна робота третього (освітньо-наукового) рівня здійснюють 1 наукова установа (Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України) та 11 закладів вищої освіти державної та приватної форм власності (Київський університет імені Бориса Грінченка, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Херсонський державний університет, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В. Гнатюка, Національний університет «Львівська політехніка», Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Донбаський державний педагогічний університет, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Старобільськ), Запорізький національний університет, Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради, Волинський національний університет імені Лесі Українки) [204].

Аналіз освітньо-наукових програм (2019, 2020, 2021) зі спеціальності 231 Соціальна робота, розміщених на офіційних сайтах закладів, засвідчив про повну відповідність усіх ОНП вимогам Закону України «Про вищу освіту» [349] та Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) (2016 р., зі змінами) [342]. Освітні складові підготовки докторів філософії мають обсяг від 30 до 60

кредитів, обсяг вибіркового компонентів освітньої складової – не менше 25 %. Термін реалізації освітньої складової ОНП складає від 1 до 4 навчальних років, що є автономним рішенням закладу вищої освіти. Передумовою вступу до аспірантури є обов'язкова наявність освітнього ступеня «магістр» (або освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст»). Усіма ОНП передбачено атестацію у вигляді публічного захисту дисертаційного дослідження, в одному ЗВО – додатковий комплексний іспит). Унікальність ОНП зі спеціальності 231 Соціальна робота визначається її метою, наприклад:

– підготовка висококваліфікованих конкурентоспроможних науковців і науково-педагогічних кадрів у галузі соціальної роботи та сфері освіти для сприяння їх інтеграції в європейський та світовий освітній простір шляхом здійснення наукових досліджень і отримання нових практично спрямованих результатів [482; 153, с. 291–305];

– підготовка інтелектуального, інформованого, самоідентифікованого, конкурентоспроможного, інтегрованого в суспільство фахівця, здатного продукувати нові ідеї, розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної, науково-педагогічної та дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та професійної практики; застосовувати методологію наукової та педагогічної діяльності, а також проводити власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення в галузі соціальної роботи [485; 153, с. 291–305]

Така мета передбачає підготовку доктора філософії – і як дослідника (науковця), і як викладача (науково-педагогічного працівника). Виняток становлять деякі ОНП, зорієнтовані на дослідницьку підготовку аспіранта, що, на нашу думку, частково суперечить новим сучасним підходам до підготовки науково-педагогічних кадрів взагалі та змісту інтегральної компетентності, передбаченої Національною рамкою кваліфікацій (2011, зі змінами 2019, 2020) [291; 153, с. 291–305] і проектом Стандарту про вищу освіту третього (освітньо-наукового) рівня (231 Соціальна робота, 2018 р.), у яких зазначено, що метою

підготовки є формування здатності «продукувати нові ідеї, розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної науково-педагогічної та дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та професійної практики; застосовувати методологію наукової та педагогічної діяльності, а також проводити власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення в галузі соціальної роботи» [409; 153, с. 291–305].

Проведений аналіз свідчить про значні розбіжності щодо важливих складових ОНП у зв'язку з відсутністю затвердженого Стандарту вищої освіти для третього (освітньо-наукового) рівня зі спеціальності 231 Соціальна робота, зокрема щодо

1) кількості загальних компетентностей (від 5 до 16), фахових компетентностей (від 7 до 17), програмних результатів навчання (від 6 до 21);

2) формулювання освітньої кваліфікації, а саме: «доктор філософії із соціальної роботи», «доктор філософії у галузі соціальна робота», «доктор філософії», «доктор філософії у галузі соціальної роботи зі спеціальності соціальна робота», «доктор філософії (PhD)», «доктор філософії із соціальної роботи, викладач соціальних дисциплін у ВНЗ»;

3) обсягу практичної підготовки докторів філософії (від 3 до 12 кредитів), видів та формулювання назв практик: асистентська педагогічна практика (10 кредитів), практика (9 кредитів); педагогічна практика (3 кредити); науково-педагогічна практика (4 кредити); науково-викладацька практика (6 кредитів) та дослідницька практика (3 кредити); аспірантська практика (3 кредити); асистентська практика (6 кредитів) та ін.;

4) наявності конкретизованої інформації про зміст наукової складової ОНП (особливості проведення здобувачем вищої освіти ступеня доктора філософії власного наукового дослідження, види роботи, контрольні заходи щодо виконання наукової складової освітньо-наукової програми, орієнтовна тематика наукових досліджень тощо). У деяких ОНП така інформація взагалі відсутня. На

нашу думку, названі розбіжності спричинені відсутністю затвердженого Стандарту вищої освіти для третього (освітньо-наукового) рівня зі спеціальності 231 Соціальна робота та свідчать про часткову невідповідність вимогам Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів вищої освіти (у редакції 2020 р.) [257; 153, с. 291–305].

Науковці вважають, що «на сучасному етапі професіоналізації та академізації соціальної роботи, оновлення нормативно-правового забезпечення, прийняття стандартів професійної підготовки соціальних працівників, професійної автономії в проведенні наукових досліджень важливим є вирішення проблем забезпечення закладів вищої освіти науково-педагогічними працівниками в галузі соціальної роботи» [332, с. 116; 153, с. 291–305]. Важливим аспектом аналізу ОНП із соціальної роботи є співвідношення дослідницької (наукової) та викладацької (педагогічної) складових у змісті підготовки докторів філософії, підходи до викладацької діяльності як такої та формування компетентностей викладача. Підсилення змістової підготовки майбутнього доктора філософії до науково-викладацької діяльності передбачає Професійний стандарт групи професій «Викладачі закладів вищої освіти» (наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.03.2021 № 610) [413; 153, с. 291–305].

Освітньо-наукові програми підготовки докторів філософії в Україні ми проаналізували за такими критеріями: загальна складова освітньої програми, ключові слова основного фокусу ОНП, атестація, практика.

1. Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». ОНП «Соціальна робота» (2020 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: особистість, сім'я, соціальна група, громада, суспільство, держава; соціальна робота, соціальні послуги, соціалізація, складні життєві обставини; науково-педагогічна, дослідницько-інноваційна діяльність; інтегральна, загальні, спеціальні (фахові) компетентності; філософія науки, наукове дослідження, методологія наукового дослідження, наукова галузь, наукове проектування, академічне письмо, іноземна та українська мови, академічна

доброчесність, інтелектуальна власність, цифрова грамотність; наукова галузь Соціальна робота, генеза та теорія соціальної роботи, практика соціальної роботи, методи дослідження в соціальній роботі, методика викладання соціальної роботи, технології соціальної роботи, система соціальної роботи, соціальне проектування, соціальне партнерство, посередництво, представництво інтересів, консультування, інклюзія, соціальна адаптація, соціальна профілактика, соціальна реабілітація, соціальний супровід, соціальна інтеграція, реінтеграція. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 60 кредитів, форма атестації – захист дисертації, практика складає 9 кредитів [478; 204; 217].

2. ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». ОНП «Соціальна робота» (2019 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: доктор філософії, теорія соціальної роботи, технології соціальної роботи з населенням. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 60 кредитів, форма атестації – захист дисертації. Практика (асистентська) складає 10 кредитів [477; 204; 217].

3. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. ОНП «Соціальна робота» (2021 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: методи дослідження соціальних процесів; теорія соціальної роботи; моделі практики соціальної роботи; соціальна допомога та соціальні послуги; соціальна робота в системі соціалізації особистості; розвиток громад та соціального партнерства в громаді; профілактика негативних соціальних явищ; упровадження практики здоров'язбереження; протидія дискримінації, стигматизації та соціальному виключенню за будь-якими ознаками; забезпечення якості послуг у соціальній роботі. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 43 кредити, форма атестації – комплексний підсумковий іспит та захист дисертації. Асистентська педагогічна практика – 10 кредитів (залік) [480; 204; 217].

4. Запорізький національний університет. ОНП «Соціальна робота» (2020 р.). ОНП фокусується на формуванні загальних та фахових компетентностей, необхідних для підготовки наукових кадрів, здатних проводити фундаментальні і прикладні дослідження соціальних проблем у мікро- та макросоціумі та проблем практики соціальної роботи. Випускники

програми будуть здатними реально впливати на зміну соціальної політики на локальному, регіональному та національному рівнях. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 48 кредитів, форма атестації – захист дисертації. Педагогічна практика – 3 кредити [479; 204; 217].

5. Київський університет імені Бориса Грінченка. ОНП «Соціальна робота» (2020 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: індивід, особистість, сім'я, соціальна група, громада, соціальна проблема, складні життєві обставини, соціалізація, соціальна адаптація, соціальне виключення, соціальна абілітація, реабілітація, інклюзія, ресоціалізація. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 60 кредитів. Форма атестації – захист дисертації [481; 204; 217].

6. Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради. ОНП «Соціальна робота» (2020 р.). Основний фокус програми не визначений. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 46 кредитів. Форма атестації – захист дисертації. Науково-викладацька практика – 6 кредитів, дослідницька практика – 6 кредитів [482; 204; 217].

7. Національний університет «Львівська політехніка». ОНП «Соціальна робота» (2021 р.). Основний фокус програми не визначений, однак орієнтація програми є прикладною, базується на поєднанні технологій соціальної роботи й управління в соціальній сфері, а також аспектів соціальної політики, соціального захисту і соціального забезпечення в міждисциплінарному контексті соціального розвитку та міжнародної співпраці з урахуванням інновацій, забезпечує підґрунтя для проведення наукових досліджень та подальшої професійно-наукової діяльності. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 43 кредити. Форма атестації – захист дисертації. Асистенська практика – 6 кредитів [483; 204; 217].

8. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. ОНП «Соціальна робота» (2021 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: соціальна робота, соціалізація особистості, методологія досліджень у соціальній роботі, дослідницька діяльність, науково-викладацька діяльність, інновації в соціальній роботі, соціальна освіта. Загальний обсяг освітньої складової – 60

кредитів. Форма атестації – захист дисертації. Практика виробнича (дослідницька) – 3 кредити та виробнича (науково-викладацька) – 6 кредитів [485; 204; 217].

9. Херсонський державний університет. ОНП «Соціальна робота» (2020 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: соціальна робота, технологія соціальної роботи, методологія соціального дослідження, історія соціальної роботи; теоретична підготовка та здійснення наукового дослідження в галузі соціальної роботи, зокрема, історії становлення соціальної роботи, технологій соціальної роботи, системи соціального захисту вразливих верств населення. Форма атестації – захист дисертації, загальний обсяг освітньої складової ОНП – 30 кредитів. Аспірантська практика – 3 кредити [486; 204; 217].

10. Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. ОНП «Соціальна робота» (2021 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: соціальна робота / соціальна педагогіка; наукова та професійна підготовка фахівця; формування фахових компетентностей; вивчення особливостей і практична реалізація наукових досліджень у сфері соціальної роботи; інноваційні дослідження здійснюються через активну участь здобувачів вищої освіти в проєктній діяльності, що відповідає пріоритетним напрямкам розвитку науки і техніки. Форма атестації – захист дисертації. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 60 кредитів. Практична підготовка: науково-педагогічна практика – 9 кредитів [484; 204; 217].

11. Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України. ОНП «Соціальна робота з дітьми та молоддю» (2020 р.). Ключові слова та основний фокус ОНП: соціальна робота, фахівець із соціальної роботи, дослідник, інновації в соціальній роботі, система загальної середньої і вищої освіти, викладач, технології викладання; науково-дослідницька діяльність, доктор філософії. Загальний обсяг освітньої складової ОНП – 36 кредитів, форма атестації – захист дисертації. Практична підготовка здійснюється через науково-педагогічну практику (Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України) [476; 204; 217].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових) установах» (2016) п. 25 підготовка здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії в аспірантурі (ад'юнктурі) здійснюється за освітньо-науковою програмою та навчальним планом, що затверджує вчена рада закладу вищої освіти (наукової установи) для кожної спеціальності (Постанова КМУ, 2016). Підготовка докторів філософії зі спеціальності Соціальна робота в Україні відбувається відповідно до освітньо-наукових програм та навчальних планів згідно з цим Порядком (2016). Навчальні плани надають інформацію про перелік та обсяг навчальних дисциплін, послідовність їх вивчення, форми проведення навчальних занять, графік освітнього процесу, форми контролю, атестацію. Загальний обсяг освітньо-наукових програм підготовки докторів філософії становить від 40 до 60 кредитів. Також відповідно до п. 27 Порядку освітньо-наукова програма аспірантури закладу вищої освіти (наукової установи) має включати не менше чотирьох складових, що передбачають набуття здобувачем відповідних компетентностей згідно з Національною рамкою кваліфікацій, а також відображається відповідно у обов'язкових освітніх компонентах ОНП (див. у табл. Ж.8, Додаток Ж) [204].

У закладах вищої освіти та науковій установі право на вибір освітніх компонентів здобувачами освіти і порядок його реалізації визначено відповідними положеннями, згідно з якими здобувачі вищої освіти мають можливість вільного вибору навчальних дисциплін у межах 25% від загальної кількості кредитів ЄКТС. Однак заклади вищої освіти та наукова установа мають різні моделі реалізації права вибору дисциплін.

Наведемо декілька варіантів:

1. У *Київському національному університеті імені Тараса Шевченка* ОНП «Соціальна робота» містить 2 блоки дисциплін вільного вибору.

Блок-перелік 1. Аспірант обирає 1 дисципліну з переліку: «37 дисциплін згідно з навчальним планом підготовки здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня, галузі знань – 23 Соціальна робота, спеціальності –

231 Соціальна робота, що викладають фахівці різних факультетів, інститутів, кафедр КНУ імені Тараса Шевченка). Аспіранти мають інформацію з офіційного сайту Університету» [49; 217].

Блок-перелік 2. Аспірант обирає 2 дисципліни з переліку: «10 дисциплін згідно з навчальним планом підготовки здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня, галузі знань – 23 Соціальна робота, спеціальності – 231 Соціальна робота, що викладають фахівці кафедр соціальної роботи, соціальної реабілітації та соціальної педагогіки факультету психології КНУ імені Тараса Шевченка» [49; 217].

Процедура вибору дисципліни відбувається у 6 етапів:

«1 етап: ознайомлення аспірантів із порядком, термінами і особливостями запису і формування груп.

2 етап: ознайомлення аспірантів із переліком дисциплін і блоків (паketу) виборів.

3 етап: запис студентів на вивчення навчальних дисциплін.

4 етап: опрацювання заяв аспірантів факультетами, інститутами і попереднє формування груп.

5 етап: повторний запис студентів на вивчення навчальних дисциплін.

6 етап: остаточне опрацювання заяв аспірантів, формування груп. Обрані дисципліни входять до Індивідуального навчального плану кожного аспіранта, а результати навчання будуть відображені в додатку до диплома» [480; 49; 217].

2. У *Київському університеті імені Бориса Грінченка* здобувачі ОНП «Соціальна робота» обирають освітні компоненти відповідно до власних наукових інтересів і тематики дисертаційного дослідження. Така мотивація вибору зумовлена усвідомленням аспірантами обов'язкової вимоги до їхньої атестації на підставі публічного захисту дисертації. Положенням про підготовку здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук в Університеті Грінченка (п. 4.2) «передбачено право аспірантів вибирати навчальні дисципліни, які пропонують для інших рівнів вищої освіти і які пов'язані з тематикою дисертаційного дослідження» [481]. Особливою вимогою

до цих дисциплін є саме їх пов'язаність із тематикою дисертаційного дослідження аспіранта, що є цілком об'єктивним і виправданим на третьому рівні вищої освіти [481; 48; 217].

3. В *Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини* ОНП «Соціальна робота» забезпечує реалізацію здобувачами права на вільний вибір освітніх компонентів. Перелік дисциплін вільного вибору (не менше 25% від загального обсягу навчального навантаження здобувача вищої освіти, ОНП 2021 – 16 кредитів) сформувала робоча група ОНП. Його оновлюють щорічно з огляду на тенденції розвитку освіти, науки, соціальної роботи, теми наукових досліджень здобувачів, результати моніторингу і громадського обговорення ОНП (зі здобувачами, роботодавцями, академічною спільнотою, іншими стейкхолдерами). Здобувачі мають право обирати навчальні дисципліни з інших ОП (зокрема ті, які пропонують для інших рівнів вищої освіти) в університеті та партнерів ЗВО за погодженням з науковим керівником з урахуванням власних наукових інтересів та тематики дисертаційного дослідження. Обрані дисципліни входять до індивідуального плану здобувача. «Відповідний вибір створює умови для набуття знань і компетентностей, що відповідають наукового напрямку аспіранта, його науковим інтересам та темі дисертаційного дослідження» [217; 50; 485].

«Принцип вільного вибору дає змогу кожному аспіранту вивчати навчальні дисципліни, які відображають індивідуальні вподобання, інтереси та плани на майбутнє працевлаштування та сприяють поглибленню особистого наукового інтересу у відповідному предметному полі» [49]. Здійснивши скринінг освітньо-наукових програм третього освітньо-наукового ступеня «доктор філософії», ми з'ясували, що програми 5 закладів (*Запорізький національний університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київський університет імені Бориса Грінченка, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України*) пропонують вивчення вибіркового компонентів з актуальних питань молодіжної роботи, а саме:

«Соціальна робота з молоддю», «Молодіжна політика в Україні та світі», «Науковий семінар «Соціальна робота з дітьми та молоддю»», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна робота», «Нормативно-правова база досліджень у соціальній роботі з дітьми та молоддю», «Просоціальна поведінка дітей та молоді», «Дитячі та молодіжні громадські організації України як інститут виховання» [217, с. 171–182; 476; 475; 477; 478; 479; 480; 481; 482; 483; 484; 485; 486; 487].

Щоб з'ясувати особливості підготовки докторів філософії до *молодіжної роботи*, ми проаналізували робочі програми вибіркового освітнього компонента (ВОК) для підготовки здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня зі спеціальності 231 Соціальна робота. Основні критерії, за якими було проаналізовано робочі програми, загальний обсяг кредитів та годин вибіркового освітнього компонента, термін викладання, форма контролю, мета дисципліни, основні теми для вивчення та обговорення здобувачами [217, с. 171–182].

Вибірковий освітній компонент (ВОК) «Науковий семінар «Соціальна робота з дітьми та молоддю»», загальний обсяг кредитів та годин курсу – 12 кредитів, 360 годин. Викладання відбувається впродовж трьох семестрів і завершується підсумковим контролем у формі екзамену. Мета курсу: «розширення науково-тематичного змісту курсу «Соціальна робота з дітьми та молоддю» щодо реалізації майбутніми вченими основних етапів дисертаційних досліджень у соціальній роботі. Завдання курсу: розвивати критичне мислення науковців, їхню мотивацію до генерування нових ідей щодо вирішення дослідницьких та практичних завдань у соціальній роботі; формувати в аспірантів готовність працювати в наукових дослідницьких групах; ознайомити здобувачів із логікою науково-педагогічного дослідження; сприяти вивченню та узагальненню досвіду наукової діяльності в соціальній роботі у світовому та вітчизняному науковому дискурсі; розвивати вміння аспірантів будувати дослідження на міждисциплінарній основі; проаналізувати типові помилки та труднощі, які виникають в аспірантів під час виконання дослідження; навчити молодих дослідників інтерпретувати результати педагогічного дослідження,

оцінювати можливості їхнього застосування для досягнення поставлених наукових завдань; ознайомити здобувачів з основними вимогами до оформлення дисертаційних досліджень у галузі 23 Соціальна робота» [289; 217, с. 171–182].

Основні теми курсу, які передбачають вивчення проблем молоді та роботи з молоддю: «Особливості соціального виховання дітей та молоді в сучасних соціокультурних умовах. Актуальні соціальні проблеми дітей та молоді для досліджень. Залучення членів громади до вирішення проблем дітей та молоді. Науковий практикум «Визначення наукової новизни і практичної значущості дослідження соціальної проблеми дітей та молоді». Експеримент як метод наукового дослідження. Шляхи вирішення проблем дітей та молоді. Залучення членів громади до вирішення проблем дітей та молоді, сутність. Інтеграція елементів соціальної роботи в організацію дозвілля дітей та молоді як метод виявлення та подолання соціальних проблем окремих груп дітей та молоді. Метод моделювання в дослідженні актуальної соціальної проблеми в соціальній роботі дітей та молоді та його особливості» [289; 217, с. 171–182].

ВОК «Молодіжна політика в Україні та світі», загальний обсяг – 4 кредити, 120 годин. Форма контролю – екзамен. Мета дисципліни: «вивчення концептуальних засад державної молодіжної політики в Україні та світі, визначення умов і гарантій розвитку молоді для реалізації її творчого потенціалу. У короткому інформаційному листі дисципліни зазначено змістові модулі: концептуальні засади формування державної молодіжної політики; нормативно-правова база в галузі молодіжної політики; пріоритетні напрями державної молодіжної політики; шляхи реалізації державної молодіжної політики» [81; 217, с. 171–182].

ВОК «Соціальна робота з молоддю», загальний обсяг – 4 кредити, 120 годин. Програма дисципліни розміщена на інформаційній сторінці закладу (moodle) [217, с. 171–182; 487].

ВОК «Нормативно-правова база досліджень у соціальній роботі з дітьми та молоддю», загальний обсяг дисципліни – 2 кредити, 60 годин. Семестровий контроль – залік. Мета дисципліни: «розкрити теоретико-методологічні основи

соціально-правового захисту особистості; охарактеризувати правову базу реалізації державної політики України у сфері соціальної роботи; обґрунтувати функціонування соціального працівника в системі соціально-правового захисту особистості; висвітлити нормативно-організаційні засади досліджень у соціальній роботі з дітьми та молоддю» [217, с. 171–182; 297]. Основні теми курсу: «Міжнародні механізми та нормативно-правові документи захисту прав людини. Концепція забезпечення прав дитини: поняття, історія, принципи. Сутність та правове підґрунтя забезпечення найкращих інтересів дитини. Законодавче забезпечення соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями з дітьми в Україні. Соціальне забезпечення громадян України. Стандартизування діяльності соціального працівника. Представництво інтересів клієнта. Позасудові інститути захисту прав особистості. Забезпечення соціальних гарантій дітям і молоді» [217, с. 171–182; 297].

ВОК «Просоціальна поведінка дітей та молоді», загальний обсяг дисципліни – 2 кредити, 60 годин. Форма контролю – залік. У робочій програмі (силабусі) дисципліни мета сформульована відповідно до вимог освітньо-наукової програми та спрямована на формування в аспірантів відповідних загальних та спеціальних компетентностей, тому ми зазначили в публікації предмет навчальної дисципліни «Просоціальна поведінка дітей та молоді», який є короткою та більш конкретною інформацією для визначення особливості дисципліни [412; 217, с. 171–182].

Мета цієї дисципліни – «розкрити теоретико-методологічні основи формування просоціальної поведінки дітей та молоді в умовах превентивного виховного середовища; охарактеризувати методіку формування просоціальної поведінки; обґрунтувати організаційно-педагогічні умови, сприятливі для формування просоціальної поведінки учнів закладів загальної середньої освіти» [412; 217, с. 171–182]. Основні теми дисципліни: «Концептуальні засади формування превентивного виховного середовища закладів загальної середньої освіти. Теоретико-методичні основи формування просоціальної поведінки учнів в умовах превентивного виховного середовища ЗЗСО. Сучасні підходи і моделі

формування просоціальної поведінки учнів в умовах превентивного виховного середовища. Методика формування просоціальної поведінки учнів в умовах превентивного виховного середовища. Теоретичне обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування просоціальної поведінки учнів. Стратегії створення системи науково-методичного супроводу. Технології формування просоціальної поведінки учнів в умовах превентивного виховного середовища» [412; 217, с. 171–182].

Відповідно до каталогу вибіркових навчальних *дисциплін Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України* визначено, що загальний обсяг дисципліни «Дитячі та молодіжні громадські організації України як інститут виховання» становить 2 кредити, 60 годин. Форма контролю – залік. Курс орієнтовано «на оволодіння здобувачами практичних інструментів для роботи в дитячих та молодіжних громадських організаціях; навичками написання та реалізації проєктів. Під час освітнього процесу на курсі мають вивчати такі теми: нормативно-правове забезпечення діяльності дитячих та молодіжних громадських організацій; історія виникнення та розвитку дитячого та молодіжного руху в Україні; основні періоди розвитку молодіжного та дитячого руху в Україні; типологія сучасного дитячого руху; технологічне забезпечення виховного процесу в дитячих та молодіжних організаціях; сучасні моделі соціального партнерства інститутів виховання з дитячим та молодіжним рухом України» [108; 217, с. 171–182].

ВОК «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», загальний обсяг дисципліни – 4 кредити, 120 годин. Програма вибіркової навчальної дисципліни складається з двох змістових модулів: теоретичні основи молодіжної роботи та практичні основи молодіжної роботи. Форма контролю – залік. Мета дисципліни: формування в майбутніх докторів філософії системних знань і розуміння основ молодіжної роботи; теоретичних та практичних навичок розв’язувати комплексні проблеми молоді, організовувати заходи для розвитку молоді разом з молоддю. Основні теми курсу: Молодіжна політика та молодіжна робота. Становлення та розвиток молодіжної роботи. Напрями молодіжної

роботи. Нормативно-правове забезпечення молодіжної роботи. Міжнародна молодіжна робота. Форми участі молоді на різних рівнях держави. Практична молодіжна робота [217, с. 171–182; 519].

ВОК «Соціальна молодіжна робота», загальний обсяг дисципліни – 4 кредити, 120 годин. Програма вибіркової навчальної дисципліни складається з двох змістових модулів: теоретичні основи соціальної молодіжної політики та практичні основи соціальної молодіжної політики. Форма контролю – залік. Мета дисципліни: формування в майбутніх докторів філософії системних знань і розуміння основ молодіжної політики; теоретичних та практичних навичок розв'язувати комплексні проблеми молоді в контексті молодіжної політики. Основні теми курсу: Молодь та молодіжна політика України. Основні показники молодіжної політики України. Здоров'я та здоровий спосіб життя молоді в Україні. Зайнятість та можливість працевлаштування молоді. Патріотичне виховання та громадянство. Залучення молоді та її участь. Вразливість, ризик та виключення молоді. Дискусії та теми для обговорення, запропоновані здобувачами [217, с. 171–182; 468].

Порівнявши обсяг, форми контролю, контент вибірових освітніх компонентів освітньо-наукових програм підготовки докторів філософії третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти в різних закладах їх підготовки, ми з'ясували, що дисципліни суттєво відрізняються за метою та змістовим наповненням, що може стати привабливим для здобувачів. На вивчення окремих вибірових компонентів, на нашу думку, передбачено мало кредитів та годин. Доречно було б також розширювати та оновлювати тематику освітнього компонента. Особливим у виборі навчальної дисципліни є проблематика дисертаційного дослідження здобувача, як передбачено локальними документами закладів вищої освіти. Такий вибір створює умови для набуття знань і компетентностей, що відповідають науковим інтересам аспіранта. Ознайомившись із запропонованим переліком дисциплін, робимо висновок про те, що проблематика соціальної роботи з молоддю, молодіжного руху,

молодіжної політики, молодіжної роботи є актуальною для сучасних досліджень науковців.

Провівши порівняльний аналіз вибірових компонентів освітньо-наукових програм зі спеціальності Соціальна робота з підготовки докторів філософії до молодіжної роботи, ми з'ясували: в Україні освітні послуги з підготовки докторів філософії надають 10 закладів вищої освіти та 1 наукова установа, з них тільки Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України реалізують освітньо-наукову програму «Соціальна робота з дітьми та молоддю», у якій у назві, меті та відповідних освітніх компонентах прослідковуються аспекти молодіжної роботи. У 4 закладах вищої освіти (Запорізький національний університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київський університет імені Бориса Грінченка, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини) через вибірові освітні компоненти прослідковується можливість для здобувачів ознайомитись та вивчити більш детально особливості молодіжної роботи [217, с. 171–182].

Здійснивши скринінг освітньо-наукових програм третього освітньо-наукового ступеня «доктор філософії», ми з'ясували, що програми п'яти закладів (Запорізький національний університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київський університет імені Бориса Грінченка, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Інститут проблем виховання національної академії педагогічних наук України) пропонують вивчення вибірових компонентів, які близькі до актуальних питань молодіжної роботи, зокрема, «Соціальна робота з молоддю», «Молодіжна політика в Україні та світі», «Науковий семінар «Соціальна робота з дітьми та молоддю»», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна робота», «Нормативно-правова база досліджень у соціальній роботі з дітьми та молоддю», «Просоціальна поведінка дітей та молоді», «Дитячі та молодіжні громадські організації України як інститут виховання» [209, с. 14–23].

Отже, проаналізувавши обов'язкові освітні компоненти освітньо-наукових програм підготовки докторів філософії третього (освітньо-наукового) рівня

вищої освіти, які відповідають компетентностям Національної рамки кваліфікацій, ми з'ясували, що в різних програмах вони репрезентовані по-різному (кількість кредитів, назви, форми контролю та зміст освітнього компонента), однак відповідають нормативним вимогам. Кількість та наповненість кожного компонента є автономією закладів вищої освіти та наукової установи [204].

Як свідчить зміст освітньо-наукових програм зі спеціальності Соціальна робота, заклади вищої освіти, наукові установи по-різному підходять до змістового наповнення підготовки науково-педагогічних працівників третього (освітньо-наукового) рівня освіти. Розробники освітньо-наукової програми «Соціальна робота» (2021) *Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини* компетентності, передбачені «Професійним стандартом на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (2021), заклали у змісті обов'язкових освітніх компонентів – навчальних дисциплін «Методика викладання фахових дисциплін (Соціальна робота)», «Методологія наукових досліджень у соціальній роботі», «Науковий семінар (Соціальна робота)» та програмі виробничої (науково-викладацької) практики. Враховуючи рекомендації роботодавців до посилення практичної складової (зокрема, до посилення практичної складової освітньо-наукової програми, виокремлення двох видів практик (науково-викладацької та дослідницької) та збільшення обсягу кредитів), у ОНП-2021 укладачі запропонували два види виробничої практики: дослідницька (2 семестр) та науково-викладацька (4 семестр). Базами проведення практик є заклади вищої освіти, науково-дослідні установи, заклади соціальної сфери (соціального захисту / забезпечення) та інші (відповідно до тематики наукового дослідження аспіранта). Мета практичної підготовки полягає в закріпленні теоретичних знань у галузі науково-педагогічної, викладацької, дослідницької праці, а також набуття практичних навичок цієї роботи [487; 153, с. 291–305].

Отже, за результатами аналізу змісту підготовки майбутніх докторів філософії соціальних працівників до молодіжної роботи встановлено, що

підготовка майбутніх докторів філософії з соціальної роботи за освітньо-науковими програми спеціальності 231 Соціальна робота в Україні здійснюють 10 закладів вищої освіти та 1 наукова установа. Зміст підготовки до молодіжної роботи майбутніх докторів філософії зі спеціальності 231 Соціальна робота можна простежити в освітньо-наукових програмах через назву, мету та через вибіркові освітні компоненти, зокрема, «Соціальна робота з молоддю», «Молодіжна політика в Україні та світі», «Науковий семінар «Соціальна робота з дітьми та молоддю»», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна робота», «Нормативно-правова база досліджень у соціальній роботі з дітьми та молоддю», «Просоціальна поведінка дітей та молоді», «Дитячі та молодіжні громадські організації України як інститут виховання».

3.4. Критеріально-діагностувальний інструментарій дослідження

Підготовку майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи розглядаємо як систему становлення і формування конкурентоспроможного фахівця, професіонала в молодіжній сфері через набуття професійних компетентностей, навичками «soft skill» (визначено відповідно до професійного стандарту як фахівця з питань молоді / молодіжного працівника), що здійснюється через формальну (заклади вищої освіти), неформальну (програма «Молодіжний працівник») та інформальну (досвід, обмін, спілкування) освіти.

Важливо виокремити структуру підготовки майбутніх соціальних працівників, яка відповідала б молодіжній роботі, тому що такий напрям вимагає окремого підходу. Це необхідно для того, щоб забезпечити здобувачів вищої освіти комплексними знаннями та навичками, які дають змогу їм ефективно працювати з молоддю. Специфіка молодіжної роботи передбачає розуміння вікових особливостей, психологічних потреб та проблем молоді як основи ефективної соціальної роботи з цією групою; навчання спеціальних технік та

методів, які спрямовані на соціалізацію та інтеграцію молоді в суспільство; реальна практика в молодіжних центрах, громадських організаціях та благодійних фондах, що дасть можливість студентам набути необхідного досвіду та впевненості у своїх навичках; навчання управління проєктами, волонтерською діяльністю та громадськими ініціативами, які є важливою частиною молодіжної роботи; знання законодавства та правових норм, які регулюють діяльність соціальних працівників у сфері молодіжної політики.

Виокремлення такої структури дасть змогу ЗВО підготувати фахівців, здатних ефективно працювати з молоддю, сприяти їх соціальному становленню та розвитку.

З огляду на це метою підрозділу дисертації є виокремлення структурних компонентів дослідження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

У «Сучасному тлумачному словнику української мови» (2009) поняття «компонент» визначено як «складник (*componentis*), складова частина чогось» [516, с. 347].

Аналіз наукових праць показав, що науковці не мають спільної думки про структуру професійної підготовки в цілому та підготовки майбутніх соціальних працівників зокрема:

- Н. Павлик, досліджуючи теорію і практику організації неформальної освіти майбутніх соціальних педагогів, визначила мотиваційний, цільовий, організаційний, операціональний, результативний компоненти. Вона вважає, що «мотиваційний компонент відображає спрямованість освітніх проєктів на забезпечення певних потреб і інтересів їх учасників; розкриття мотивації учасників до участі...»; «цільовий компонент подає аналіз досвіду проєктів, який є визначальним у виборі змісту неформального навчання»; «організаційний компонент відображає етапи та напрями реалізації неформальної освіти, форми її організації»; «операціональний компонент відображає методи, реалізовані в проєктах неформальної освіти»; «результативний компонент – оцінка ефективності від упровадженої діяльності» [313].

- Г. Слозанська в дисертаційному дослідженні в структурі професійної готовності фахівців із соціальної роботи в громаді визначає такі компоненти: «мотиваційний (відображає позитивне, ціннісне ставлення суб'єкта до майбутньої професійної діяльності), компетентнісний (визначає систему знань, умінь і навичок, здатностей, необхідних для організації і надання соціальних послуг у ТГ, сукупність способів, технологій соціальної діяльності) та особистісно-рефлексивний (сформованість особистісно-професійних якостей, здатність до рефлексії і професійно-особистісного вдосконалення у фахівця)» [460].

- Д. Бибик, вивчаючи особливості формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, використовує чотири компоненти: мотиваційний, когнітивний, творчо-креативний, діяльнісний [22].

- На думку Н. Павлишиної, «мотиваційний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності характеризує здатність студента мотивувати себе до набуття необхідних професійних знань, умінь і навичок та формування компетентності в питаннях соціальної роботи» [314]. Вона вважає, що «когнітивний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності включає систему загальнопрофесійних знань про сутність, мету, принципи, завдання, методи та технології соціальної роботи; соціально-правових знань про основні напрями розвитку соціальної політики і соціального захисту; інтегровано-предметних знань про специфіку соціальної роботи з цією категорією клієнтів; методичних знань про застосування технологій соціальної роботи» [314]. На думку Н. Павлишиної, «особистісний компонент готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності відображає наявність у студента здатності до використання нововведень, ініціативності, активності, соціальної та професійної креативності, самоосвіти та саморозвитку в процесі професійної діяльності» [314].

- М. Волошенко, В. Корнещук зазначають, що «мотиваційний компонент – виражає спрямованість майбутнього соціального працівника на вивчення та оволодіння знаннями, уміннями і навичками, необхідними для

виконання професійної соціальної роботи». Вони вважають, що «мотиваційний компонент підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності це насамперед: професійний саморозвиток соціального працівника – свідома робота, спрямована на вдосконалення своєї особистості як професіонала, розвиток своїх професійних знань, умінь і навичок, які, з одного боку, забезпечують безперервний розвиток і успішну професійну реалізацію особистості соціального працівника, а з іншого – ефективність його роботи в соціальній сфері» [167]. М. Волошенко, В. Корнєшук визначили когнітивний компонент «як знання сутності і специфіки професійної соціальної роботи; вікових, гендерних і психологічних особливостей клієнтів соціальної роботи; знання основних принципів, методів, форм і засобів соціальної роботи; нормативно-правових документів, що регламентують соціальну політику і соціальну роботу в Україні» [167].

- Галан О. виокремлює мотиваційно-ціннісний компонент підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності, вважаючи, що цей компонент «є смислоутворювальною складовою, оскільки передбачає формування стійкого прагнення майбутнього соціального працівника до особистісного розвитку, усвідомлення цінності та значущості соціальної роботи» [59].

- На думку О. Лісовця, мотиваційно-ціннісний компонент включає «мотиви, цілі, ціннісні установки фахівця і передбачає сформованість системи соціально-правових цінностей, що мотивують і мобілізують соціального працівника на діяльність у межах правового поля, викликають потребу в розвитку своєї соціально-правової компетентності і прагнення до особистісного самовдосконалення» [240]. О. Лісовець до когнітивного компонента підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності відносить «систему знань про правові основи соціальної роботи та соціально-правовий захист особистості, які дають можливість здійснювати соціально-правовий аналіз професійних ситуацій і ефективно їх вирішувати» [240].

Дослідник виокремлює також функціонально-діяльнісний компонент підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. На його думку, цей компонент «охоплює систему професійних умінь (гностичних, комунікативних, організаційних, проєктивних, технологічних, управлінських та ін.), які розкриваються через сукупність дій і операцій з вирішення соціально-правових задач; опирається на професійно значущі якості особистості (соціально-правова активність, відповідальність, комунікативність, толерантність), що дають змогу успішно реалізовувати професійні функції» [240].

Аналіз праць вітчизняних та зарубіжних науковців засвідчив існування різних поглядів дослідників на визначення компонентів підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Отже, відповідно до мети нашого дослідження ми виокремили такі основні **компоненти готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи:**

- *мотиваційний* (система мотивів, цілей, цінностей, що мотивують майбутніх соціальних працівників до навчання, професійної діяльності, молодіжної роботи; інтерес та прагнення до постійного професійного розвитку та самовдосконалення);
- *когнітивний* (сукупність знань у галузі соціальної роботи, загальні, фахові компетентності та програмні результати навчання з питань молодіжної роботи);
- *діяльнісний* (вміння та навички професійної діяльності у сфері соціальної роботи, молодіжної роботи, здатність до комунікації, взаємодії з молоддю; організація сприятливої творчої атмосфери для молоді);
- *особистісний* (особистісні та професійні якості (цілеспрямованість, наполегливість, саморегуляція), важливі для роботи в молодіжній сфері; рефлексія професійної діяльності та особистісні якості молодіжного працівника).

Вважаємо, що всі структурні компоненти взаємопов'язані між собою, доповнюють один одного і є важливими для ефективної професійної роботи з молоддю.

Наступне завдання підрозділу – з'ясувати, які критерії готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відповідають визначеним структурним компонентам.

У «Сучасному тлумачному словнику української мови» (2009) поняття «критерій» визначено як «підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило» [516].

У «Сучасному тлумачному психологічному словнику» (2007) подано поняття «критерій статистичний» (від грец. *kriterio* – ознака, мірило) – «показники, що поєднують у собі методи розрахунку, теоретичну модель розподілу та правила ухвалення рішення про правдоподібність основної або однієї з альтернативних гіпотез» [553].

Укладачі «Енциклопедії освіти» (2008) трактують поняття «критерії і показники якості навчальної діяльності як сукупність ознак, на основі яких складається оцінка умов, процесу і результату навчальної діяльності, що відповідають поставленим цілям» [93, с. 434]. У цій же енциклопедії поняття «критерії якості педагогічної діяльності» представлено як «ознаки, за якими визначається ступінь відповідності педагогічної діяльності встановленим цілям, стандартам, нормам» [93].

Л. Хоменко-Семенова, опираючись на визначення О. Пометун, вказує, що критерій – «це характеристика об'єкта дослідження, що повинна мати суттєві ознаки предмета, відображати необхідні ознаки та якості, які мають бути стійкими і постійними», однак підтримує думку О. Діденко про те, що «...показник є складовою частиною критерію» [340; 546; 82].

Д. Бибик, соціального лідерства вивчаючи формування у майбутніх соціальних працівників, використовує чотири критерії: мотиваційно-ціннісний, знанневий, особистісний, діяльнісно-практичний [22].

І. Савельчук, опрацьовуючи теоретичні та методичні джерела використовує: ресурсно-середовищний та особистісно-діяльнісний критерії [437].

Н. Павлик виокремлювала рефлексивний, інструментальний, організаційний, функціональний, цільовий, діяльнісний, системний, ціннісно-мотиваційний, афективно-чуттєвий, когнітивно-гносеологічний, практично-діяльнісний [313].

Л. Хоменко-Семенкова виокремила мотиваційний («передбачає формування спрямованості майбутнього фахівця відповідно до професійної діяльності; прояв зацікавленості до обраної професії; позитивне ставлення до навчальної та майбутньої професійної діяльності; прагнення до розвитку професійних здібностей, усвідомлення себе як майбутнього професіонал»), комунікативний («робота в команді, міжособистісні вміння; уміння чітко, зрозуміло і переконливо висловлювати свої думки та почуття за допомогою вербальних і невербальних засобів спілкування, здатність спілкуватися з клієнтами, колегами, представниками організацій, які взаємодіють; тактовність та толерантність у спілкуванні»), когнітивний («передбачає оволодіння системою професійних та функціональних знань; здатність до навчання; дослідницькі вміння, загальні та ґрунтовні професійні знання, здатність породжувати нові ідеї») та діяльнісний («уміння застосовувати інтерактивні технології, здатність до застосування знань на практиці, здатність до організації, планування та розв'язання проблем, прийняття рішень, розроблення та управління проектами») критерії [546].

Відповідно до визначених компонентів готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи ми виокремили **критерії**, які за своїм змістом ідентичні структурним компонентам: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-компетентнісний, діяльнісно-практичний, особистісно-рефлексивний.

Мотиваційно-ціннісний критерій готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачає розуміння та врахування їхніх особистих мотивів, цінностей та ставлення до роботи з молоддю. Для його забезпечення можна використовувати такі підходи, як:

- вивчення мотиваційних факторів, які спонукають майбутніх соціальних працівників обирати роботу з молоддю, зокрема, бажання допомагати, захоплення взаємодією з молоддю, прагнення до змін у суспільстві тощо;

- розвиток цінностей, які сприяють ефективній роботі з молоддю, таких як повага до прав та інтересів молоді, віра у їхній потенціал та можливість впливу на майбутнє;

- формування навичок роботи з молоддю, зокрема, вміння спілкуватися, слухати, сприяти самореалізації та самовдосконаленню молоді;

- забезпечення умов для розвитку мотивації та ціннісних орієнтацій (як підтримка від наставників, можливість професійного зростання та розвитку).

Такі підходи допоможуть майбутнім соціальним працівникам бути мотивованим та готовим ефективно впливати на життя молоді, сприяти їхньому позитивному розвитку.

Когнітивно-компетентнісний критерій готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачає розвиток їхніх когнітивних здібностей та компетентностей, необхідних для успішної роботи. Він може забезпечити: розуміння фізіологічних, психологічних та соціальних особливостей молоді, їхніх потреб, проблем та перспектив; оволодіння методами та техніками роботи з молоддю, які сприяють їхньому саморозвитку, самовизначенню та соціалізації; розвиток уміння аналізувати складні ситуації з молоддю, шукати альтернативні рішення та приймати обґрунтовані рішення; оволодіння навичками спілкування, слухання та підтримки молоді, розвиток емпатії та уміння будувати довірливі стосунки; вміння ефективно співпрацювати з іншими спеціалістами та волонтерами для досягнення спільних цілей; розуміння етичних принципів та стандартів у роботі з молоддю, дотримання прав людини та забезпечення конфіденційності.

Ці аспекти когнітивно-компетентнісного критерію дадуть змогу майбутнім соціальним працівникам набути не лише необхідних знань та виробити навички, а й цілеспрямовано використовувати їх у роботі з молоддю для їхнього розвитку та самореалізації.

Діяльнісно-практичний критерій готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачає активну участь у практичних заняттях та роботі з молоддю, спрямованій на розвиток їхніх професійних компетентностей, що включає такі аспекти:

- залучення майбутніх соціальних працівників до реальних ситуацій у роботі з молоддю, надання можливостей для взаємодії та співпраці з молоддю на практичному рівні (молодіжні центри, простори, структурні підрозділи ЗВО);

- забезпечення професійного супроводу та наставництва під час практичної роботи з молоддю, що допомагає майбутнім соціальним працівникам набувати досвід та вдосконалювати свої навички.

- сприяння вмінню аналізувати власний досвід роботи з молоддю, виявляти сильні та слабкі сторони своєї діяльності та шукати шляхи її вдосконалення;

- організація спеціальних заходів для підвищення практичних навичок у роботі з молоддю, вивчення нових методик та технік;

- взаємодія з іншими фахівцями та волонтерами, що навчає майбутніх соціальних працівників працювати в команді та вирішувати спільні завдання.

Це сприятиме формуванню в майбутніх соціальних працівників не лише теоретичних знань, а й практичних навичок та вмінь, які допоможуть їм успішно працювати з молоддю та досягати позитивних результатів у професійній діяльності.

Особистісно-рефлексивний критерій готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачає розвиток їхньої особистості, внутрішньої готовності та вміння самостійно аналізувати власну діяльність і взаємодію з молоддю. Цей критерій включає такі підходи: розвиток уміння аналізувати власні дії, емоції та взаємодію з молоддю, виявляти свої сильні та слабкі сторони; уміння розуміти та керувати власними емоціями під час взаємодії з молоддю, сприяючи позитивним взаєминам та конструктивному вирішенню конфліктів; розвиток готовності до змін та вміння швидко адаптуватися до нових умов і ситуацій у роботі з молоддю; розвиток навичок ефективного спілкування з молоддю, зокрема вміння слухати, виявляти співчуття та висловлювати свої думки та почуття; виховання відкритого ставлення до різноманітності інших культур, усвідомлення і повага до інших поглядів та переконань; розвиток особистості як цілісної, виразної та відповідальної людини, яка може служити прикладом для молоді.

Ці підходи допоможуть майбутнім соціальним працівникам розвинути не лише професійні навички, а й особистісні якості, які є важливими для успішної роботи з молоддю та позитивного впливу на їхній розвиток.

Наступним етапом розробки критеріально-діагностувального апарату дослідження стало виокремлення **показників** готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Відповідно до «Сучасного тлумачного словника української мови» (2009) поняття «показник» визначено як «доказ, ознака, свідчення чого-небудь; дані про результати роботи, діяльності» [516].

Кожний критерій дослідження має свої показники, зокрема:

1) *мотиваційно-ціннісний критерій* – професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; мотивація майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи (організація заходів для молоді: тренінги, зустрічі, круглі столи, конкурси, семінари, конференції, програми та ін.); сформованість життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників (ціннісні орієнтації майбутніх соціальних працівників: праця, творчість, чесність, вихованість та ін.);

2) *когнітивно-компетентнісний критерій* – сформованість теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу; сформованість компетентностей в майбутніх соціальних працівників до провадження молодіжної роботи, які простежуються в освітніх програмах через загальні, спеціальні компетентності та результати навчання відповідно до Стандартів вищої освіти (узагальнено в таблицях Ж.10, Ж.11);

3) *діяльнісно-практичний критерій* – здатність використовувати набуті знання та вміння в практичній діяльності соціального працівника до молодіжної роботи; здатність до комунікаційної взаємодії з молоддю; вміння організовувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти;

4) *особистісно-рефлексивний критерій* – розвиток особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників (доброта, чесність, емпатія, відповідальність, організованість, творчість); здатність майбутніх

соціальних працівників до саморозвитку у сфері молодіжної роботи; здатність до рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.



Рис. 3.1. Критерії та показники готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

Запропоновані критерії й показники було використано для визначення **рівнів готовності** майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

У «Словнику-довіднику з професійної педагогіки» (2006) зареєстровано слово «рівень» як «дискретний, відносно стійкий, яксно своєрідний стан матеріальних систем, як відношення вищих і нижчих ступенів розвитку структур

будь-яких об'єктів або процесів» [454]. Аналіз тлумачень рівнів готовності засвідчує, що кожний автор визначає їх різну кількість, називаючи їх по-різному, зокрема:

О. Абдуліна – репродуктивний, репродуктивно-творчий, творчо-репродуктивний, творчий;

А. Капська – низький, середній, високий;

О. Карпенко – недостатній, первинний, професійно-кваліфікаційний, професійно-спеціалізований;

Н. Кузьміна – репродуктивний, адаптивний, локально-моделюючий, системно-моделюючий;

А. Слозанська – низький, середній, високий;

І. Савельчук – репродуктивний, конструктивний, креативний;

Н. Павлик – низький, середній, високий;

Л. Хоменко-Семенова – репродуктивний (низький), продуктивний (середній), креативний (високий).

На основі узагальнення отриманих теоретичних й емпіричних досліджень, урахування результатів аналізу наукової літератури, практики ми виокремили три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: низький, середній і високий.

Таблиця 3.1.

Характеристика рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

Рівень готовності	Характеристика рівня
Високий	здобувач вищої освіти є активною, умотивованою, комунікативною особистістю; володіє професійною спрямованістю до молодіжної роботи; має мотивацію до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; має сформовані життєво необхідні цінності (ціннісні орієнтації майбутніх соціальних працівників: праця, творчість, чесність, вихованість, любов до дітей і т. д.); володіє теоретичними, практичними знаннями про молодіжну роботу; має сформовані компетентності для провадження соціальної та молодіжної роботи; має здатність до застосування здобутих професійних компетентностей у професійній діяльності молодіжної сфери; здатність до комунікаційної взаємодії з молоддю, уміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру,

	простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти; володіє особистісно-професійними якостями майбутніх соціальних працівників (доброта, чесність, емпатія, відповідальність, організованість, творчість); має здатність до самооцінки та саморозвитку у сфері молодіжної роботи, рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи.
Середній	здобувач вищої освіти має інтерес до майбутньої професійної діяльності; частково володіє професійною спрямованістю до молодіжної роботи; має слабку мотивацію до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; має нечітко сформовані життєво необхідні цінності майбутніх соціальних працівників (ціннісні орієнтації майбутніх соціальних працівників: праця, творчість, чесність, вихованість і т. д.); частково володіє теоретичними, практичними знаннями про молодіжну роботу; має слабку сформовані компетентності до провадження соціальної та молодіжної роботи; має слабку здатність до застосування здобутих компетентностей у професійній діяльності в молодіжній сфері; має слабку здатність до комунікаційної взаємодії з молоддю, уміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти; володіє особистісно-професійними якостями майбутніх соціальних працівників (доброта, чесність, емпатія, відповідальність, організованість, творчість); має слабку здатність до самооцінки та саморозвитку у сфері молодіжної роботи, рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи.
Низький	здобувач вищої освіти має мінімальний прояв інтересу до професійної діяльності; не володіє професійною спрямованістю до молодіжної роботи; не має мотивації до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; не має сформованих життєво необхідних цінностей (ціннісні орієнтації майбутніх соціальних працівників: праця, творчість, чесність, вихованість і т. д.); не володіє теоретичними, практичними знаннями про молодіжну роботу; не сформовані компетентності до провадження соціальної та молодіжної роботи; не має здатності до застосування здобутих компетентностей у професійній діяльності молодіжної сфери; не має здатності до комунікаційної взаємодії з молоддю; не вміє організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти; не володіє особистісно-професійними якостями майбутніх соціальних працівників (доброта, чесність, емпатія, відповідальність, організованість, творчість); не має здатності до самооцінки та саморозвитку у сфері молодіжної роботи, рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи.

Отже, для проведення експериментальної роботи обрано такі критерії готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-компетентнісний, діяльнісно-практичний особистісно-рефлексивний із відповідними показниками та їх характеристиками.

На основі їхнього аналізу визначено такі рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: високий, середній, низький.

Здобувачі спеціальності 231 Соціальна робота, які мають низький рівень готовності до молодіжної роботи, проявляють слабку сформованість або несформованість усіх (або більшості) показників критеріїв готовності, що свідчить про низьку професійну здатність або взагалі нездатність до професійної діяльності.

Здобувачі вищої освіти з низьким рівнем готовності мають низьку критичних прогалин у готовності до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи. Серед них такі основні проблеми:

- недостатня зацікавленість у роботі з молоддю та відсутність прагнення розвиватися в цій сфері;

- недостатнє усвідомлення важливості та значущості молодіжної роботи;

- відсутність внутрішньої мотивації до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи;

- відсутність основних ціннісних орієнтацій, таких як праця, творчість, чесність, вихованість, повага до дітей та молоді тощо;

- відсутність теоретичних і практичних знань про молодіжну роботу;

- несформовані професійні компетентності для провадження соціальної та молодіжної роботи;

- відсутність здатності ефективно використовувати набуті компетентності у професійній діяльності в молодіжній сфері;

- нездатність до ефективної комунікації та взаємодії з молоддю;

- відсутність навичок організації та проведення молодіжних заходів на базі молодіжних центрів, просторів або структурних підрозділів закладів вищої освіти.

- відсутність важливих особистісних та професійних якостей, таких як доброта, чесність, емпатія, відповідальність, організованість, творчість.

- відсутність здатності до рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи, а також відсутність прагнення до саморозвитку в цій сфері.

Ці проблеми свідчать про необхідність комплексного підходу до навчання та розвитку здобувачів вищої освіти, зокрема через: мотивуючі програми та заходи для підвищення інтересу до професійної діяльності; інтеграцію ціннісно-орієнтованих компонентів в освітній процес; надання теоретичних знань та практичних навичок через навчальні курси, тренінги, практичну діяльність; розвиток особистісних якостей та професійних компетентностей через наставництво та практичну роботу; формування навичок самооцінки та саморозвитку через рефлексивні практики та самостійну роботу.

Це допоможе майбутнім соціальним працівникам бути готовими до ефективної та професійної роботи з молоддю.

Здобувач вищої освіти, який має середній рівень готовності до молодіжної роботи, демонструє певну сформованість, але потребує подальшого розвитку та вдосконалення. Такий здобувач проявляє інтерес до майбутньої професійної діяльності, що є позитивним початком для подальшого розвитку; частково володіє професійною спрямованістю до молодіжної роботи, але цей аспект потребує зміцнення для більш чіткої орієнтації на роботу з молоддю; має слабку мотивацію до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи, що може обмежувати його ефективність та залученість; має нечітко сформовані ціннісні орієнтації, такі як праця, творчість, чесність, вихованість, повага до дітей тощо, які потрібно розвивати та зміцнювати; частково володіє теоретичними та практичними знаннями про молодіжну роботу, але потребує їх покращення; має слабо сформовані компетентності для провадження соціальної та молодіжної роботи, які потрібно більше розвивати через практичні заняття та тренінги; має слабку здатність до застосування здобутих компетентностей у професійній діяльності у молодіжній сфері, що можна покращити шляхом активного залучення до практичної роботи та наставництва; виявляє слабкі навички комунікаційної взаємодії з молоддю, що є критичним для ефективної роботи у цій сфері; має вміння організовувати молодіжну роботу в молодіжному центрі, просторі або структурному підрозділі закладу вищої освіти, але ці навички потребують подальшого розвитку; володіє такими якостями, як доброта,

чесність, емпатія, відповідальність, організованість, творчість, що є важливими у роботі соціального працівника; має слабку здатність до самооцінки та саморозвитку у сфері молодіжної роботи, що обмежує його можливості професійного зростання.

Для підвищення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи необхідно:

- залучати їх до проєктів та заходів, що підвищують інтерес до роботи з молоддю, розробки індивідуальних планів професійного розвитку;
- проводити з ними тренінги та семінари, що акцентують увагу на важливих цінностях та етиці професії;
- більше уваги звертати на практичну діяльність, участь у стажуваннях та волонтерських програмах;
- запроваджувати інтерактивні методи навчання, проводити рольові ігри та симуляції реальних ситуацій;
- проводити тренінги з ефективною комунікації, роботу в групах залучати до дебатів;
- провадити практичну діяльність у молодіжних центрах, брати участь організації заходів та проєктів;
- увести рефлексивні практики, вести особисті щоденники та брати участь у супервізіях.

Ці заходи допоможуть здобувачу вищої освіти підвищити свою готовність до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи.

Високий рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи має такі показники: здобувач вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота володіє чітко сформованою професійною спрямованістю до молодіжної роботи, що відображається у його бажанні працювати з молоддю та розвивати цю сферу; має високу мотивацію до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи, що стимулює досягнення високих результатів та постійного вдосконалення; має сформовані життєво необхідні цінності, такі як праця, творчість, чесність, вихованість, повага до дітей та молоді, що є основою його

професійної діяльності; володіє глибокими теоретичними та практичними знаннями про молодіжну роботу, що дає можливість ефективно виконувати професійні обов'язки; має сформовані компетентності для провадження соціальної та молодіжної роботи, що включають необхідні знання, навички та вміння; має здатність застосовувати здобуті компетентності у професійній діяльності молодіжної сфери; володіє високими навичками комунікаційної взаємодії з молоддю, що дає змогу ефективно налагоджувати контакт, співпрацювати та підтримувати молодих людей; уміє організовувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору чи структурного підрозділу закладу вищої освіти, що сприяє успішній реалізації молодіжних проєктів та програм; володіє такими важливими особистісно-професійними якостями, як доброта, чесність, емпатія, відповідальність, організованість та творчість, що є критичними для ефективної роботи соціального працівника; має здатність до самооцінки та саморозвитку, рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи, що забезпечує постійний професійний і особистісний ріст.

Ці характеристики свідчать про високий рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, що дає можливість їм ефективно виконувати свої професійні обов'язки та досягати високих результатів у роботі з молоддю.

Для відстеження динаміки рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відповідно до розроблених критеріїв та показників на констатувальному, формувальному та контрольному етапах експерименту було використано спеціально підібраний, удосконалений діагностичний інструментарій (табл. Ж.13, подано у додатку Ж).

3.5. Стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в закладах вищої освіти України

Мета підрозділу дисертації – здійснити аналіз стану підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Взаємозв'язок компонентів, критеріїв та показників готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи представлено у таблиці Ж.13 (Додаток Ж) та вказано діагностичні інструменти, за допомогою яких визначено рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Для визначення початкового рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та подальшого якісного й кількісного аналізу одержаних результатів дослідження проведено констатувальний етап експерименту. Це дало можливість оцінити стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, які брали участь в експерименті.

Констатувальний етап експерименту було проведено у 2020 р., до нього було залучено майбутніх соціальних працівників – здобувачів вищої освіти початкового (короткого циклу), першого (бакалаврського), другого (магістерського), третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота за відповідними освітніми програмами Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, Рівненського державного гуманітарного університету, Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Національного університету біоресурсів і природокористування України, Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради.

У дослідженні брали участь 410 здобувачів вищої освіти, із них: експериментальна група – 212 осіб (ОС «молодший бакалавр» – 12 осіб (I курс), ОС «бакалавр» – 86 осіб (I, II, III курси), ОС «магістр» – 106 осіб (I курс), ОС «доктор філософії» – 8 осіб (I, II курс)); контрольна група – 198 осіб (ОС «молодший бакалавр» – 6 осіб (I курс), ОС «бакалавр» – 105 осіб (I, II, III курси),

ОС «магістр» – 82 осіб (I курс), ОС «доктор філософії» – 5 осіб (I, II курси); 58 науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти; 10 представників стейкхолдерів молодіжної сфери.

У п. 3.4. дисертації визначено чотири критерії готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (мотиваційно-ціннісний, когнітивно-компетентнісний, діяльнісно-практичний, особистісно-рефлексивний) та їх показники для діагностики готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. До кожного критерію та показника дібрано й адаптовано з урахуванням вимог вимірювання методики, які подано у таблиці Ж.13 (Додаток Ж).

Для отримання результатів початкового рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи було проведено діагностування з використання таких інструментів дослідження (подано у додатку М): методика визначення рівня професійної спрямованості студентів спеціальності Соціальна робота (Т. Дубовицька); методика для діагностики навчальної мотивації студентів (А. Реан, В. Якунін); методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса); опитувальник «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» Д. Леонтєва; методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича; авторська методика визначення рівня набутих компетентностей та програмних результатів навчання у майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності, яка розроблено на основі стандартів спеціальності 231 Соціальна робота; авторська методика визначення рівня сформованості теоретичних, практичних знань у галузі молодіжної політики та молодіжної роботи»; методика діагностики творчої активності; тест «Творчий потенціал» (Н. Кіршева, Н. Рябчикова); тест на визначення рівня комунікабельності (В. Ряховський); тест «Впевненість у собі»; методика на виявлення комунікативних та організаторських здібностей; тест «Чи відповідальна ви людина?» (А. Махнач); адаптована методика спрямованості особистості за опитувальником В. Смекала, М. Кучера; тест «Соціальна відповідальність» (Дж. Роттера); діагностична картка, адаптована до дослідження («Педагогічна оцінка та самооцінка готовності вчителя до

саморозвитку»); методика для діагностики оцінки здатності до самовдосконалення (М. Лукашевича); адаптована методика А. Карпова для діагностики рефлексивності особистості. Також проведено опитування серед науково-педагогічних працівників, гарантів освітніх програм, завідувачів кафедри зі спеціальності 231 Соціальна робота – «Оцінка обізнаності про молодіжну роботу за освітньою програмою спеціальності 231 Соціальна робота» та роботодавцями.

Для отримання об'єктивного результату готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи було розроблено шкалу оцінювання критеріїв, компонентів та готовність майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в цілому (подано у таблиці 3.2).

Таблиця 3.2

**Рівнів готовності майбутніх соціальних працівників
до молодіжної роботи**

Компонент	Критерії готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи	Результат за критерієм відповідно до показників
Мотиваційний	Мотиваційно-ціннісний (Kr 1)	$Kr 1 = \frac{p 11+p 12+p 13}{3}$
Когнітивний	Когнітивно-компетентнісний (Kr 2)	$Kr 2 = \frac{p 21+p 22}{2}$
Діяльнісний	Діяльнісно-практичний (Kr 3)	$Kr 3 = \frac{p 31+p 32+p 33}{3}$
Особистісний	Особистісно-рефлексивний (Kr 4)	$Kr 4 = \frac{p 41+p 42+p 43}{3}$
Готовність майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи		$\frac{Kr 1+Kr 2+Kr 3+Kr 4}{4}$

Детальний аналіз зазначених методів діагностики рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відповідно до критеріїв представлено вище.

Опитувальник «Оцінка обізнаності про молодіжну роботу за освітньою програмою спеціальності 231 Соціальна робота» дав змогу виявити рівень обізнаності науково-педагогічних працівників про молодіжну роботу, зокрема

викладачів, завідувачів профільних кафедр та гарантів освітніх програм. Аналіз результатів опитування науково-педагогічних працівників показав, що 78 % НПП мають чітку уяву про галузь молодіжної політики в Україні; 60,3 % – ознайомлені із загальними поняттями Європейського підходу до молодіжної політики, а 39,7 % – мають чітку уяву про Європейський підхід до молодіжної роботи, тобто науково-педагогічні працівники володіють чіткими знаннями про молодіжну політику, що застосовують у теоретичній та практичній підготовці здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота. 83 % респондентів мають чітку уяву, хто працює із молоддю в Україні; 60,3 % – обізнані про молодіжну роботу в громаді, 39,7 % – мають чітку уяву про таку роботу; по поняття «участь молоді» чітку уяву мають 41,4 % респондентів, 58,6 % – ознайомлені загально з цим поняттям; 82,8 % – знають, хто такий молодіжний працівник, 17,2 % – досконало знають про молодіжного працівника. На запитання про напрями діяльності молодіжного працівника та якими компетентностями має володіти молодіжний працівників респонденти відповіли однаково: 60,3 % – мають чітку уяву, 39,7 % – ознайомлені із загальними аспектами. Ми з'ясували, до яких форм роботи з молоддю залучають респондентів (членство в громадських організаціях – 8,6 %; організація масових заходів у ЗВО – 86,2 %; участь у тренінгах, круглих столах, конференціях, семінарах – 100 %; залучення до волонтерських проєктів – 86,2%; розробка молодіжних програм та проєктів – 77,7 %). Активна участь науково-педагогічних працівників у різних заходах для молоді підтверджує молодіжну роботу в закладі вищої освіти. На запитання «Як часто ви організуєте заходи, спрямовані на роботу з молоддю в ЗВО?» респонденти відповіли, так: 39,7 % – не часто (рідше, ніж 1 раз на місяць); 60,3 % – часто (1–3 рази на місяць), тобто все залежить від ЗВО. В опитувальнику подано блок питань, який стосується обізнаності НПП ЗВО про підготовку майбутніх соціальних працівників, зокрема: 100% респондентів відповіли, що їх здобувачі мають середній рівень теоретичних знань; 82,8 % оцінюють рівень практичних знань їх здобувачів як середній, а 17,2 % – високий; 100 % респондентів підтвердили, що теоретичні та практичні знання, уміння і навички здобувачів

відповідають компетентностям та програмним результатам навчання освітньої програми; 100 % респондентів вважають, що їх ОП спеціальності 231 Соціальна робота затребувані в їхньому регіоні; 50 % – не змінювали б зміст ОП для підготовки майбутніх соціальних працівників, однак 50 % внесли б зміни відповідно до суспільних запитів та посилили б рівень залучення роботодавців до освітнього процесу. За результатами опитування узагальнено перелік дисциплін, які, на думку науково-педагогічних працівників, можуть передбачати теоретичні і практичні знання, уміння і навички з молодіжної роботи: «Теорія і практика молодіжної роботи», «Молодіжна робота у сфері дозвілля», «Молодіжна політика», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Актуальні проблеми теорії і практики соціальної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Політика зайнятості та ринок праці», «Соціальна робота з різними групами населення», «Чинники успішного працевлаштування за фахом», «Соціальна політика», «Основи соціалізації особистості», «Соціальна педагогіка», «Соціально-педагогічна робота у сфері дозвілля», «Теорія молодіжної роботи», «Теорія і методика роботи з дитячими та молодіжними організаціями», «Основи соціально-педагогічного тренінгу», «Практикум соціальної роботи».

Отже, результати опитування науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти засвідчують, що викладачі, завідувачі кафедр, гаранті освітніх програм мають чітку уяву про молодіжну політику, молодіжну роботу, участь молоді; вони долучаються до роботи з молоддю на різних рівнях університету (кафедра, факультет, університет), реалізують цю роботу через різні форми (тренінги, круглі столи, конференції, семінари, проекти тощо); вважають, що здобувачі їх закладів вищої освіти обізнані у сфері молодіжної роботи та володіють достатніми теоретичними та практичними знаннями, які вони отримують, вивчаючи відповідні освітні компоненти.

За результати опитування роботодавців у молодіжній сфері визначено, що для працевлаштування основними вимогами до фахівців з питань молоді є ініціативність, креативність, здатність вирішувати професійні завдання,

володіння практичними навичками, організація на успіх спільної справи, відповідна освіта, уміння контролювати свій психологічний стан (почуття, гнів, роздратування, емоції), комунікативність, соціальна відповідальність, професійна готовність з різними групами молоді, імідж, висока професійна культура, організаторські якості, лідерські якості. Роботодавці також визначили професійні якості, яких бракує молодим фахівцям або які потрібно вдосконалювати: уміння підготувати звіт; уміння підготувати науково-практичні і методичні семінари та рекомендації; уміння розробляти проекти. Також респонденти визначили найважливіші професійні компетентності, які, на їх погляд, необхідні майбутнім соціальним працівникам для роботи з молоддю: здатність раціонально організувати працю, приймати управлінські рішення; здатність визначати перспективні напрямки в роботі з молоддю; здатність вести консультаційну та профілактичну роботу в соціальній сфері; здатність вести освітньо-виховну роботу в соціальних установах і службах; здатність виявляти актуальні проблеми молоді; здатність до інноваційної діяльності в соціальній сфері; здатність до самостійності в ухваленні рішення; готовність до розробки і реалізації соціальних проектів, які враховують потреби та інтереси як самої молоді, так і суспільства та держави; здатність використовувати досвід інших (зокрема, зарубіжний) у своїй діяльності; готовність оцінювати актуальні проблеми молоді; здібність до лідерства, уміння повести за собою; здатність до визначення пріоритетів у професійній діяльності; готовність до залучення молоді до творчої діяльності; здатність до саморозвитку і самореалізації в професії; здатність володіння професійними технологіями роботи з молоддю; здатність грамотно (усно і письмово) державною мовою висловлювати свої думки; здатність до ініціативних дій; здатність узагальнювати наявні знання для вирішення конкретних завдань; здатність навчатися; здатність визначати проблемні ситуації; здатність до застосування теорій для конструювання емпіричного дослідження; здатність генерувати інновації; готовність до вибудовування кар'єрних траєкторій; здатність до усвідомлені та відповідальної соціальної поведінки. Для повної професійної адаптації молодому фахівцю, на

думку респондентів, необхідний термін до 1 року, а для успішної професійної адаптації такого фахівця потрібен інститут наставництва (організація, центр для набуття практичних навичок).

Отже, аналіз результатів опитування роботодавців дав можливість здійснити характеристику фахівця з питань молоді, якого чекають на робочому місці і на що потрібно звернути увагу закладам вищої освіти для підготовки висококваліфікованого, конкурентоспроможного майбутнього соціального працівника до молодіжної роботи.

Охарактеризуємо узагальнені результати дослідно-експериментальної роботи:

Мотиваційно-ціннісний критерій готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи визначаємо через 3 показники: професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (відображає цілеспрямованість майбутніх соціальних працівників на роботу з молоддю, їх інтерес і бажання займатися цією сферою діяльності); мотивація майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи (оцінює рівень мотивації до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи, зокрема і внутрішні та зовнішні стимули, що спонукають досягати високих результатів у цій галузі); сформованість життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників (зокрема, ціннісні орієнтації, які є важливими для майбутніх соціальних працівників, такими як праця, творчість, чесність, вихованість, відповідальність і любов до дітей).

Цей критерій характеризує особисте ставлення до обраної спеціальності, професії та навчання, а також орієнтацію на життєво необхідні цінності, які є важливими для фахівців із молодіжної роботи. Формування позитивного ставлення до обраної професії включає розвиток цілеспрямованості до молодіжної роботи, орієнтацію на цінності, які необхідні для ефективного виконання професійних обов'язків; оволодіння професійними навичками та знаннями у сфері молодіжної роботи;

Для оцінки цього критерію ми використовували різні методи діагностики, які дають можливість комплексно оцінити мотиваційно-ціннісний критерій та визначити рівень готовності майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю, зокрема:

- методика визначення рівня професійної спрямованості студентів спеціальності Соціальна робота (методику адоптовано до методики Т. Дубовицької) була застосована для визначення рівня професійної спрямованості здобувачів вищої освіти на майбутню професійну діяльність. Відповідно до нашого дослідження для вдосконалення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи важливо з'ясувати вибір, бажання здобувати відповідну професію, а особливо працювати з молоддю (додаток М 1).

- методика для діагностики навчальної мотивації студентів (А. Реан, В. Якунін) сприяє визначенню навчальної мотивації здобувачів вищої освіти через комунікативні, професійні, навчально-пізнавальні, соціальні, творчі мотиви. Визначення рівня інтересу здобувачів до професії, бажання стати професіоналом, конкурентоспроможним фахівцем; ефективно вести розмови як в особистісному, так і професійному житті; бути корисним суспільству, вибраній професії, виконувати професійні та особисті обов'язки перед батьками, колективом, закладом вищої освіти (додаток М 2). Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса) спрямована на визначення рівня мотивації здобувачів на досягнення успіху або уникнення невдач (додаток М 3).

- опитувальник «Тест сенсожиттєвих орієнтацій» Д. Леонтьєва в нашому дослідженні дав можливість з'ясувати орієнтації здобувачів вищої освіти, їх цілі в житті, насиченість життя та задоволення ним. Методику «Ціннісні орієнтації» М. Рокича застосовують для визначення ціннісних орієнтацій, мотивацій, які визначають зміст спрямованості здобувачів майбутніх соціальних працівників на їх ставлення до навколишнього світу, до інших, до мотивації життєвої активності, а особливо до навчання і майбутньої професійної діяльності (активність, відповідальність, старанність, робота в команді тощо), особистісного розвитку (додаток М 4).

Дослідження професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за методикою визнання рівня професійної спрямованості студентів спеціальності Соціальна робота (на основі методики Т. Дубовицької) дало змогу виявити, що значна частина здобувачів експериментальної групи (ЕГ) та контрольної групи (КГ) володіють високим та достатнім рівнем професійної спрямованості (здобувач прагне оволодіти вибраною професією, хоче працювати в майбутньому за цією професією, удосконалювати свої професійні навички, здобувачу подобається обрана спеціальність; у вільний час здобувач займається удосконаленням своїх професійних навичок; має знайомих, друзів у галузі цієї професії; вважає професією справою свого життя; бере активну участь у заходах молодіжної роботи на факультетському чи університетському рівнях). Однак, у ЕГ 19,34 % здобувачів та у КГ 17,68% мають низький рівень професійної спрямованості, тобто здобувач учиться за обраною спеціальністю вимушено; здобувач не бачить себе у сфері своєї професії, вона для нього малоцікава; за можливістю хоче змінити професію, отримати іншу. Результати аналізу подано в таблиці 3.3

Отже, результати аналізу професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи засвідчують, що здобувачі експериментальної та контрольної груп мають майже однакові рівні (високий рівень: ЕГ – 37,74%, КГ – 35,85%; середній: ЕГ – 42,92%, КГ – 46,47%; низький: ЕГ – 19,34%, КГ – 17,68%).

Таблиця 3.3

Рівень професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (р II)

Рівень професійної спрямованості	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	80 / 37,74 %	71 / 35,85 %
Середній	91 / 42,92 %	92 / 46,47 %
Низький	41 / 19,34 %	35 / 17,68 %

Мотивація майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи є складним та багатограним процесом, який включає

внутрішні та зовнішні чинники, що стимулюють досягнення високих результатів у цій галузі. Основні аспекти мотивації можна розділити на кілька ключових категорій: внутрішня мотивація (майбутні соціальні працівники повинні мати чітко сформоване бажання працювати з молоддю, розуміти важливість своєї ролі та відчувати задоволення від своєї професійної діяльності; справжня зацікавленість у проблемах молоді, бажання допомагати та підтримувати їх у різних життєвих ситуаціях; прагнення реалізовувати свої професійні та особистісні якості, творчі здібності та навички у роботі з молоддю); зовнішня мотивація (прагнення отримати повагу та визнання від колег, молоді та суспільства за свою професійну діяльність; уявлення про соціальну значущість та престиж професії соціального працівника, що стимулює до вибору цієї сфери діяльності; усвідомлення можливостей для професійного зростання, кар'єрного розвитку та підвищення кваліфікації у сфері молодіжної роботи); емоційно-ціннісна мотивація (відчуття радості та задоволення від досягнутих результатів, успішно виконаних завдань та позитивного впливу на життя молоді; здатність до емпатії та співчуття, що стимулює бажання допомагати та підтримувати молодь у складних життєвих ситуаціях; усвідомлення важливості життєвих цінностей, таких як доброта, чесність, відповідальність, творчість, які є основою для роботи соціального працівника); соціально-економічна мотивація (заробітна плата, соціальні гарантії, можливості отримання додаткових фінансових винагород та пільг; наявність комфортних умов праці, можливості для професійного розвитку, участь у тренінгах та семінарах).

Мотивацію майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи можна оцінювати за допомогою анкетування, інтерв'ю, та спостереження. Для визначення рівня мотивації майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи, що сприяє ефективній підготовці та професійному зростанню майбутніх соціальних працівників, було використано методику для діагностики навчальної мотивації студентів (А. Реан, В. Якунін) дали змогу з'ясувати мотиви навчання

(комунікативні, професійні, навчально-пізнавальні, соціальні, творчості та самореалізації).

Мотиви – це внутрішні спонукальні сили, які стимулюють людину до дії, визначають її поведінку і спрямованість діяльності. Мотиви можуть бути різноманітними і впливати на різні аспекти життя, зокрема і професійну діяльність, навчання, особистісний розвиток та соціальну взаємодію. У контексті готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи мотиви можна розподілити на такі основні категорії: комунікативні мотиви (спонукання, пов'язані з бажанням спілкуватися, налагоджувати контакти та взаємодіяти з іншими людьми, особливо з молоддю); мотиви уникнення (спонукання, пов'язані з бажанням уникати неприємних ситуацій, невдач або труднощів у професійній діяльності); мотиви престижу професії (прагнення досягти соціального статусу, визнання та поваги, які приносить обрана професія); професійні мотиви (спонукання, пов'язані з інтересом до професії, бажанням працювати у сфері молодіжної роботи, удосконалювати власні професійні навички та компетентності); мотиви творчості та самореалізації (прагнення реалізовувати свій творчий потенціал, знайти можливості для самовираження і саморозвитку в професійній діяльності); навчально-пізнавальні мотиви (інтерес до навчання, бажання здобувати нові знання та навички, розширювати свій професійний світогляд); соціальні мотиви (спонукання, пов'язані з бажанням допомагати іншим, робити внесок у розвиток суспільства, підтримувати соціальну справедливість та благополуччя).

Ці мотиви визначають рівень зацікавленості і готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи, впливають на їхню мотивацію до навчання, професійного зростання та ефективності у майбутній роботі.

Прояв таких мотивів у майбутніх соціальних працівників є позитивним для роботи з молоддю, результати засвідчують професійну спрямованість до молодіжної роботи. За методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерса), визначено рівень мотивації в майбутніх соціальних

працівників до успіху, зокрема: 40,24 % – здобувачів мають високий рівень мотивації до успіху, 34,87 % – помірковано високий рівень мотивації, 20,48 % – середній рівень мотивації до успіху, 4,39 % – низьку мотивацію до успіху. Узагальнені результати діагностик подано таблиці 3.4

Таблиця 3.4

Рівень мотивації майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи (р 12)

Рівень мотивації та ставлення до професійної діяльності	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	73 / 34,44 %	58 / 29,29 %
Середній	112 / 52,83 %	121 / 61,11 %
Низький	27 / 12,73 %	19 / 9,6 %

Детально проаналізувавши результати діагностики, виокремимо рівень мотивації майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи як до майбутньої професії. Результати показали важливість таких мотивів у здобувачів вищої освіти: комунікативні мотиви важливі для 13,17 % здобувачів (бажання спілкуватися, налагоджувати контакти і співпрацювати з молоддю), мотиви уникнення – 6,34 % (мотиви, пов'язані з уникненням невдач, страху перед труднощами у професійній діяльності), мотиви престижу професії важливі для 21,7 % здобувачів (прагнення до соціального статусу і визнання, яке приносить професія), професійні мотиви – 25,37 % здобувачів (зокрема інтерес до професії, бажання працювати у сфері молодіжної роботи, удосконалення професійних навичок), мотиви творчості та самореалізації – 13,41 % здобувачів (прагнення до творчого підходу в роботі та можливості самореалізації у професійній діяльності), навчально-пізнавальні мотиви – 11,21 % здобувачів (інтерес до навчання, бажання здобувати нові знання та навички), соціальні мотиви – 8,8 % здобувачів (бажання допомагати іншим, робити внесок у суспільство).

Отже, результати діагностики показали, що престиж професії, наявні професійні навички та бажання їх удосконалювати є ключовими позитивними мотивами для майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Важливо

відзначити, що мотиви творчості, самореалізації та комунікації також відіграють значну роль у формуванні мотивації до професійної діяльності в цій сфері.

Рівень сформованості життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників ми вивчали за методикою «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д. Леонтєєва та отримали такі результати: здобувачі мають цілі у житті на своє майбутнє, надають життю смислу, спрямованості і перспективи розвитку; більшість здобувачів вважають своє життя цікавим, емоційно-насиченим, сповненим ідей та смислу; здобувачі задоволені своїм життям, вони є сильними особистостями, володіють достатньою свободою вибору, аби будувати життя відповідно до своїх цілей; здобувачі контролюють своє життя, вільно приймають рішення і втілюють їх життя. За методикою «Ціннісні орієнтації» М. Рокича з'ясували спрямованість здобувачів вищої освіти та визначили їх ставлення до навколишнього освіту, до інших людей, ключові мотиви їх учинків. М. Рокич пропонує два класи цінностей – термінальні (щасливе життя, життєва мудрість, матеріальна забезпеченість життя, суспільне визнання, пізнання, розваги, свобода та ін.) та інструментальні (чесність, акуратність, вихованість, життєрадісність, старанність, раціоналізм, терпимість, чуйність та ін.). Результати свідчать, що для майбутніх соціальних працівників із термінальних цінностей важливі активна діяльність життя (повнота та емоційна насиченість життя) – 7,82 %; здоров'я (фізичне і психічне) – 9,02 %; цікава робота – 20,24 %; щасливе сімейне життя – 26,34 %; розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення) – 7,56 %; суспільне визнання (повага тих, хто поряд, колективу, друзів) – 29,02 %. Серед інструментальних цінностей – акуратність – для 13,41 % здобувачів; вихованість – 15,37 %; відповідальність – 18,05 %; самоконтроль – 14,87 %; чесність – 17,81 %; продуктивність – 20,49 %.

Отже, на основі проведеної діагностики вважаємо, що майбутні соціальні працівники визначають для себе цінності, які є важливими в професійній діяльності, зокрема в роботі з молоддю. Однак, зауважимо, що здобувачі обрали не всі професійні цінності для себе (освіта, соціальний розвиток, пізнання), які не увійшли як найважливішими.

Узагальнення отриманих результатів, подані в таблиці 3.5, засвідчують, що здобувачі вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота володіють високим та достатнім рівнем сформованості життєво необхідних цінностей ЕГ (54,25% та 39,15%), КГ (56,57 % та 38,89 %). Отже, майбутні соціальні працівники цілеспрямовані, орієнтовані на успішний особистісний та професійний розвиток у майбутньому як фахівці молодіжної сфери.

Таблиця 3.5

Рівень сформованості життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників (р 13)

Рівень сформованості життєво необхідних цінностей	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	115 / 54,25 %	112 / 56,57 %
Середній	83 / 39,15 %	77 / 38,89 %
Низький	14 / 6,60 %	9 / 4,54 %

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм подано в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм (Kr 1)

Показники	Рівень	ЕГ	КГ
<i>р 11</i>	високий	37,74 %	35,85 %
	середній	42,92 %	46,47 %
	низький	19,34 %	17,68 %
<i>р 12</i>	високий	34,44 %	29,29 %
	середній	52,83 %	61,11 %
	низький	12,73 %	9,6 %
<i>р 13</i>	високий	54,25 %	56,57 %
	середній	39,15 %	38,89 %
	низький	6,6 %	4,54 %
<i>Kr 1</i>	<i>високий</i>	<i>42,14 %</i>	<i>40,57 %</i>
	<i>середній</i>	<i>44,97 %</i>	<i>48,82 %</i>
	<i>низький</i>	<i>12,89 %</i>	<i>10,61 %</i>

Результати діагностування рівня сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм підтвердили середній (ЕГ – 44,96 %, КГ – 48,82 %) та високий рівні (ЕГ – 42,14 %; КГ – 40,57 %) у майбутніх соціальних працівників інтересу та мотивації до майбутньої професії, до роботи з молоддю; інструментальних та термінальних цінностей; престижу майбутньої професії.

Когнітивно-компетентнісний критерій готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи визначаємо через 2 показники: сформованість теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу; компетентності в майбутніх соціальних працівників для здійснення молодіжної роботи. Цей критерій охоплює рівень засвоєння майбутніми соціальними працівниками знань з освітніх компонентів, зокрема: систематизацію основних понять; розуміння сутності, змісту, цілей та завдань молодіжної роботи; володіння системою знань, необхідних для ефективного виконання молодіжної роботи; обізнаність із методами та способами виконання молодіжної роботи; здатність набувати знання самостійно для особистісного та професійного розвитку. Цей критерій оцінювали за допомогою розробленої на основі методики на виявлення компетентностей, необхідних майбутньому соціальному працівнику для здійснення молодіжної роботи та авторської методики.

Для дослідження рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм (*Kr 2*) ми використовували методику на виявлення компетентностей, які необхідні майбутньому соціальному працівнику для здійснення (реалізації) молодіжної роботи. Для оцінки рівнів сформованості теоретичних, практичних знань використовували різні опитувальники для здобувачів кожного рівня вищої освіти. Це пов'язано з тим, що здобувачі різних рівнів вищої освіти мають володіти комплексом теоретичних знань, професійних умінь, практичних навичок, необхідних для майбутнього соціального працівника для провадження молодіжної роботи.

Ця методика спрямована на визначення рівня набутих компетентностей та програмних результатів навчання у майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності (*p 21*). Результати засвідчили, що майбутні соціальні працівники здатні застосовувати свої знання в практичних ситуаціях, а також ідентифікувати, формулювати і розв'язувати завдання у сфері соціальної роботи, інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід (71,9 % здобувачів оцінили на «відмінно» та «добре»; 28,1 % – «задовільно»).

Крім того, з'ясовано, що здобувачі мають глибоке розуміння професійної діяльності та предметної галузі (78,1 % – «добре» та «відмінно»; 18,8 % – «задовільно»; 3,1 % – «незадовільно»); готові до постійного саморозвитку та оновлення знань (90,7 % – «добре» і «відмінно»; 9,4 % – «задовільно»); підтвердили свою здатність діяти соціально відповідально та свідомо (87,6 % – «добре» і «відмінно»; 12,4 % – «задовільно»); оцінили свою здатність критично аналізувати соціальну політику та процеси (71,9 % – «добре» і «відмінно»; 21,9 % – «задовільно»; 6,3 % – «незадовільно»); оцінили власну здатність аналізувати та розуміти соціальні процеси (65,6 % – «добре» і «відмінно»; 31,3 % – «задовільно»; 3,1 % – «незадовільно»); готові надавати підтримку клієнтам (71,9 % – «добре» і «відмінно»; 28,1 % – «задовільно»); мають здатність до надання допомоги та підтримки клієнтам із урахуванням їхніх індивідуальних потреб, вікових відмінностей, гендерних, етнічних особливостей (75,1 % – «добре» і «відмінно»; 21,9 % – «задовільно»; 9,4 % – «незадовільно»); здатні до реалізації професійних проєктів і програм (65,6 % – «добре» і «відмінно»; 25 % – «задовільно»; 3,0 % – «незадовільно»); здатні взаємодіяти із клієнтами та іншими професіоналами (68,8 % – «добре» і «відмінно»; 28,1 % – «задовільно»; 3,1 % – «незадовільно»); здатні генерувати нові ідеї та розвивати креативні підходи (81,3 % – «добре» і «відмінно»; 15,6 % – «задовільно»; 3,1 % – «незадовільно»); здатні працювати в команді (86,7 % – «добре» і «відмінно»; 6,7 % – «задовільно»; 6,7 % – «незадовільно»); здатні професійно діагностувати, прогнозувати, проєктувати та моделювати соціальні ситуації (73,4 % – «добре» і «відмінно»; 6,6 % – «задовільно»; 20 % – «незадовільно»); оцінили свою

здатність до професійної рефлексії (80 % – «добре» і «відмінно»; 6,7 % – «задовільно»; 13,3% – «незадовільно»); здатні до формування позитивного іміджу професії, її статусу в суспільстві (73,3 % – «добре» і «відмінно»; 20 % – «задовільно»; 6,7 % – «незадовільно»); готові організувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати їх підготовку до виконання завдань соціальної роботи, ініціювати командування та координувати командну роботу (60 % – «добре» і «відмінно»; 26,7 % – «задовільно»; 13,3 % – «незадовільно»); готові самостійно й автономно знаходити інформацію, необхідну для професійного зростання, опанувати її, засвоювати та продукувати нові знання, розвивати професійні навички та якості (86,6 % – «добре» і «відмінно»; 13,4 % – «незадовільно»).

Отже, результати діагностування показали, що більшість майбутніх соціальних працівників орієнтовані на практичну діяльність у професійній сфері, мають здатність виконувати професійні завдання, саморозвиватися, працювати в команді та ін.

Таблиця 3.7

Рівень сформованості у майбутніх соціальних працівників теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу (р 21)

Рівень сформованості у майбутніх соціальних працівників теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	35 / 16,51 %	44 / 22,22 %
Середній	134 / 63,21 %	115 / 58,08 %
Низький	43 / 20,28 %	39 / 19,70%

Для дослідження показника сформованості компетентності в майбутніх соціальних працівників до провадження молодіжної роботи (р 22) ми використовували авторську методику визначення рівня сформованості теоретичних, практичних знань у галузі молодіжної політики та молодіжної роботи, результати якої засвідчують, що тільки 13,7 % респондентів мають чітку уяву та 3,9 % знають досконало про молодіжну політику в Україні, із загальними

поняттями ознайомлені – 70,6 %, зовсім не обізнані – 11,8%; про європейський підхід до молодіжної політики чітку уяву мають тільки 7,8 % та 3,9 % знають досконало, а 62,7 % – тільки ознайомленні з основними поняттями, 27,5 % – зовсім не обізнані; 17,6 % зовсім не знають, які фахівці працюють із молоддю в Україні, однак тільки 23,5 % мають чітку уяву, орієнтуються в загальному – 52,9 %. Респонденти оцінили свої теоретичні і практичні знання про молодіжну роботу в громаді: 47,1 % – ознайомлені із загальними поняттями (задовільно), 45,1 % – чітко орієнтуються у молодіжній сфері (добре); здобувачі знають що таке «участь молоді» – 88,2 %, але 84,3 % респондентів знають або чули про молодіжного працівника; 80,3 % здобувачів знають чітко або частково, якими компетентностями має володіти молодіжний працівник; 19,6 % низько оцінюють свої теоретичні і практичні знання про напрями діяльності молодіжного працівника, задовільно – 56,9 %, достатньо – 21,6 %, високо – 2 %.

Майбутні соціальні працівники зазначили, що вони отримують інформацію про розвиток молодіжної роботи в Україні з різних джерел, зокрема: 52,9 % під час освітнього процесу в закладі вищої освіти (лекційні, практичні заняття); 47,1 % – тематичного навчання (семінари, тренінги, конференції); 31,4 % з науково-методичних видань; 21,6 % – під час спілкування із фахівцями-практиками за межами ЗВО; 84,3 % – з інтернет-ресурсів.

З опитування з'ясовано, що рівень сформованості компетентностей майбутніх соціальних працівників до провадження молодіжної роботи середній – 58,8 % (недостатнє усвідомлення соціальної значущості вирішення соціальних проблем молоді, власної місії в молодіжній роботі, ситуативний інтерес до відповідної діяльності), високий – 23,5 % (усвідомлення соціальної значущості вирішення соціальних проблем молоді, власної місії в роботі з молоддю, стійка мотивація до здійснення молодіжної роботи, стійкий професійно-пізнавальний інтерес у професійній підготовці), низький – 17,6 % (неусвідомлення соціальної значущості вирішення соціальних проблем молоді, власної місії в молодіжній роботі, короткочасний інтерес, зовнішня мотивація підготовки). Майбутні соціальні працівники мають позитивно-активне ставлення до підготовки в галузі

молодіжної роботи, оскільки вважають відповідну готовність невід'ємним компонентом професійної компетентності соціального працівника – 41,2 %; мають позитивно-пасивне ставлення до підготовки в галузі молодіжної роботи, котра є також необхідною для власної ефективної життєдіяльності, – 58,8 %.

У цілому 80,4 % респондентів мають стійку систему професійно-необхідних цінностей для молодіжної роботи і намагаються їх стверджувати; 11,8 % мають стійку систему професійно-необхідних цінностей для молодіжної роботи; 7,8 % не вважають формування системи професійно-необхідних цінностей для молодіжної роботи пріоритетними завданням соціального працівника. 51 % здобувачів більшою мірою володіють професійними, специфічними вміннями та практичними навичками з молодіжної роботи; 45,1 % – володіють частково. Уміннями налагоджувати взаємодію, партнерські відносини, спільну діяльність різних суб'єктів (налагоджувати партнерство для спільної діяльності, взаємодопомоги, спільно вирішувати важливі завдання та проблеми молоді) володіють у повному обсязі – 35,3 %; 41,2 % – незначною мірою, частково; 23,5 % – більшою мірою. До професійної творчості в роботі з молоддю здатні повною мірою 33,3 %; більшою мірою, частково – 45,1 %; незначною мірою – 21,6 %.

Рівень сформованості в майбутніх соціальних працівників компетентностей до провадження молодіжної роботи узагальнено в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

Рівень сформованості у майбутніх соціальних працівників компетентностей до провадження молодіжної роботи (р 22)

Рівень сформованості у майбутніх соціальних працівників компетентностей до провадження молодіжної роботи	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	29 / 13,68 %	19 / 9,60 %
Середній	79 / 37,26 %	94 / 47,47 %
Низький	104 / 49,06 %	85 / 42,93 %

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм подано в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм (Kr 2)

Показники	Рівень	ЕГ	КГ
<i>p 21</i>	високий	16,51 %	22,22 %
	середній	63,21 %	58,08 %
	низький	20,28 %	19,70 %
<i>p 22</i>	високий	13,68 %	9,60 %
	середній	37,26 %	47,47 %
	низький	49,06 %	42,93 %
<i>Kr 2</i>	<i>високий</i>	<i>15,09 %</i>	<i>15,91 %</i>
	<i>середній</i>	<i>50,24 %</i>	<i>52,78 %</i>
	<i>низький</i>	<i>34,67 %</i>	<i>31,31 %</i>

Результати вхідної діагностики рівня сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм показали, що значна кількість респондентів мають середній рівень сформованості (ЕГ – 50,24 %; КГ – 52,78 %). Однак відповідно *p 22* в більшості респондентів низький показник рівня сформованості теоретичних, практичних знань у галузі молодіжної політики та молодіжної роботи (42,93 % – 49,06 %), що свідчить про брак систематизованих знань саме з молодіжної роботи та молодіжної політики, практичного досвіду реалізації молодіжної роботи (участь у заходах для молоді; розробка та проведення заходів для молоді).

Для визначення рівня *діяльно-практичного критерію* готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи ми використовували комплекс різних методик відповідно до показника (здатність використовувати набуті знання та вміння в практичній діяльності соціального працівника до молодіжної роботи (*p 31*), комунікаційна взаємодія майбутнього соціального

працівника з молоддю (р 32), уміння організовувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти (р 33)).

У формуванні здатності використовувати набуті знання та вміння під час молодіжної роботи (р 31) важливість творчості у роботі молодіжної роботи важливу роль відіграє творчість, оскільки саме вона дає можливість соціальним працівникам розробляти інноваційні підходи та програми для ефективного вирішення проблем молоді; підвищувати залученість молоді до різних заходів та проєктів; вирішувати нестандартні проблеми; покращувати комунікацію з молоддю; сприяти самореалізації молоді, допомагаючи їй краще усвідомлювати свої таланти та здібності.

Отже, творчість є невід'ємною складовою професійної діяльності соціальних працівників, що займаються молодіжною роботою, і її врахування є важливим для ефективного розвитку та реалізації молодіжних проєктів і програм.

Проведено опитування за методикою діагностики творчої активності та тест «Творчий потенціал». Результати засвідчили, що 76,1% респондентів мають бажання досягти досконалості в незнайомій справі; 91,3 % – дізнатися більше про незнайому справу, яка їм подобається. Коли майбутній соціальний працівник зазнає невдач, 47,8 % продовжують працювати над справою, доки здоровий глузд не покаже нездоланність перешкод; 67,4 % – вважають, що професію потрібно вибирати відповідно до своїх можливостей і перспектив для себе, однак 26,1 % – відповідно до стабільності, значущості, важливості професії, потреби в ній; 58,7 % кореспондентів зазначили, що незалежно від того, де і з ким вони перебувають, якщо якась ідея їх захоплює, вони думають про неї.

За узагальненими результатами виявлення рівня здатності соціального працівника використовувати набуті знання та вміння під час молодіжної роботи (табл. 3.10), визначено, що респонденти мають високий (41,98 % – 45,96 %), середній (37,37 % – 48,11 %), низький (9,91 % – 16,67 %) рівні. Отже, здобувачі мають творчий потенціал у професійній діяльності, що є важливим у роботі з

молоддю, вони активні учасники творчих заходів свого закладу вищої освіти (гуртки, конкурси, проекти, тренінги, виховні заходи, творчі ігри тощо).

Таблиця 3.10

Рівень здатності соціального працівника використовувати набуті знання та вміння в практичній діяльності до молодіжної роботи (р 31)

Рівень здатності соціального працівника використовувати набуті знання та вміння в практичній діяльності до молодіжної роботи	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	89 / 41,98 %	91 / 45,96 %
Середній	102 / 48,11 %	74 / 37,37 %
Низький	21 / 9,91 %	33 / 16,67 %

Рівень комунікаційної взаємодії майбутніх соціальних працівників із молоддю (р 32) визначено за допомогою методики (В. Ряховський). Проаналізувавши результати, ми виявили, що тільки у 22,4 % респондентів не викликає ніяковості і невдоволення доручення виступити з доповіддю, повідомленням на будь-якому заході, однак 77,6 % мають такий стан постійно або іноді. Для 65,3 % респондентів краще викласти свою думку (міркування, оцінку) письмово ніж усно, тільки для 34,7 % – навпаки.

Отже, узагальнивши отримані результати, ми з'ясували, що 9,75 % майбутніх соціальних працівників занадто комунікабельні (багатослівні, схильні втручатися в справи інших, конфліктні, необ'єктивні); 19,27 % – комунікабельні, товариські, однак поверхневі; 40,73 % – притаманна нормальна комунікабельність (гарний слухач, цікавий співрозмовник); 11,71 % – певною мірою товариські, обережні в спілкуванні; 11,95 % – замкнуті, неговіркі, віддають перевагу самотності; 6,59 % – некомуникабельні.

Рівень комунікаційної взаємодії майбутніх соціальних працівників з молоддю є середнім (48,99 % – 52,36 %), таким здобувачам притаманні відкритість у спілкуванні та можливість представляти себе, проводити різні заходи, налаштовувати зв'язок серед учасників. Результати вхідної діагностики подано в таблиці 3.11.

**Рівень комунікаційної взаємодії майбутніх соціальних працівників із
молоддю (р 32)**

Рівень комунікаційної взаємодії майбутніх соціальних працівників із молоддю	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	68 / 32,08 %	72 / 36,36 %
Середній	111 / 52,36 %	97 / 48,99 %
Низький	33 / 15,56 %	29 / 14,65 %

Показники рівня сформованості вміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти (р 33) ми визначали за допомогою тесту «Упевненість у собі» та методики на виявлення комунікативних та організаторських здібностей. Проаналізувавши результати опитуваних респондентів, ми виявили, що 66,7% респондентам громадська робота приносить задоволення; 71,1 % – люблять придумувати, організувати для інших ігри, змагання, розваги; 71,1 % – респондентів прагне, щоб ті, хто поряд, діяли відповідно до їх думок і порад; 57,8 % – беруть на себе ініціативу в прийнятті рішень; 57,8 % – активні на зборах; до 82,2 % респондентів звертаються часто за порадою чи допомогою. Для більшості здобувачів є вираженою потреба відчувати себе впевнено, вони є відповідальними. Узагальнені результати за показником сформованості організованості майбутніх соціальних працівників подано в таблиці 3.12.

Таблиця 3.12

**Рівень сформованості вміння організувати молодіжну роботу на базі
молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої
освіти (р 33)**

Рівень сформованості вміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	67 / 31,60 %	78 / 39,39 %
Середній	124 / 58,49 %	95 / 47,98 %
Низький	21 / 9,91 %	25 / 12,63 %

Результати дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за діяльнісно-практичним критерієм подано у таблиці 3.13.

Таблиця 3.13

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за діяльнісно-практичним критерієм (Kr 3)

Показники	Рівень	ЕГ	КГ
<i>p 31</i>	високий	41,98 %	45,96 %
	середній	48,11 %	37,37 %
	низький	9,91 %	16,67 %
<i>p 32</i>	високий	32,08 %	36,36 %
	середній	52,36 %	48,99 %
	низький	15,56 %	14,65 %
<i>p 33</i>	високий	31,60 %	39,39 %
	середній	58,49 %	47,98 %
	низький	9,91 %	12,63 %
<i>Kr 3</i>	<i>високий</i>	<i>35,22 %</i>	<i>40,57 %</i>
	<i>середній</i>	<i>52,99 %</i>	<i>44,78 %</i>
	<i>низький</i>	<i>11,79%</i>	<i>14,65 %</i>

Отже, для майбутніх соціальних працівників притаманний середній рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за діяльнісно-практичним критерієм (44,78 % – 52,99 %). Ці здобувачі відкриті, емоційно-стійкі, урівноважені, комунікабельні та вміють організувати себе та тих, хто поряд, однак частина здобувачів (11,79 % – 14,65 %) мають низький рівень комунікабельності, вони замкнуті, емоційно-нестійкі, невпевнені в собі та у власних здібностях.

Рівень сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за *особистісно-рефлексивним критерієм (Kr 4)* ми визначили за такими показниками: розвиток особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників (*p 41*), здатність до саморозвитку майбутніх соціальних працівників у сфері молодіжної роботи (*p 42*), здатність до

рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (р 43).

Відповідно до першого показника особистісно-рефлексивного критерію було застосовано такі методики, як: тест «Чи відповідальна ви людина?» (А. Махнач); адаптовану методику спрямованості особистості за опитувальником В. Смекала, М. Кучера; тест «Соціальна відповідальність» (Дж. Роттера) для визначення особистих якостей здобувачів (доброта, байдужість); соціальної відповідальності (відповідальність, об'єктивність); соціальної спрямованості (особистісна, колективна, професійна).

За результатами проведених методик спостережено в здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота середній рівень відповідальності за особисту та професійну справи, здатність будувати міжособистісні відносини. Більшість респондентів ініціативні, самокритичні, об'єктивні, відповідальні, добрі до інших. Узагальнені дані подано в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14

Рівень розвитку особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників (р 41)

Рівень розвитку особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	59 / 27,83 %	71 / 35,86 %
Середній	137 / 64,62 %	114 / 57,58 %
Низький	16 / 7,55 %	13 / 6,56 %

Здатність до саморозвитку майбутніх соціальних працівників у сфері молодіжної роботи вимірювали за допомогою діагностичної картки, адаптованої до дослідження («Педагогічна оцінка та самооцінка готовності вчителя до саморозвитку») та методики діагностики здатності до самовдосконалення (М. Лукашевич). Результати діагностики здатності майбутніх соціальних працівників до самооцінки та саморозвитку свідчать про високий (ЕГ – 43,87 %; КГ – 49,49 %) та середній (ЕГ – 50,47 %; КГ – 41,92 %) рівень сформованості (табл. 3.15). Це підтверджує думку, що здобувачам імponує стійкий пізнавальних інтерес, відповідальність, прагнення отримати високу оцінку саморозвитку,

критичність, цілеспрямованість, самостійність, самокритичність, аналітичність, організаційність, комунікативність та здатність до самоуправління в професійній діяльності.

Таблиця 3.15

Рівень здатності до саморозвитку майбутніх соціальних працівників у сфері молодіжної роботи (р 42)

Рівень здатності до саморозвитку майбутніх соціальних працівників у сфері молодіжної роботи	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	93 / 43,87 %	98 / 49,49 %
Середній	107 / 50,47 %	83 / 41,92 %
Низький	12 / 5,66 %	17 / 8,59 %

Рівень здатності до рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (р 43) визначено за адаптованою методикою А. Карпова для діагностики рефлексивності особистості. Результати вказують, що значна частина здобувачів має низьку та середню потребу в саморозвитку (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Рівень здатності до рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (р 43)

Рівень здатності до рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи	ЕГ осіб / % (212 / 100 %)	КГ осіб / % (198 / 100 %)
Високий	18 / 8,49 %	12 / 6,06 %
Середній	103 / 48,58 %	107 / 54,04 %
Низький	91 / 42,93 %	79 / 39,90 %

Результати дослідження за особистісно-рефлексивним критерієм готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи узагальнено в таблиці 3.17.

Таблиця 3.17

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за особистісно-рефлексивним критерієм (Kr 3)

Показники	Рівень	ЕГ	КГ
<i>p 41</i>	високий	27,83 %	35,86 %
	середній	64,62 %	57,58 %
	низький	7,55 %	6,56 %
<i>p 42</i>	високий	43,87 %	49,49 %
	середній	50,47 %	41,92 %
	низький	5,66 %	8,59 %
<i>p 43</i>	високий	8,49 %	6,06 %
	середній	48,58 %	54,04 %
	низький	42,93 %	39,90 %
<i>Kr 4</i>	високий	26,38 %	30,47 %
	середній	54,82 %	51,18 %
	низький	18,81%	18,35 %

Рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за особистісно-рефлексивним критерієм в ЕГ (високий – 26,38 %, середній – 54,82 %, низький – 18,81 %) та КГ (високий – 30,47 %, середній – 51,18 %, низький – 18,35 %) майже однакова.

Відповідно до критеріїв та показників оцінки рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на основі розробленого діагностичного інструментарію (п. 3.4) проведено третій (констатувальний) етап дослідно-експериментальної роботи. Результати відповідно до кожного критерію представлено в таблиці (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

Результати діагностики рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на констатувальному етапі експерименту

Група	Критерії	Рівні сформованості критеріїв		
		Високий	Середній	Низький
ЕГ	мотиваційно-ціннісний	42,14 %	44,97 %	12,89 %
	когнітивно-компетентнісний	15,09 %	50,24 %	34,67 %
	діяльнісно-практичний	35,22 %	52,99 %	11,79 %

Продовження таблиці 3.18

	особистісно-рефлексивний	26,38 %	54,82 %	18,81 %
КГ	мотиваційно-ціннісний	40,57 %	48,82 %	10,61 %
	когнітивно-компетентнісний	15,91 %	52,78%	31,31 %
	діяльнісно-практичний	40,57 %	44,78 %	14,65 %
	особистісно-рефлексивний	30,47 %	51,18 %	18,35 %

Дані таблиці 3.18 дають змогу констатувати, що в майбутніх соціальних працівників контрольної та експериментальної груп середній рівень (44,78 % – 54,82 %) готовності до молодіжної роботи. За мотиваційно-ціннісним та діяльнісно-практичним критеріями майбутні соціальні працівники обох груп показали високий та середній рівні готовності до молодіжної роботи, однак низький – за когнітивно-компетентнісним. На нашу думку, це зумовлено браком сформованих теоретичних та практичних знань, умінь і навичок з молодіжної роботи. За особистісно-рефлексивний критерієм здобувачі мають низький (18,35 % – 18,81 %) показник рівня сформованості здатності до самоосвіти та саморозвитку, через що виникає потреба його підвищення.

Для порівняння показників готовності до молодіжної роботи майбутніх соціальних працівників контрольної та експериментальної груп отримані на третьому (констатувальному) етапі дослідно-експериментальної роботи результати подано в таблиці 3.19.

Таблиця 3.19

**Рівень готовності майбутніх
соціальних працівників до молодіжної роботи
(за результатами констатувального етапу експерименту)**

Група	Рівні		
	Високий	Середній	Низький
ЕГ	64 особи / 30,19 %	107 осіб / 50,47 %	41 особа / 19,34 %
КГ	63 особи / 31,82 %	98 осіб / 49,49 %	37 осіб / 18,69 %

Відповідно до результатів готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи констатуємо, що здобувачі мають середній рівень готовності до молодіжної роботи (ЕГ – 50,47 %, КГ – 49,49 %). У значної частини майбутніх соціальних працівників зафіксовано низький рівень готовності до молодіжної роботи (ЕГ – 19,34 %, КГ – 18,69 %), що підтверджує необхідність розроблення

теоретичних аспектів молодіжної роботи, навчально-методичного забезпечення та практичного впровадження кращого досвіду молодіжної роботи в закладах вищої освіти.

Достовірність отриманих результатів ми перевіряли методами математичної статистики, а саме: для перевірки наявності або відсутності статистичних розбіжностей між параметричними значеннями готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи контрольної та експериментальної груп сформовано такі гіпотези: H_0 – різниця рівнів сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи несуттєва; H_1 – різниця рівнів сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи достатньо значима.

Для перевірки достовірності результатів, отриманих під час констатувального експерименту, ми використовували засоби математичної статистики – непараметричним критерієм згоди Пірсона χ^2 (хі квадрат).

Для обчислення χ^2 було використано формулу:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(m_i^* - m_i)^2}{m_i},$$

де χ^2 є середньою зваженою квадратів відхилень емпіричних і теоретичних частот; k – кількість рівнів досліджуваної якості (у нашому дослідженні – 3 ($k = 3$)); m_i^* – емпіричні частоти; m_i – теоретичні частоти.

Теоретичні частоти розраховуємо за формулою:

$$m_i = d m_i^*$$

Однак, оскільки кількість осіб у контрольній та експериментальній групах різна, знайдемо частку d за формулою:

$$d = \frac{N_i}{N},$$

де N_i – кількість респондентів у контрольній (198 осіб), експериментальній (212 осіб) групах; N – загальна кількість респондентів, що взяла участь в експерименті (410 осіб).

Отже, за формулою частка КГ склала $d_k = 0,483$; ЕГ $d_e = 0,517$.

За даними таблиці 3.19 знаходимо теоретичні частоти і значення критерію згоди Пірсона X^2 (таблиця 3.20).

Таблиця 3.20

**Розрахунки обчислення критерію згоди Пірсона X^2
на етапі констатувального експерименту**

Група	Рівні	Емпіричні частоти m_i^*	Теоретичні частоти m_i	$m_i^* - m_i$	$(m_i^* - m_i)^2$	$X^2_{емп}$
ЕГ	низький	41	37,7	3,3	10,89	0,289
КГ	низький	37	40,3	-3,3	10,89	0,270
ЕГ	середній	107	99	8	64	0,646
КГ	середній	98	106	-8	64	0,604
ЕГ	високий	64	61,3	2,7	7,29	0,119
КГ	високий	63	65,7	-2,7	7,29	0,111
Сума		410	410	0,00		2,039

Процедура перевірки нуль-гіпотези, підтвердження якої свідчать про відсутність статистичного значимої різниці між показниками контрольної та експериментальної груп, зводиться до порівняння знайденого критерію X^2 з критичним значенням. Щоб установити критичне значення X^2_0 , потрібно визначити число ступенів вільності ν за формулою:

$$\nu = (k - 1) \cdot (c - 1),$$

де c – кількість розподілів, що порівнюються. У нашому дослідженні (для контрольних та експериментальних груп) $c = 2$, $k = 3$

$$\nu = (3 - 1) \cdot (2 - 1) = 2$$

Отже, знайдене число ступенів вільності ($\nu = 2$) відповідно до таблиці значень X^2_0 :

$$X^2_0 = 5,991 (p \leq 0,05),$$

де p – рівень статичної значимості, імовірність відхилення правильної гіпотези.

$$X^2_{емп} < X^2_0$$

$$2,039 < 5,991 (p \leq 0,05)$$

Отже показник критерію згоди Пірсона, отриманий емпіричним способом, за формулами на констатувальному етапі експерименту, між контрольною та

експериментальною групами не особливо відрізняється, що підтверджує H_0 (нуль-гіпотезу, різниця рівнів сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи несуттєва), значних відмінностей між сформованими групами немає. Зокрема, статистичне опрацювання отриманих результатів підтверджує однорідність контрольної та експериментальної вибірки. Формувальний етап експериментальної роботи спрямований на перевірку ефективності впровадження та реалізації психолого-педагогічних умов системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Отже, констатувальний етап експерименту допоміг визначити вихідний рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Результати цього етапу нашого дослідження дають змогу констатувати середній рівень готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності, однак низький рівень готовності до молодіжної роботи; відсутність усвідомлення позитивного досвіду самоосвіти та саморозвитку для професійної діяльності.

За результатами аналізу стану підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи виокремлено проблемні питання, які на нашу думку, потребують узгодженості, удосконалення та поширення: зміст та наповнення освітніх програм, освітніх компонентів, навчально-методичне забезпечення, програми, семінари, конференції, проекти, спрямовані на особистісний та професійний розвиток молоді; популяризація кращого досвіду молодіжної роботи в закладах вищої освіти; створення структурних підрозділів у ЗВО з питань молодіжної роботи (молодіжні центри, хаби, служби, клуби, простори тощо).

Висновки до третього розділу

У розділі формальну та неформальну освіту; визначено зміст та навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; дібрано критеріально-діагностувальний інструментарій дослідження; схарактеризовано компоненти, критерії, показники та відповідні рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; подано результати констатувального етапу дослідження.

З'ясовано, що підготовку соціальних працівників у формальній освіті в Україні здійснює 81 заклад вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота на різних рівнях вищої освіти.

Аналіз змісту підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в закладах вищої освіти та порівняння їх наповнення (освітні програми, навчальні плани, силабуси, робочі програми освітніх компонентів), засвідчили, що у кожного ЗВО свої особливості підготовки здобувачів вищої освіти відповідно до нормативних документів. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в Україні прослідковуються через обов'язкові та вибіркові дисципліни та назви освітніх програм, зокрема, це 3 освітні програми – освітньо-професійна програма «Соціальна робота та молодіжна робота» освітнього ступеня «бакалавр» Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»; освітньо-професійна програма «Соціальна робота (молодіжна робота)» освітнього ступеня «магістр» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини; освітньо-наукова програма «Соціальна робота з дітьми та молоддю» Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України. Основні форми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи простежено в змісті таких освітніх компонентів: «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодіжна політика» та ін.

Скринінг освітньо-наукових програм (освітній ступінь «доктор філософії») показав, що програми п'яти закладів вищої освіти (Запорізький національний університет, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київський університет імені Бориса Грінченка, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України) пропонують вивчення вибіркового компонентів, які близькі до актуальних питань молодіжної роботи, зокрема, «Соціальна робота з молоддю», «Молодіжна політика в Україні та світі», «Науковий семінар “Соціальна робота з дітьми та молоддю”», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна робота», «Нормативно-правова база досліджень у соціальній роботі з дітьми та молоддю», «Просоціальна поведінка дітей та молоді», «Дитячі та молодіжні громадські організації України як інститут виховання».

З-поміж основних фахівців, які працюють з молоддю, – соціальні працівники, соціальні педагоги, вихователі, практичні психологи, фахівці соціальної сфери, радники із питань молоді, фахівці з питань молоді (молодіжні працівники).

Визначено, що *професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи* – це система становлення і формування конкурентоспроможного фахівця, професіонала в молодіжній сфері через набуття та оволодіння професійними компетентностями, навичками «soft skill» (визначено відповідно до професійного стандарту як фахівця з питань молоді / молодіжного працівника), що здійснюється через формальну (заклади вищої освіти), неформальну (програма «Молодіжний працівник») та інформальну освіти (досвід, обмін, спілкування).

Аналіз змісту та навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників в закладі вищої освіти та за програмою «Молодіжний працівник» включає основні аспекти для якісного освітнього процесу – впровадження стандартів вищої освіти (визначення компетентностей та результатів навчання, необхідних для ефективної роботи в молодіжній сфері), освітніх програм, навчальних планів (впровадження в освітній процес освітніх

компонентів з молодіжної робота та політики), робочих навчальних програм (впровадження та реалізація різноманітних форм та методів навчання від традиційних до інноваційних), програм практичної підготовки (виконання завдання під час практики у молодіжних структурах) тощо. Навчально-методичне забезпечення включає сучасні ресурси та технології, які розміщені в закладах вищої освіти (у т.ч. електронні), а також можливість для самоосвіти через офіційний сайт «Молодіжний працівник» (<https://youth-worker.org.ua/>). Використання комплексного підходу до розробки змісту та навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є ключовим чинником, який забезпечує їх успішність та ефективність у професійній діяльності з молоддю. Такий підхід дозволяє інтегрувати теоретичні знання з практичними навичками, адаптувати робочі програми освітніх компонентів до реальних потреб молоді та сформувати компетентності, необхідні для роботи в умовах сучасного суспільства.

Використовуючи діагностичний інструментарій дослідження для виявлення рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи було визначено основні компоненти підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, які пов'язані між собою, доповнюють один одного та є важливими для ефективної професійної діяльності в молодіжній роботі: *мотиваційний* (система мотивів, цілей, цінностей, що мотивують майбутніх соціальних працівників до навчання, професійної діяльності, молодіжної роботи; інтерес та прагнення до постійного професійного розвитку та самовдосконалення), *когнітивний* (сукупність знань у галузі соціальної роботи, загальні, фахові компетентності та програмні результати навчання з питань молодіжної роботи), *діяльнісний* (уміння та навички щодо професійної діяльності у сфері соціальної роботи, молодіжної роботи; здатність до комунікації, взаємодії з молоддю; організація сприятливої творчої атмосфери для молоді), *особистісний* (особистісні та професійні якості (цілеспрямованість, наполегливість, саморегуляція) важливі для роботи в молодіжній сфері; рефлексія професійної діяльності та особистісні якості молодіжного працівника). Виокремлено критерії до кожного із зазначених компонентів та їх показники:

мотиваційно-ціннісний (професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; мотивація майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; сформованість життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників); *когнітивно-компетентнісний* (сформованість теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу; компетентності в майбутніх соціальних працівників до провадження молодіжної роботи); *діяльнісно-практичний* (здатність використовувати набуті знання та вміння в практичній діяльності соціального працівника; комунікаційна взаємодія майбутніх соціальних працівників з молоддю; уміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти); *особистісно-рефлексивний* (розвиток особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників; здатність майбутніх соціальних працівників до саморозвитку у сфері молодіжної роботи; здатність до рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи).

Відповідно до критеріїв та показників визначено три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи:

низький рівень – здобувач вищої освіти має мінімальний прояв інтересу до професійної діяльності; не володіє професійною спрямованістю до молодіжної роботи; не має мотивації до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; у нього не сформовані життєво необхідні цінності; не володіє теоретичними, практичними знаннями про молодіжну роботу; не сформовані компетентності до провадження соціальної та молодіжної роботи; не має здатності до застосування здобутих компетентностей у професійній діяльності молодіжної сфери; не має здатності до комунікаційної взаємодії з молоддю; не вміє організувати молодіжну роботу; не володіє особистісно-професійними якостями майбутніх соціальних працівників; не має здатності до самооцінки та саморозвитку у сфері молодіжної роботи, рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи;

середній рівень – здобувач вищої освіти має інтерес до майбутньої професійної діяльності; частково володіє професійною спрямованістю до молодіжної роботи; має слабку мотивацію до професійної діяльності у сфері

молодіжної роботи; у нього нечітко сформовані життєво необхідні цінності майбутніх соціальних працівників; частково володіє теоретичними, практичними знаннями про молодіжну роботу; має слабо сформовані компетентності до провадження соціальної та молодіжної роботи; має слабку здатність до застосування здобутих компетентностей у професійній діяльності в молодіжній сфері; має слабку здатність до комунікаційної взаємодії з молоддю, уміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти; володіє особистісно-професійними якостями майбутніх соціальних працівників; має слабку здатність до самооцінки та саморозвитку, рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи;

високий рівень – здобувач вищої освіти є активною, умотивованою, комунікативною особистістю; володіє професійною спрямованістю до молодіжної роботи; має мотивацію до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; у нього сформовані життєво необхідні цінності (ціннісні орієнтації майбутніх соціальних працівників: праця, творчість, чесність, вихованість, любов до дітей тощо); володіє теоретичними, практичними знаннями про молодіжну роботу; має сформовані компетентності для провадження соціальної та молодіжної роботи; має здатність до застосування здобутих професійних компетентностей у професійній діяльності молодіжної сфери; здатність до комунікаційної взаємодії з молоддю, уміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти; володіє особистісно-професійними якостями майбутніх соціальних працівників (доброта, чесність, емпатія, відповідальність, організованість, творчість); має здатність до самооцінки та саморозвитку у сфері молодіжної роботи, рефлексивної оцінки власної готовності до молодіжної роботи.

Для визначення початкового рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та подальшого якісного й кількісного аналізу одержаних результатів дослідження було дібрано та реалізовано відповідний діагностувальний інструментарій. Діагностика окреслених критеріїв та відповідних показників відбувалася із використанням таких *методів*:

анкетування, тестування, опитувальники, діагностичні картки, спостереження; *діагностичних методик*: методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерс), методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, методика діагностики творчої активності, методика на виявлення комунікативних та організаторських здібностей, методика визначення соціальної відповідальності Дж. Роттера; методика для діагностики оцінки здатності до самовдосконалення (М. Лукашевич), адаптована методика для діагностики рефлексивності особистості; *авторських методик*: методика для визначення рівня набутих компетентностей та програмних результатів навчання у майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності; методика для визначення рівня сформованості теоретичних, практичних знань в галузі молодіжної політики та молодіжної роботи тощо.

За результатами констатувального етапу експерименту оцінено стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, в узагальненому вигляді діагностовано превалювання середнього (ЕГ – 50,47 %, КГ – 49,49 %) та низького (ЕГ – 19,34 %, КГ – 18,69 %) рівні готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності, що підтверджує необхідність розроблення теоретичних аспектів молодіжної роботи, навчально-методичного забезпечення та практичного впровадження кращого досвіду молодіжної роботи в закладах вищої освіти, узгодженості, удосконалення та поширення оновленого змістового наповнення освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників, навчально-методичного забезпечення; популяризації кращого досвіду молодіжної роботи в закладах вищої освіти.

Основні результати дослідження за третім розділом дисертації представлено в публікаціях автора: [152; 153; 181; 182; 183; 184; 189; 198; 203; 204; 206; 209; 210; 217; 227; 228; 230].

РОЗДІЛ 4.

ОБГРУНТУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ ТА ЇЇ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА

4.1. Теоретичне обґрунтування системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

Для отримання інформації про об'єкт, явище, систему дослідження як методу опосередкованого пізнання в наукових дослідженнях використовують метод моделювання. Особливостями моделювання є вивчення цілісності всього процесу, тобто його складових та зв'язків між усіма елементами; можливість вивчення процесу до його впровадження та реалізації. Для нашого дослідження моделювання є процесом розробки системи, яку можна втілити в освітній процес у ЗВО, із закладеними в неї прогнозами, авторськими ідеями досягнення мети і завдань дослідження.

Мета підрозділу дисертації – теоретично обґрунтувати та розробити систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Сучасний розвиток суспільства в усіх сферах життєдіяльності потребує конкурентоспроможного, креативного, ідейного, комунікабельного, успішного фахівця з молодіжної роботи, який має активну громадянську позицію, володіє професійними компетентностями та програмними результатами навчання, здатний до професійного розвитку та навчання. Тому заклад вищої освіти має сприяти особистісному та професійному розвитку майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи під час надання освітніх послуг в закладі (аудиторна робота) та за його межами (позааудиторна робота).

Аналіз освітнього процесу в закладах вищої освіти, а саме підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, на нашу думку, засвідчує необхідність удосконалення, зокрема розробки відповідної системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Розглянемо наукові дослідження та основні аспекти моделювання в наукових дослідженнях. У «Сучасному тлумачному словнику української мови» (2009) визначено, що поняття «модель» з французької *modele* означає «зразок якогось нового виробу, взірцевий примірник чогось; зразок, що відтворює, імітує будову і дію певного об'єкта; уявний чи умовний (зображення, опис, схема та ін.) образ, якогось об'єкта, процесу чи явища, що використовується як його „представник”» [516].

С. Гончаренко в «Українському педагогічному словнику» (1997), що визначив «моделі навчальні (франц. *modele*, від *modulus* – міра, мірило, зразок) – навчальні посібники, які є умовним образом (зображення, схема, опис тощо) якогось об'єкта (або системи об'єктів), який зберігає зовнішню схожість і пропорції частин, при певній схематизації й умовності засобів зображення» [70].

О. Дубасенюк мету моделювання розвитку визначає «як вибір найкращого варіанта управління змінами, коли в процесі самореалізації змінюється сама педагогічна освіта та критерії її оцінювання» [88].

Поняття «моделювання» науковці розглядають в різних аспектах діяльності та сферах, однак в «Сучасному тлумачному словнику української мови» (2009) визначено, що «моделювати – створювати модель чого-небудь; досліджувати якісь об'єкти, системи, явища, процеси через побудову і вивчення їх моделей; складати думку про когось, щось на основі того, що беруть за зразок» [516].

Укладачі «Сучасного тлумачного психологічного словника» (2007) поняття «моделювання» тлумачать як «дослідження психічних процесів та станів за допомогою їх реальних (фізичних) або ідеальних, насамперед математичних, моделей, причому за модель тут приймається система об'єктів або знаків, яка відтворює деякі істотні властивості системи-оригіналу; форма наочності шляхом спостереження чиєїсь бажаної правильної реакції» [553].

Вітчизняний методолог-педагог С. Гончаренко в посібнику «Педагогічні дослідження: методологічні поради молодим науковцям» (2008) зазначає, що «моделювання полягає у встановленні подібності явищ (аналогій), адекватності одного об'єкта іншому в певних відношеннях і на цій основі перетворення простішого за структурою і змістом об'єкта» [69]. Дослідник вважає, що модель

– «допоміжний засіб, який у процесі пізнання, дослідження дає нову інформацію про основний об'єкт вивчення» [69].

Є. Павлютенков зауважує, що «процес моделювання – це відтворення характеристик одного об'єкта на іншому, спеціально створеному для їх вивчення». Автор виокремлює 3 застосування моделі: «перше, чітко визначає компоненти, які складають систему; друге, схематично подає зв'язки між компонентами; третє, генерує і продовжує питання, стає інструментом для порівняльного вивчення різних галузей явища, процесу» [315].

Б. Набока визначає, що «загальним об'єктом моделювання є модель, яка відбиває концептуальні позиції соціуму відносно спрямованості освіти і її ціннісних орієнтацій...» [285]. Основними етапами моделювання автор називає «попередній аналіз процесу; створення і подальше вивчення моделі; перенесення отриманої інформації на досліджуваний процес; аналіз достовірності, ефективності моделі; корекція моделі» [285].

Отже, аналіз наукових джерел засвідчує, що метою моделювання є створення системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи для реалізації психолого-педагогічних умов у закладі вищої освіти.

Систему підготовки майбутніх соціальних працівників досліджувало багато вчених, серед яких варто згадати українських дослідників (О. Безпалько зробила значний внесок у розвиток теоретичних і методологічних підходів до підготовки соціальних працівників; О. Карагодіна займалася дослідженнями професійної підготовки соціальних працівників та розвитку їх професійної компетентності; О. Кравченко вивчала питання професійної підготовки соціальних працівників, зокрема методи і програми формування необхідних компетенцій; О. Сидоренко досліджувала теоретичні основи і методики підготовки соціальних працівників; Л. Лобова вивчала питання професійної підготовки соціальних працівників, зокрема формування професійної компетентності; І. Віхрова досліджувала різні аспекти професійної підготовки соціальних працівників; В. Кузьмін вивчав аспекти професійної підготовки і методики навчання соціальних працівників та ін.). Вони зробили значний внесок у розвиток теорії та практики підготовки майбутніх соціальних працівників,

допомагаючи створювати ефективні програми навчання та розвивати професійні компетентності фахівців.

Система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є багатокомпонентною, яка формує компетентності, необхідні для ефективної роботи з молоддю. Вона включає формальну та неформальну освіту, поєднуючи теоретичне навчання з практичними навичками.

Система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є комплексною і інтегрованою. Вона забезпечує баланс між теоретичними знаннями та практичними навичками і спрямована на формування професійних компетенцій, розвиток особистісних якостей, підвищення мотивації та підготовку до реальних умов роботи з молоддю. Ефективне навчально-методичне забезпечення, використання сучасних методів навчання та ресурсів сприяє високому рівню підготовки фахівців.

Моделювання системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачає такі етапи:

1. Аналіз теоретичних, організаційних та практичних основ підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Вивчення сучасних теоретичних підходів до підготовки соціальних працівників, аналіз наукових джерел та літератури. Дослідження наявних освітніх програм, організаційних структур та методик навчання у закладах вищої освіти. Оцінка реальних практик, що застосовуються в молодіжній роботі, їх ефективність та відповідність теоретичним знанням. Визначення ключових компонентів молодіжної роботи та специфіки підготовки майбутніх соціальних працівників як у формальній, так і у неформальній освіті. Виявлення можливих шляхів удосконалення системи підготовки, формулювання гіпотез, які підлягають перевірці під час дослідження. Цей етап висвітлюємо в першому та другому розділах дисертації та окремих публікаціях [201; 208; 225].

2. Складання програми дослідження. Розробка детальної програми, що включає етапи дослідження, методи та інструменти збору даних, критерії оцінки та аналізу. Упровадження програми дослідження у навчальний процес, залучення викладачів, студентів та інших зацікавлених сторін. Вибір методів дослідження

(анкетування, інтерв'ю, аналіз документів), розробка інструментарію для збору та аналізу даних.

3. Створення (розробка) системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Створення системи, що включає основні елементи підготовки, взаємозв'язки між ними, а також визначення ключових компетентностей, які мають бути сформовані в майбутніх соціальних працівників. Упровадження розробленої системи в освітній процес у закладах вищої освіти, проведення експериментальної роботи, збір та аналіз результатів. Аналіз результатів апробації, визначення ефективності запропонованої системи, виявлення сильних та слабких сторін. Отримання довідок про впровадження системи в освітній процес, підготовка звітів та публікацій (додаток У).

Моделювання системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є багатоступеневим процесом, що включає теоретичний, організаційний та практичний аналіз, розробку програми дослідження, створення системи та її апробацію. Такий підхід забезпечує комплексну підготовку фахівців, здатних ефективно працювати з молоддю, розробляти та реалізовувати інноваційні проєкти та програми, сприяти самореалізації молоді та вирішувати їх проблеми.

Ураховуючи зазначене вище, ми сформулювали мету системи – підвищення рівня підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Розроблена система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи складається з цільового, об'єктно-суб'єктного, змістовно-процесуального та результативного блоків.

Цільовий блок системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи визначає мету, завдання, принципи та методологічні підходи цієї системи. Визначення відповідних складових цільового блоку необхідне для підвищення рівня підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Отже, у межах цього блоку визначено: *мету* – підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; *завдання* – мотивація майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи шляхом її популяризації серед студентської молоді; розробка навчально-методичного забезпечення освітніх компонентів для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної

роботи; розробка та проведення інструктивного семінару щодо впровадження тем/змістового модулю/освітнього компонента з молодіжної роботи для науково-педагогічних працівників ЗВО; проведення аудиторної та позааудиторної роботи з підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну та неформальну освіту; залучення студентської молоді до участі в діяльності молодіжних центрів, просторів, молодіжних структурних підрозділів закладів вищої освіти через неформальну та інформальну освіту. *Принципи* – об'єктивності, розвитку, провідної ролі практики; *методологічні підходи* – системний, діяльнісний, особистісний, компетентнісний, синергетичний, технологічний, аксіологічний, історико-хронологічний.

Об'єктно-суб'єктний блок системи визначає основні компоненти, що беруть участь у підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. До цього блоку входять: *об'єкти* (здобувачі вищої освіти (освітніх ступенів: молодший бакалавр, бакалавр, магістр, доктор філософії)); *суб'єкти*: заклади вищої освіти (науково-педагогічні працівники), громадські організації, молодіжні центри, простори, асоціації, молодіжні ради, відділи молоді (керівники/працівники). Об'єктно-суб'єктний блок є важливим компонентом системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, забезпечує взаємодію всіх учасників освітнього процесу та створює умови для якісної підготовки фахівців.

Змістовно-процесуальний блок передбачає: етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (інформаційний, проєктний, просвітницький, діяльнісний, результативний); визначення структури підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну, неформальну та інформальну освіту, а саме: змістове, організаційне, технологічне наповнення, навчально-методичне забезпечення освітнього процесу. Відповідно до цього блоку передбачено узагальнення законодавчої та нормативно-правової бази молодіжної роботи; розробку, перегляд та затвердження освітніх програм і навчальних планів відповідно до ступенів вищої освіти (молодший бакалавр, бакалавр, магістр доктор філософії), формування графіка освітнього процесу та робочих навчальних планів, оновлення змісту освітніх (обов'язкових та

вибіркових) компонентів підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та їх змістове наповнення відповідно до наукових досягнень науково-педагогічних працівників та кращих практик молодіжної роботи; розробка та вдосконалення освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)», навчального плану, робочих навчальних програм та силабусів освітніх компонентів, програми практики та навчально-методичного забезпечення відповідно до цієї освітньої програми.

Змістовно-процесуальний блок охоплює етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи:

- *Інформаційний етап* – забезпечення здобувачів необхідними знаннями про молодіжну роботу, її принципи, методи та актуальні проблеми; підвищення мотивації студентів до молодіжної роботи шляхом інформування та залучення їх до активної участі в молодіжних проєктах та ініціативах. Основні завдання цього етапу: проведення інформаційних кампаній, спрямованих на ознайомлення здобувачів із сутністю, значенням та перспективами молодіжної роботи; використання різноманітних інформаційних ресурсів, таких як вебінари, семінари, інформаційні буклети та відеоматеріали; ознайомлення з теоретичними основами молодіжної роботи; інформування про сучасні тенденції та виклики в молодіжній сфері; забезпечення доступу до інформаційних ресурсів (підручники, наукові статті, електронні ресурси). На цьому етапі можуть бути застосовані такі методи: лекції, семінари, вебінари; використання електронних ресурсів та навчальних платформ.

Популяризація молодіжної роботи серед студентської молоді є ефективним засобом підвищення мотивації майбутніх соціальних працівників. Інформування, залучення до проєктів, розвиток професійних компетентностей, підтримка та наставництво, а також стимулювання активної участі допомагають сформуванню у здобувачів позитивне ставлення до молодіжної роботи та сприяють їхньому професійному розвитку в цій сфері.

- *Проєктний етап* – створення ефективного навчально-методичного забезпечення для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, яке відповідає сучасним вимогам та сприяє розвитку необхідних

компетентностей. Основні завдання цього етапу: аналіз сучасних освітніх програм спеціальності 231 Соціальна робота та освітніх компонентів цих програм; визначення ключових компетентностей майбутнього соціального працівника в роботі з молоддю; розробка змісту освітніх компонентів (створення навчальних та робочих програм для кожного освітнього компонента, які включають теоретичні та практичні аспекти молодіжної роботи; розробка лекційних матеріалів, практичних завдань, кейсів, тренінгів та інших навчальних матеріалів); розробка методичних рекомендацій, навчально-методичних, навчальних посібників для здобувачів вищої освіти. Також цей етап передбачає розробку та проведення інструктивного семінару щодо впровадження тем/змістового модуля/освітнього компонента з молодіжної роботи для науково-педагогічних працівників ЗВО. Основні завдання: розробка програми семінару, що охоплює всі аспекти впровадження молодіжної роботи в освітні компоненти; підготовка презентацій, лекційних матеріалів, практичних завдань, методичних рекомендацій; вибір формату проведення семінару (очний, дистанційний або змішаний); організація логістики семінару (визначити дати та місця проведення семінару; забезпечення технічної підтримки для проведення семінару; запрошення спікерів та експертів у галузі молодіжної роботи); проведення семінару. Розробка та проведення інструктивного семінару є важливим етапом у підготовці науково-педагогічних працівників до впровадження молодіжної роботи в освітні програми. Семінар дасть їм необхідні знання та навички, а також створить платформу для обміну досвідом та обговорення актуальних питань молодіжної роботи. Це сприятиме підвищенню якості підготовки майбутніх соціальних працівників та ефективності їх роботи з молоддю.

- *Просвітницький етап* – проведення аудиторної та позааудиторної роботи для здобувачів із підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну та неформальну освіту. Завдання – проведення лекцій, семінарів та практичних занять із молодіжної роботи; використання інтерактивних методів навчання (дискусії, рольові ігри, симуляції тощо) для підвищення залученості студентів; залучення молодіжних

працівників, фахівців із молодіжної роботи та експертів для проведення гостьових лекцій та майстер-класів; організація позааудиторної роботи (підготовка студентів до участі у волонтерських проєктах та молодіжних ініціативах; організація тренінгів, воркшопів та неформальних зустрічей із фахівцями у сфері молодіжної роботи; проведення практичних занять у молодіжних центрах, громадських організаціях та інших відповідних установах). Проведення аудиторної та позааудиторної роботи з підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну та неформальну освіту сприятиме розвитку їх професійних компетентностей та особистісних якостей. Інтеграція цих підходів дасть змогу забезпечити комплексну підготовку, що відповідає сучасним вимогам та викликам молодіжної роботи.

- *Діяльнісний етап* – забезпечення можливостей для практичного застосування здобутих знань і навичок у реальній роботі з молоддю; активізація участі студентської молоді в діяльності молодіжних центрів, просторів та структурних підрозділів закладів вищої освіти з метою розвитку їхніх професійних компетентностей, лідерських якостей та навичок через неформальну та інформальну освіту. Завдання: проведення інформаційних кампаній щодо можливостей участі в діяльності молодіжних центрів та структурних підрозділів; використання соціальних мереж, офіційних сайтів закладів вищої освіти та інших комунікаційних каналів для поширення інформації; організація презентацій та зустрічей із представниками молодіжних центрів для ознайомлення студентів з їх діяльністю; проведення тренінгів з розвитку лідерських якостей, комунікаційних навичок, управління проєктами; запрошення експертів та фахівців з молодіжної роботи для проведення воркшопів та майстер-класів; організація інтерактивних занять та симуляційних ігор для практичного засвоєння знань; надання підтримки студентським проєктам та ініціативам, спрямованим на розвиток молодіжної роботи; забезпечення ресурсами та консультаційною допомогою для реалізації студентських проєктів, підтримка самостійних навчальних груп та клубів за інтересами, де здобувачі можуть обмінюватися досвідом та знаннями. Залучення

студентської молоді до участі в діяльності молодіжних центрів, просторів та структурних підрозділів закладів вищої освіти через неформальну та інформальну освіту сприятиме розвитку їх компетентностей, лідерських якостей та професійних навичок. Це дасть можливість підготувати активних, відповідальних та компетентних майбутніх соціальних працівників, здатних ефективно працювати з молоддю та реалізовувати молодіжні проєкти і програми.

- *Результативний етап* – оцінка результатів підготовки майбутніх соціальних працівників та корекція навчальних програм. Завдання: моніторинг рівня знань, умінь та навичок студентів; оцінка досягнень студентів у рамках молодіжної роботи шляхом аналізу їх участі у проєктах, заходах та інших ініціативах; визначення рівня сформованості професійних компетентностей, необхідних для роботи з молоддю, аналіз досягнень та виявлення недоліків у підготовці; оцінка здатності студентів застосовувати отримані знання та навички в практичній діяльності; корекція та вдосконалення програми підготовки; внесення змін та доповнень до навчальних робочих програм та навчально-методичного забезпечення освітніх компонентів; розробка рекомендацій для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Змістовно-процесуальний блок забезпечує поетапне впровадження та реалізацію системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Він включає теоретичну підготовку, розробку та реалізацію проєктів, просвітницьку діяльність, практичну роботу та оцінку результатів, що сприяє всебічному розвитку професійних компетентностей здобувачів та їх готовності до ефективної молодіжної роботи.

Змістовно-процесуальний блок через формальну освіту спрямований на засвоєння змісту освітньо-професійних, освітньо-наукових програм відповідно до стандартів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота за трьома рівнями вищої освіти перший (бакалаврський), другий (магістерський) та третій (освітньо-науковий); відповідно до рівнів вищої освіти формування інтегральних, загальних та фахових компетентностей, результатів навчання; упровадження інноваційних форм та сучасних технологій підготовки майбутніх

соціальних працівників до молодіжної роботи; набуття професійного досвіду під час практичної підготовки на робочих місцях (проходження практики у сфері молодіжної політики та молодіжної роботи); розробка та захист проєктів, присвячених молодіжній роботі; дослідницькі роботи з актуальних питань молодіжної політики та соціальної роботи; розробка, упровадження в освітній процес навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Неформальна освіта як складова змістовно-процесуального блоку спрямована на зміст, форми, методи та принципи навчання через програму державного рівня «Молодіжний працівник», яка включає базовий, спеціальні тренінги та тренінг для тренерів молодіжної роботи, інші програми та тренінги для молодіжних працівників, молодіжних лідерів, керівників, волонтерів, молодіжних центрів активної молоді (Державотворець, «Активні громадяни» Британської ради, проєкт Ради Європи «Молодь за демократію в Україні», «Ефективний менеджмент молодіжної роботи», проведення короткострокових тренінгів з розвитку навичок комунікації, лідерства, управління проєктами; семінари з обміну досвідом та кращими практиками молодіжної роботи; тощо), проєктна діяльність; заходи Всеукраїнського молодіжного центру України, Асоціації молодіжних центрів України, Асоціація молодіжних працівників України, молодіжних центрів України різних рівнів; залучення практиків, експертів у молодіжній сфері для проведення майстер-класів; проведення воркшопів з розробки та реалізації молодіжних проєктів; залучення студентів до волонтерських проєктів, що сприяють розвитку практичних навичок; організація та участь у соціальних акціях, ініціативах.

Інформальна освіта як складова змістовно-процесуального блоку спрямована на самоосвіту (використання онлайн-ресурсів, курсів, вебінарів для самостійного навчання; читання спеціалізованої літератури, статей, наукових публікацій з молодіжної роботи); професійну спільноту та мережі (участь у професійних спільнотах, групах у соціальних мережах для обміну інформацією та досвідом; відвідування професійних зустрічей, конференцій, вебінарів); менторство та наставництво (взаємодія з досвідченими фахівцями у сфері

молодіжної роботи для отримання консультацій, порад; наставництво більш досвідчених колег для розвитку професійних навичок).

Поєднання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є ключовим аспектом, що забезпечує комплексний підхід до навчання через поєднання теорії та практики (викладання теоретичних знань з одночасним застосуванням їх на практиці через стажування, практичні заняття, волонтерські проєкти; залучення студентів до реальних проєктів у молодіжній сфері для набуття практичного досвіду); включення неформальної освіти у формальну (інтеграція тренінгів, семінарів, майстер-класів у навчальні програми; організація позаурочних заходів таких як воркшопи, круглі столи, дискусії, що сприяють розвитку професійних навичок); самоосвіту та інформальну освіту (стимулювання студентів до самостійного навчання через онлайн-курси, вебінари, читання спеціалізованої літератури; упровадження елементів інформальної освіти в освітній процес через проєкти, що вимагають самостійного вивчення матеріалу); використання сучасних технологій (електронних ресурсів, навчальних платформ, віртуальних бібліотек для доступу до навчальних матеріалів; інноваційних методів навчання, таких як гейміфікація, інтерактивні заняття, онлайн-тренінги); партнерство та співпрацю (співпраця з громадськими організаціями, молодіжними центрами, соціальними службами для забезпечення практичної підготовки студентів; організація спільних проєктів та програм з іншими закладами освіти, професійними спільнотами); рефлексію та зворотній зв'язок (проведення регулярних оцінювань, аналізу та рефлексії результатів навчання; впровадження механізмів зворотного зв'язку зі студентами для покращення навчальних програм та методів викладання).

Особливістю цього блоку та обов'язковою умовою є гармонійне поєднання формальної та неформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Ураховуючи необхідність набуття професійних якостей майбутніми соціальними працівниками до молодіжної роботи, відповідно до професійного стандарту «фахівця з питань молоді (молодіжний працівник)» вважаємо, що практична підготовка з поєднанням навчання у ЗВО та за програмами неформальної освіти для молоді є успішним

підвищенням рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Отже, змістовно-процесуальний блок системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи включає комплексний підхід до навчання, що поєднує формальну, неформальну та інформальну освіту, забезпечуючи високий рівень професійної підготовки.

Результатний блок передбачає оцінку і визначення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Цей блок дасть змогу оцінити об'єктивно рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та стане діагностувальним інструментом моделювання системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, який передбачає компоненти (*мотиваційний* – охоплює систему мотивів, цілей, цінностей, що мотивують майбутніх соціальних працівників до навчання, професійної діяльності, молодіжної роботи; інтерес та прагнення до постійного професійного розвитку та самовдосконалення; *когнітивний* – охоплює сукупність знань у галузі соціальної роботи, загальних, фахових компетентностей та програмних результатів навчання з питань молодіжної роботи; *діяльнісний* – охоплює вміння та навички щодо професійної діяльності у сфері соціальної роботи, молодіжної роботи, здатності до комунікації, взаємодії з молоддю; організації сприятливої творчої атмосфери для молоді; *особистісний* – охоплює особистісні та професійні якості (цілеспрямованість, наполегливість, саморегуляція), важливі для роботи в молодіжній сфері; рефлексію професійної діяльності та особистісних якостей молодіжного працівника), критерії та показники до них: *мотиваційно-ціннісний критерій* (професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; мотивація майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; сформованість життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників); *когнітивно-компетентнісний критерій* (сформованість теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу; сформованість компетентностей в майбутніх соціальних працівників до провадження молодіжної роботи); *діялісно-практичний критерій* (здатність використовувати набуті знання та вміння в практичній діяльності соціального

працівника до молодіжної роботи; комунікаційна взаємодія майбутніх соціальних працівників з молоддю; уміння організовувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти); *особистісно-рефлексивний критерій* (розвиток особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників; здатність до саморозвитку майбутніх соціальних працівників у сфері молодіжної роботи; здатність до рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи); рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (високий, середній, низький).

Результативний блок системи підготовки майбутніх соціальних працівників допоможе оцінити та визначити рівень їхньої готовності до молодіжної роботи, забезпечити об'єктивну оцінку та діагностику ефективності підготовки. До цього блоку відносимо розробку критеріїв та рівнів оцінки готовності до молодіжної роботи; використання різноманітних методів оцінювання (тести, анкетування, інтерв'ю, спостереження) для комплексної оцінки знань, умінь та навичок студентів; оцінка практичних навичок через участь здобувачів у діяльності молодіжних структур (центрів, просторів та ін.).

Цей блок є важливим етапом для об'єктивної оцінки рівня готовності студентів до професійної діяльності. Він дає можливість діагностувати ефективність навчального процесу, виявляти та усувати недоліки, а також забезпечувати якісну підготовку фахівців для роботи з молоддю.

Для успішної та ефективної реалізації чотирьох блоків системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, враховуючи результати структурно-логічного аналізу дослідницьких джерел, особливостей молодіжної роботи, теоретико-методичних положень щодо професійної підготовки та стану підготовки майбутніх соціальних працівників, результати констатувального експерименту, який засвідчив ряд проблемних питань, узагальнення власного досвіду, ми визначили такі психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи; удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи;

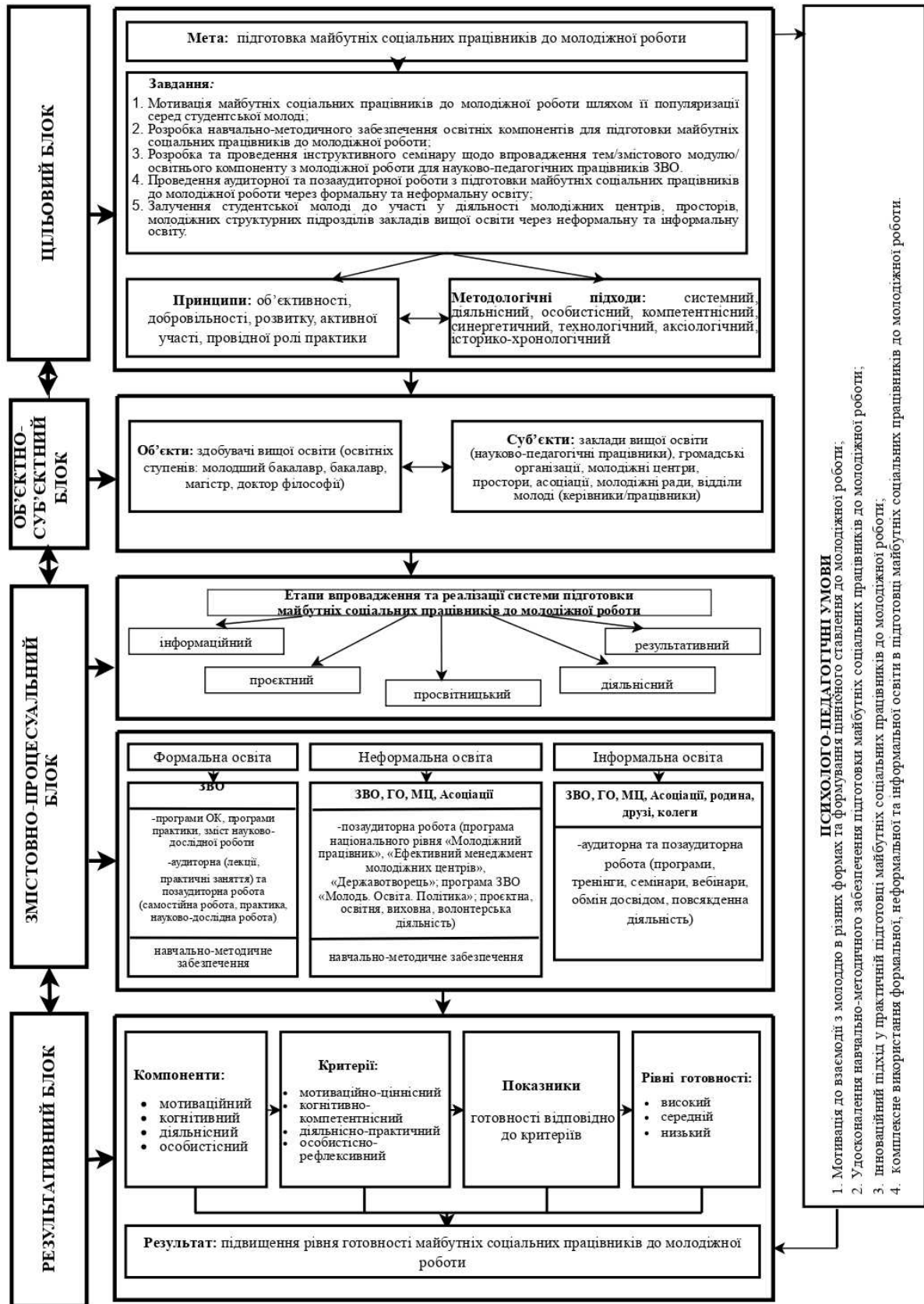


Рис. 4.1. Система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Отже, розроблена система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є практично-орієнтована, поєднує взаємозалежні блоки, спрямовані на реалізацію психолого-педагогічних умов, результатом впровадження системи є підвищення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Запропонована система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи об'єднує такі складові: цільовий (мета, завдання, принципи, методологічні підходи), об'єктно-суб'єктний (об'єкти та суб'єкти), змістовно-процесуальний (етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; формальна, неформальна та інформальна освіта: зміст, форми, методи, засоби, навчально-методичне забезпечення), результативний (діагностичний інструментарій, компоненти, критерії, показники, рівні та результат) блоки, психолого-педагогічні умови (мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи; удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи).

Складовою розробленої системи є психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, узагальнення та обґрунтування яких подано в наступному підрозділі дисертації.

Відповідно до Закону України «Про освіту» (2017), головною метою вищої освіти є «здобуття особою високого рівня наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань» [391]. Головна мета професійної діяльності відповідно до професійного стандарту «Фахівець з питань молоді

(молодіжний працівник)» (2023) – «реалізація молодіжної політики, організація молодіжної роботи та створення умов для всебічної самореалізації молоді в різних галузях суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів і прав молоді» [375]. Осмислення мети цих документів, стану підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в закладах вищої освіти України, власний науково-педагогічний досвід засвідчують, що сучасний стан реформування освітньої системи, реалізації стандартів вищої освіти, професійних стандартів відповідно до європейських вимог це не враховано специфіки оновлення змісту для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Необхідність оновлення та вдосконалення змісту підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи зумовлена сучасними вимогами ринку праці відповідно до професійного стандарту, високими вимогами до кваліфікації, професіоналізму, професійної та спеціальної компетентностей фахівця з питань молоді.

Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи з високим рівнем професійної та спеціальної підготовки, набуття відповідних компетентностей у закладах вищої освіти передбачає створення психолого-педагогічних умов, які забезпечать якісну та успішну підготовку. Для початку необхідно чітко визначити поняття «психолого-педагогічні умови», оскільки в наукових, філософських, психологічних, педагогічних, соціальних джерелах поняття «педагогічні умови» тлумачать досить широко.

У «Сучасному тлумачному словнику української мови» поняття «умова» трактовано, як «необхідна обставина, що уможливорює здійснення, утворення чогось або сприяє чомусь». Поняття «умови» визначено як «обставини чи особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється щось. Правила, що існують чи встановлені в певній галузі життя, які забезпечують нормальну роботу, діяльність; правила, вимоги, виконання яких забезпечує щось» [514].

Проаналізувавши наукові праці вітчизняних і зарубіжних дослідників, які визначали поняття «педагогічні умови» (Ю. Бабанський, Б. Гершунський, Р. Гуревич, А. Дьомін, В. Загвязинський, М. Зверєва, І. Зязюн, І. Підласий, О. Пехота, О. Сагач, Л. Сподін, А. Хуторський та ін.) та розкривали його з різних

аспектів професійної діяльності, зокрема, О. Сагач визначає, що «умова – це компонент комплексу речей, їх станів та взаємодії, від наявності яких залежить існування явища» [440]. Поняття «педагогічні умови вона трактує як елементи системи, на яких будується педагогічний процес та які забезпечують досягнення конкретної мети» [440; 441].

На думку О. Бражнич, «педагогічні умови є сукупністю можливостей змісту, методів, організаційних форм і матеріальних можливостей здійснення педагогічного процесу, що забезпечує успішне досягнення поставленої мети» [37; 264]. Г. Михайлишин і М. Довга поняттям «педагогічні умови» позначають «сукупність системних, структурованих і міждисциплінарних зав'язків елементів змісту, форми, методів та прийомів здійснення і покращення освітньо-виховного процесу, зумовлених об'єктивними обставинами, що спрямовані на досягнення конкретного результату» [264].

Н. Житник виокремлює такі педагогічні умови: «науково-методичне забезпечення освітнього процесу, упровадження в освітній процес новітніх технологій; організація самостійної роботи студентів; активізація науково-дослідної діяльності викладачів і студентів; здійснення диференціації освітнього процесу з метою забезпечення особистісно орієнтованого підходу» [99; 264].

У словнику-довіднику з професійної педагогіки поняття «педагогічні умови» потрактовано «як обставини, від яких залежить та у яких відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців» [454].

І. Козубовська, Р. Козубовський до психолого-педагогічних умов відносять «формування інтересу студентів до професійної діяльності, поєднання науково-дослідної, навчальної і практичної діяльності студентів; визнання суспільної цінності професійної діяльності» [145; 144].

Узагальнення різних теоретичних підходів до визначення поняття «педагогічні умови», «психолого-педагогічні умови», результатів констатувального етапу педагогічного експерименту, який засвідчив ряд проблемних питань під час підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, дали змогу нам визначити та обґрунтувати зміст психолого-

педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Отже, психолого-педагогічні умови – це комплекс заходів в освітньому процесі, спрямованих на особистісний та професійний розвиток особистості, за відповідною освітньою програмою, які впроваджують науково-педагогічні працівники в умовах закладу вищої освіти.

Першою умовою є *мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи*. Вона передбачає кілька ключових аспектів: розуміння значущості молодіжної роботи (майбутні соціальні працівники повинні усвідомлювати важливість своєї ролі у формуванні та підтримці позитивних змін у молодіжному середовищі. Це включає розуміння соціальної, економічної та культурної значущості молодіжної роботи); мотивація до активної участі (важливо сформувати внутрішню мотивацію до активної участі в молодіжній роботі, що може також бути досягнуто через практичні заняття, участь у молодіжних проєктах та волонтерських програмах); ціннісне ставлення (формування позитивного ставлення до молодіжної роботи як до соціально значущої діяльності (включає розвиток етичних норм, емпатії, поваги та розуміння потреб молоді)); інтерактивні методи навчання (використання інтерактивних методів навчання, таких як рольові ігри, дискусії, дебати та тренінги, що сприяють розвитку комунікативних навичок та здатності до взаємодії з молоддю); практичний досвід (забезпечення можливостей студентам отримати практичний досвід у взаємодії з молоддю через стажування, волонтерські програми, участь у молодіжних проєктах та центрах); розвиток компетентностей (формування необхідних професійних компетентностей, таких як здатність до ефективного комунікування, вирішення конфліктів, підтримки та консультування молоді, організації та проведення молодіжних заходів); підтримка з боку викладачів та менторів (наявність підтримки з боку викладачів, менторів та фахівців-практиків, які можуть надати студентам необхідні знання, навички та мотивацію для роботи з молоддю); реалізація особистісного потенціалу (створення умов для реалізації особистісного потенціалу студентів, самовираження та розвитку їх творчих здібностей у процесі молодіжної роботи).

Отже, використання сучасних інноваційних форм, методів навчання, створення позитивної атмосфери в студентському колективі в закладі вищої освіти, постійний комунікативний зв'язок між учасниками освітнього процесу, оновлення змісту навчального матеріалу, позитивне ставлення та повага до студентської молоді сприяють розвитку позитивної мотивації до взаємодії з молоддю в різних формах, формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи.

Виконання цієї умови сприяє формуванню високої мотивації майбутніх соціальних працівників до взаємодії з молоддю та ціннісного ставлення до молодіжної роботи, що є основою для ефективної професійної діяльності в молодіжній сфері.

Професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є важливим компонентом їх підготовки, що включає розвиток спеціальних знань, навичок і ціннісних установок, необхідних для ефективної взаємодії з молоддю. Ця спрямованість формується під впливом як формальної, так і неформальної освіти та охоплює кілька ключових аспектів.

Мотиваційний аспект – інтерес до роботи з молоддю (формування стійкого інтересу та бажання працювати з молодими людьми, допомагати їм вирішувати життєві проблеми та досягати особистісного розвитку); соціальна значущість професії (усвідомлення соціальної важливості професії соціального працівника в молодіжній сфері, розуміння ролі молодіжної роботи у формуванні здорового та активного суспільства); виявлення та стимулювання внутрішньої мотивації студентів до роботи з молоддю (використання різних мотиваційних технік, таких як заохочення участі у волонтерських програмах, конкурсах, нагородження за активну участь у молодіжних проєктах; надання можливостей для професійного зростання та розвитку через участь у конференціях, семінарах, тренінгах).

Ціннісний аспект – ціннісні орієнтації (формування цінностей, що сприяють ефективній молодіжній роботі, таких як повага до особистості, толерантність, етика професійної діяльності), професійна етика (дотримання етичних принципів у взаємодії з молоддю, зокрема конфіденційність, справедливість, відповідальність. До життєво необхідних цінностей можна віднести формування у здобувачів цінностей, що є ключовими для роботи з

молоддю, таких як повага, емпатія, толерантність, відповідальність; розвиток особистісних якостей, необхідних для ефективної взаємодії з молоддю, через освітні програми, тренінги, групові заняття.

Отже, професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є комплексною характеристикою, що об'єднує мотиваційний та ціннісний аспекти. Формування цієї спрямованості є ключовою умовою для підготовки ефективних та компетентних фахівців, здатних успішно працювати з молоддю та сприяти їхньому розвитку.

Згідно з теорією самовизначення люди, які мають високу внутрішню мотивацію (задоволення від самої діяльності), показують кращі результати порівняно з тими, які діють лише через зовнішні фактори (нагороди, покарання) або без мотивації взагалі. Ця теорія також фокусується на ролі внутрішньої мотивації і базових психологічних потреб у регулюванні поведінки та забезпеченні психічного благополуччя. Немотивована людина часто не має внутрішньої зацікавленості, що знижує її ефективність. Науковці розрізняють два типи мотивації – внутрішню та зовнішню.

Дослідження показують, що мотивація безпосередньо впливає на продуктивність. Наприклад, в експериментальних умовах працівники, які отримують винагороду або працюють у сприятливих мотиваційних умовах, виконують завдання ефективніше та якісніше, ніж ті, які не мають подібних стимулів. Особи, які мають високу внутрішню мотивацію, виконують завдання через інтерес, задоволення або виклик.

Зовнішня мотивація – це мотивація, яка виникає під впливом зовнішніх факторів, таких як винагороди або покарання. Зовнішня мотивація може бути інтегрована (людина приймає зовнішні вимоги як свої власні) або контрольована (дії виконує для отримання зовнішніх винагород або уникнення покарань).

Студенти, які мотивовані на навчання через інтерес до предмета або прагнення до саморозвитку, демонструють вищі академічні досягнення, ніж ті, хто навчається лише через зовнішні стимули (оцінки, тиск з боку батьків).

Мотивація впливає на когнітивні функції, такі як увага, пам'ять та вирішення проблем. Людина, яка не має мотивації, часто відчуває труднощі з концентрацією та ефективною обробкою інформації.

Немотивована людина частіше зазнає емоційного вигорання, стресу та інших психологічних проблем, які суттєво знижують її продуктивність та здатність до виконання завдань.

Отже, наукові теорії та практичні дослідження підтверджують, що мотивація є критичним фактором для успішного виконання будь-якої діяльності. Немотивовані люди зазвичай демонструють суттєво гірші результати через відсутність внутрішнього стимулу до дії, низьку залученість та знижену когнітивну ефективність.

Аналіз стандартів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота за освітніми ступенями «бакалавр», «магістр», «доктор філософії», освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників за спеціальністю 231 Соціальна робота, навчальних планів, робочих навчальних програм, силабусів освітніх компонентів, навчальних програм практичної підготовки, навчально-методичного забезпечення освітнього процесу підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи дав змогу виокремити ще одну умову ***удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.***

Навчально-методичне забезпечення – це сукупність матеріалів, засобів, методик та ресурсів, які використовують для організації та проведення освітнього процесу. Воно включає в себе підручники, навчальні посібники, методичні рекомендації, робочі програми, силабуси, практичні завдання, тести, мультимедійні та цифрові ресурси, які забезпечують ефективне засвоєння знань і формування навичок у здобувачів.

Основними компонентами навчально-методичного забезпечення є навчальні програми і плани, стандарти вищої освіти, освітні програми за спеціальностями, робочі навчальні плани, силабуси освітніх компонентів; навчально-методичні матеріали (підручники, навчальні та навчально-методичні посібники, курси лекцій, методичні рекомендації для самостійної роботи); інтерактивні та цифрові ресурси (мультимедійні матеріали, онлайн-платформи та ресурси для дистанційного навчання, електронні бібліотеки та бази даних); практичні матеріали (збірники практичних завдань та вправ, тренінги та практикуми, стажування та волонтерські програми); оцінювальні засоби (тести

та контрольні роботи, критерії та методики оцінювання знань і навичок, залікові та екзаменаційні завдання); методичні рекомендації для викладачів (інструктивні семінари, методичні поради щодо проведення занять, плани проведення заняття).

Основна мета навчально-методичного забезпечення – повноцінна підготовка студентів до майбутньої професійної діяльності; надання всебічної підтримки під час засвоєння теоретичних знань і практичних навичок; сприяння розвитку самостійної роботи студентів та їхньому професійному зростанню; організація навчального процесу більш ефективно, цікаво та інноваційно.

Навчально-методичне забезпечення є ключовим елементом будь-якої освітньої програми, оскільки воно створює основу для організації освітнього процесу і забезпечує його високу якість.

Результати контент-аналізу підтвердили в частині закладів вищої освіти наявність окремих освітніх компонентів, відповідних тем лекцій, семінарських, практичних занять, якими передбачено розгляд питань молодіжної роботи, молодіжної політики. Однак вважаємо, що частині закладів вищої освіти потрібно ввести до освітніх програм спеціальності 231 Соціальна робота, робочих навчальних програм окремих освітніх компонентів спеціальні теми лекцій, семінарських, практичних занять, спрямовані на підготовку майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Розробка, удосконалення та впровадження навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи можливе при оновленні освітніх програм і навчальних планів (уведення спеціалізованих курсів із молодіжної роботи; розширення вибіркового дисциплін з молодіжної роботи, з їх наступним переглядом для включення до обов'язкових компонентів навчальних планів та освітніх програм); поєднанні теорії та практики (забезпечення тісного зв'язку між теоретичними знаннями і практичними навичками через практичні заняття, стажування, волонтерські програми та проекти в молодіжних організаціях; розробка та впровадження інтерактивних методів навчання, таких як рольові ігри, кейси, тренінги, які моделюють реальні ситуації в молодіжній роботі); підвищенні кваліфікації науково-педагогічних працівників (організація тренінгів та семінарів для викладачів з метою впровадження сучасних методів навчання та новітніх

підходів до молодіжної роботи; заохочення викладачів до участі в міжнародних проєктах, конференціях та стажуваннях, пов'язаних з молодіжною роботою); створенні навчально-методичного забезпечення (розробка та оновлення підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, силабусів, які враховують сучасні тенденції і методики молодіжної роботи; впровадження цифрових ресурсів та онлайн-платформ для підтримки самостійної роботи студентів) та ін.

Отже, відповідно до другої психолого-педагогічної умови потрібно вдосконалити та оновити змістове наповнення освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників спеціальності 231 Соціальна робота, розробити та впровадити теми, змістові модулі з молодіжної роботи в Комунальному закладі «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради, Національному університеті «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Рівненському державному гуманітарному університету; Національному університеті біоресурсів і природокористування України та освітні компоненти «Молодь в сучасній громаді», «Соціальна молодіжна політика», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи» в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини; удосконалити та впровадити зміни в освітній процес за освітньо-професійною програмою «Соціальна робота (молодіжна робота)» в УДПУ імені Павла Тичини, навчальний план, навчальні та робочі програми освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерство», «Молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», а також методичні рекомендації до самостійної роботи під час вивчення цих дисциплін; розробити курси лекцій, навчально-методичні посібники відповідно до освітніх компонентів; поширювати та популяризувати навчально-методичне забезпечення з досвіду розробки і реалізації програми «Молодіжний працівник», кращі практики молодіжної роботи з каталогів «Кращі практики молодіжної роботи в Україні».

Для успішної підготовки, особливо практичної, майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи необхідно впроваджувати в освітній процес

інновації – різні інтерактивні методи навчання (використання кейс-методів, де здобувачі аналізують реальні ситуації та розробляють стратегії вирішення проблем; рольові ігри та симуляції, що моделюють реальні умови роботи майбутніх соціальних працівників у молодіжній роботі); цифрові технології та онлайн-ресурси (залучення електронних навчальних платформ для організації дистанційного навчання та самостійної роботи; використання вебінарів, онлайн-курсів та відеолекцій від провідних фахівців галузі молодіжної роботи); практико-орієнтовані підходи (поєднання стажувань, впровадження практик та волонтерських програм в освітній процес; співпраця з молодіжними центрами, громадськими організаціями та іншими інституціями для надання студентам можливості отримати практичний досвід); міждисциплінарні проєкти (розробка та реалізація проєктів, що об'єднують знання з різних дисциплін, для вирішення комплексних молодіжних проблем; залучення здобувачів до науково-дослідної роботи з актуальних питань молодіжної політики та молодіжної роботи); розвиток м'яких навичок «soft skills» (проведення тренінгів та майстер-класів з розвитку комунікативних навичок, емоційного інтелекту, лідерських якостей тощо; залучення фахівців з бізнесу та інших сфер для проведення гостьових лекцій та воркшопів); форми оцінювання (використання портфоліо досягнень здобувачів, де вони відображають свої знання, навички та практичний досвід).

Проаналізувавши трактування поняття «інновація» в різних наукових джерелах, ми з'ясували, що інновація – це новинка, розроблені нові заходи для впровадження в освітній процес підготовки майбутніх фахівців.

У «Сучасному тлумачному словнику української мови» визначено, що «інновація – нововведення, комплекс заходів для впровадження в освіту нової техніки, технологій» [516].

У наукових працях В. Андрущенка, І. Зязюна, В. Кременя та ін. обґрунтовано цілі та цінності інновацій в освіті. Укладачі «Енциклопедії освіти» визначили поняття «інновації в освіті, як процес творення, запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій, у результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід до якісно

іншого стану. Слово «інновація» має комплексне значення, оскільки складається з двох форм: власне ідеї та процесу її практичної реалізації» [93, с. 338].

«Джерелом інновації є цілеспрямований пошук ідеї з метою розв'язання суперечностей. Її освоєння відбувається шляхом апробації у формі педагогічного експерименту або пілотного впровадження. Розвиток інновації залежить від того, наскільки соціально-педагогічне середовище потребує нової ідеї» [93, с. 338].

У «Сучасному тлумачному психологічному словнику» поняттям «інновація» позначено «створення в соціально-психологічному аспекті і впровадження різноманітних нововведень, які породжують значимі зміни в соціальній практиці. Інноваційна діяльність, не будучи формалізованим процесом, потребує врахування людського фактора, зокрема подолання соціально-психологічних бар'єрів, що виникають на всіх етапах її розгортання. У цю діяльність залучені різні соціальні групи (замовники, розробники, ті хто виготовляють дослідні зразки, макети та ін.), кожна з яких має власні інтереси, завдання та цілі» [553].

Зараз науковці розробляють нові підходи у підготовці здобувачів різних ступенів освіти, з'ясуємо тлумачення поняття «підхід». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «підхід» визначено, як «сукупність способів, прийомів, розгляду чого-небудь, впливу на когось, щось, ставлення до когось, чогось» [44]. О. Снісаренко, О. Ануфрієва у дослідженні «Інноваційні підхід у підготовці здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії» констатують, що «в основі інноваційного підходу – розуміння інноваційного навчання як певної протилежності традиційному (нормативному)» [462, с. 74–85].

Упровадження інновацій в освітній процес є необхідним кроком для підготовки конкурентоспроможних фахівців молодіжної роботи, здатних ефективно працювати в умовах динамічних змін у суспільстві. Основними перевагами для впровадження інновацій є підвищення мотивації здобувачів вищої освіти до навчання та професійного розвитку; залучення до навчання новітніх знань та практик, що відповідають сучасним викликам; формування у здобувачів вищої освіти комплексного підходу до вирішення проблем;

забезпечення високого рівня підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Третю психолого-педагогічну умову – *інноваційний підхід до практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи* – пропонуємо реалізувати через виконання таких завдань: розробити та впровадити програми практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, оновити та доповнити програми практичної підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота ОС «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії» відповідно до професійного стандарту «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»; організувати виробничу практику на базі молодіжних центрів, просторів та інших молодіжних структур ЗВО в інтерактивній формі; сприяти розвитку творчої активності студентської молоді через заходи молодіжних центрів, просторів; розробити та впровадити програми особистісного та професійного розвитку для студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика», провести науково-практичний семінар «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю».

Практична підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є важливим елементом повної освіти, оскільки саме вона дає змогу здобувачам застосовувати теоретичні знання в реальних умовах, набувати необхідних навичок та розвивати професійні компетентності. Цей процес можна розділити на кілька ключових аспектів: організація навчальної практики (спостереження та проведення заходів на базі молодіжних центрів, просторів, молодіжних структур у ЗВО, де студенти виконують роль молодіжного працівника), виробничої практики (стажування в молодіжних центрах, просторах та молодіжних структурах у ЗВО, соціальних службах, неурядових організаціях, відділі молоді, які займаються молодіжною політикою та підтримкою молоді), використання методів активного навчання (проведення спеціалізованих тренінгів для розвитку навичок комунікації, лідерства, управління конфліктами, що є важливими для роботи з молоддю; участь у реальних проєктах, спрямованих на вирішення конкретних проблем молоді, що дає можливість здобувачам отримати практичний досвід проєктного менеджменту; використання рольових ігор, кейс-

стаді, симуляційних вправ для моделювання реальних ситуацій та вироблення навичок їх вирішення), розробка та реалізація соціальних проєктів (здобувачі розробляють та реалізують власні проєкти, спрямовані на підтримку молоді, що дає змогу їм застосовувати знання з менеджменту, планування, організації та оцінювання проєктної діяльності; участь у спільних проєктах з неурядовими організаціями, які працюють у сфері молодіжної роботи), моніторинг та оцінювання ефективності практичної підготовки (регулярний зворотний зв'язок від наставників, керівників практик та молодіжних центрів для оцінки рівня підготовки здобувачів; проведення оцінювання результатів діяльності здобувачів під час практики та стажувань, що включає як самостійне оцінювання, так і оцінювання керівників та колег), використання сучасних технологій у практичній підготовці (використання електронних навчальних платформ для організації дистанційних практик та стажувань, проведення вебінарів та онлайн-конференцій; упровадження цифрових інструментів для планування, управління та оцінювання проєктів у сфері молодіжної роботи).

Ці елементи забезпечують комплексний підхід до підготовки майбутніх соціальних працівників, що дає можливість їм не лише отримувати теоретичні знання, й розвивати практичні навички та професійні компетентності, необхідні для ефективної роботи з молоддю.

Успішну реалізацію всіх цих трьох умов, на нашу думку, підсилить четверта умова – ***комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.***

В Україні на законодавчому рівні визнано три види освіти – формальна, неформальна та інформальна. Держава створює «умови для розвитку суб'єктів освітньої діяльності, що надають відповідні освітні послуги, а також заохочує до здобуття таких видів освіти» [391].

У Законі України обґрунтовано кожний вид освіти, а саме: «*Формальна освіта* – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій,

що визнаються державою. *Неформальна освіта* – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій.

Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям» [391]. Цей Закон передбачає, що «результати навчання, здобуті шляхом неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством», тобто наказом Міністерства освіти і науки України «Про затвердження порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти» (2022) [364]. Відповідно до цього наказу в закладах вищої освіти розроблені внутрішні нормативні документи (положення, порядки, інструктивно-методичні рекомендації) для визнання результатів здобутих неформальної та/або інформальної освіти здобувачів вищої освіти.

Відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1353-р «Про схвалення стратегії цифрової трансформації соціальної сфери» відбувається процес цифровізації, тому запровадження в практичний досвід телеграм-каналу, створення сайтів, використання гугл-форми для опитування, реєстрації молоді в різних заходах сприяє популяризації неформальної освіти в закладі вищої освіти.

Комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти передбачає:

- структурування освітнього процесу відповідно до навчальних планів і програм, що забезпечують теоретичну підготовку майбутніх соціальних працівників. Це включає лекції, семінари, практичні заняття, а також контроль знань у вигляді іспитів та заліків. Формальна освіта надає базові знання, необхідні для розуміння теоретичних основ соціальної та молодіжної роботи, молодіжної політики;

- можливість здобуття практичних навичок та компетентностей через участь у різноманітних тренінгах, семінарах, воркшопах, волонтерських програмах, проєктах молодіжних організацій та центрів. Неформальна освіта сприяє розвитку комунікативних, лідерських, організаційних здібностей, необхідних для ефективної взаємодії з молоддю;

- самостійне навчання через читання спеціалізованої літератури, участь у вебінарах, онлайн-курсах, перегляд навчальних відео та інших ресурсів.

Інформальна освіта дає змогу майбутнім соціальним працівникам розширювати свої знання та навички за межами традиційного освітнього процесу, що сприяє їх професійному та особистісному зростанню.

Основні компоненти комплексного підходу є трьох форм: розробка навчальних планів, що враховують потребу в поєднанні теоретичної та практичної підготовки через формальну, неформальну та інформальну освіту; включення до робочих програм освітніх компонентів елементів, що сприяють активному залученню студентів до практичної діяльності та самостійного навчання; партнерство з молодіжними центрами, просторами, волонтерськими організаціями для забезпечення здобувачів можливостями участі в реальних проєктах та заходах; організація спільних проєктів, що дають змогу здобувачам застосовувати набуті знання на практиці; використання онлайн-платформ для надання доступу до навчальних матеріалів, проведення вебінарів, онлайн-тренінгів; проведення онлайн-заходів, де здобувачі можуть взаємодіяти, обмінюватися досвідом та навчатися один в одного; організація освітнього процесу, що стимулює активну участь здобувачів, розвиток критичного мислення, творчості та інноваційності; підтримка здобувачів у їх прагненні до самостійного навчання та професійного розвитку.

Основними перевагами такого комплексного підходу трьох освіт є: всебічний розвиток компетентностей (здобувачі отримують як теоретичні знання, так і практичні навички, необхідні для ефективної роботи з молоддю), підвищення мотивації (залучення до реальних проєктів та активної навчальної діяльності підвищує інтерес здобувачів до професії та мотивацію до навчання), адаптація до змін (здобувачі навчаються адаптуватися до нових умов, розвивають здатність до самонавчання та професійного зростання протягом усього життя).

Комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти є важливою умовою підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, оскільки це дає можливість забезпечити гармонійний розвиток усіх необхідних компетентностей, сприяє активній участі здобувачів в освітньому процесі та підвищує їхню готовність до професійної діяльності.

На нашу думку, поєднання всіх видів освіти дасть можливість майбутньому соціальному працівникові отримати оптимальні теоретичні, практичні знання, уміння, навички та застосувати їх у практичній діяльності.

Проаналізувавши методично-педагогічні, нормативно-правові джерела, виокремимо такі форми кожного з видів освіти: *формальна освіта* (очна (аудиторна, позааудиторна, семінари, курси, тренінги тощо), заочна (аудиторна, позааудиторна), дистанційна (дистанційні курси, онлайн-конференції, онлайн-вебінари, онлайн-тренінги)); *неформальна освіта* (очна (тренінги, майстер-класи, семінари, творчі майстерні тощо), дистанційна (дистанційні курси, вебінари, тренінги, тощо)); *інформальна освіта* (відеоуроки, онлайн-лекції, одноразові лекції, медіа-консультації, читання фахових та спеціалізованих журналів, перегляд телебачення, відео, спілкування з колегами, родичами, незаплановані бесіди та ін.).

У «Сучасному тлумачному словнику української мови» словом «комплекс» позначено «сукупність предметів, явищ, дій, властивостей» [516, с. 346].

Отже, комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи успішно сприяє підвищенню рівня підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Виконання цієї умови можливе за комплексної реалізації таких заходів: проведення програми особистісного та професійного розвитку для студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика», науково-практичного семінару «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю»; Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих науковців «Наука. Освіта. Молодь»; участь здобувачів вищої освіти в роботі молодіжного центру «START» УДПУ імені Павла Тичини; упровадження в освітніх процес освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерство», «Молодіжна політика», «Соціальна молодіжна політика»,

«Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодь в сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Теорія і практика молодіжної роботи»; проведення виховних, кураторських годин за напрямками молодіжної політики та молодіжної сфери; участь студентської молоді в програмах «Молодіжний працівник», «Державотворець», «Українська академія лідерства»; участь здобувачів вищої освіти у вебінарах, тренінгах, семінарах, заходах молодіжних центрів, просторів, хабів України, громадських, благодійних організацій, Асоціації молодіжних центрів України, Асоціації молодіжних працівників України, Всеукраїнського молодіжного центру України та ін.

Отже, запропонована система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи складається із *цільового блоку*, який визначає мету, завдання, принципи, методологічні підходи; *об'єктно-суб'єктного блоку* – об'єкти та суб'єкти молодіжної роботи; *змістовно-процесуального блоку* – передбачає етап упровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, а також структуру підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну, неформальну та інформальну освіту; *результатного блоку* – передбачає оцінку й визначення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, через компоненти, критерії та показники, рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; *психолого-педагогічних умов*. Вважаємо, що визначені в дослідженні психолого-педагогічні умови впливають на цільовий, об'єктно-суб'єктний, змістовно-процесуальний, результативний аспекти освітнього процесу, на ефективність освітньої діяльності та на результат – високу якість підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи і всебічний їхній розвиток.

4.2. Психолого-педагогічні умови впровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю

У підрозділі представлено методику і зміст дослідно-експериментальної роботи з упровадження психолого-педагогічних умов для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, проведено якісний і кількісний аналізи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Відповідно до завдань дослідження, теоретичного аналізу стану дослідження проблеми, оцінки та аналізу психолого-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, вважаємо доцільним за допомогою експерименту перевірити можливості підібраних методик діагностики, щоб у результаті виявити позитивні психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є ефективною, якщо її провадити відповідно до науково обґрунтованих методологічних, теоретичних і методичних засад та з урахуванням таких психолого-педагогічних умов:

- мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи;
- удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи;
- інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи;
- комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Програма експериментального дослідження складалася з чотирьох взаємозалежних етапів, які реалізовано упродовж 2018–2023 рр. (подано у таблиці 4.1).

На першому (теоретико-пошуковому) етапі (2018 р.) здійснено ґрунтовний міждисциплінарний аналіз філософської, психолого-педагогічної, спеціальної літератури, наукових, інформаційних джерел з проблеми дослідження, зокрема, стану дослідження наукової проблеми, узагальнено категоріально-понятійний

апарат дослідження; визначено об'єкт, предмет, завдання і мету дослідження; проаналізовано різні джерела з підготовки майбутніх соціальних працівників, молодіжної роботи, практичний досвід молодіжної роботи; а також законодавче забезпечення молодіжної роботи; зміст та навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

На другому (діагностувальному) етапі (2019 р.) проаналізовано реальний стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; теоретично обґрунтовано структуру підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та уточнено змістове наповнення цієї підготовки; виявлено критерії, компоненти готовності; визначено психолого-педагогічні умови готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; підбрано три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; для проведення дослідження визначено експериментальну базу та сформовано експериментальну й контрольну групи; підбрано методи діагностики для проведення експериментального етапу дослідження. Результати цього етапу представлені в розділах дисертації 1, 2, 3.

На третьому (констатувальному) етапі (2020 р.) було оцінено результативність констатувального експерименту відповідно до визначених компонентів та критеріїв готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Відповідно до констатувального етапу експерименту розроблено систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Вивчено психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників та проведено експертизу для виявлення їх впливу на формування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Результати цього етапу представлені в 3 і 4 розділах дисертації.

На четвертому (формуальному) етапі (2021–2023 рр.) проведено формувальний етап експерименту для з'ясування доцільності впровадження психолого-педагогічних умов, які забезпечать успішну реалізацію освітньо-професійної програми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Результати цього етапу представлені в розділі 4 дисертації.

Після завершення формуального експерименту на контрольному етапі дослідження було повторно перевірено стан підготовки до молодіжної роботи

майбутніх соціальних працівників експериментальних та контрольних груп та виявлено вірогідність здобутих результатів і їх статистичної значущості за даними констатувального стану; зроблено висновки про ефективність психолого-педагогічних умов упровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Таблиця 4.1

Завдання основних етапів дослідно-експериментальної роботи

1. Перший (теоретико-пошуковий) етап
<ol style="list-style-type: none"> 1. Проаналізувати наукові джерела з проблеми дослідження. 2. Визначити сутність законодавчого, нормативно-правового забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та схарактеризувати його.
2. Другий (діагностувальний) етап
<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити мету, завдання і програму експерименту. 2. Обґрунтувати структуру підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, визначити компоненти, критерії, показники, психолого-педагогічні умови готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; визначити рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. 3. Розробити та підібрати діагностувальний інструментарій дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.
3. Третій (констатувальний) етап
<ol style="list-style-type: none"> 1. Виявити вихідний рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. 2. Розробити систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. 3. Обґрунтувати психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників та визначити рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. 4. Провести констатувальний етап експерименту для з'ясування доцільності впровадження психолого-педагогічних умов, які забезпечують успішну реалізацію освітньо-професійної програми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.
4. Четвертий (формульальний) етап
<ol style="list-style-type: none"> 1. Розробити навчально-методичне забезпечення освітніх компонентів для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Розробити та провести інструктивний семінар щодо впровадження тем, змістового модулю освітніх компонентів із молодіжної роботи для науково-педагогічних працівників ЗВО. 2. Апробувати систему та впровадити психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. 3. Продіагностувати готовність майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в досліджуваних групах. 4. Проаналізувати статистичні результати дослідно-експериментальної роботи, надати якісну характеристику ефективності системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через реалізацію психолого-педагогічних умов. 5. Удосконалити освітньо-професійну програму підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; укласти навчально-методичний посібник з підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, енциклопедію молодіжної роботи, методичні рекомендації для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Відповідно до гіпотези дослідження розроблено та укладено програму дослідно-експериментальної роботи, апробовано розроблену систему підготовки

майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та реалізовано психолого-педагогічні умови.

Отже, *мета експериментального дослідження* – перевірити сформовану гіпотезу дослідження, на основі теоретичного обґрунтування наукової проблеми, вивчення сучасної практики визначити та експериментально перевірити психолого-педагогічні умови впровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

У третьому розділі дисертаційного дослідження описано результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на третьому (констатувальному) етапі експерименту, згідно з якими здобувачі вищої освіти мають середній та низький рівень готовності до молодіжної роботи.

Для реалізації та забезпечення організаційно-методичного супроводу експериментальної роботи укладено експериментальну програму впровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. За допомогою цієї програми розкрито сутність готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, реалізовано психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, заходи, організаційний супровід, навчально-методичне, дидактичне забезпечення її реалізації в експериментальних групах, що узагальнено в табл. Ж.9 (подано в додатку Ж).

Експериментальна програма підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачає впровадження психолого-педагогічних умов, які відрізняються від звичайного освітнього процесу. Ці умови спрямовані на стимулювання мотивації студентів до взаємодії з молоддю та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи. Реалізація цих умов включає в себе ряд заходів, таких як створення мотиваційної атмосфери, проведення тренінгів та семінарів, участь у проектах та програмах, організація тематичних заходів та надання менторської підтримки. Вони сприяють підвищенню ефективності підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та готовності до професійної діяльності в цій галузі.

Реалізація психолого-педагогічних умов здійснювалась під час формувального етапу експерименту дослідження (2021–2023 рр.), де були залучені здобувачі різних рівнів вищої освіти, зокрема: початкового (короткого циклу) – 12 осіб (II курс), першого (бакалаврського) – 86 осіб (II, III, IV курси), другого (магістерського) – 106 осіб (II курс), третього (освітньо-наукового) – 8 осіб (II, III курси) спеціальності 231 Соціальна робота за відповідними освітніми програмами Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, Рівненського державного гуманітарного університету, Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Національного університету біоресурсів і природокористування України, Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради.

Відповідно до завдань четвертого (формувального) етапу дослідження було розроблено навчально-методичне забезпечення для освітніх компонентів підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи («Молодь в сучасній громаді», «Теоретико-методичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна політика», «Теорія і практика молодіжної роботи»), а також енциклопедії з молодіжної роботи; розроблено та проведено інструктивний семінар для наукового-педагогічних працівників експериментальних ЗВО, які допомагали у проведенні формального експерименту (Рівненський державний гуманітарний університет, Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради) щодо впровадження тем, змістових модулів освітніх компонентів з молодіжної роботи.

Інструктивний семінар із молодіжної роботи для науково-педагогічних працівників допоміг сформулювати ціннісне ставлення НПП до молодіжної роботи, впровадити нові методи навчання, використовувати сучасні методи навчання та оцінювання у формальній, неформальній та інформальній освіті.

Мета семінару – підвищити кваліфікацію науково-педагогічних працівників експериментальних закладів вищої освіти для ефективної підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Завдання семінару: ознайомлення з експериментальною програмою підготовки соціальних працівників до молодіжної роботи; розробка та впровадження елементів або нових освітніх компонентів із молодіжної роботи в освітній процес ЗВО; підвищення мотивації викладачів до використання та впровадження в освітній процес молодіжних заходів через аудиторні та позааудиторні форми роботи.

Програма семінару складалась із 5 блоків: вступний (відкриття семінару; ознайомлення з метою та завданнями семінару; представлення експериментальної програми підготовки соціальних працівників), теоретичний (ознайомлення з основними аспектами молодіжної роботи; формами та методами; об'єктами, суб'єктами молодіжної роботи; базами впровадження молодіжної роботи; презентація навчально-методичного забезпечення освітніх компонентів із молодіжної роботи), практичний (презентація та участь у програмі з неформальної освіти «Молодь. Освіта. Політика»), науковий (презентація програми науково-практичного семінару «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю»), заключний (підведення підсумків проведеного інструктивного семінару, оцінка досягнутих результатів, обговорення).

Після інструктивного семінару для науково-педагогічних працівників ЗВО (Рівненський державний гуманітарний університет, Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України, Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради) вони організували та провели ряд різних заходів, які сприяли впровадженню основних аспектів молодіжної роботи в освітній процес, зокрема: до робочих програм включено та проведено лекційні і практичні заняття з молодіжної роботи, молодіжної політики; змістові

модулі присвячені проблемам молодіжної роботи, молодіжної політики, організації та управління молодіжних центрів у межах вибіркового та обов'язкового ОК «Соціальна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Технології соціальної роботи» та інші. В Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини були введені до вибіркового компонентів: ОС «молодший бакалавр» – ОК «Молодь в сучасних громадах», ОС «доктор філософії» – ОК «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна робота»; запропоновано та переведено з вибіркового до обов'язкового компонентів для ОС «магістр» – ОК «Теорія і практика молодіжної роботи»; для ОС «бакалавр» – додано до робочих програм ОК теми та змістові модулі з основ молодіжної роботи, теорії і практики молодіжної роботи, молодіжних центрів, управління молодіжними центрами та просторами, молодіжними радами.

Відповідно до експериментальної програми та першої психолого-педагогічної умови – ***мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи*** – проведено низку заходів.

Під час реалізації першої психолого-педагогічної умови було використано:

- *системний підхід*, що є ефективним елементом методології для організації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Він передбачає впровадження освітніх компонентів в освітній процес, тем або змістових модулів до ОК з метою забезпечення комплексного розвитку компетентностей у здобувачів, зацікавленості та мотивації їх до молодіжної роботи;
- *аксіологічний підхід*, який базується на ціннісних орієнтаціях, що формують основу професійної діяльності. У контексті підготовки соціальних працівників до молодіжної роботи цей підхід набуває особливого значення, оскільки сприяє формуванню моральних, етичних та професійних цінностей, необхідних для ефективної роботи з молоддю;

- *компетентнісний підхід*, орієнтований на формування в здобувачів конкретних компетентностей, необхідних для успішної професійної діяльності. Цей підхід спрямований на забезпечення готовності майбутніх соціальних працівників до ефективного вирішення професійних завдань взагалі та завдань молодіжної роботи зокрема.

Зі здобувачами Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини апробовано викладання освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Молодіжна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», використано підготовлені матеріали (навчальні посібники, енциклопедію з молодіжної роботи) під час викладання лекційних курсів та на практичних заняттях з освітніх компонентів в Рівненському державному гуманітарному університеті (ОК «Соціальна педагогіка», «Волонтерська та благодійна діяльність», «Технології соціальної роботи», «Соціальна робота в громаді» та ін.), Національному університеті «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (ОК «Теорія та методика виховання», «Педагогічна компаративістика», «Основи сімейної педагогіки», «Педагогіка», «Основи професійної творчості в соціальній сфері» та ін.), Національному університеті біоресурсів і природокористування України (ОК «Соціальна політика», «Соціальна робота з сім'ями, дітьми і молоддю», «Організація дозвілєвої діяльності», «Соціальна робота в громаді» та ін.), Інституті проблем виховання Національної академії педагогічних наук України (ОК «Соціальна робота з дітьми та молоддю», «Нормативно-правова база у соціальній роботі з дітьми та молоддю», «Просоціальна поведінка дітей та молоді», «Організаційна та проектна дослідницько-інноваційна діяльність», «Дитячі та молодіжні громадські організації України як інститут виховання» та ін.), КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (ОК «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота в сфері дозвілля», «Технології соціальної

роботи», «Методика соціальної роботи в територіальній громаді», «Технології реабілітації наркозалежної молоді», «Організація соціально-виховної діяльності у закладах освіти», «Сучасні концепції теорії та практики соціальної роботи» та ін.), Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (ОК «Соціальна педагогіка», «Технології соціальної роботи», «Соціальна робота в громаді» та ін.). Крім того, використано в освітньому процесі цих закладів навчальні матеріали, які акцентують увагу на цінностях соціальної справедливості, рівності, відповідальності та ін.

Особистісний підхід є важливою складовою в системі підготовки майбутніх соціальних працівників, оскільки акцентує увагу на розвитку індивідуальних особливостей, потенціалу та самореалізації здобувачів. Цей підхід орієнтований на створення умов для максимальної реалізації особистісного потенціалу здобувачів під час навчання та професійної діяльності. Відповідно до цього підходу розроблено та реалізовано програму для особистісного та професійного розвитку студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика» (авторська розробка Н. Левченко). Формат проведення програми в умовах епідемії COVID-19: 5-денний навчально-практичний курс для студентської молоді в закладі вищої освіти в онлайн-режимі. У програмі взяли участь 212 здобувачів ЗВО. *Мета програми* – створити умови для особистісного та професійного розвитку студентської молоді в закладі вищої освіти відповідно до Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки [293; 280]. Завдання програми – сприяти особистісному, професійному та соціальному розвитку студентської молоді; підвищувати рівень обізнаності молоді про їх участь у суспільному житті, у діяльності громадського суспільства (молодіжних організацій, студентському самоврядуванні, волонтерській діяльності); дати учасникам розуміння механізмів роботи таких організацій; ознайомити студентську молодь з інвалідністю про її права, обов'язки та можливості для розвитку власного потенціалу й самореалізації у своїй громаді; підвищувати рівень обізнаності та активності студентської молоді в політичному житті громади; сприяти розвитку лідерських навичок учасників програми;

сприяти розвитку в студентській молоді цінностей доброчесності та прозорості [293; 280]. Складники програми *освітня*: тренінги, семінари, практична робота; *інформаційна*: ознайомчі візити та обговорення з керівниками організацій, лідерами студентського та міського самоврядування та ін.; *формаційна*: рефлексії, командотворення, наставництво. Навчальний план програми подано в додатку Н. Програма проведена в позааудиторний час (неформальна освіта) у групах орієнтовно 20 – 30 осіб, під час такої форми навчання здобувачі відчували себе більш вільно та комфортно, що сприяло кращому сприйняттю матеріалу та активнішій участі в обговоренні й виконанні практичних кейсів. Крім того, така робота в групах дала можливість здобувачам навчатися взаємодіяти та співпрацювати, що також є важливими навичками для подальшої професійної діяльності в галузі молодіжної роботи.

З урахуванням особистісного підходу для учасників формувального експерименту було проведено науково-практичний семінар «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю» (керівник Н. Левченко). Основна мета цього семінару – обговорення сучасних тенденцій у роботі з молоддю, обмін досвідом та ідеями щодо впровадження нових програм у роботу з молоддю, представлення успішних практик у галузі молодіжної роботи. Програма семінару передбачала такі напрями роботи: теоретичні засади соціальної роботи з молоддю; нормативно-правове забезпечення молодіжної роботи; особливості підготовки соціальних працівників до роботи з молоддю; кращий практичний досвід молодіжної роботи (додаток Н). У заході взяли участь як запрошені спікери-практики молодіжної роботи, керівники молодіжних центрів, керівники громадських організацій які працюють з молоддю, працівники наукових установ та закладів вищої освіти. Такий захід допоміг підвищити рівень професійної компетентності майбутніх соціальних працівників та сприяв популяризації молодіжної роботи, кращого досвіду роботи з молоддю на різних рівнях держави. Під час семінару здобувачі цікавилися молодіжною роботою, законодавчими нормативними документами, діяльністю молодіжних центрів, молодіжних рад, ставили запитання та навіть ділилися

своїм досвідом участі в молодіжних проєктах, програмах, тренінгах і т.д. Це свідчить про їхній інтерес та готовність до розвитку у сфері молодіжної роботи.

Діяльнісний підхід у підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачає активну участь здобувачів у практичних ситуаціях, спрямованих на розвиток їхніх навичок, умінь та компетентностей. Цей підхід покликаний забезпечити практичну орієнтацію навчання та наближення до реальних ситуацій, з якими здобувачі можуть зіткнутися в майбутній професійній діяльності. Діяльнісний підхід акцентує на активній участі здобувачів у діяльності молодіжних центрів, просторів, молодіжних структур ЗВО. Було проведено низьку заходів на базі молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (керівник центру Левченко Н. В.). До практичної діяльності залучали здобувачів усіх ЗВО, які брали участь в експерименті, як учасники, так і модератори (організатори) заходів.

У рамках роботи молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини проведено відповідно до плану роботи такі заходи: тренінги, семінари, тренінги зі створення Startup-проєктів, тренінги особистісного зростання та розвитку лідерських якостей; майстер-класи від успішних молодіжних лідерів, молодіжний форум «Громадянська освіта молоді: стан та перспективи розвитку», тренінг «Молодіжна політика та молодіжна робота в Україні», Школу леді та джентльменства для молоді, круглий стіл «Громадянська компетентність молоді», форум «Професійна зайнятість молоді», програму професійного та особистісного розвитку «Молодь. Освіта. Політика», тренінги для дітей та молодих батьків, для внутрішньо переміщених осіб, кінолекторії тощо [194; 199; 200]. У період воєнного стану основним напрямом центру стало ще і волонтерство, що засвідчено в співпраці молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та ГО «Черкаська молодіжна рада». Саме молодіжний центр став пунктом видачі адресної гуманітарної допомоги в м. Умані від програми СпівдіяХаб. Більш детально про заходи подана

інформація в додатку П 1. Зауважимо, участь здобувачів вищої освіти в діяльності молодіжного центру (онлайн-, змішаному чи офлайн-форматі) сприяла поглибленню їхніх знань з молодіжної роботи, взаємодії з молоддю та розвитку практичних навичок у цій сфері. Учасники отримали можливість практично застосувати теоретичні знання, обмінюватися досвідом та вчитися від професіоналів у галузі молодіжної роботи. Така практична діяльність стимулювала їхню зацікавленість та мотивацію до подальшого вивчення та розвитку у сфері молодіжної роботи.

Молодіжний центр «START» було створено у 2018 році на факультеті соціальної та психологічної освіти в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. Головною метою діяльності центру є всебічний розвиток і самореалізація молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав, сприяння соціальному становленню й розвитку, професійній орієнтації та організації змістовного дозвілля, підтримка талановитої молоді. Основні завдання центру – є створення умов для творчого розвитку особистості, інтелектуального самовдосконалення молоді; залучення молоді до участі в наукових, мистецьких, спортивних, інформаційно-просвітницьких заходах; утвердження патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей у молоді; пропаганда та формування здорового способу життя; створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді; взаємодія з молодіжними, дитячими громадськими організаціями; забезпечення розвитку міжнародного молодіжного співробітництва [337; 280]. Основні напрями діяльності Центру такі:

- навчально-науковий – розвиток самоврядування через неформальну освіту; проведення форумів, наукових конференцій, семінарів-тренінгів, з'їздів, ділових зустрічей, дискусійних клубів щодо різних аспектів розвитку молодіжного руху; підготовка та перепідготовка молодіжних працівників через лекторії, тренінги, майстер-класи, розвиток молодіжного підприємництва; упровадження новітніх механізмів молодіжної політики Ради Європи через міжнародне партнерство, стажування, культурно-освітні обміни [337];

- дозвіллевий – організація та проведення культурно-масових заходів (концертів, спектаклів, презентацій, фестивалів, бенефісів, літературно-пісенних свят, театральних-концертних вечорів, творчих зустрічей, художніх звітів, інтелектуальних змагань, ігор, вистав, конкурсів, турнірів, спортивно-розважальних, оздоровчих заходів, вечорів відпочинку, танцювальних вечорів, балів, дискотек тощо); забезпечення спортивного розвитку молоді; сприяння відродженню духовності, зміцненню моральних засад, організації змістовного дозвілля молоді [337];

- інформаційно-консультаційний – надання правової, інформаційної, методичної та консультативної допомоги молоді; сприяння залученню молоді до участі в міжнародних молодіжних наукових, мистецьких, спортивних, інформаційно-просвітницьких заходах, формування потужного молодіжного медіа-ресурсу – інтерактивного прес-центру із медіаковоркінгом; активна співпраця з громадськими та волонтерськими організаціями міста та розвиток волонтерського руху серед молоді [337];

- проєктний – підтримка проєктів органів студентського самоврядування, підприємницьких ініціатив молоді, забезпечення зайнятості молоді у вільний час; сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді; активна взаємодія між органами влади та молоддю на місцевому рівні шляхом залучення до створення стратегій програм, заходів та проєктів; організація та проведення конкурсів, проєктів, програм молодіжних організацій, спрямованих на розв'язання проблем молоді [337];

- профорієнтаційний – допомога молодим людям у визначенні з майбутнім фахом: профорієнтаційні тренінги, майстер-класи, екскурсії до компаній, знайомство з представниками різних професій [337];

- менторський – підтримка та супровід цікавих молодіжних проєктів, допомога з менеджментом, фандрайзинг, створенням бюджету, комунікація, пошук волонтерів та ін. [337].

У контексті цього підходу на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини була проведена Всеукраїнська наукова

конференція студентів та молодих науковців «Наука. Освіта. Молодь» (УДПУ імені Павла Тичини, 2021–2022 рр.), до участі в якій мали можливість долучитися учасники формувального експерименту. Відповідно до програми, конференція сприяла активному обміну науковими дослідженнями та ідеями в галузі освіти та науки. Участь у конференції дала змогу учасникам показати свої наукові досягнення, отримати фідбек від колег, експертів, учасників, а також сприяла підвищенню мотивації до подальшої наукової роботи та саморозвитку здобувачів та молодих науковців (Додаток Н).

Для реалізації першої психолого-педагогічної умови дослідження також були проведені виховні та кураторські години за напрямом молодіжної політики та молодіжної сфери.

Для виконання реалізації другої психолого-педагогічної умови дослідження – ***удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки до молодіжної роботи*** було:

1. Оновлено та впроваджено освітньо-професійну програму підготовки фахівців другого (магістерського) рівня вищої освіти «Соціальна робота (молодіжна робота)» за спеціальністю 231 Соціальна робота. Обсяг освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» – 90 кредитів, термін навчання 1 рік і 4 місяці. Ураховуючи галузевий та регіональний контекст, пропозиції роботодавців, випускників, здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників та ін. [182, с. 352–363]. В освітньо-професійній програмі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини «Соціальна робота (Молодіжна робота)» (2021) за спеціальністю 231 Соціальна робота освітнього ступеня «магістр» для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи передбачено обов'язкові освітні компоненти «Молодь у сучасній громаді», «Проектна діяльність у молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», а також вибіркові – «Молодіжна робота», «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Сучасні практики молодіжної роботи», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Соціальне проектування в молодіжній

роботі», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Менеджмент молодіжної роботи» [473; 182, с. 352–363].

2. Розроблено та впроваджено в освітній процес навчальні, робочі навчальні програми та силабуси для освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Молодіжна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи». Відповідно до освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» визначено загальні й фахові компетентності та програмні результати, які здобуде майбутній соціальний працівник для молодіжної роботи під час вивчення обов'язкових дисциплін [182, с. 352–363].

Навчальна дисципліна «Молодь в сучасній громаді»: загальні компетентності – здатність генерувати нові ідеї (креативність); фахові компетентності – уміння враховувати потреби та прагнення молодих людей; уміння забезпечувати можливості для навчання та розвитку молоді; здатність ініціювати та впроваджувати заходи в межах реалізації молодіжної політики України; уміння створювати умови для підвищення безпечності середовища і посилення життєстійкості молоді; програмні результати навчання – уміння формувати навички здорового способу життя, розвивати фізичну культуру, культури здорового харчування та психогігієни серед молоді; уміння підвищувати рівень участі молоді в суспільному житті, її конкурентоспроможність; уміння формувати в молоді громадянські компетентності, навички підвищення самостійності, мобільності, соціального та культурного включення в українське суспільство та світ; уміння підтримувати і сприяти розвитку підприємницької ініціативи та діяльності молоді [425; 182, с. 352–363].

Навчальна дисципліна «Проектна діяльність у молодіжній роботі»: загальні компетентності – здатність розробляти й управляти проектами; здатність генерувати нові ідеї (креативність); здатність до міжособистісної

взаємодії; фахові компетентності – здатність професійно діагностувати, прогнозувати, проектувати та моделювати соціальні ситуації; здатність до впровадження методів і технологій інноваційного практикування та управління в системі соціальної роботи; здатність до оцінки процесу і результатів професійної діяльності та якості соціальних послуг; здатність до розроблення, апробації та втілення соціальних проєктів і технологій; уміння оцінювати стан молодіжної роботи для покращення її якості; здатність ініціювати та впроваджувати заходи з молодіжної політики України; програмні результати навчання – уміння розробляти соціальні проєкти на високопрофесійному рівні; уміння розробляти, апробувати та втілювати соціальні проєкти і технології; уміння формувати в молоді навички підвищення самостійності, мобільності, соціального та культурного включення в українське суспільство та світ [427; 182, с. 352–363].

Навчальна дисципліна «Теорія і практика молодіжної роботи»: загальні компетентності – навички міжособистісної взаємодії; фахові компетентності – здатність професійно діагностувати, прогнозувати, проектувати та моделювати соціальні ситуації; здатність упроваджувати методи і технології інноваційного практикування та управління в системі соціальної роботи; здатність до професійної рефлексії; здатність виявляти професійну ідентичність та діяти згідно з цінностями соціальної роботи; уміння враховувати потреби та прагнення молодих людей; здатність підтримувати та розширювати можливості молоді в осмисленні суспільства; здатність підтримувати молодих людей в активному освоєнні міжкультурних відносин; уміння оцінювати якість молодіжної роботи для її покращення; здатність ініціювати та впроваджувати заходи з реалізації молодіжної політики України; уміння створювати умови для підвищення безпеки середовища і посилення життєстійкості молоді; здатність формувати навички здорового способу життя, розвивати фізичну культуру, культуру здорового харчування та психогігієни; уміння підвищувати рівень участі молоді в суспільному житті, її конкурентоспроможність, формувати в молоді громадянські компетентності; здатність формувати в молоді навички

підвищення самостійності, мобільності, соціального та культурного включення в українське суспільство та світ; програмні результати навчання – уміння аналізувати соціальний та індивідуальний контекст проблем особи, сім'ї, соціальної групи, громади, формулювати мету і завдання соціальної роботи, планувати втручання в складних і непередбачуваних обставинах відповідно до цінностей соціальної роботи; уміння реалізовувати спільну та скоординовану діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування в партнерстві з інститутами громадянського суспільства, установами, закладами та фахівцями, які працюють з молоддю; уміння підвищувати рівень участі молоді в суспільному житті, її конкурентоспроможність, формування в молоді громадянських компетентностей; уміння формувати в молоді навички підвищення самостійності, мобільності, соціального та культурного включення в українське суспільство та світ [428; 182, с. 352–363].

У робочих навчальних програмах вибіркових дисциплін визначено компетентності та програмні результати навчання, якими має володіти майбутній соціальний працівник у молодіжній роботі [183].

Навчальна дисципліна «Молодіжна політика». Компетентності загальні – здатність виявляти ініціативу та підприємливість; здатність до адаптації і дії в новій ситуації; фахові – уміння враховувати потреби і прагнення молодих людей; уміння забезпечувати можливості для навчання і розвитку молоді; здатність підтримувати та розширювати можливості молоді в осмисленні суспільства; здатність ініціювати і впроваджувати заходи в межах реалізації молодіжної політики України. Програмні результати навчання – уміння розробляти соціальні проекти на високопрофесійному рівні; уміння самостійно будувати та підтримувати цілеспрямовані професійні взаємини з широким колом людей, із представниками різних спільнот, організацій; уміння аргументувати, переконувати, вести конструктивні переговори, результативні бесіди, дискусії, толерантно ставитися до альтернативних думок; уміння розробляти, апробувати і втілювати соціальні проекти й технології [423; 183].

Навчальна дисципліна «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства». Компетентності загальні – навички міжособистісної взаємодії, здатність працювати в команді; фахові – здатність формувати позитивний імідж професії та популяризувати її в суспільстві; уміння враховувати потреби і прагнення молодих людей. Програмні результати навчання – уміння організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати підготовку їх до виконання завдань соціальної роботи, ініціювати утворення команди, координувати командну роботу; уміння демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї для розв’язання завдань професійної діяльності [424; 183].

Навчальна дисципліна «Тренінгові технології у молодіжній роботі». Компетентності загальні – здатність до міжособистісної взаємодії; здатність працювати в команді; фахові – здатність до впровадження методів і технологій інноваційного практикування та управління в системі соціальної роботи; здатність до професійної рефлексії; здатність до групової спільної діяльності, мотивації та прийняття рішень в групі; уміння враховувати потреби і прагнення молодих людей; уміння забезпечувати можливості для навчання і розвитку молоді. Програмні результати навчання – уміння самостійно й автономно знаходити інформацію, необхідну для професійного зростання, опановувати нею, засвоювати і продукувати нові знання, розвивати професійні навички та якості; уміння організовувати спільну діяльність фахівців різних галузей і непрофесіоналів, здійснювати підготовку їх до виконання завдань соціальної роботи, ініціювати утворення команди та координувати командну роботу; уміння демонструвати ініціативу, самостійність, оригінальність, генерувати нові ідеї задля розв’язання завдань професійної діяльності; уміння самостійно будувати та підтримувати цілеспрямовані професійні взаємини з широким колом людей, представниками різних спільнот, організацій; уміння аргументувати, переконувати, вести конструктивні переговори, результативні бесіди, дискусії, толерантно ставитися до альтернативних думок; розробляти, апробувати і втілювати соціальні проєкти й технології [429; 183, с. 91–97; 182].

Отже, вибіркові освітні компоненти сприяють активізації знань про засади державної молодіжної політики, її вплив на соціальний розвиток демократичної країни; особливості соціально-демографічних груп; проблеми молодіжного руху як об'єктивного і суб'єктивного факторів урядової соціальної політики; мету, завдання і зміст соціальної політики в Україні як основи державної молодіжної політики; принципи реалізації державної соціальної політики через соціальну інфраструктуру; основні засади державної соціальної політики в сімейно-побутовій сфері; соціальні механізми попередження безробіття; основні принципи соціальної політики релігійних інститутів; соціальні аспекти політико-правового регулювання життєдіяльності людини; уміння виявляти інтереси й потреби населення в різних видах культурно-дозвілєвої та волонтерської діяльності з урахуванням специфіки, віку, статі, освіти; уміння залучати дітей, підлітків, дорослих до активної культурно-дозвілєвої та волонтерської діяльності; уміння вивчати, збагачувати і впроваджувати передовий досвід роботи з дітьми, підлітками, сім'ями; уміння визначати пріоритетні напрями діяльності волонтерів із різними категоріями; уміння координувати та коригувати діяльність учасників соціально-педагогічного процесу і, зокрема, членів волонтерських організацій; уміння виявляти основні ресурси волонтерства і давати їм характеристику; уміння самостійно вирішувати проблеми, пов'язані з організацією тренінгової роботи, орієнтуватися в сучасних формах групового тренінгу; уміння грамотно ставити й вирішувати завдання організації і проведення тренінгу; уміння втілювати в практичній діяльності основні тренінгові методи роботи [183, с. 91–97].

Серед методів контролю переважають: індивідуальне і фронтальне опитування, співбесіда, модульне та підсумкове письмове тестування, іспит, письмові роботи (звіт, есе), оцінка результатів виконання завдань для самостійної роботи, індивідуальні навчально-дослідні завдання (підготовка реферату, розробка індивідуальних навчальних проєктів, презентація їх у групі, обговорення результатів роботи, розробка відеопрезентацій), самостійна оцінка студентами результатів власної роботи та роботи інших студентів [183, с. 91–97].

Методичне забезпечення дисциплін становлять навчальна та робоча програми, силабуси, навчальні посібники із лекційними матеріалами для виконання практичних завдань; методичні рекомендації із виконання завдань для самостійної роботи. Усі складники навчально-методичного забезпечення дисциплін розміщено в системі Moodle та репозитарії університету. Рекомендовану літературу підібрано відповідно до лекційних і практичних занять дисциплін та для виконання самостійної роботи. Рекомендована література містить основні, допоміжні джерела, інформаційні ресурси для підготовки до занять [183, с. 91–97].

3. Відповідно до другої психолого-педагогічної умови – удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи – було розроблено та апробовано такі навчальні та навчально-методичні посібники: «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна політика», «Молодь у сучасній громаді», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Методика організації волонтерського руху», «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу»; курси лекцій «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі»; енциклопедію молодіжної роботи; монографію «Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: теорія і практика» під час викладання лекційних курсів та практичних заняттях з освітніх компонентів у Рівненському державному гуманітарному університеті (ОК «Соціальна педагогіка», «Волонтерська та благодійна діяльність», «Технології соціальної роботи», «Соціальна робота в громаді» та ін.), Національному університеті «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (ОК «Теорія та методика виховання», «Педагогічна компаративістика», «Основи сімейної педагогіки», «Педагогіка», «Основи професійної творчості в соціальній сфері» та ін.), Національному університеті біоресурсів і природокористування України (ОК «Соціальна політика», «Соціальна робота з сім'ями, дітьми і молоддю», «Організація дозвілєвої діяльності», «Соціальна робота в громаді» та ін.),

Інституті проблем виховання Національної академії педагогічних наук України (ОК «Соціальна робота з дітьми та молоддю», «Нормативно-правова база в соціальній роботі з дітьми та молоддю», «Просоціальна поведінка дітей та молоді», «Дитячі та молодіжні громадські організації України як інститут виховання» та ін.), КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради (ОК «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота у сфері дозвілля», «Технології соціальної роботи», «Методика соціальної роботи в територіальній громаді», «Організація соціально-виховної діяльності в закладах освіти», «Сучасні концепції теорії та практики соціальної роботи» та ін.), Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (ОК «Соціальна педагогіка», «Технології соціальної роботи», «Соціальна робота в громаді» та ін.).

Розроблено та впроваджено в освітній процес методичні рекомендації для самостійної роботи за такими освітніми компонентами: «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Молодіжна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи».

4. В освітньому процесі ЗВО, які брали участь у формувальному експерименті, використано навчально-методичне забезпечення з досвіду програми «Молодіжний працівник»: «Соціальна згуртованість через участь молоді: посібник для тренерів», «Скажи своє слово! Практичний посібник із застосування Переглянутої Європейської хартії про участь молоді в громадському житті на місцевому та регіональному рівнях», «Механізми формування та впровадження місцевої соціальної політики: тренінговий курс для спеціалістів соціальної сфери», «Мотивувати, надихати та мріяти: мотиваційний гід молодіжного працівника», «Робота з молоддю: значення молодіжної роботи в Європейському Союзі», «Це молодіжна робота: історії з практики», «Молодіжна робота: маніфест для нашого часу», «Посібник для

тренерів, які працюють в інтересах дітей та молоді груп ризику», «Стратегія молодіжної роботи в Естонії на 2006–2013 рр.», «Історія молодіжної роботи в Європі», «Рекомендації молодіжним центрам щодо впровадження інклюзивних підходів в молодіжній роботі», «Компас: посібник з освіти в галузі прав людини за участі молоді», «Співпраця заради локальних змін: успішні практики з Польщі і України», «Каталоги кращих практик молодіжної роботи в Україні».

Для реалізації третьої психолого-педагогічної умови дослідження – ***інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи – було:***

1. Удосконалено програми практики, розширено бази практики (молодіжні центри, простори, Асоціації, громадські організації, фонди, які працюють з молоддю); адаптовано завдання з молодіжної роботи; апробовано програми практичної підготовки здобувачів вищої освіти освітніх ступенів «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії» спеціальності 231 Соціальна робота. Здобувачі проходили практику (онлайн, офлайн та у змішаному форматі) на базі молодіжних центрів, просторів, асоціацій, громадських організацій, які займаються роботою з молоддю, зокрема на базі молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Вважаємо, що практика саме в молодіжних центрах є інноваційним підходом у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, що зумовлено такими факторами: здобувачі працюють в умовах, максимально наближених до реальних професійних ситуацій, що сприяє кращому розумінню специфіки молодіжної роботи; здобувачі виконують різноманітні завдання і діяльності, що дає можливість їм отримати всебічний досвід і розвивати різноманітні навички, необхідні для роботи з молоддю; практика включає активну взаємодію з молоддю, що сприяє розвитку комунікативних і організаторських здібностей здобувачів; використання сучасних методик та інструментів, таких як симуляційні вправи, кейси, проектна робота, сприяє розвитку креативного та критичного мислення здобувачів;

постійна оцінка та аналіз виконаних працівниками молодіжного центру, керівниками практики, що допомагає здобувачам усвідомити свої сильні та слабкі сторони і працювати над їх удосконаленням; практика в молодіжних центрах дає змогу здобувачам працювати в різних форматах (онлайн, офлайн, змішаний формат), що робить їх більш гнучкими та підготовленими до різних умов роботи. Ці фактори підсилюють ефективність підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи.

Під час проходження практики в молодіжних центрах майбутні соціальні працівники виконували такі завдання:

- *організація та проведення заходів* (планування та проведення тренінгів, семінарів, воркшопів для молоді; організація культурних та спортивних подій; проведення інформаційних кампаній з актуальних тем для молоді);
- *робота з молоддю* (консультування молоді з різних питань (освіта, кар'єра, соціальні проблеми); надання соціально-психологічної підтримки; координація волонтерської роботи);
- *проектна діяльність* (підготовка проектних заявок для отримання фінансування; реалізація молодіжних проєктів та ініціатив; оцінка ефективності впроваджених проєктів);
- *адміністративно-управлінська робота* (ведення документації (журнали обліку, звіти, плани); допомога в організації роботи молодіжного центру (графіки, розклад заходів); участь у розробці стратегічного планування діяльності центру);
- *моніторинг та дослідження* (проведення опитувань та анкетувань серед молоді; аналіз потреб молоді та розробка рекомендацій для їх задоволення; моніторинг соціальних проблем та визначення пріоритетних напрямків роботи молодіжного центру, простору);
- *розвиток навичок лідерства та самоврядування* (організація та координація співпраці молодіжних рад і молодіжних центрів; стимулювання молоді до активної участі в громадському житті; розвиток

лідерських якостей у молоді через проведення різних заходів, зокрема тренінгів);

- *інформаційна кампанія* (ведення соціальних мереж та інформаційних ресурсів молодіжного центру; підготовка та розповсюдження інформаційних матеріалів (буклети, плакати); висвітлення діяльності молодіжного центру у ЗМІ).

Ці завдання спрямовані на розвиток професійних компетентностей майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; формування у них практичних навичок роботи з молоддю та забезпечення їхньої готовності до самостійної професійної діяльності в молодіжній сфері.

На практиці здобувачі успішно підтвердили отримані знання, продемонстрували здатність організовувати та проводити заходи, ефективно взаємодіяти з молоддю, надавати консультативну та психологічну підтримку, а також розробляти та впроваджувати молодіжні проекти. Завдяки цій практиці студенти змогли покращити свої професійні навички, розвинути лідерські якості та зміцнити мотивацію до роботи у сфері молодіжної роботи.

2. Розроблено, організовано та проведено програму для особистісного та професійного розвитку студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика» (авторська розробка Н. Левченко), яку подано в додатку Н. Така програма є інновацією в практичній підготовці майбутніх соціальних працівників саме до молодіжної роботи, що визначено авторським підходом (розробка включає унікальність та адаптацію потреб студентської молоді), комплексністю (програма охоплює особистісний, професійний розвиток), поєднання теорії та практики (включає практичні завдання, що дає змогу здобувачам застосовувати теоретичні знання на практиці), підвищенням мотивації (участь у програмі стимулює зацікавленість здобувачів у молодіжній роботі, формуючи позитивне ставлення та мотивацію до професійної діяльності).

Програма «Молодь. Освіта. Політика» є інноваційним інструментом у підготовці майбутніх соціальних працівників, здатним покращити якість їхньої професійної освіти та підготовки до роботи з молоддю.

3. Проведення науково-практичного семінару «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю» (авторська розробка Н. Левченко) є інноваційним підходом у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Семінар поєднав теоретичні знання з практичними навичками, що дало змогу здобувачам краще зрозуміти мету та завдання молодіжної роботи. До семінару були залученні фахівці з різних галузей для обговорення актуальних питань молодіжної роботи, що сприяло формуванню у здобувачів комплексного підходу до вирішення проблем молоді. Учасники семінару мали можливість взяти участь у дискусіях, що сприяло розвитку професійних компетентностей. Під час семінару були обговорені сучасні тенденції, проблеми і перспективи молодіжної роботи, особливості роботи соціальних працівників з молоддю, що дало змогу здобувачам бути в курсі новітніх розробок і підходів у цій сфері. Семінар дав здобувачам можливість отримати зворотний зв'язок від практиків та колег, що сприяло їхньому професійному зростанню і вдосконаленню; установити контакти з потенційними роботодавцями, колегами та практиками, що було корисним для їхньої подальшої кар'єри. Завдяки цьому науково-практичний семінар «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю» сприяв більш якісній та комплексній підготовці майбутніх соціальних працівників до їхньої професійної діяльності у сфері молодіжної роботи.

Четверта умова передбачає **комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи**. Використання цих трьох типів освіти в поєднанні дало змогу здобувачам отримати знання та навички, необхідні для успішної професійної діяльності у сфері молодіжної роботи. Такий підхід сприяє підвищенню якості підготовки майбутніх соціальних працівників та їх готовності до викликів сучасного суспільства під час роботи з молоддю. Формальна освіта включала в себе навчання в ЗВО відповідно до робочих навчальних програм освітніх компонентів. Цей тип освіти дав можливість здобувачам отримати теоретичні знання та підготуватися до практичної роботи

з молоддю. Неформальна освіта включала в себе різноманітні програми, тренінги, семінари, майстер-класи та інші заходи, що не є частиною офіційних робочих навчальних програм ЗВО, але спрямовані на розвиток навичок та компетентностей для роботи з молоддю. Здобувачі отримали практичні навички та досвід роботи з молоддю. Інформальна освіта відбувалася в повсякденному житті та включала в себе самоосвіту, спілкування з одногрупниками, НПП та практичний досвід, який здобувачі отримували в молодіжному центрі під час проходження практики. Цей тип освіти дав змогу здобувачам розвивати креативність, аналітичні та комунікаційні навички, що також є важливими для успішної роботи з молоддю.

Для виконання цієї психолого-педагогічної умови ми організувати та провели: програму для особистісного та професійного розвитку студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика» (авторська розробка Н. Левченко, додаток Н); науково-практичний семінар «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю» (керівник Н. Левченко, додаток Н); заходи Молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (керівник центру – Н. Левченко, додаток П, П 1); виховні та кураторські годити за напрямом молодіжної політики, молодіжної сфери; Всеукраїнську наукову конференцію студентів та молодих науковців «Наука. Освіта. Молодь» (УДПУ імені Павла Тичини, 2021–2023 рр.).

Крім того, розробили та впровадили в освітній процес навчальні, робочі навчальні програми та силабуси освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Молодіжна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи».

Здобувачі вищої освіти взяли участь програмах для молоді державного рівня, зокрема «Молодіжний працівник», «Державотворець», «Українська академія лідерства»; у вебінарах, тренінгах, семінарах, організованих та

проведених молодіжними центрами, просторами, хабами, громадськими, благодійними організаціями, Асоціацією молодіжних центрів України, Асоціацією молодіжних працівників України, Всеукраїнським молодіжним центром України, Черкаським молодіжним ресурсним центром («Молодь для молоді: знай свої права – змінюй життя»), «Як стати успішним», «Ефективний менеджмент молодіжних центрів», «Менеджмент молодіжних центрів», «Прокачай», «Громадянська освіта для молодіжних працівників», «Залучення та координація волонтерів», «Інклюзивність у молодіжних центрах», «Соціальна згуртованість через участь молоді», «PROнавички майбутнього», «Skills Labs»); у заходах платформи «СпівДія», всеукраїнської програми «Healthy Challenge», програми «Активні громадяни» Британської ради.

Для підтримки ініціатив з неформальної освіти серед здобувачів, НПП та всіх зацікавлених осіб створено та запроваджено телеграм-канал «Неформальна освіта ФСПО»; розроблено рубрику «Неформальна та інформальна освіта» на сайті факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Вони включають інформацію про події, тренінги, семінари, курси та інші освітні ініціативи, спрямовані на розвиток та підвищення кваліфікації у різних сферах, зокрема і молодіжної роботи. Такі ресурси є важливим засобом спілкування та обміну досвідом для підтримки професійного зростання та розвитку учасників освітнього процесу.

За час реалізації програми «Молодіжний працівник» базові тренінги проведено в різних містах України. Автор дисертаційного дослідження (Н. Левченко) також взяла участь у базовому тренінгу програми (2018 р.) та в організації базового тренінгу в місті Умані (2019, 2021 рр.).

В експериментальних групах підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відбувалась із застосуванням традиційних та інноваційних форм, методів, засобів та технологій навчання, у контрольних – тільки традиційних. Зміст, форми, методи та навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи детально висвітлено в підрозділах дисертації 3.2., 3.3.

Отже, в освітній процес впроваджено психолого-педагогічні умови, які реалізувались відповідно до розробленої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи:

– мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи (використання НПП активних, сучасних методів, форм навчання; створення сприятливого емоційного клімату для освітнього процесу здобувачів; використання сучасних інноваційних форм, методів навчання, створення позитивної атмосфери в студентському колективі в закладі вищої освіти, постійний комунікативний зв'язок між учасниками освітнього процесу, оновлення змісту навчального матеріалу, позитивне ставлення та повага до студентської молоді сприяє мотивації до взаємодії з молоддю у різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи);

– удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (удосконалено та оновлено змістове наповнення освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників спеціальності 231 Соціальна робота; розроблено та впроваджено дисципліни «Молодь у сучасній громаді», «Соціальна молодіжна політика», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи»; удосконалено та впроваджено в освітній процес освітньо-професійну програму «Соціальна робота (молодіжна робота)» в УДПУ імені Павла Тичини, дисципліни «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерство», «Молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи»; запроваджено поширення та популяризацію в освітньому процесі навчально-методичного забезпечення з досвіду виконання програми «Молодіжний працівник», кращих практик молодіжної роботи з каталогів «Кращі практики молодіжної роботи в Україні»).

– інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (розроблено та впроваджено програми

практичної підготовки майбутніх соціальних працівників за освітньо-професійною програмою «Соціальна робота (молодіжна робота)» в УДПУ імені Павла Тичини, оновлено та доповнено програми практичної підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота освітніх ступенів вищої освіти «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії» відповідно до професійного стандарту «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»; організовано виробничу практику на базі молодіжного центру «START» в інтерактивній формі та в інших молодіжних структурах; залучено студентську молодь до заходів молодіжного центру «START» УДПУ імені Павла Тичини, до програми особистісного та професійного розвитку для студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика», до науково-практичного семінару «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю»).

– комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (виконання програми особистісного та професійного розвитку для студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика», проведення науково-практичного семінару «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю»; Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих науковців «Наука. Освіта. Молодь»; участь здобувачів вищої освіти в заходах молодіжного центру «START» УДПУ імені Павла Тичини та інших молодіжних структурах; упровадження в освітніх процес освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерство», «Молодіжна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Теорія і практика молодіжної роботи»; проведення виховних, кураторських годин за напрям молодіжної політики та молодіжної сфери; участь студентської молоді в програмах «Молодіжний працівник», «Державотворець», «Українська академія лідерства»; участь здобувачів вищої освіти у вебінарах, тренінгах, семінарах, заходах Молодіжних центрів, просторів, хабів України,

громадських, благодійних організацій, Асоціації молодіжних центрів України, Асоціації молодіжних працівників України, Всеукраїнського молодіжного центру України та ін.).

4.3. Аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи

Мета підрозділу дисертації – проаналізувати результатів дослідно-експериментальної роботи.

Формувальний етап експерименту дослідження було проведено у 2021–2023 рр., до нього залучено майбутніх соціальних працівників – здобувачів вищої освіти початкового (короткого циклу), першого (бакалаврського), другого (магістерського), третього (освітньо-наукового) рівнів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота за відповідними освітніми програмами Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, Рівненського державного гуманітарного університету, Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, Національного університету біоресурсів і природокористування України, Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради.

На формувальному етапі експериментальної роботи проведено порівняльний аналіз результатів експериментальної групи, до складу якої увійшло 212 осіб (ОС «молодший бакалавр» – 12 осіб (II курс), ОС «бакалавр» – 86 осіб (II, III, IV курси), ОС «магістр» – 106 осіб (II курс), ОС «доктор філософії» – 8 осіб (II, III курси), та контрольної групи (198 осіб) з їхніми результатами на констатувальному етапі.

Відповідно до запропонованої у п. 4.1. системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи реалізовано психолого-педагогічні умови в закладі вищої освіти (для експериментальної групи):

1. Удосконалено та впроваджено в освітній процес Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини освітньо-професійну програму «Соціальна робота (молодіжна робота)» та проаналізовано результати її впровадження.

Освітньо-професійна програма «Соціальна робота (молодіжна робота)» в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини започаткована у 2018 р. Кожного року цю програму обговорювали зі стейкхолдерами (зовнішнє та внутрішнє обговорення) та відповідно вдосконалювали. Внесені зміни проаналізовано та у порівнянні редакції програми 2018 р. та 2022 р. [475; 474] результати узагальнено в таблицях Ж.10, Ж.11. (подано у додатку Ж)

Редакції програми насамперед різняться загальними та фаховими компетентностями, тому що програма 2022 року укладена після затвердження та введення в дію у 2019 р. Міністерством освіти і науки України Стандарту вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 231 Соціальна робота, виконання якого дотримано закладом вищої освіти, а освітня програма 2018 р. була розроблена згідно з проектом Стандарту вищої освіти відповідної спеціальності [209].

Основні відмінності, виявлені в редакціях програми 2018 р. та 2022 р. [475; 474], засвідчують, що її постійно оновлюють та вдосконалюють. Частина дисциплін з молодіжної роботи, які у 2018 р. були вибірковими, у 2022 р. стали обов'язковими, зазнали змін фахові компетентності та результати навчання, які з кожним роком модернізували з урахуванням специфіки освітньої програми – молодіжна робота, робота з молоддю. У редакції програми 2022 р. удосконалено мету, орієнтацію освітньої програми, основний фокус та особливості програми [209].

Однак, як свідчить проведений аналіз редакцій освітньої програми 2018 р. та 2022 р. [475; 474], традиційно незмінними є основний перелік ЗК, ФК, ПРН та обов'язкових освітніх компонентів, закладених розробниками програми на етапі започаткування (подано у додатку Ж).

Редакції ОП 2018 р. та 2022 р. мають такі спільні риси: інтегральна компетентність, що відповідає Національній рамці кваліфікацій [291], проекту Стандарту вищої освіти (2018) та Стандарту (2019) [377] спеціальності 231 Соціальна робота другого (магістерського) рівня; частина загальних, фахових компетентностей та програмних результатів, які відповідають проекту та Стандарту вищої освіти цієї спеціальності; обов'язкові освітні компоненти, спільні для всіх освітніх програм спеціальності 231 Соціальна робота другого (магістерського) рівня Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини [209].

У програмі 2022 року порівняно з програмою 2018 року додано фахові компетентності та програмні результати навчання (формування компетенцій посередництва, організації спілкування, впливу на подолання конфліктів, консультаційної діяльності, надання допомоги вразливим категоріям дітей та молоді). У зв'язку з упровадженням «Єдиної інформаційної системи у соціальній сфері» введено освітній компонент «Цифровізація системи соціального захисту» [417; 209].

До розділу ОПП «V. Форма атестації здобувачів вищої освіти» додано орієнтовну тематику кваліфікаційних робіт, що дає змогу простежити відповідність профілю освітньої програми, ФК, ПРН і тематики досліджень здобувачів. У зв'язку із внесеними змінами до Національного класифікатора ДК 003:2010 нової професії 2359.2 Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник) у Розділі 4. ОПП «Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання» додано цю професію; доповнено перелік двома фаховими компетентностями відповідно до законодавчих норм та наказу Міністерства економіки №1179 від 20.06.2020 р. «Про затвердження професійного стандарту «фахівець із соціальної роботи» та ін. [418].

Здійснивши теоретичний аналіз освітніх програм з підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи до молодіжної роботи, дослідивши зміст та наповнення освітніх програм спеціальності *Соціальна робота* у ЗВО України та їх структурних підрозділах, висновковуємо, що відповідно до ЄДЕБО та офіційних сайтів установ підготовка соціальних працівників до молодіжної роботи здійснюється у трьох закладах: ОС «бакалавр» – Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»; ОС «магістр» – Уманський державний

педагогічний університет імені Павла Тичини; ОС «доктор філософії» – Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України [209]. Дослідження підтвердило, що освітня програма «Соціальна робота (молодіжна робота)» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини функціонує з 2018 р. і впродовж 4 років постійно модернізується. Освітньо-наукова програма «Соціальна робота з дітьми та молоддю» Інституту проблем виховання Національної академії наук України визнана та акредитована Національним агентством забезпечення якості освіти України; освітня програма «Соціальна та молодіжна робота» Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» започатковано у 2022 р. [209].

До методів підготовки майбутніх фахівців відносять словесні методи навчання (пояснення, інструктаж, розповідь, навчальна дискусія), наочні методи навчання (ілюстрування, демонстрування, самостійне спостереження), практичні методи навчання (вправи, лабораторні роботи, практичні роботи), інші методи навчально-пізнавальної діяльності (індукція, дедукція, метод аналіз, метод синтезу, метод порівняння, метод узагальнення, метод конкретизації, метод виділення головного).

2. Проаналізовано робочі навчальні програми підготовки майбутніх соціальних працівників освітніх ступенів «бакалавр», «магістр», «доктор філософії» за 2020/2021 н.р. кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, (подано у додатку Ж), виокремивши навчальні дисципліни та теми навчальних занять, які передбачають розгляд проблематики молоді, молодіжної роботи та молодіжної політики, соціальної роботи з молоддю тощо.

Як свідчить зміст освітньо-наукових програм зі спеціальності *Соціальна робота*, заклади вищої освіти, наукові установи по-різному підходять до змістового наповнення підготовки науково-педагогічних працівників третього (освітньо-наукового) рівня освіти. Розробники освітньо-наукової програми «Соціальна робота» (2021) Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини компетентності, передбачені «Професійним стандартом на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти» (2021), заклали у змісті

обов'язкових освітніх компонентів – навчальних дисциплін «Методика викладання фахових дисциплін (Соціальна робота)», «Методологія наукових досліджень у соціальній роботі», «Науковий семінар (Соціальна робота)» та програми виробничої (науково-викладацької) практики. Ураховуючи рекомендації роботодавців до посилення практичної складової (зокрема, до посилення практичної складової освітньо-наукової програми, виокремлення двох видів практик (науково-викладацької та дослідницької) та збільшення обсягу кредитів), у ОНП-2021 укладачі запропонували два види виробничої практики: дослідницька (2 семестр) та науково-викладацька (4 семестр). Базами проведення практик є заклади вищої освіти, науково-дослідні установи, заклади соціальної сфери (соціального захисту / забезпечення) та інші (відповідно до тематики наукового дослідження аспіранта). Мета практичної підготовки – закріпити теоретичні знання в галузі науково-педагогічної, викладацької, дослідницької праці, а також набути практичних навичок цієї роботи [485; 153].

3. Упроваджено в освітній процес такі освітні компоненти освітніх програм спеціальності 231 Соціальна робота в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (елементів змісту освітніх компонентів у закладах вищої освіти, науковій установі – бази дослідження): «Теорія і практика молодіжної роботи», «Молодь в сучасній громаді», «Соціальна молодіжна політика», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології молодіжної роботи», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства». Робочі програми та силабуси цих дисциплін подано в додатках (додаток С).

4. Розроблено навчально-методичне забезпечення та впроваджено його в освітній процес, а саме: навчально-методичні посібники «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна політика», «Молодь в сучасній громаді», «Молодіжний менеджмент та політика»; енциклопедія молодіжної роботи, курси лекцій «Молодіжна робота у сфері дозвілля та

волонтерства», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі».

5. Проведено Всеукраїнську наукову конференцію для студентів та молодих науковців «Наука. Освіта. Молодь» на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (додаток Н).

6. Проведено для студентів, науково-педагогічних працівників, науковців, фахівців молодіжної сфери науково-практичний семінар «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю» (додаток Н).

7. Проведено програму для особистісного та професійного розвитку студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика» (авторська розробка, додаток Н).

8. Впроваджено в освітній процес навчально-методичне забезпечення з досвіду виконання програми «Молодіжний працівник».

9. Залучено студентську молодь до участі у програмах молодіжного розвитку, волонтерства державного рівня «Молодіжний працівник», «Державотворець», «Healthy Challenge», програма «Активні громадяни» Британської ради; вебінарів, тренінгів, семінарів на базі молодіжних центрів, просторів, хабів, громадських організацій, асоціацій («Молодь для молоді: знай свої права – змінюй життя», «Як стати успішним», «Ефективний менеджмент молодіжних центрів», «Менеджмент молодіжних центрів», «Прокачай», «Громадянська освіта для молодіжних працівників», «Залучення та координація волонтерів», «Інклюзивність у молодіжних центрах», «Соціальна згуртованість через участь молоді», «PROнавички майбутнього», «Skills Labs»); платформи «СпівДія».

10. Створено молодіжний центр на базі закладу вищої освіти та залучено студентську молодь до проведення ним заходів. У 2018 році в Уманському державному педагогічному університету імені Павла Тичини створено Молодіжний центр «START». Головною метою діяльності центру є всебічний розвиток і самореалізація молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав; сприяння соціальному становленню й

розвитку, професійній орієнтації та організації змістовного дозвілля, підтримка талановитої молоді [337]. Основні завдання – створення умов для творчого розвитку особистості, інтелектуального самовдосконалення молоді; залучення молоді до участі в наукових, мистецьких, спортивних, інформаційно-просвітницьких заходах; утвердження патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей у молоді; пропаганда та формування здорового способу життя; створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді; взаємодія з молодіжними, дитячими громадськими організаціями; забезпечення розвитку міжнародного молодіжного співробітництва [337]. Основні напрями діяльності Центру: навчально-науковий, дозвіллєвий, інформаційно-консультаційний, проєктний, профорієнтаційний, менторський.

У рамках роботи Молодіжного центру «Start» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини» проведено відповідно до плану роботи центру такі заходи: тренінги, семінари, тренінги зі створення Startup-проєктів, тренінги особистісного зростання та розвитку лідерських якостей; майстер-класи від успішних молодіжних лідерів, молодіжний форум «Громадянська освіта молоді: стан та перспективи розвитку», тренінг «Молодіжна політики та молодіжна робота в Україні», Школа леді та джентльменства для молоді, круглий стіл «Громадянська компетентність молоді», форум «Професійна зайнятість молоді», програма професійного та особистісного розвитку «Молодь. Освіта. Політика», тренінги для дітей та молодих батьків, для внутрішньо переміщених осіб, кінолекторії тощо. На сьогодні в період воєнного стану основним напрямом роботи центру також є волонтерство, що засвідчено в співпраці Молодіжного центру «START» факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та ГО «Черкаська молодіжна рада». Саме Молодіжний центр став точкою видачі адресної гуманітарної допомоги в м. Умані від програми СпівДія Хаб. Більш детально з заходами центру та звітністю можна ознайомитися на сайті факультету соціальної та

психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету (див. подано додатку П1).

11. Розроблено та впроваджено в освітній процес Уманського державного педагогічного університеті імені Павла Тичини для здобувачів вищої освіти ОС «магістр» програму практичної підготовки (програма практики) ОП «Соціальна робота (молодіжна робота)» та запропоновано зміни до програм практик інших ЗВО (розширення бази практик – молодіжні центри, простори; визначено завдання для такої практики).

12. Опубліковано статті в наукових фахових виданнях України зі спеціальності 231 Соціальної роботи, монографії (зокрема, розділи в колективних монографіях).

13. Організовано та скоординовано базовий тренінг програми «Молодіжний працівник» у м. Умань (2019, 2021 рр.); скоординовано на регіональному рівні програму особистісного та професійного розвитку «Державотворець» (м. Умань, 2020 р.); у підготовці заявки для участі м. Умань в національному конкурсі «Молодіжна столиця України» (2021 р.); у круглому столі та тренінгу для тренерів «Ефективний менеджмент молодіжних центрів» (2021 р.); у розробці професійного стандарту для професії 2340 Вихователь соціальний по роботі з дітьми з інвалідністю (лист № 73/05 від 22.02.2021 р. Науково-дослідного інституту праці і зайнятості); у поданні пропозиції до проекту професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» (2022 р.); співпраця СпівДія Хаб (матеріальна допомога для внутрішньо переміщених осіб) (2022 р.); проведенні тренінгу для дітей та молоді «Мій Всесвіт – моя Україна» (2022 р.); у рамках проекту Активні громадяни, за грантової підтримки Британської Ради в Україні, проведенні тренінгу «Соціальні ініціативи: для молоді та створенні молоддю» (2022 р.); організації презентації книги «Місто, з якого почалася війна» (2023 р.); у Всеукраїнському проекті «Ігрові клуби спільно ДжуніорС» (2023 р.).

Методики дослідження та діагностичні інструменти, засоби вимірювання результатів експериментальної роботи на констатувальному та формуальному

етапах були однаковими, зокрема методики оцінювання рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за відповідним критерієм (детально подано в підрозділі 3.4.).

Відповідно до критеріїв та показників оцінки рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на основі діагностичного інструментарію (підрозділ 3.4.) узагальнено результати формульованого етапу дослідно-експериментальної роботи.

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм (*Kr 1*) та відповідними показниками представлено в таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

**Результати діагностування готовності
майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи
за показниками мотиваційно-ціннісного критерію**

Рівень	ЕГ, осіб / % (212 / 100 %)	КГ, осіб / % (198 / 100 %)
Рівень професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (p 11)		
Високий	90 / 43,87 %	73 / 36,87 %
Середній	108 / 50,94 %	95 / 47,98 %
Низький	11 / 5,19 %	30 / 15,15 %
Рівень мотивації майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи (p 12)		
Високий	87 / 41,04 %	63 / 31,82 %
Середній	118 / 55,66 %	120 / 60,60 %
Низький	7 / 3,3%	15 / 7,58 %
Рівень сформованості життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників (p 13)		
Високий	117 / 55,19 %	93 / 46,97 %
Середній	92 / 42,92 %	98 / 49,50 %
Низький	4 / 1,89 %	7 / 3,53 %

Результати діагностики рівня сформованості майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на формульованому етапі експерименту за мотиваційно-ціннісним критерієм показали, що здобувачі мають середній та високий рівні професійної спрямованості, сформованості мотивації до молодіжної роботи, як майбутнього фахівця молодіжної сфери та сформованості життєво необхідних цінностей. Порівняно з констатувальним етапом експерименту спостережено зміни, зокрема: показник (*p 11*) ЕГ (високий рівень

+6,13 %, середній +8,02 %, низький –14,15 %), КГ (високий рівень +1,02 %, середній +0,51 %, низький –2,53%); (*p 12*) ЕГ (високий рівень +6,6 %, середній +2,83 %, низький –9,43 %), КГ (високий рівень +2,53 %, середній +0,51 %, низький –2,02%); (*p 13*) ЕГ (високий рівень +0,94 %, середній +3,77 %, низький –4,71%), КГ (високий рівень –9,6%, середній +10,61 %, низький –1,01%), свідчать, що загалом у майбутніх соціальних працівників готовність до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм зростає.

Узагальнені результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм (*Kr 1*) після формувального етапу подано в таблиці 4.3.

Таблиця 4.3

**Результати діагностування готовності
майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи
за мотиваційно-ціннісним критерієм після формувального етапу**

Рівень	ЕГ / %	КГ / %
Високий	46,70 %	38,38 %
Середній	50,0 %	53,08 %
Низький	3,3 %	8,59 %

Результати діагностування рівня сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм на формувальному етапі експерименту підтвердили середній (ЕГ – 50,0 %, КГ – 53,08 %) та високий рівні (ЕГ – 46,70 %; КГ – 38,38 %) інтересу у майбутніх соціальних працівників до вивчення освітніх компонентів з молодіжної роботи, мотивації до отримання майбутньої професії, а саме роботи з молоддю; сформованого уявлення про значення саморозвитку, самоосвіти в майбутній професійній діяльності.

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм (*Kr 2*) та відповідними показниками подано в таблиці 4.4.

Таблиця 4.4

**Результати діагностування готовності
майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи
за показниками когнітивно-компетентнісного критерію**

Рівень	ЕГ, осіб / % (212 / 100 %)	КГ, осіб / % (198 / 100 %)
Рівень сформованості теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу (р 21)		
Високий	72 / 33,96 %	45 / 22,73 %
Середній	127 / 59,9 1%	119 / 60,10 %
Низький	13 / 6,13 %	34 / 17,17 %
Рівень сформованості компетентностей у майбутніх соціальних працівників для здійснення молодіжної роботи (р 22)		
Високий	81 / 38,20 %	25 / 12,63 %
Середній	109 / 51,42 %	93 / 46,97 %
Низький	22 / 10,38 %	80 / 40,40 %

Узагальнені результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм (Kr 2) після формульовального етапу подано у таблиці 4.5.

Таблиця 4.5

**Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до
молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм
після формульовального етапу**

Рівень	ЕГ / %	КГ / %
Високий	36,32 %	17,68 %
Середній	55,66 %	53,53 %
Низький	8,02 %	28,79 %

Результати діагностування рівня сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм на формульовальному етапі експерименту підтвердили середній (ЕГ – 55,66 %, КГ – 53,53 %) та високий рівні (ЕГ – 36,32 %; КГ – 17,68 %) володіння майбутніми соціальними працівниками теоретичними, практичними знаннями та вміннями у сфері молодіжної роботи, молодіжної політики. Порівняно з констатувальним етап експерименту спостережено такі зміни за когнітивно-компетентнісним критерієм, зокрема: ЕГ (високий рівень +21,23 %, середній +5,42 %, низький –26,65%), КГ (високий рівень +1,77%, середній +0,75%, низький –2,52%). Загалом у майбутніх соціальних працівників зріс високий

рівень готовність до молодіжної роботи за когнітивно-компетентнісним критерієм та спостерігається зменшення кількості здобувачів з низьким рівнем готовності, тобто проведені заходи та форми створених психолого-педагогічних умов дають позитивні зміни в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за діяльнісно-практичним критерієм (*Kr 3*) та відповідними показниками подано в таблиці 4.6.

Таблиця 4.6

**Результати діагностування готовності
майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи
за показниками діяльнісно-практичного критерію**

Рівень	ЕГ, осіб / % (212 / 100 %)	КГ, осіб / % (198 / 100 %)
Рівень здатності використовувати набуті знання та уміння в практичній діяльності (р 31)		
Високий	121 / 57,07 %	89 / 44,95 %
Середній	78 / 36,80 %	82 / 41,41 %
Низький	13 / 6,13 %	27 / 13,64 %
Рівень здатності до комунікаційної взаємодії з молоддю (р 32)		
Високий	87 / 41,04 %	73 / 36,87 %
Середній	108 / 50,94 %	100 / 50,51 %
Низький	17 / 8,02 %	25 / 12,62 %
Рівень вміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу ЗВО (р 33)		
Високий	91 / 42,92 %	76 / 38,38 %
Середній	113 / 53,30 %	101 / 51,01 %
Низький	8 / 3,78 %	21 / 10,61 %

Узагальнені результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за діяльнісно-практичним критерієм (*Kr 3*) на формульовальному етапі подано в таблиці 4.7.

Таблиця 4.7

**Результати діагностування готовності
майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за діяльнісно-
практичним критерієм після формульовального етапу**

Рівень	ЕГ / %	КГ / %
Високий	46,7 %	39,90 %
Середній	47,17 %	47,47 %
Низький	6,13 %	12,63 %

Результати діагностування рівня сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за діяльнісно-практичним критерієм на формувальному етапі експерименту свідчать середній (ЕГ – 47,17 %, КГ – 47,47 %) та високий рівні (ЕГ – 46,7 %; КГ – 39,90 %). Порівняно з констатувальним етапом експерименту за діяльнісно-практичним критерієм спостережено такі зміни: ЕГ (високий рівень +10,95 %, середній –5,82 %, низький –5,66%), КГ (високий рівень –0,67%, середній +2,69%, низький –2,02%). Загалом у майбутніх соціальних працівників рівень готовності до молодіжної роботи за діяльнісно-практичним критерієм зріс. Спостережено зменшення учасників експерименту з низьким рівнем.

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за особистісно-рефлексивним критерієм (Kr 4) та відповідними показниками подано в таблиці 4.8.

Таблиця 4.8

**Результати діагностування готовності
майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи
за показниками особистісно-рефлексивного критерію**

Рівень	ЕГ, осіб / % (212 / 100 %)	КГ, осіб / % (198 / 100 %)
Рівень розвитку особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників (р 41)		
Високий	86 / 40,57 %	73 / 36,87 %
Середній	112 / 52,83 %	115 / 58,08 %
Низький	14 / 6,60 %	10 / 5,05 %
Рівень здатності до саморозвитку майбутніх соціальних працівників у сфері молодіжної роботи (р 42)		
Високий	107 / 50,47 %	96 / 48,48 %
Середній	96 / 45,28 %	87 / 43,94 %
Низький	9 / 4,25 %	15 / 7,58 %
Рівень здатності до рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (р 43)		
Високий	42 / 19,81 %	18 / 9,09 %
Середній	118 / 55,66 %	115 / 58,08 %
Низький	52 / 24,53 %	65 / 32,83 %

Узагальнені результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за особистісно-рефлексивним критерієм (Kr4) після формувального етапу подано в таблиці 4.9.

Результати діагностування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за особистісно-рефлексивним критерієм після формувального етапу

Рівень	ЕГ / %	КГ / %
Високий	36,79 %	31,31 %
Середній	51,42 %	53,54 %
Низький	11,79 %	15,15 %

Результати діагностування рівня сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за особистісно-рефлексивним критерієм на формувальному етапі експерименту підтвердили середній (ЕГ – 51,42 %, КГ – 53,54 %) та високий рівні (ЕГ – 36,79 %; КГ – 31,31 %), спостережено незначну різницю. Порівняні з констатувальним етапом експерименту за особистісно-рефлексивним критерієм, спостережено зміни, зокрема: ЕГ (високий рівень +10,41 %, середній –3,4 %, низький –7,02%), КГ (високий рівень +0,84%, середній +2,36%, низький –3,2%). Загалом у майбутніх соціальних працівників зріс високий рівень готовності до молодіжної роботи за особистісно-рефлексивним критерієм та спостерігається зменшення кількості здобувачів з низьким рівнем готовності.

Відповідно до критеріїв та показників оцінки рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на основі розробленого діагностичного інструментарію (підрозділ 3.4) представлено результати четвертому (формувальному) етапу дослідно-експериментальної роботи відповідно до кожного критерію (табл. 4.10).

Таблиця 4.10

Результати діагностики рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи після формувального етапу експерименту

Група	Критерії	Рівні сформованості критеріїв		
		Високий	Середній	Низький
ЕГ	мотиваційно-ціннісний	46,70 %	50,0 %	3,30 %
	когнітивно-компетентнісний	36,32 %	55,66 %	8,02 %
	діяльнісно-практичний	46,70 %	47,17 %	6,13 %
	особистісно-рефлексивний	36,79 %	51,42 %	11,79 %
КГ	мотиваційно-ціннісний	38,38 %	53,08 %	8,59 %
	когнітивно-компетентнісний	17,68 %	53,53 %	28,79 %
	діяльнісно-практичний	39,90 %	47,47 %	12,63 %
	особистісно-рефлексивний	31,31 %	53,54 %	15,15 %

Відповідно до наведених даних у таблиці 4.10 можна констатувати, що в майбутніх соціальних працівників контрольної та експериментальної груп високий та середній рівень (31,31 % – 55,66 %) готовності до молодіжної роботи після формульованого етапу експерименту, також спостерігається зменшення низького рівня готовності.

Для унаочнення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в контрольній та експериментальній групах порівнюємо результати, отримані на четвертому (формульованому) етапі дослідно-експериментальної роботи (подано в таблиці 4.11).

Таблиця 4.11

**Рівень готовності майбутніх
соціальних працівників до молодіжної роботи
(за результатами формульованого етапу експерименту)**

Група	Рівні		
	Високий	Середній	Низький
ЕГ	88 осіб / 41,51 %	108 осіб / 50,94 %	16 осіб / 7,55 %
КГ	63 особи / 31,82 %	103 особи / 52,02 %	32 особи / 16,16 %

За результатами готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи констатуємо, що здобувачі мають середній рівень готовності до молодіжної роботи (ЕГ – 50,94 %, КГ – 52,02 %) та високий (ЕГ – 41,51 %, КГ – 31,82 %). Зменшилась кількість здобувачів з низьким рівнем готовності до молодіжної роботи (ЕГ – 7,55 %, КГ – 16,16 %), що підтверджує результативність реалізації психолого-педагогічних умов в закладі вищої освіти відповідно до розробленої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (табл. 4.12).

Таблиця 4.12

**Динаміка рівнів готовності майбутніх соціальних працівників до
молодіжної роботи (за результатами констатувального та формульованого
етапів експерименту)**

Група	Етапи експерименту	Рівні		
		Високий	Середній	Низький
ЕГ	констатувальний	64 / 30,19 %	107 / 50,47 %	41 / 19,34 %
	формульовальний	88 / 41,51 %	108 / 50,94 %	16 / 7,55 %
	динаміка	+11,32 %	+0,47 %	-11,79 %
КГ	констатувальний	63 / 31,82 %	98 / 49,49 %	37 / 18,69 %
	формульовальний	63 / 31,82 %	103 / 52,02 %	32 / 16,16 %
	динаміка	0 %	+2,53 %	-2,53 %



За даними таблиці 4.12 знаходимо теоретичні частоти і значення критерію згоди Пірсона χ^2 (таблиця 4.13).

Таблиця 4.13

**Розрахунки критерію згоди Пірсона χ^2
після формувального етапу експерименту**

Група	Рівні	Емпіричні частоти m_i^*	Теоретичні частоти m_i	$m_i^* - m_i$	$(m_i^* - m_i)^2$	$\chi^2_{емп}$
ЕГ	низький	16	24,8	-8,8	77,44	3,123
КГ	низький	32	23,2	8,8	77,44	3,338
ЕГ	середній	108	109	-1	1	0,009
КГ	середній	103	102	1	1	0,009
ЕГ	високий	88	78	10	100	1,283
КГ	високий	63	73	-10	100	1,369
Сума		410	410	0,00		9,131

Отже, $\chi^2_{емп} = 9,131$. Порівнюючи отримані дані, засвідчуємо, що $\chi^2_{емп} > \chi^2_0$, $9,131 > 5,991$ ($p \leq 0,05$).

Результати проведеного дослідження вказують на те, що між рівнями готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на формувальному етапі в експериментальній групі зафіксовано значну різницю, різниця в контрольній групі є теж, але несуттєва. Це свідчить про позитивну

динаміку рівнів готовності майбутніх соціальних працівників в експериментальних групах через апробацію системи та упровадження психолого-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, що дає підстави вважати гіпотезу доведеною.

Отже, результати розподілу контрольної та експериментальної груп за рівнями готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, порівняно з констатувальним етапом експерименту, підтверджують позитивні зміни в експериментальній групі. Проведена експериментальна робота сприяла зростанню кількості майбутніх соціальних працівників із високим рівнем готовності до молодіжної роботи в експериментальній групі з 30,19 % до 41,51 % , із середнім – 50,47 % до 50,94 %, із низьким – зменшилась з 19,34 % на 7,55 % (у контрольній групі – не змінилась з високим рівнем, збільшилась на 2,53 % – з середнім, зменшилась на 2,53 % – з низьким), що підтверджує ефективність впровадження розробленої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у експериментальній групі.

4.4. Рекомендації щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи

Мета підрозділу дисертації – розробити рекомендації щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Молодь, молодіжна робота, молодіжна політика є важливими об'єктом державної політики України. Молодіжна робота реалізується на «державному, регіональному та місцевому рівнях, провадитися з молоддю в територіальних громадах, зокрема, розширюється участь молоді в процесах ухвалення рішень, утворені молодіжні центри різного рівня, молодіжні консультативно-дорадчі органи, численні програми, конкурси і проєкти для самореалізації та сталого розвитку молоді, здійснюється фінансова підтримка проєктів молодіжних та

дитячих громадських організацій, розвивається міжнародне молодіжне співробітництво» [388; 111].

З метою створення додаткових можливостей для молоді «їх становлення, розвитку та підвищення рівня конкурентоспроможності указом Президента України затверджено «Національну молодіжну стратегію до 2030 року», яка сприяє реалізації конституційних прав і свобод молоді, утвердження в молодіжному середовищі здорового способу життя, підтримує ініціативи та активності молодих громадян в усіх сферах життєдіяльності суспільства й держави» [388]. У ній визначено, що нагальною є «потреба в зміцненні партнерства між органами державної влади, органами місцевого самоврядування та інститутами громадянського суспільства, що працюють з дітьми та молоддю, поширенні інструментів участі молоді в прийнятті рішень, зокрема через розвиток молодіжних консультативно-дорадчих органів, органів учнівського та студентського самоврядування» [388]. Необхідним також є підвищення рівня компетентностей як молоді, так і фахівців, які працюють з дітьми та молоддю, зокрема молодіжних працівників, представників молодіжних центрів, громадських організацій. Важливо розвивати мережу молодіжних центрів, оскільки найефективнішу роботу проводять саме установи, що працюють з молоддю [388].

Відповідно до мети дослідження та визначених *теоретико-методичних основ підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи пропонуємо практичні рекомендації*. Ураховуючи системний характер молодіжної роботи як явища, реалізованого різними об'єктами та структурами суспільства у тісному взаємозв'язку, рекомендації узагальнено та подано за трьома рівнями: локальним, регіональним та всеукраїнським.

На *локальному рівні* (заклади вищої освіти, громадські організації, молодіжні центри, простори, молодіжні ради місцевого рівня) рекомендуємо для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи такі заходи:

Заклади вищої освіти:

- розробка та впровадження освітніх програм «Молодіжна робота» на різних освітніх рівнях вищої освіти (або впровадження окремих освітніх компонентів з молодіжної роботи, які забезпечують теоретичну, практичну, методологічну, методичну складову в освітні програми спеціальностей Соціальна робота, Освітні, педагогічні науки в усіх закладах вищої освіти України);
- впровадження в освітній процес вибіркового компонента з молодіжної роботи для освітніх програм зі спеціальностей у галузі 23 Соціальна робота, 01 Освіта/Педагогіка, 05 Соціальні та поведінкові науки.
- розробка та впровадження змістового наповнення освітніх компонентів з проблематики молодіжної роботи, молодіжної політики, методики молодіжної роботи; практичної складової освітніх програм (бази практики: молодіжні центри, простори, молодіжні ради, хаби, молодіжні організації тощо);
- розробка та впровадження навчально-методичного забезпечення до освітніх компонентів і реалізація практичного досвіду на базі практик;
- розробка та проведення програм для студентської молоді з молодіжної роботи, молодіжної політики, волонтерства, управління молодіжною роботою, проєктного менеджменту;
- розробка та реалізація молодіжних проєктів;
- залучення до освітнього процесу з підготовки таких фахівців практиків, молодіжних працівників;
- створення на базі закладів вищої освіти молодіжних центрів для студентської молоді;
- залучення студентської молоді до розробки та реалізації різних проєктів;
- обмін досвідом молодіжної роботи на конференціях, семінарах, вебінарах, воркшопах;
- організація стажування, проходження практики на базі молодіжних центрів).

Громадські організації, молодіжні центри, простори:

- розробка та впровадження програм для особистісного та професійного розвитку молоді, молодіжних працівників; популяризація волонтерства, особистого досвіду учасників організації, центрів, просторів як бази практики для майбутніх молодіжних працівників;
- організація та проведення різних заходів для студентської молоді на базі закладів вищої освіти для популяризації досвіду молодіжної роботи тощо;
- залучення студентської молоді до членства в молодіжних громадських організаціях;
- обмін досвідом молодіжної роботи серед молодіжних центрів, просторів, організацій із залученням студентської молоді на конференціях, семінарах, воркшопах, форумах;
- організація проходження практики майбутніх фахівців молодіжної сфери на базі молодіжних центрів;
- залучення студентської молоді до заходів організацій, центрів, просторів;
- проведення спільно із закладами вищої освіти наукових досліджень стану молоді для формування нових ідей та продуктів центру, організації, просторову.

Молодіжні ради:

- проведення консультацій для молодіжних центрів, просторів, організації, закладів вищої освіти (студентське самоврядування, молодіжні центри на базі ЗВО) з питань молодіжної політики;
- залучення студентської молоді до членства молодіжної ради та волонтерства;
- залучення студентської молоді до заходів молодіжної ради;
- проведення семінарів, вебінарів для студентської молоді в закладах вищої освіти як популяризація досвіду молодіжної ради та реалізація молодіжної політики на місцевому рівні;

- залучення студентської молоді ЗВО до моніторингу та оцінки ефективності молодіжної політики та молодіжної роботи на місцевому рівні;
- розробка та впровадження стратегії молодіжного розвитку місцевого рівня;
- створення окремого дорадчого органу з відповідними структурними одиницями, висококваліфікованими фахівцями при міській (сільській) громаді з питань молодіжної сфери для ефективної реалізації молодіжної політики.

На *регіональному рівні* (обласні молодіжні центри, простори, організації, молодіжні ради обласного рівня) рекомендуємо для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи такі заходи:

- проведення громадських проєктів (різного терміну реалізації) для студентської молоді, молодіжних працівників;
- організація та проведення конкурсних проєктів та заходів з молодіжної проблематики для студентської молоді закладів вищої освіти;
- залучення студентської молоді до членства, волонтерства в молодіжних громадських організаціях, центрах, просторах молодіжних рад;
- обмін працівниками молодіжної роботи серед молодіжних центрів, просторів, організацій для популяризації кращого досвіду серед колег;
- організація проходження практики, організація заходів на базі молодіжних центрів за участю майбутніх фахівців молодіжної сфери (здобувачів вищої освіти);
- проведення для студентської молоді спільно із закладами вищої освіти проєктів, конференцій, програм із неформальної освіти;
- проведення консультацій та популяризація власного досвіду для молодіжних центрів закладів вищої освіти (студентське самоврядування, молодіжні центри на базі ЗВО).
- проведення семінарів, вебінарів, форумів для студентської молоді, молодіжних лідерів, керівників молодіжних центрів закладів вищої освіти як популяризація досвіду молодіжної роботи та реалізація молодіжної політики на регіональному рівні;

- залучення студентської молоді ЗВО до моніторингу та оцінки ефективності молодіжної політики та молодіжної роботи на регіональному рівні;
- залучення та проведення досліджень потреб, проблем молоді регіонального й обласного рівнів;
- розробка спільно з молоддю, організаціями, молодіжними центрами, молодіжними радами програми регіонального рівня для розвитку молоді;
- поширення інформації про молодіжну роботу, молодіжну політику серед молоді на регіональному рівні через засоби масової інформації, радіо-, телебачення, вебсайти, соціальні мережі тощо.
- проведення професійного навчання для педагогів, працівників у сфері молодіжної роботи, та майбутніх фахівців (здобувачів вищої освіти) з метою заохочення участі молоді у заходах, прийнятті рішень тощо;
- розвиток ініціатив спрямованих на підтримку і популяризацію участі молоді у волонтерській діяльності;
- розробка спільно з молодіжними організаціями, молодіжними центрами, закладами вищої освіти системи підготовки фахівців з питань молоді (молодіжних працівників);
- розробка та популяризації серед майбутніх фахівців кращих практик молодіжної роботи через методично-інформаційні видання;
- розробка та впровадження стратегії молодіжного розвитку на регіональному рівні.

На *всукраїнському рівні* рекомендуємо для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи такі заходи:

- державна підтримка підготовки фахівців з молодіжної роботи у ЗВО за всіма рівнями вищої освіти;
- підтримка створення добровільних молодіжних центрів, організацій;
- підтримка молодіжних проектів та ініціатив не залежно від їх масштабності та рівня реалізації;
- залучення до підготовки, перепідготовки майбутніх фахівців з питань молоді (молодіжних працівників), підвищення кваліфікації таких фахівців у

зкладах вищої освіти для комплексної підготовки з використанням формальної, неформальної та інформальної освіти;

- організація та проведення форумів молодіжних лідерів та молодіжних працівників для популяризації кращого досвіду молодіжної роботи;

- підтримка та супровід новостворених молодіжних центрів, просторів, рад на місцевому рівні;

- ініціювання створення та популяризація молодіжних центрів, просторів, молодіжних рад на місцевому рівні, допомога та супровід їх діяльності разом з місцевими органами управління;

- ініціювання через місцеві органи управління створення та популяризація молодіжних центрів, просторів, клубів, молодіжних рад (на базі закладів освіти, клубів тощо) в сільській місцевості, залучення сільської молоді до різних заходів, форумів та популяризації молодіжної роботи на рівні малих громад;

- популяризація Європейського досвіду молодіжної роботи на регіональному та місцевому рівнях;

- залучення місцевих молодіжних центрів, рад до реалізації проєктів з молодіжної роботи та для молоді;

- інформування результатів досліджень про молодіжну політику, молодіжну роботу через інформаційні флаєри, презентації, навчально-методичні збірники тощо;

- популяризація та підтримка молодіжних досліджень на всеукраїнському рівні;

- залучення та популяризація міжнародного досвіду молодіжної роботи через обмін молодіжних працівників;

- проведення всеукраїнських заходів (конференцій, семінарів, та ін. з питань молодіжної роботи);

- розробка, удосконалення та впровадження навчально-методичного забезпечення для підготовки майбутніх фахівців з питань молоді (молодіжні працівники).

З метою розвитку молодіжної роботи на місцевому рівні та підготовки відповідних фахівців у закладах вищої освіти пропонуємо для впровадження:

1. Програму особистісного та професійного розвитку студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика» (5-денний навчально-практичний курс для студентської молоді в закладі вищої освіти) [280]. Навчальний план програми подано у таблиці 4.14.

Розроблено Н. В. Левченко, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, апробована (2020–2022 рр.)

Мета програми – створення умов для особистісного та професійного розвитку студентської молоді в закладі вищої освіти відповідно до Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки. Завдання програми:

- сприяти особистісному, професійному та соціальному розвитку студентської молоді;
- підвищувати рівень обізнаності молоді про їх можливу участь у суспільному житті, у діяльності громадського суспільства (молодіжних організацій, студентському самоврядуванні, волонтерській діяльності) / дати учасникам розуміння механізмів роботи таких організацій;
- ознайомити студентську молодь з інвалідністю про її права, обов'язки та можливості для розвитку власного потенціалу і самореалізації у своїй громаді;
- підвищувати рівень обізнаності та активності студентської молоді в політичному житті громади;
- сприяти розвитку лідерських навичок учасників програми;
- сприяти розвитку в студентської молоді цінностей доброчесності та прозорості.

До основних складових програми належать: освітня (тренінги, семінари, практична робота); інформаційна (ознайомчі візити та обговорення з керівниками організацій, лідерами студентського та міського самоврядування та ін.); формаційна (рефлексії, командотворення, наставництво). Вимогами до учасників програми визначено вільне володіння українською мовою; статус здобувача вищої освіти відповідного закладу вищої освіти; бажання та

готовність працювати в команді; зацікавленість у подальшому розвитку в молодіжній сфері. При відборі учасників ураховують мотивацію; бажання втілювати ідеї та проєкти для розвитку свого університету, своєї громади; креативність, ініціативність, інноваційність ідеї; освіту (спеціальність); попередню участь у навчальних програмах, семінарах, тренінгах; участь у студентському та громадському житті, волонтерських проєктах [293].

За результатами участі в програмі «Молодь. Освіта. Політика» випускники отримують сертифікати як підтвердження про здобуту неформальну освіту.

Таблиця 4.14

Навчальний план програми «Молодь. Освіта. Політика»

(авторська розробка)

Модуль	Тема	Години
Модуль 1 Особистісний та професійний розвиток	Лідерство. Формування лідерських навичок	2
	Емоційний інтелект	2
	Цілепокладання	2
Модуль 2 Робота в команді	Команда. Мотивація та групова динаміка команди	2
	Ігрові командні вправи та завдання	2
Модуль 3 Громадський розвиток	Права, обов'язки та можливості для розвитку молоді з інвалідністю	2
	Молодіжна політика на державному, регіональному та місцевому рівнях	2
	Участь молоді в діяльності інститутів громадського суспільства	2
Модуль 4 Практичний досвід	Доброчесність та прозорість у закладі вищої освіти	2
	Проектний менеджмент	2
	Написання проєктів. Реалізація їх у межах закладу вищої освіти	4
Всього:		24

2. Проведення конференцій, семінарів різного рівня та спрямування (наукового-практичні, науково-методичні) за темою «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю». Тематичні напрями конференцій: теоретичні засади соціальної роботи з молоддю; нормативно-правове

забезпечення молодіжної роботи; особливості підготовки соціальних працівників до роботи з молоддю; кращий практичний досвід молодіжної роботи.

3. Розробка та формування інформаційних матеріалів про успішних здобувачів вищої освіти до Дня молоді «Успішна молодь ЗВО». Для укладання таких матеріалів пропонуємо здобувачам подати інформацію про себе, зокрема: ім'я та прізвище, назва освітньої програми, рівень вищої освіти, курс, група, назва області, міста (села, селища); хобі, улюблена справа, участь у різних заходах; посилання на соціальні мережі профілю здобувача; результати власного внеску у розвиток себе як здобувача вищої освіти; напрям діяльності, який є найближчим (навчання; наукова діяльність; участь у центрах та об'єднаннях; міжнародна діяльність); мотивація розвитку; фото здобувача вищої освіти.

4. Створення молодіжного центру в закладі вищої освіти, на прикладі молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Основною метою діяльності центру є всебічний розвиток і самореалізація молоді в різних сферах суспільного життя, розкриття її потенціалу, захист інтересів та прав; сприяння соціальному становленню й розвитку, професійній орієнтації та організації змістовного дозвілля, підтримці талановитої молоді [338]. Основними завданнями центру є створення умов для творчого розвитку особистості, інтелектуального самовдосконалення молоді; залучення молоді до участі в наукових, мистецьких, спортивних, інформаційно-просвітницьких заходах; утвердження патріотизму, духовності, моральності та формування загальнолюдських цінностей у молоді; пропаганда та формування здорового способу життя; створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді; взаємодія з молодіжними, дитячими громадськими організаціями; забезпечення розвитку міжнародного молодіжного співробітництва. Команда центру працює за відповідними напрямами Положення про центр подано в додатках.

Отже, запропоновані рекомендації для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за трьома рівнями (локальним, регіональним та всеукраїнським) позитивно сприятимуть підготовці майбутніх соціальних

працівників до молодіжної роботи; розвитку молодіжної роботи в громаді, у закладах освіти; залученню студентську молодь до молодіжної роботи; популяризації професії фахівець з питань молоді (молодіжний працівник); працевлаштуванню студентської молоді в організаціях, центрах молодіжної сфери під час проходження практичної підготовки.

Висновки до четвертого розділу

У розділі обґрунтовано систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; представлено реалізацію психолого-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю; здійснено аналіз результатів дослідно-експериментальної роботи; узагальнено та запропоновано рекомендації для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Спроектowana система підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи складається з цільового, об'єктно-суб'єктного, змістовно-процесуального та результативного блоків.

Цільовий блок системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи визначає мету (підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи), завдання (мотивація майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через популяризацію її серед студентської молоді; розробка навчально-методичного забезпечення освітніх компонентів для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; розробка та проведення інструктивного семінару щодо впровадження тем/змістового модулю/освітнього компонента з молодіжної роботи для науково-педагогічних працівників ЗВО; проведення аудиторної та позааудиторної роботи з підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну та неформальну освіту; залучення студентської молоді до участі в роботі молодіжних центрів, просторів, молодіжних структурних підрозділів закладів вищої освіти через неформальну та інформальну освіту), принципи

(об'єктивності, розвитку, провідної ролі практики), методологічні підходи (системний, діяльнісний, особистісний, компетентнісний, синергетичний, технологічний, аксіологічний, історико-хронологічний).

Об'єктно-суб'єктний блок: об'єкти – здобувачі вищої освіти освітніх ступенів: «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії»; суб'єкти – заклади вищої освіти (науково-педагогічні працівники), громадські організації, молодіжні центри, простори, асоціації, молодіжні ради, відділи молоді (керівники/працівники).

Змістовно-процесуальний блок передбачає етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (інформаційний, проєктний, просвітницький, діяльнісний, результативний), структуру підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через формальну, неформальну та інформальну освіту, а саме: змістове, організаційне, технологічне наповнення, навчально-методичне забезпечення освітнього процесу.

Результатний блок передбачає оцінку і визначення рівня готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, через визначені компоненти: *мотиваційний* (система мотивів, цілей, цінностей, що мотивують майбутніх працівників до навчання, професійної діяльності, молодіжної роботи; інтерес та прагнення до постійного професійного розвитку та самовдосконалення), *когнітивний* (сукупність знань у галузі соціальної роботи, загальних, фахових компетентностей та програмних результатів навчання з питань молодіжної роботи), *діяльнісний* (уміння та навички до професійної діяльності у сфері соціальної роботи, молодіжної роботи, здатності до комунікації, взаємодії з молоддю), *особистісний* (особистісні та професійні якості (цілеспрямованість, наполегливість, саморегуляція), важливі для роботи в молодіжній сфері; рефлексія професійної діяльності та особистісних якостей молодіжного працівника); критерії (*мотиваційно-ціннісний, когнітивно-компетентнісний, діялісно-практичний, особистісно-рефлексивний*),

відповідні показники та рівні (*високий, середній, низький*) готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Для ефективної реалізації цільового, об'єктно-суб'єктного, змістовно-процесуального та результативного блоків системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи обґрунтовано та впроваджено в освітній процес такі психолого-педагогічні умови: 1) мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи; 2) удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; 3) інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; 4) комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Формувальний етап експерименту полягав в апробації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та впровадженні визначених психолого-педагогічних умов. Відповідно до умов було реалізовано організаційні, освітні, наукові та методичні заходи, спрямовані на формування готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Відповідно до першої психолого-педагогічної умови – *мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи* – формування зацікавленості та інтересу здобувачів вищої освіти до молодіжної роботи (емоційне враження, ініціатива, мотивація) буде результативним при застосуванні науково-педагогічними працівниками активних, сучасних методів, форм навчання (дискусій, тренінгів, семінарів, рольових ігор, практичних робіт, вебінарів); створення постійного комунікативного зв'язку між учасниками освітнього процесу, оновлення змісту навчального матеріалу, позитивного ставлення та поваги до студентської молоді, що сприяє розвитку позитивної мотивації до взаємодії з молоддю у різних формах, формування у неї ціннісного ставлення до молодіжної роботи. Відповідно до експериментальної програми впровадження психолого-педагогічних умов було передбачено: реалізацію програми для особистісного та

професійного розвитку студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика»; проведення заходів на базі молодіжного центру «START» УДПУ імені Павла Тичини (тренінги зі створення Startup-проектів, тренінги особистісного зростання та розвитку лідерських якостей; майстер-класи від успішних молодіжних лідерів; молодіжний форум «Громадянська освіта молоді: стан та перспективи розвитку», тренінг «Молодіжна політика та молодіжна робота в Україні», Школу леді та джентльменства для молоді, круглий стіл «Громадянська компетентність молоді», форум «Професійна зайнятість молоді»); проведення виховних та кураторських годин («Молодь та молодіжна політика», «Молодіжна робота очима молоді», «Участь молоді в молодіжній раді» тощо); розробку та впровадження освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Молодь у сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Теорія і практика молодіжної роботи» та ін.; Реалізація цієї умови сприятиме формуванню високої мотивації майбутніх соціальних працівників до взаємодії з молоддю та розвитку ціннісного ставлення до молодіжної роботи, що є основою для ефективної професійної діяльності в молодіжній сфері.

Аналіз стандартів вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для освітніх ступенів «бакалавр», «магістр» та «доктор філософії», а також освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників, навчальних планів, робочих програм, силабусів, програм практичної підготовки та навчально-методичного забезпечення освітнього процесу дозволив виокремити другу психолого-педагогічну умову – *удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи*. Розробка та вдосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи можливе через оновлення освітніх програм і навчальних планів. Це включає введення освітніх компонентів та розширення переліку вибіркових дисциплін. Також необхідна розробка нових навчальних посібників та методичних матеріалів для

самостійної роботи здобувачів, що враховують сучасні тенденції молодіжної роботи.

Реалізація другої педагогічної умови полягала в удосконаленні та оновленні змістового наповнення освітніх програм підготовки майбутніх соціальних працівників спеціальності 231 Соціальна робота; розроблено та впроваджено освітні компоненти «Молодь у сучасній громаді», «Соціальна молодіжна політика», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи»; розроблено та впроваджено в освітній процес в УДПУ імені Павла Тичини освітньо-професійну програму «Соціальна робота (молодіжна робота)», навчальний план, навчальні та робочі програми освітніх компонентів «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерство», «Молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», а також методичні рекомендації до самостійної роботи за цими освітніми компонентами; розроблено навчально-методичні посібники «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Соціальна молодіжна політика», «Молодь у сучасній громаді», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Методика організації волонтерського руху», «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу»; енциклопедії молодіжної роботи; курси лекцій «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі»; відповідно до освітніх компонентів запроваджено поширення та популяризацію в освітній процес навчально-методичного забезпечення з досвіду програми «Молодіжний працівник», кращих практик молодіжної роботи з каталогів «Кращі практики молодіжної роботи в Україні» та ін., монографії «Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: теорія і практика».

У дослідженні з'ясовано, що практична підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи є важливим елементом вищої освіти, оскільки саме вона дає змогу здобувачам застосовувати теоретичні знання в реальних умовах, набувати необхідних навичок та розвивати професійні компетентності.

Основними перевагами для впровадження інновацій є підвищення мотивації здобувачів вищої освіти до навчання та професійного розвитку; залучення до навчання новітніх знань та практик, що відповідають сучасним викликам; формування у здобувачів вищої освіти комплексного підходу до вирішення проблем; забезпечення високого рівня підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Тому, третя психолого-педагогічна умова – *інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи* – полягає в тому, що практика у молодіжному центрі закладу вищої освіти та під час діяльності самого центру надає здобувачам можливість реалізовувати свої ідеї та можливості, працюючи з однолітками, що і є інноваційним підходом в практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. У здобувачів є можливість працювати в умовах, максимально наближених до реальних професійних ситуацій, що сприяє кращому розумінню специфіки молодіжної роботи; практика в молодіжних центрах дає змогу здобувачам працювати в різних форматах (онлайн, офлайн, змішаний формат), що робить їх більш гнучкими та підготовленими до різних умов роботи. Для впровадження цієї умови було розроблено та впроваджено програми практичної підготовки майбутніх соціальних працівників за освітньо-професійною програмою «Соціальна робота (молодіжна робота)» УДПУ імені Павла Тичини, оновлено та доповнено програми практичної підготовки здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота освітніх ступенів вищої освіти «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр», «доктор філософії» відповідно до професійного стандарту «фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»; організовано виробничу практику на базі молодіжного центру «START» в інтерактивній формі; залучено студентську молодь до заходів молодіжного центру «START» УДПУ імені Павла Тичини, до програми особистісного та професійного розвитку для студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика», до науково-практичного семінару «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю».

Успішна реалізація цих трьох умов посилить четверту, яка об'єднує всі види освіти і дозволить майбутнім соціальним працівникам отримати оптимальні теоретичні та практичні знання, уміння й навички для їх застосування в професійній діяльності. Основними перевагами комплексного підходу є всебічне формування відповідних компетентностей, підвищення мотивації та адаптація до змін майбутніх соціальних працівників.

Четверта психолого-педагогічна умова – *комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи* – успішно сприяє підвищенню рівня підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Реалізація цієї умови здійснювалась відповідно до наступних типів освіти: *формальна освіта* включала в себе навчання в ЗВО відповідно до робочих навчальних програм освітніх компонентів. Цей тип освіти дав можливість здобувачам отримати теоретичні знання та підготуватися до практичної роботи з молоддю. Відповідно, впроваджено в освітній процес наступні освітні компоненти: «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерство», «Молодіжна політика», «Соціальна молодіжна політика», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи», «Тренінгові технології в молодіжній роботі» та інші;

неформальна освіта включала в себе різноманітні програми, тренінги, семінари, майстер-класи та інші заходи, що не є частиною офіційних робочих навчальних програм ЗВО, але спрямовані на розвиток навичок та компетентностей для роботи з молоддю. Здобувачі отримали практичні навички та досвід роботи з молоддю під час участі: у програмі особистісного та професійного розвитку для студентської молоді «Молодь. Освіта. Політика»; науково-практичному семінарі «Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю», Всеукраїнській науковій конференції «Наука. Освіта. Молодь», в заходах молодіжного центру «START» УДПУ імені Павла Тичини; програмах «Молодіжний працівник», «Державотворець», «Українська академія

лідерства»; у вебінарах, тренінгах, семінарах, заходах Молодіжних центрів, просторів, хабів України, громадських, благодійних організацій, Асоціації молодіжних центрів України, Асоціації молодіжних працівників України, Всеукраїнського молодіжного центру України та ін.

інформальна освіта відбувалася в повсякденному житті та полягала в самоосвіті, спілкуванні з одногрупниками, науково-педагогічними працівниками та реалізовувалася через практичний досвід, який здобувачі отримували в молодіжному центрі під час проходження практики. Цей тип освіти дав змогу здобувачам розвинути креативність, аналітичні та комунікаційні навички, що є важливими та необхідними складовими успішної роботи з молоддю.

З метою з'ясування ефективності упровадження психолого-педагогічних умов системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи з'ясовано, що результати розподілу контрольної та експериментальної груп за рівнями готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, порівняно з констатувальним етапом експерименту, підтверджують позитивні зміни в експериментальній групі, на відміну від контрольної, де суттєвих змін не відбулося. Завдяки експериментальній роботі зросла кількість майбутніх соціальних працівників із високим рівнем готовності до молодіжної роботи в експериментальній групі з 30,19 % до 41,51 %, із середнім – 50,47 % до 50,94 %, із низьким – зменшилась з 19,34 % до 7,55 %; у контрольній групі кількість респондентів з високим рівнем залишилась незмінною, збільшилась на 2,53 % – з середнім рівнем, зменшилась на 2,53 % – з низьким. Це доводить ефективність впровадження розробленої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у експериментальній групі.

Для перевірки достовірності отриманих результатів експериментальної роботи у дослідженні використано метод математичної статистики – критерій Пірсона χ^2 . Результати формуального етапу дослідження вказують на суттєву різницю в рівнях підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи між ЕГ та КГ, що свідчить про позитивні зміни в рівнях сформованості готовності до молодіжної роботи.

Аналіз узагальнених даних засвідчує, що між рівнями готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи на формуальному етапі в експериментальній групі зафіксовано значну різницю: високий рівень збільшився на 11,32%, середній – збільшився на 0,47%, низький рівень – зменшився на 11,79%.

Отже, результати проведеної експериментальної роботи засвідчили значимий вплив запропонованих психолого-педагогічних умов системи підготовки майбутніх соціальних працівників на рівень їхньої готовності до молодіжної роботи, що дозволяє вважати мету досягнутою.

Відповідно до мети та результатів дослідження запропоновано практичні рекомендації щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Рекомендації узагальнено за трьома рівнями: локальним (заклади вищої освіти, громадські організації, молодіжні центри, простори, молодіжні ради місцевого рівня), регіональним (обласні молодіжні центри, простори, організації, молодіжні ради обласного рівня) та всеукраїнським. Для закладів вищої освіти запропоновано розробку та впровадження освітніх програм «Молодіжна робота» на різних рівнях вищої освіти (або впровадження окремих обов'язкових та вибіркових освітніх компонентів з молодіжної роботи, які забезпечують теоретичну, практичну, методологічну, методичну складову в освітні програми спеціальностей «Соціальна робота», «Освітні, педагогічні науки» в закладах вищої освіти України); розробка та проведення програм для студентської молоді з молодіжної роботи, молодіжної політики, волонтерства, управління молодіжною роботою, проектного менеджменту та ін. Для громадських організацій, молодіжних центрів та просторів вбачаємо необхідним рекомендувати розробку та впровадження програм для особистісного та професійного розвитку молоді, молодіжних працівників; популяризація волонтерства, особистого досвіду учасників організації, центрів, просторів як бази практики для майбутніх молодіжних працівників; організація та проведення різних заходів для студентської молоді на базі закладів вищої освіти для популяризації досвіду молодіжної роботи та ін. Для молодіжних рад

рекомендуємо проведення консультацій для молодіжних центрів, просторів, організації, закладів вищої освіти (студентське самоврядування, молодіжні центри на базі ЗВО) з питань молодіжної політики тощо.

Запропоновані рекомендації є важливим інструментом для формування висококваліфікованих майбутніх соціальних працівників, здатних ефективно працювати з молоддю на різних рівнях організації молодіжної роботи. Ці рекомендації можуть використовуватись у підготовці та діяльності молодіжних працівників, для підвищення їхньої компетентності та ефективності роботи молодіжних центрів та просторів. Вони сприятимуть розвитку молодіжної роботи в громадах і закладах освіти, залученню студентської молоді до активної участі у молодіжних проєктах, популяризації професії фахівця з питань молоді (молодіжного працівника) та забезпеченню можливостей для працевлаштування студентів у молодіжних організаціях і центрах.

Основні результати дослідження за четвертим розділом дисертації представлено в публікаціях автора: [155; 177; 180; 182; 186; 190; 193; 199; 200; 201; 212; 215; 220; 221; 225; 230].

ВИСНОВКИ

У дисертації визначено теоретико-методичні основи наукової проблеми, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у закладах вищої освіти. Результати проведеного дослідження надали підстави сформулювати такі висновки, що мають теоретичне і практичне значення:

1. Здійснено аналіз стану дослідженості наукової проблеми та категоріально-понятійного апарату дослідження.

Аналіз наукових праць дав можливість здійснити їх класифікацію за трьома групами: підготовка майбутніх соціальних працівників; підготовка майбутніх соціальних педагогів; молодіжна робота, клубна та дозвіллева робота.

Уточнено сутність основних дефініцій дослідження: *«молодь»*, *«молодіжний працівник»*, *«молодіжний центр»*, *«молодіжна робота»*, *«професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи»* тощо. Сформульовано наступне трактування понять: *«молодіжна робота»* – робота з молоддю, спрямована на особистісний та професійний розвиток з опануванням відповідних компетентностей; участь молоді в громадському житті (спорт, дозвілля, зайнятість молоді, освіта й професійна підготовка, житлова політика і транспорт, мобільність і обмін, доступ до культури, охорона здоров'я, статеве життя, боротьба з насильством і злочинністю, гендерна рівність, сталий розвиток, антидискримінація, доступ до прав і закону); залучення молоді до планування та прийняття рішень на місцевому, регіональному, національному рівнях; *«професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи»* – система становлення і формування конкурентоспроможного фахівця, професіонала в молодіжній сфері через набуття професійних компетентностей, навичок *«soft skill»* (визначено відповідно до професійного стандарту як фахівця з питань молоді / молодіжного працівника), що здійснюється через формальну (заклади вищої

освіти), неформальну (програма «Молодіжний працівник») та інформальну освіти (досвід, обмін, спілкування).

2. Обґрунтовано теоретико-методологічні засади дослідження проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Здійснено аналіз методологічних аспектів наукового дослідження, які розкрито через рівні:

– *загально-філософський* (проаналізовано стан підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, теоретичні засади підготовки майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти, теоретичний і практичний досвід реалізації молодіжної роботи в Україні та закордоном, охарактеризовано підготовку майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відповідно до стандарту вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота та професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)», проаналізовано теорію і практику підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи відповідно до структури та завдань розвитку вищої освіти в Україні; розкрито категоріально-понятійний апарат дослідження);

– *загально-науковий* (метод аналізу використано для визначення мети, суб'єкту, об'єкту, завдань, принципів дослідження, психолого-педагогічних умов; стану підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; опрацювання законодавчої та нормативно-правової бази молодіжної роботи та ін.; методи *синтезу й дедукції* використано для узагальнення категоріально-понятійного апарату дослідження (молодь, молодіжний працівник, молодіжний центр, підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, психолого-педагогічні умови); метод *індукції* – для проведення експерименту й спостереження, збору емпіричних фактів; *моделювання* – для розробки та впровадження системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи через реалізацію психолого-педагогічних умов);

– *конкретно-науковий* (принцип об'єктивності – методологічний принцип, з метою одержання відповідних знань про молодь, умови розвитку молоді, молодіжну роботу, форми та установи, що реалізують молодіжну роботу; визначено об'єкти та суб'єкти молодіжної роботи; *принцип розвитку* – визначено тенденції розвитку вищої освіти, молодіжної роботи, молодіжної політики;

інновації та професійні компетентності сучасного фахівця молодіжної роботи; удосконалено зміст, форми і методи, навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; *принцип провідної ролі практики* – визначено роль практичної підготовки майбутніх соціальних працівників через науково-дослідну роботу, практичну участь у заходах молодіжного центру, організацій, асоціацій та бази практичної підготовки).

3. Охарактеризовано розвиток молодіжної роботи, її особливості в Україні та зарубіжних країнах. З'ясовано, що в Україні молодіжна робота реалізується через діяльність Всеукраїнського молодіжного центру, Асоціації молодіжних працівників, Асоціації молодіжних центрів, обласних молодіжних центрів, молодіжних центрів та просторів, хабів, таборів, клубів та об'єднань за місцем проживання, молодіжних клубів, молодіжних рад, молодіжних кафе, молодіжних організацій, наметового таборування, молодіжних проєктів, молодіжних програм та ін. Молодіжна інфраструктура в Україні охоплює мережу молодіжних центрів (Всеукраїнський молодіжний центр, обласні, міські, районні, районні в містах, селищні, сільські молодіжні центри).

З'ясовано, що зарубіжний досвід молодіжної роботи бере свій початок із країн Європейського Союзу через упровадження, популяризацію, розвиток молодіжної роботи в різних аспектах – від молодіжної політики на всіх державних рівнях (місцевому, регіональному, національному) до неформального навчання, різних заходів для молоді й силами молоді. Молодіжна робота в різних країнах має свої особливості розвитку, свої звичаї, традиції, історію, нормативно-правову базу, стратегії розвитку, програми для підготовки фахівців молодіжної роботи – молодіжних працівників. Позитивний Європейський досвід молодіжної роботи побудований на реалізації діяльності молодіжних клубів, підвищення рівня життя та заохочення молоді до участі в прийнятті рішень на всіх рівнях; підтримку молодих підприємців у їхній діяльності; обмін досвідом та розвиток компетентностей; об'єднання молоді над реалізацією спільних ідей, проєктів; підвищення креативності, творчості через популяризацію неформальної освіти.

Узагальнено законодавчу базу молодіжної сфери що сприяє організації молодіжної роботи та політики на державному та місцевому рівнях. До основних документів віднесено: Конституцію України, Закон України «Про основні засади молодіжної політики» (2021), Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» (2021), постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки» (2021), накази Мінмолодьспорту та міжнародні акти Ради Європи.

4. Розкрито особливості змісту та навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Встановлено, що підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи здійснюється через формальну та неформальну освіту у закладах вищої освіти України та за їх межами. На місцевому рівні в закладах вищої освіти надають формальну освіту відповідно до стандартів вищої освіти, освітніх програм, навчальних планів та іншого навчально-методичного забезпечення, а також використовують різні форми неформальної освіти – тренінги, семінари, табори, секції, конференції, читання та ін.

В Україні найпоширенішими формами та видами неформальної освіти для підготовки фахівців до роботи з молоддю є конференції, програми, тренінги, курси та стажування. Програма «Молодіжний працівник» спрямована на поширення, розвиток та оновлення молодіжної роботи через три рівні навчання: базовий тренінг (перший рівень), спеціалізований тренінг (другий рівень) та тренінг з підготовки тренерів (третій рівень).

З-поміж професій, які можуть здійснювати молодіжну роботу: педагог соціальний, вихователь, соціальний працівник, практичний психолог, фахівець соціальної сфери, радник із питань молоді, фахівець з питань молоді (молодіжний працівник). Відповідні назви, змістове наповнення з питань молодіжної роботи мають три освітні програми в університетах України з підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, зокрема, освітньо-професійна програма «Соціальна робота та молодіжна робота» освітнього ступеня «бакалавр» Національного технічного університету

«Дніпровська політехніка»; освітньо-професійна програма «Соціальна робота (молодіжна робота)» освітнього ступеня «магістр» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини; освітньо-наукова програма «Соціальна робота з дітьми та молоддю» Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України. Змістове наповнення з проблематики молодіжної роботи, молодіжної політики відображено в освітніх компонентах «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства», «Тренінгові технології в молодіжній роботі», «Теорія і практика молодіжної роботи», «Молодь у сучасній громаді», «Організація та інфраструктура молодіжної роботи», «Молодіжна політика», а також в окремих темах інших навчальних дисциплін. Відповідно до кожного освітнього компонента розроблено навчально-методичне забезпечення (навчальні та робочі програми освітніх компонентів, силабуси, методичні рекомендації до самостійної роботи, курси лекцій, навчально-методичні/навчальні посібники) енциклопедії, монографії, наукові публікації, що підсилюють популяризацію молодіжної роботи. Для підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи також використовується вітчизняний та європейський досвід молодіжної роботи через офіційний сайт програми «Молодіжний працівник».

5. Схарактеризовано структуру готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та визначено наступні компоненти: *мотиваційний, когнітивний, діяльнісний та особистісний*. Охарактеризовано критерії та відповідні показники готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: *мотиваційно-ціннісний* (професійна спрямованість майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; мотивація майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у сфері молодіжної роботи; сформованість життєво необхідних цінностей майбутніх соціальних працівників), *когнітивно-компетентнісний* (сформованість теоретичних, практичних знань про молодіжну роботу; сформованість компетентностей в майбутніх соціальних працівників до провадження молодіжної роботи), *діялісно-практичний* (здатність використовувати набуті знання та вміння в практичній діяльності соціального працівника до молодіжної роботи; здатність

до комунікаційної взаємодії з молоддю; уміння організувати молодіжну роботу на базі молодіжного центру, простору, структурного підрозділу закладу вищої освіти), *особистісно-рефлексивний* (розвиток особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників; здатність майбутніх соціальних працівників до саморозвитку у сфері молодіжної роботи; здатність до рефлексивної оцінки готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи). Визначено три рівні готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: високий, середній і низький.

6. Обґрунтовано й експериментально перевірено систему підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи у закладах вищої освіти. Розроблена система складається з *цільового* (мета, завдання, принципи, методологічні підходи), *об'єктно-суб'єктного* (об'єкти та суб'єкти), *змістовно-процесуального* (етапи впровадження та реалізації системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; формальна, неформальна та інформальна освіта: змістове, організаційне, технологічне наповнення, навчально-методичне забезпечення освітнього процесу) та *результативного* (*компоненти*: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісний; *критерії*: мотиваційно-ціннісний, когнітивно-компетентнісний, діялісно-практичний, особистісно-рефлексивний; *показники*; *рівні готовності* (високий, середній, низький); *результат*) блоків.

Визначено та експериментально перевірено психолого-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (мотивація до взаємодії з молоддю в різних формах та формування ціннісного ставлення до молодіжної роботи; удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; інноваційний підхід у практичній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; комплексне використання формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи), які успішно вплинули на підвищення рівня підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи.

Аналіз результатів експериментальної роботи підтвердив, що рівень готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за мотиваційно-ціннісним, когнітивно-компетентнісним, діяльнісно-практичним та особистісно-рефлексивним критеріями в експериментальних групах став вищим порівняно з контрольними групами. Простежено позитивну динаміку результативності розробленої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Результати експериментального дослідження свідчать про ефективність застосування змістового, теоретичного, практичного та навчально-методичного забезпечення для підготовки майбутніх соціальних працівників у рамках реалізації розробленої системи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи та доцільності впровадження в освітній процес закладу вищої освіти.

7. Розроблено рекомендації щодо підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи за трьома рівнями: локальним, регіональним та всеукраїнським. Запропоновані рекомендації сприятимуть ефективній підготовці майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи, розвитку молодіжної роботи в громадах і закладах освіти, залученню студентської молоді до молодіжної роботи, популяризації професії фахівця з питань молоді (молодіжного працівника) та працевлаштуванню здобувачів освіти у молодіжних організаціях, центрах.

Проведене дослідження не претендує на вичерпність у висвітленні всіх аспектів проблеми підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. Заслужують на окреме вивчення такі питання, як особливості навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи; система підготовки та підвищення кваліфікації молодіжних працівників; організація молодіжної роботи на різних етапах її розвитку; провадження молодіжної роботи в молодіжних структурах (молодіжних центрах, просторах, клубах, хабах, молодіжних радах, тощо) в умовах воєнного часу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкіна Н. В., Авксентьева О. І., Ничкало Н. Г. та ін. Неперервна професійна освіта як світова тенденція. *Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз*: монографія / АПН України. Ін-т педагогіки і психології проф. освіти. Київ; Черкаси: Вибір, 2000. С. 45–67.
2. Адаменко О. О. Підготовка майбутніх соціальних працівників до використання проєктної технології для профілактики девіантної поведінки підлітків. *Молодий вчений*. 2017. № 4(44). С. 90–93.
3. Адвокація для молодіжних рад: посібник / автори-упоряд.: Віра Усик, Дем'ян Петрик, Оксана Мальченко. Київ, 2021. 40 с. URL: <http://surl.li/ezxbi> (дата звернення: 02.02.2022).
4. Актуальні проблеми освіти і виховання: навч.-метод. посіб. / уклад.: О. Б. Петренко, Л. М. Баліка, А. М. Ваколук, Н. М. Гринькова, Ж. Г. Стельмашук. Рівне : РДГУ, 2020. 116 с.
5. Аналітичний звіт з проведення репрезентативного соціологічного дослідження становища молоді в Україні (2019 рік). Київ, 2019. 92 с. URL: <http://surl.li/ezxbm> (дата звернення: 02.02.2022).
6. Андрущенко В. П. Інтеграція цінностей: Педагогічний досвід Європи. Стаття перша. Велика Хартія Університетів. *Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис*, 2013. № 1. С. 5–10.
7. *Асоціація молодіжних працівників України*. URL: <http://surl.li/ezxbpI> (дата звернення: 02.02.2022).
8. *Асоціація молодіжних центрів України*. URL: <https://youthcenters.net.ua/pro-asotsiatsiyu/> (дата звернення: 02.02.2022).
9. *Асоціація юридичних клінік України*. URL: <https://legalclinics.in.ua/> (дата звернення: 21.02.2021).
10. Балакірева О., Бондар Т., Сазонова Я., Сакович О. Підлітки груп ризику в Україні: виклики та час дій: адвокаційний документ / ЮНІСЕФ, Укр. ін.-т соц. дослідж. ім. О. Яременка. Київ, 2011. 56 с.
11. Бартків О. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до

- мультидисциплінарної взаємодії. *Педагогічний часопис Волині*. 2017. № 2(5). С. 113–118.
12. Балдинюк О. Д. [та ін.]. Актуальні проблеми соціальної роботи: теорія і практика: колективна монографія / за ред. Н. Коляди; Умань : Візаві, 2020. 234 с.
 13. Безлюдний О. І., Кравченко О. О., Сафін О. Д., Коляда Н. М. Дослідницька складова у підготовці Phd здобувачів. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. Вип. 1 (8). С. 232–245.
 14. Безпалько О. Компетентнісний спектр майбутнього соціального педагога як основа професіоналізму. URL: <http://surl.li/ezbar> (дата звернення : 20.02.2021).
 15. Безпалько О. Оптимізація підготовки соціальних педагогів у сучасному освітологічному просторі. URL: <http://surl.li/ezbar> (дата звернення : 20.02.2021).
 16. Безпалько О. Соціальна робота в громаді: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 176 с.
 17. Безпалько О. В. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05. Луганськ, 2007. 44 с.
 18. Безсмертна В. Нормативно-правове забезпечення реалізації неформальної освіти в Україні. *Науковий вісник Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 «Педагогічні науки: реалії та перспективи»*. 2019. Вип. 66. С. 5–10.
 19. Бех І. Д. Компетентнісний підхід як освітня стратегія. URL: ib.iitta.gov.ua/8772/1/534%20Бех.pdf (дата звернення: 12.12.2022).
 20. Бех В. П. Функціональна модель особистості: пошуки полікультурних детермінант поведінки : монографія / В. П. Бех, О. Є. Шалімова. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. 255 с.
 21. Белоліпцева О. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до реалізації професійної ролі аніматора у процесі соціально-педагогічної роботи із

- сім'ями, які опинилися у складних життєвих обставинах. *Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2014. № 22. С. 70–74.
22. Биби́к Д. Д. Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки: дис. ... д-ра філософії: 231. Київ, 2021. 373 с.
23. Біла книга Європейської комісії – новий поштовх європейській молоді. URL: <http://surl.li/ezxbv> (дата звернення: 02.02.2022).
24. Біляченко Г. П. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до співпраці з недержавними організаціями в межах компетентнісного підходу. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 212–217.
25. Біляченко Г. П. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до співпраці з недержавними організаціями в контексті діяльнісного підходу. *Психологічного-педагогічні наук*. 2014. № 2. С. 183–189.
26. Бірта Г. О. Методологія і організація наукових досліджень: навч. посіб. / Г. О. Бірта, Ю. Г. Бургу. Київ: «Центр учбової літератури», 2014. С. 18–31.
27. Боднарук І. І. Зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія II. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Випуск 29, 2013*. С. 29–33.
28. Божко Є. А. Методологічні підходи до аналізу проблеми розвитку аксіологічних засад управління освітніми установами у вітчизняній педагогічній теорії (остання чверть ХХ – початок ХХІ ст.). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. Випуск 31. С. 26–29.
29. Бойко О. Докторська підготовка із соціальної роботи у Великій Британії: орієнтація на ринок праці. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 1. С. 60–69. URL: <https://grani-print.dp.ua/index.php/jaysrt/article/view/132> (дата звернення: 01.08.2021).
30. Бойко О. М., Кабаченко Н. В., Савчук О. М. Докторська програма (PhD) зі спеціальності «Соціальна робота і соціальна політика». Київ: Макрос, 2011.

60 с.

31. Бойко А. Поняття та правова природа молодіжного безробіття. *Підприємництво, господарство і право. Трудове право*. 2018. Вип. 2. С. 69–73.
32. Боренько Ірина. Рекомендації молодіжним центрам щодо впровадження інклюзивних підходів в молодіжній роботі. 2018. 12 с. URL: https://youthcenters.net.ua/userfiles/books/Inclusiopn_21x21.pdf (дата звернення: 20.03.2022).
33. Бородін Є. І. Загальнодержавна молодіжна програма в Україні в контексті удосконалення механізму державної молодіжної політики. URL: <http://surl.li/ezxscj> (дата звернення: 02.02.2022).
34. Бородін Євгеній, Яцук Владислав, Резніченко Ольга. Інструменти публічного управління у сфері молодіжної політики: практичний посібник для публічних службовців – учасників тренінгу за програмою «Молодіжний працівник». 2021. 292 с. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/posibnyk-dlya-derzhsluzhbovcziv..pdf> (дата звернення: 20.11.2022).
35. Бородін Є., Літвінова Н. Діяльність європейських молодіжних центрів у контексті підтримки радою Європи неурядових організацій. 2010. URL: <http://surl.li/ezxbz> (дата звернення: 02.02.2022).
36. Борщук Є. М. Системний підхід і синергетика. *Науковий вісник НЛТУ України*, 2011. Вип. 21.1. С. 344–347.
37. Бражнич О. Г. Педагогічні умови диференційованого навчання учнів загальноосвітньої школи : дис....канд. пед. наук : 13.00.07. Кривий Ріг, 2001. 238 с.
38. Буяк Б. Молодь як особлива соціально-демографічна група в умовах становлення соціально-правової держави та громадянського суспільства. *Наукові записи*. 2018. Вип. 36. С. 198–209.
39. Вайнола Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : автореф. дис. ...

- доктор. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 46 с.
40. Вайнола, Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : дис. ...доктора пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 548 с.
 41. Василенко Н. Г. Стан і проблеми запровадження системи визнання результатів неформального професійного навчання в Україні. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення в умовах соціально-економічної нестабільності*. Київ: ІПК ДСЗУ, 2014. С. 130–138.
 42. Василенко О. М. Підготовка майбутніх соціальних працівників до консультування. *Соціальна педагогіка. Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 16. Т. 2. С. 79–82.
 43. Великжаніна Д. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до формування життєвої компетентності підлітків: практичний аспект. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки*. 2017. Вип. LXXX, Т. 2. С. 130–134.
 44. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. 5-те вид. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
 45. Видишко Н. В. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у коледжах Канади : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2010. 23 с.
 46. Винницький М. Впровадження третього циклу вищої освіти – ключ до успіху Болонського процесу. *Вища школа*. 2008. № 12. С. 20–27.
 47. Вища освіта в Україні. *Освіта.ua*. URL: <https://osvita.ua/vnz/> (дата звернення: 20.10.2020).
 48. Відомості про самооцінювання освітньо-наукової програми «Соціальна робота» третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти. *Київський університет імені Бориса Грінченка*. URL: <https://il.kubg.edu.ua/2020-03-21-17-01-52/tretii-osvitno-naukovyi-riven.html#akredytatsiia-osvitno-naukovoi-prohramy-sotsialna-robota-spetsialnosti-231-sotsialna-robota> (дата звернення: 20.03.2022).

49. Відомості про самооцінювання освітньо-наукової програми «Соціальна робота» третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти. *Київський національний університет імені Тараса Шевченка*. URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/official/accreditation/231/37145-social-work.pdf> (дата звернення: 20.03.2022).
50. Відомості про самооцінювання освітньо-наукової програми «Соціальна робота» третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти. *Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/> (дата звернення: 20.03.2022).
51. Віннікова Л. В. Система підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах США: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05. Луганськ, 2003. 20 с.
52. Вінницький М. Розроблення, впровадження та забезпечення якості освітніх програм з підготовки докторів філософії. *Еразмус+*. <http://surl.li/fzplp> (дата звернення: 20.03.2022).
53. Войтовська А. І. Гендерна соціалізація студентської молоді з особливими освітніми потребами в умовах ВНЗ: дис. ... д-ра філософії: 231. Умань, 2020. 278 с.
54. Волонтерські команди: мрія чи реальність? *Асоціація молодіжних центрів України*. URL: <http://surl.li/ezxsn> (дата звернення: 02.02.2022).
55. *Всеукраїнський молодіжний центр України*. URL: <https://auyc.org.ua/> (дата звернення: 02.02.2022).
56. Всеукраїнський тренінг «Ефективний менеджмент молодіжних центрів» (2019). *Фастівська районна рада Київської області*. URL: <http://surl.li/ezxscu> (дата звернення: 20.08.2021).
57. Вступ до соціальної роботи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. Київ : Академвидав, 2005. 304 с.
58. Гайдук Н. М. Професійна підготовка соціальних працівників до здійснення

- посередництва (на матеріалах США і Канади) : дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2004. 264 с.
59. Галан О. Теоретичні аспекти готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в умовах вищого закладу освіти. *Гірська школа українських Карпат*. Вип. № 19. 2018. С. 71–76
60. Гаращук А. Створено Український молодіжний фонд. *Голос України*. № 202 (8219), 7 жовтня 2023. URL: <http://www.golos.com.ua/article/370316>
61. Гейнак О. Базовий тренінг програми «Молодіжний працівник» як інструмент формування когорти фахівців, які працюють із молоддю. *Молодий вчений*. 2021. № 7(95). С. 9–12. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/909> (дата звернення: 20.08.2022).
62. Глузман О. В. Базові компетентності: сутність та значення в життєвому успіху особистості. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 2. С. 51–61.
63. Глущенко Ю. В. Соціологія молоді: процеси концептуалізації в контексті соціокультурних змін: автореф. дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.01. Харків, 2006. 20 с.
64. Годлевська Д. М. Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2007. 20 с.
65. Головатий М. Ф., Панасюк М. Б. Соціальна політика і соціальна робота: термін.-понят. слов. Київ: МАУП, 2005. 555 с.
66. Головатий Н. Ф. Социология молодежи: курс лекций. Киев: МАУП, 1999. 224 с.
67. Голубенко Т. О. Концептуальні підходи до професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери: зарубіжний аспект. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія II. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. Випуск 26, 2019. С. 109–116.
68. Гончаренко О. В. Фахова підготовка майбутніх соціальних працівників до гендерно чутливої соціальної роботи. *Вісник післядипломної освіти. Серія*

- «Педагогічні науки». 2020. Вип. 12(41). С. 63–76.
69. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження: методологічні поради молодим науковцям. Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с.
70. Гончаренко С. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 366 с.
71. Гончарук А. Неформальна освіта дорослих у країнах ЄС. *Педагогічні науки*. 2012. № 54. С. 31–36.
72. Гринчишин С. С. Механізми реалізації молодіжної політики в умовах глобалізації: дис. ... канд. наук із держ. управління: 25.00.02. Київ, 2020. 245 с.
73. Гузій Н. В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти : монографія. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. 243 с.
74. ГУРТ. URL: <https://gurt.org.ua/> (дата звернення: 20.08.2021).
75. Гуцалова М. В. Моделі молодіжної політики в країнах Європейського Союзу. *Наукові праці. Політологія*. 2014. Вип. 218, т. 230. С. 18–21.
76. Гуцалова М. Молодь як об'єкт державної політики. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. 2011. Вип. 22. С. 210–217.
77. Денисюк О. М. Професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів та фахівців соціальної сфери до здійснення соціально-педагогічної підтримки батьків, які виховують дітей з інвалідністю. *Психолого-педагогічні наук*. 2016. № 1. С. 173–177.
78. Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009–2015 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 р. № 41 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 26 червня 2013 р. № 458). URL: <http://surl.li/ezxed> (дата звернення: 01.11.2021).
79. Державотворець: програма особистісного та професійного розвитку : (регіональний рівень, м. Умань, 2020) : методичний збірник / уклад.: Левченко Н.В. та ін. Київ : Компринт, 2021. 115 с.
80. Деякі питання Українського молодіжного фонду: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2023 р. № 182. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/182-2023-%D0%BF#Text>

(дата

звернення: 20.06.2023).

81. Дисципліна «Молодіжна політика в Україні та світі». Київський національний університет Тараса Шевченка. URL: https://asp.knu.ua/doc/DVA2_2022/231_F_Psychology/5_231_P2_F_Psychology.pdf (дата звернення: 20.03.2022).
82. Діденко О. В. Критерії, показники та рівні сформованості творчості як професійної якості у майбутніх офіцерів-прикордонників. *Вища освіта України*. 2007. С. 218–223.
83. Доброскок І. І. Професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів засобами проективної діяльності. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2010. № 2. С. 1–11.
84. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 80. Соціальні послуги: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29 березня 2017 р. № 518. 89 с. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0518739-17#n11> (дата звернення: 01.08.2021).
85. Докієн О. «Резиденція молоді». Що таке молодіжний центр і для чого він потрібен Чернівцям. URL: <http://surl.li/ezxer> (дата звернення: 02.02.2022).
86. Докторські програми в Україні: досвід НаУКМА / за ред. В. П. Моренця. Київ: Універ. вид-во «Пульсари», 2010. 160 с.
87. Доступ молодих людей до прав: рекомендація CM/Rec(2016)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам. Рада Європи, 2020, грудень. 16 с. URL: <http://surl.li/ezxes> (дата звернення: 01.11.2021).
88. Дубасенюк О. А. Концептуальні моделі педагогічної освіти: наукові пошуки та здобутки. *Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку*: монографія / авт. кол. О. А. Дубасенюк, О. Є. Антонова, С. С. Вітвицька, Н. Г. Сидорчук, О. М. Спірін, Н. В. Якса та ін. / За заг. ред. проф. О.А. Дубасенюк: Вид. 2-е, доп. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. С. 8–29.

89. Дуля А. Підготовка майбутніх соціальних працівників до здійснення соціальної роботи з військовослужбовцями та їх сім'ями. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 27, т. 2. С. 193–198.
90. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Зверєвої. Київ, Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.
91. Енциклопедія інклюзивного реабілітаційно-соціального туризму / упоряд.: Лепський В. В., Безлюдний О. І., Левченко Н. В. та ін. Умань : ВПЦ «Візаві», 2019. 563 с.
92. Енциклопедія молодіжної роботи / уклад.: Н. Левченко, Н. Коляда, О. Балдинюк та ін. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2022. 130 с.
93. Енциклопедія освіти / акад. пед. наук. України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С. 498–500; С. 906 – 907; С. 338.
94. Енциклопедія позашкільної освіти / головний ред. Г. П. Пустовіт. Рівне: О. Зень, 2017. С. 81–83.
95. Ефективний менеджмент молодіжних центрів: навч. програма. *Всеукраїнський молодіжний центр*. URL: <http://surl.li/ezxfy> (дата звернення: 01.02.2022).
96. *Європейський простір*. URL <https://euprostitir.org.ua/> (дата звернення: 01.11.2021).
97. Євтух М. Б. Психолого-педагогічна підготовка спеціалістів: Реформування вищої освіти в Україні. *Педагогічна газета*. 2000. Грудень (№12). С. 3.
98. Євтух М., Шалік З. Пріоритети професійної підготовки студентів у вищій педагогічній школі. *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Зб. наук. пр. Запоріж. облас. ін-т удоскон. вчителів та ін.* К.; Запоріжжя, 1999. Вип.13. С. 21–26.
99. Житник Н. В. Організацій-но-педагогічні умови підготовки бака-лаврів економіки у коледжі II рівня акредитації : дис. ...канд. пед. наук : 13.00.04. Кривий Ріг, 2001. 223 с.
100. Зверєва І. Д. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. Київ, 1999.

39 с.

101. Зверева І. Д. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.05. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 1998. 390 с.
102. Звіт за результатами реалізації програми «Молодіжний працівник – 2019» / Youth worker. Молодіжний працівник. 2019. 16 с.
103. Зінченко В. А. Молодіжний туризм в Українській РСР у 70–80-х рр. ХХ ст. (на основі діяльності «Супутника») : автореф. дис. ... канд. істор. наук : 07.00.01. Донецьк, 2003. 20 с.
104. Зінченко В., Міщик Л. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до профорієнтаційної роботи засобами інформаційно-комунікаційних технологій та педагогічної проєктної діяльності. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. Умань, 2011. Вип. 39. С. 110–116.
105. Зінченко Т. В. підготовка майбутніх соціальних педагогів до профорієнтаційної роботи у загальноосвітніх закладах. *Психолого-педагогічні науки*. 2012. № 5. С. 1–4.
106. Зіньковський Ю. Ф. Зміст вищої освіти. *Енциклопедія освіти* / Академія педагогічних наук; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. С. 321.
107. Зязюн І. А. Педагогічне наукове дослідження у контексті цілісного підходу. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2011 №1. С. 19–20.
108. І-Каталог (інститутський каталог) вибіркового навчальних дисциплін циклу професійної підготовки для здобувачів третього рівня вищої освіти (доктор філософії) у галузі знань «Соціальна робота» / НАПН України; Ін-т проблем виховання. Київ, 2020. 22 с. URL: https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/I-kataloh_PhD_231_na_sayt_.pdf (дата звернення: 20.03.2022).
109. Ілліна О. В. Практична підготовка майбутніх соціальних педагогів до соціальної роботи. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16: Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2016.

- Вип. 26. С. 97–101. URL: <https://cutt.ly/I3137pH> (дата звернення: 28.01.2021).
110. Інструмент самостійної оцінки молодіжної політики. URL: <http://surl.li/ezxfc> (дата звернення: 01.11.2021).
111. Інструменти публічного управління у сфері молодіжної політики: практичний посібник для публічних службовців – учасників тренінгу за програмою «Молодіжний працівник», Київ. 2021. 292 с.
112. Історія програми «Молодіжний працівник». URL: <https://youth-worker.org.ua/program-history/> (дата звернення: 15.10.2022).
113. Капська А. Й. Деякі аспекти професійної підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників. Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. О. Довженка. Серія: Педагогічні науки. 2010. №15. 12–16.
114. Капська А. Й. Ступенева система професійної підготовки фахівців соціально-педагогічної сфери. URL: <http://surl.li/ezbea> (дата звернення: 20.02.2021)
115. Капська А. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю: навч. посіб. Київ: Науковий світ, 2001. 220 с.
116. Капська, А. Й. Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників, 2000. Київ : Логос. 260 с.
117. Карагодіна О. «Академізація» спеціальності як виклик для українських шкіл соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2017. № 3. С. 7–11.
118. Карагодіна О. Круглий стіл «Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи». *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2017. № 3. С. 95–97.
119. Карагодіна О. Розробка проекту паспорта наукової спеціальності «Соціальна робота». *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 2. С. 100–103.
120. Карагодіна О. Г., Пожидаєва О. В. Виклики запровадження третього рівня вищої освіти з соціальної роботи. *Цілі сталого розвитку: глобальні та*

- національні виміри*: матеріали наук.-практ. конф. (5–6 квітня 2017 р.). Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. С. 292–294.
121. Карагодіна О., Пожидаєва О. Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи: аналіз поточної ситуації. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2017. № 1. С. 85–91. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/1_2017_85-91.pdf (дата звернення: 20.03.2022).
122. Карагодіна О., Семигіна Т. Перші дисертаційні дослідження із соціальної роботи в Україні: критична оцінка. *Social Work and Education*, 2022. Вип. 9 (1). С. 44-55.
123. Карагодіна О., Семигіна Т. Розвивальний потенціал досліджень у соціальній роботі. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології*: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 13–14 березня 2020 р.). К.: КНУ імені Тараса Шевченка, 2020. С. 49–52.
124. Караман О. Л. Соціально-педагогічна робота з неповнолітніми засудженими в пенітенціарних закладах України : монографія. Луганськ : ДЗ «ЛНУ ім. Тараса Шевченка», 2012. 447 с.
125. Карпенко О. Г. Соціальний працівник: деякі аспекти професійної підготовки: навчально-методичний посібник. К. ДІРСМ, 2007. 144 с.
126. Карпенко О. Г. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти : дис. ...д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2008. 546 с.
127. Карпенко О. Г., Голубенко Т. О. Практична підготовка майбутніх соціальних працівників до патронажної роботи з людьми похилого віку. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2014. Вип. 18. С. 151–157.
128. Каталоги кращих практик молодіжної роботи в Україні. 2017. 196 с. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/kataloh-krashchych-praktyk-molodizhnoyi-roboty-v-ukrayini-2017> (дата звернення: 12.02.2023).

129. Каталоги кращих практик молодіжної роботи в Україні. 2018. 218 с. URL: <http://surl.li/fucgg> (дата звернення: 12.02.2023).
130. Каталоги кращих практик молодіжної роботи в Україні. 2019. 284 с. URL: <http://surl.li/fuche> (дата звернення: 12.02.2023).
131. Каталоги кращих практик молодіжної роботи в Україні. 2020. 476 с. URL: <http://surl.li/fucjp> (дата звернення: 12.02.2023).
132. Кін Еллі, Георгеску Мара. Закладки: посібник для боротьби з мовою ненависті через освіту з прав людини / остаточно редакція Руї Гомес. URL: <https://rm.coe.int/16806f9aес> (дата звернення: 01.11.2021).
133. Клименко Ю. А. Теорія перспектив у роботі соціального працівника Соціальна робота та соціальна освіта, 2020. Вип. 1(4). С. 31–40.
134. Клименко Ю. А. Технології соціальної роботи в зарубіжних країнах : навчальний посібник / Уклад. Ю. А. Клименко. Умань : ВПЦ Візаві, 2017. 195 с.
135. Клименко Ю. А. Планування процесу змін у практиці соціальної. Актуальні проблеми соціальної роботи: теорія і практика : колективна монографія / І. В. Албул та ін.; Умань : Візаві, 2020. С. 218–227.
136. Клос Л. До питання підготовки майбутніх соціальних працівників до здоров'язберезувальної діяльності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2015. № 1–2. С. 136–154.
137. Клос Л. Підготовка соціальних працівників до професійної діяльності у сфері здоров'я: впровадження прогресивних ідей США в Україні. *Social Work and Education*. 2021. Vol. 8, No 3. Pp. 395–411.
138. Коберник О. Формування у студентів готовності до впровадження інноваційних педагогічних технологій. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2002. № 4. С. 104–109.
139. Коберник О. М. Підготовка майбутніх учителів до застосування проектної технології у професійній діяльності. URL: <http://surl.li/jstbr> (дата звернення: 19.01.2023).
140. Коваленко Н. Компетентнісна модель молодіжного працівника: досвід

- Фінляндії. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 9(93). С. 36–47.
141. Коваль Л. В., Глузман Н. А., Марусинець М. М., Петухова Л. Є. Інноваційний потенціал вищої педагогічної освіти : колективна монографія / за заг. ред. Коваль Л. В. Донецьк: ЛАНДОН–XXI, 2012. 503 с.
142. Когут С. Я. Системи професійної підготовки соціального педагога у вищих навчальних закладах освіти України і Польщі (порівняльний аналіз) : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Івано-Франківськ, 2005. 22 с.
143. Козубовська І. В. Соціальна робота з дітьми та молоддю у Великобританії. *Social work with children and youth in the UK*. 1998. С. 16–18.
144. Козубовська І. В., Козубовський Р. В. Психолого-педагогічні умови формування готовності майбутніх соціальних працівників до волонтерської роботи з дітьми, схильними до девіантної поведінки. URL: <http://surl.li/josij> (дата звернення: 21.12.2022)
145. Козубовський Р. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до профілактики девіантної поведінки неповнолітніх у процесі волонтерської практики: монографія / Р. В. Козубовський, О. Т. Смук. Ужгород: ПП Бреза». 232 с.
146. Козубовський Р. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до профілактичної роботи з молоддю. *Молодий вчений*. 2017. № 3(43). С. 394–397.
147. Козубовський Р. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до профілактичної роботи з неповнолітніми, схильними до девіантної поведінки. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2012. № 19(254), ч. II. С. 212–218.
148. Коляда Н., Кравченко О. Молодіжна робота як засіб неформальної громадянської освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. Умань, 2019. Вип. 1(19). С. 72–79.
149. Коляда Н. М., Кравченко О. О. Неформальна освіта в контексті розвитку молодіжної роботи. Актуальні проблеми соціальної роботи: теорія і

- практика : колективна монографія / І. В. Албул, О. Д. Балдинюк, О. М. Бойко [та ін.] ; за ред. Н. М. Коляди ; МОН України, Уманський держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань : Візаві, 2020. С. 116–125.
150. Коляда Н. М., Кравченко О. О., Коляда Т. В. Міжнародний досвід підготовки докторів філософії з соціальної роботи. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. Вип. 2(9). С. 309–328.
151. Коляда Н. М., Левченко Н. В., Ісаченко В. П. Підготовка фахівців до роботи з молоддю: історичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2020. Вип. 2(47). С. 61–66.
152. Коляда Н., Левченко Н. Підготовка докторів філософії з соціальної роботи в контексті інтеграції до світового освітньо-наукового простору. *Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали вісімнадцятої міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 17 травня 2022 р.). Одеса: ФОП Бондаренко М. О., 2022. С. 150–152.
153. Коляда Н., Левченко Н., Заболотна О. Підготовка докторів філософії із соціальної роботи в Україні: перший досвід та перспективи розвитку. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. № 2 (7). С. 291–305.
154. Коляда Н., Левченко Н., Калюженко А. Працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні: законодавчий аспект. *Психологічний супровід та соціально-педагогічна робота в закладі освіти: теорія і практика: колективна монографія*. Умань. «Сочінський М. М.», 2020. С. 212–221.
155. Коляда Н. Левченко Н. Розвиток молодіжної роботи в умовах вищого закладу освіти (з досвіду діяльності молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2019. Вип. 2. С. 87–96.
156. Коляда Н.М., Левченко Н.В. Гендерні аспекти молодіжної політики в Україні. *Персоналії в історії професійної соціальної роботи: від XIX століття – до сьогодення* : колективна монографія / Г. Бондаренко та ін. Київ: Компринт, 2023. С. 87–109.

157. Компас: посібник з освіти в галузі прав людини за участі молоді. 2012. 624 с.
URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/introduction-to-the-2012-edition>
(дата звернення: 18.01.2022).
158. Конончук А. Підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу до запобігання торгівлі людьми. *Social Work and Education*. 2017. Vol. 4, No 1. С. 48–59.
159. Коношенко Н. А., Руденко А. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до реалізації функцій соціально-педагогічної роботи в реабілітаційну центрі. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2016. № 3(300). С. 202–207.
160. Коношенко Н. А., Свинобой А. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до реалізації функцій соціально-педагогічної роботи в умовах реабілітаційного центру. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2017. № 1(306). С. 246–252.
161. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141 (зі змінами 01.01.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.08.2021).
162. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 № 333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80#Text> (дата звернення: 23.02.2021).
163. Корінна Г., Гончаренко О. Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності на засадах гендерного підходу. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 28, т. 2. С. 161–166.
164. Костів В., Ваврищук Л. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до роботи з патронатною сім'єю. *Освітній простір України*. 2017. Вип. 10. С. 53–59.
165. Костіна В. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до формування духовно-моральних цінностей дезадаптованих дітей. *Педагогіка*

- формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2013. Вип. 29(82). С. 233–250.
166. Корнещук В. В., Колодійчук Ю. В., Боделан М. В. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників : монографія / [Гол. ред. В. В. Корнещук]. Одеса : ФОРМ Бондаренко М.О., 2018. 296 с.
167. Корнещук В. В., Волошенко М. О. Концептуальні засади підготовленості майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, III(28), Issue: 55, 2015. С. 25–27
168. Кочубей Т. Д., Бойко О. М. Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з жінками, які звільняються з місць позбавлення волі : навчальний посібник / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичин. Вид. 2-ге, допов. Київ : ЦП Компринт, 2021. 229 с
169. Кочубей Тетяна. Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з різними групами клієнтів: з досвіду роботи. *Соціальна освіта та соціальна робота*. 2022. Вип. 2(9). С. 262–271.
170. Кравченко О. Професійна підготовка соціальних працівників: досвід Скандинавських країн. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі України*. Луцьк, 2017. № 1(350). С. 150–158.
171. Кравченко О. О. Гендерні аспекти лідерства майбутніх соціальних працівників в умовах ЗВО. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. Умань, 2020. Вип. 1. С. 95–104.
172. Кравченко О., Коляда Н. Підготовка PhD здобувачів до управління науковими проектами: з досвіду реалізації ОНП «Соціальна робота». *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. Вип. 2(7). С. 322–330.
173. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. Дата оновлення 27.01.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 17.03.2022).
174. Кулікова А. Є. Підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції : автореф. дис. ... канд. пед.

- наук : 13.00.05. Луганськ, 2009. 20 с.
175. Курикулум для експертів та експерток проєкту «Молодь за демократію в Україні»: проєкт. Рада Європи, 2021. 70 с. URL: 1680a40ea6 (coe.int) (дата звернення: 21.10.2022).
176. Лазаренко О. Філософія освіти дорослих у контексті практичної парадигми позитивного навчання: європейський приклад для України. *Філософія освіти*. 2011. № 1–2(10). С. 255–265.
177. Левченко Н. В. Освітні компоненти підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *Соціальна інклюзія дистанційного освітнього процесу: матеріали Регіонального науко-практичного онлайн семінару* (Умань, 29 січня 2021 р.). Умань : Візаві, 2021. С. 12–16.
178. Левченко Н. В., Коляда Н. М. Платформа СпівДія – інноваційна форма соціальної роботи. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Умань, 21 квітня 2023 р.). Умань: Візаві, 2023. С. 51–54.
179. Левченко Н. В. «Молодь» та «молодіжна робота»: смислове наповнення понять. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2021. Випуск 2(49). С. 85–91.
180. Левченко Н. В. Дозвіллевий напрям діяльності молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Major Achievements in Science and Education: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, (October 15, 2021. Stockholm, Sweden), Primedia elaunch LLC, 2021. Pp. 62–65.
181. Левченко Н. В. Етапи становлення та розвитку молодіжної роботи в Україні. *European scientific discussions. Abstracts of the 1st International scientific and practical conference. Potere della ragione Editore*. (November 28-30, 2020) Rome, Italy. 2020. Pp. 350–356.
182. Левченко Н. В. Зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: з досвіду Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Social Work and Education*, Vol. 8, No. 3.

- pp. 352–363.
183. Левченко Н. В. Зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи (вибіркова складова освітніх програм). *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2021. Випуск 82. С. 91–97.
184. Левченко Н. В. Компоненти готовності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи»* (м. Умань, 15 жовтня 2020 р.). Умань : Візаві, 2020. С. 111–113.
185. Левченко Н. В. Менеджмент молодіжних центрів як ефективна форма реалізації молодіжної політики. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивний менеджмент теорія та перспективи» Серія «Педагогіка»*, 2021. Випуск 12 (23). URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/432>
186. Левченко Н. В. Молодіжна робота в закладі вищої освіти. *Перспективи ефективної роботи соціальних працівників з молоддю: збірник науково-практичного семінару* (м. Умань, 3 березня 2021 р.). Умань : Візаві, 2021. С. 59–68.
187. Левченко Н. В. Молодіжна робота в країнах ЄС. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Педагогіка сучасності: виклики і перспективи цифрової доби: збірник наукових праць молодих учених та здобувачів*. Переяслав : Домбровська Я.М., 2022. Вип. 1. С. 68–70.
188. Левченко Н. В. Молодіжна робота: Європейський досвід. *New Directions in Science and Education: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, November 19. Munich, Germany, Primedia elaunch LLC. 2021. Pp. 46–51.
189. Левченко Н. В. Молодіжний працівник – сучасний професіонал з молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 2021. № 6. С. 28–37.
190. Левченко Н. В. Молодіжний центр «START»: з досвіду Уманського

- державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Ввічливість. Humanitas*, 2021. № 4. С. 22–30.
191. Левченко Н. В. Молодіжний центр у контексті розвитку молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 2022. № 1. С. 67–73.
192. Левченко Н. В. Молодіжний центр як науковий осередок соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді. *Соціально-психологічна реабілітація дітей та молоді з особливими освітніми потребами засобами інклюзивного туризму: колективна монографія / М. Міщенко та ін. Київ. Комприн., 2022. С. 266–287.*
193. Левченко Н. В. Молодіжний центр: нормативний аспект реалізації молодіжної роботи. *Інноваційний розвиток університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін № 30: збірник матеріалів XXVII Міжнародної науково-практичної конференції «Інноваційний розвиток університетської науки та освіти: глобальний і національний вимір змін»* (м. Київ, 17–18 березня 2022 року). Київ : Київський міжнародний університет, 2022. С. 25–27.
194. Левченко Н. В. Молодіжний центр: перспективний напрям розвитку молодіжної роботи в громаді. *Соціальна робота в громаді: сучасні виклики та перспективи розвитку: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Дніпро, 24 березня 2023 року). Дніпро, ДНУ імені Олеся Гончара, 2023. С. 227–228.
195. Левченко Н. В. Молодіжні клуби: вітчизняний та міжнародний досвід. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2022. Випуск 85. С. 105–109.
196. Левченко Н. В. Молодіжні працівники – організатори молодіжної роботи (закордонний досвід). *Актуальні проблеми соціальної роботи: теорія і практика: колективна монографія / І. В. Албул, та ін. Умань : Візаві, 2020. С.133–142.*
197. Левченко Н. Теоретичний аспект особистості молоді у гендерному вимірі.

- Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю, (м. Умань, 31 травня 2022 р.). Умань : Візаві. 2022. С. 95–98.*
198. Левченко Н. В. Навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *The 5 th International scientific and practical conference «World science: problems, prospects and innovations» (January 27-29, 2021) Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2021. Pp 746–750.*
199. Левченко Н. В. Навчально-науковий напрям діяльності молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи : Всеукраїнська науково-практична конференція (12 жовтня 2021 р., м. Умань) та Міжнар. наук.-практ. симпозиуму з інклюзивного туризму, (м. Умань, 27 трав. 2021 р.). Умань : Візаві, 2021. С. 49–52.*
200. Левченко Н. В. Напрями діяльності молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Вісімнадцята міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (17 листопада 2021 р., м. Одеса). Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2021. С. 55–57.*
201. Левченко Н. В. Неформальна освіта як шлях до особистісного розвитку молоді: з досвіду Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. *Актуальні проблеми соціальної роботи: теорія і практика: колективна монографія / І. В. Албул, та ін. Умань : Візаві, 2021. С. 106–113.*
202. Левченко Н. В. Аналіз нормативних документів у сфері молодіжної роботи: міжнародний аспект. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи, 2021. Випуск 83. 2021 С. 96–102.*
203. Левченко Н. В. Освітні компоненти: зміст підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *The V International Scientific and Practical Conference «Theoretical and applied aspects of the application of modern*

- science*» (February 7 – 9, Tokyo, Japan). 2022. Pp. 272–274.
204. Левченко Н. В. Освітня складова підготовки докторів філософії спеціальності «Соціальна робота». *Науковий журнал Хортицької національної академії. Scientific journal of Khortytsia national academy* (Серія: Педагогіка. Соціальна робота), 2022. Випуск 7(2022). С. 193–204.
205. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників в закладах вищої освіти України. *Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали шістнадцятої міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 17 листопада 2020 р.). Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2020. С. 112–114
206. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи в ЗВО. *Key Tendencies in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference, August 20. Auckland, New Zealand, Primedia elaunch LLC. 2021. Pp. 22–25.*
207. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *Наука & Молодіжна політика: матеріали Науково-практичної онлайн-конференції* (Київ, 26 квітня 2021 р.). Київ: Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики, 2021. С. 36–39.
208. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: практичний аспект. *Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери: збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ніжин, 10 листопада 2022 р.). Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2022. С. 119–120.
209. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх фахівців спеціальності «Соціальна робота» до молодіжної роботи. *Ввічливість. Humanitas*, 2022. № 2, С. 14–23.
210. Левченко Н. В. Підготовка соціальних працівників до роботи з молоддю (із досвіду неформальної освіти). *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалія та перспективи*. 2020. Випуск 77. С. 127–132.
211. Левченко Н. В. Поняття «молодь»: теоретичний аспект. *The 1 st International*

- scientific and practical conference «Eurasian scientific discussions»* (February 13-15, 2022) Barca Academy Publishing, Barcelona, Spain. 2022. Pp. 307–311.
212. Левченко Н. В. Професійні компетентності майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *Перспективні напрями розвитку сучасних педагогічних та психологічних наук: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, Україна, 11–12 лютого 2022 р.). Харків : Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2022. С. 62–64.
213. Левченко Н. В. Становлення і розвиток молодіжної роботи в Україні: історичний аспект. *Педагогічне краєзнавство крізь призму історико-культурних явищ та процесів в Україні: колективна монографія* / І. В. Албул та ін. Умань : Візаві, 2022. С. 168–176.
214. Левченко Н. В. Становлення та розвиток молодіжної роботи: європейський досвід. *Ввічливість. Humanitas*, 2021. № 5. С. 19–23.
215. Левченко Н. В. Навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи. *The 5 th International scientific and practical conference «World science: problems, prospects and innovations»* (January 27-29, 2021) Perfect Publishing, Toronto, Canada. 2021. Pp 746-750.
216. Левченко Н. В. Управління молодіжним центром: теоретичний аспект. *Actual problems of practice and science and methods of their solution. Abstracts of IV International Scientific and Practical Conference*. Milan, Italy 2022. Pp. 399–401.
217. Левченко Н. В. Формування індивідуальної освітньої траєкторії докторів філософії з соціальної роботи в контексті підготовки до молодіжної роботи. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2022. Випуск 1(8). С. 171–182.
218. Левченко Н. В. Центр зайнятості та професійного розвитку молоді в закладі вищої освіти. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Умань, 22 квітня 2021 р.,). Умань : Візаві, 2021. С. 46–48.
219. Левченко Н. В., Калюженко А. А. Соціальні аспекти молодіжної політики в

- Україні. *Соціальна робота та соціальна освіта*. Випуск 2 (5), 2020. С. 26–37
220. Левченко Н. В., Коляда Н. М. Волонтерська діяльність громадської організації: практичний аспект. *Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали двадцятої міжнародної науково-практичної конференції* (м. Одеса, 17 листопада 2022 р.). Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2022. С. 61–62.
221. Левченко Н. В., Коляда Н. М. Соціально-психологічна підтримка молоді, що постраждала внаслідок війни, в межах діяльності молодіжного центру. *Соціально-психологічна реабілітація вразливих категорій громадян від наслідків війни: колективна монографія* / Н. Коляда та ін. Умань : ФОП Ямчинський О.В., 2022. С. 110–116
222. Левченко Н. В., Коляда Н. М. Становлення та розвиток програми «Молодіжний працівник» в Україні. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2021. Випуск 84. С. 98–103.
223. Левченко Н. В., Коляда Н. М., Панченко В. А. Громадська організація як осередок соціального забезпечення молоді: управлінський аспект. *Ввічливість. Humanitas*, 2022. № 4. С. 91–97.
224. Левченко Н. В., Коляда Н.М. Молодіжне волонтерство: напрями та перспективи діяльності. *Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : матеріали VI Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю* (м. Умань, 31 травня 2023 р.). *Академічна доброчесність як цінність освітньо-наукової діяльності : матеріали регіонального науково-практичного онлайн-семінару* (м. Умань, 22 травня 2023 р.). Умань : ЦП «Компринт», 2023. С. 107–111.
225. Левченко Н. В., Коляда Н. М. Підготовка молодіжних працівників у неформальній освіті. *Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи: Збірник наукових праць за матеріалами*

- Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (м. Житомир, 25 квітня 2023 р.). Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2023. С. 184–186.
226. Левченко Н. Нормативні документи у сфері молодіжної роботи. *Проблеми та перспективи розвитку територіальних громад в соціальній сфері: матеріали доповідей та повідомлень Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Ужгород, 24 вересня 2021 р.). Ужгород : ТОВ «РІК-У», 2021. С. 50–53.
227. Левченко Н. Підготовка докторів філософії з соціальної роботи. *Третій рівень освіти в Україні: особливості підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів у сучасних умовах війни : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації*, (27 червня – 7 серпня 2022). Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 222–223.
228. Левченко Н. Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з молоддю. *Підготовка майбутніх педагогів до виховної діяльності в освітньому просторі НУШ: досвід, реалії, перспективи: електронний збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції*. Рівне: РДГУ. 2023. С. 43–46.
229. Левченко Н., Коляда Н. Особливості діяльності молодіжних клубів. *«Наука. Освіта. Молодь»*. Ч.2, Умань : УДПУ, 2022. С. 12–14.
230. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: теорія і практика : монографія. Київ : Компринт, 2023. 421 с.
231. Левченко Н., Калюженко А. Молодіжні громадські організації як чинник формування соціальної активності молоді: правові засади. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2019. Вип. 3. С.109–116.
232. Левченко Н., Коляда Н. Молодіжний центр в ЗВО – середовище для розвитку молоді. *Актуальні проблеми молоді в сучасних соціально-економічних умовах: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Житомир, 28 квітня 2022 року). Житомир: Житомирський економіко-гуманітарний інститут Університету «Україна», 2022. С. 32–35.

233. Лекції з педагогіки вищої школи: навчальний посібник / за ред. В. І. Лозової. Харків: «ОВС», 2006. 496 с.
234. Лещук Г. В. Система професійної підготовки фахівців соціальної сфери у Франції : автореф. дис... канд. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2009. 20 с.
235. Ліамурі-Байя Надін, Геннебі Ніна, Маркосян Рубен, Охана Яель. Роль молоді у трансформації конфлікту: тренерський довідник. 2012. 294 с. URL: <http://surl.li/fzrma> (дата звернення: 31.03.2023).
236. Лісовець О. В. Теорія і методика роботи з дитячими та молодіжними організаціями України: навчальний посібник. Київ: Академія, 2011. 256 с.
237. Лісовець О. Методологічні засади організації процесу формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників. *Педагогічний часопис Волині*. №1(8). 2018. С. 140–146.
238. Лісовець О. Молодіжний центр як інноваційний інститут самореалізації молоді в Україні. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. Вип. 1(6). С. 176–183.
239. Лісовець О. В. Формування готовності майбутніх соціальних педагогів до роботи з громадськими дитячими та молодіжними організаціями : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2008. 20 с.
240. Лісовець О. В. Формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників : монографія / Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. Київ; Ніжин : Видавець ПП Лисенко., 2018. 344 с.
241. Лісовець О. В. Теорія та практика формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.05. Київ. 2019. 593 с.
242. Лук'янова Л. Б. Концептуальні засади формування законодавства у галузі освіти дорослих. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення в умовах соціально-економічної нестабільності*. Київ: ІПК ДСЗУ, 2014. С. 52–59.
243. Лютий В. П. Паспорт спеціальності 231 «Соціальна робота».

- Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи: матеріали круглого столу* (Київ, АПСВТ, 25 жовтня 2017 р.). URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Lutyi_RT2.pdf (дата звернення: 01.08.2021).
244. Лях Т. Л. Підготовка майбутніх соціальних працівників до організації та проведення соціальної експертизи. *Науковий вісник Кременецького обласного гуманітарно-педагогічного інституту ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка.* 2013. Вип. 2. С. 121–126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkogpth_2013_2_25 (дата звернення: 20.03.2021).
245. Лехолетова М., Лях Т. Підготовка майбутніх соціальних працівників до адвокаційної діяльності. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології.* 2020. № 2(96). С. 135–143.
246. Майборода Г. Технологічний підхід у професійній підготовці соціальних педагогів: теоретичний аспект. URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/periodic/pedos3t/tom3/09_majboroda.pdf (дата звернення: 22.01.2023).
247. Максимчук Ю. В. Естетичне виховання студентської молоді у процесі клубної роботи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Херсон, 2004. 20 с.
248. Марій М. Підготовка майбутніх соціальних педагогів у сучасних умовах розвитку системи вищої освіти. *Вісник Запорізького національного університету.* 2011. № 1(14). С. 51–56.
249. Мельничук І. М. Підготовка майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій: результати педагогічного експерименту. *Наукові записи. Серія: Педагогіка.* 2020. № 3. С. 75–82.
250. Менеджмент молодіжних центрів (2018): навч. програма. *Молодіжна платформа: офіційний сайт.* URL: <http://surl.li/ezxgm> (дата звернення 20.08.2021).
251. *Методи і технології соціально-педагогічної роботи* / Уклад: С. П. Архипова, Г. Я. Майборода. Черкаси, 2009. 456 с.

252. *Методологія науково-дослідницької діяльності: навчальний посібник для аспірантів спеціальності 186 «Видавництво та поліграфія» ОНП «Видавництво та поліграфія» третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти / КПІ ім. Ігоря Сікорського / Уклад.: Т. А. Роїк. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 56 с. URL: <http://surl.li/jstjc> (дата звернення: 21.01.2023).*
253. *Методика організації волонтерського руху: навч. посіб. / МОН України, Уманський ДПУ ім. Павла Тичини; уклад. О. Д. Балдинюк. Умань: ПП Жовтий, 2009. 154 с.*
254. *Методичні рекомендації до проходження виробничої практики здобувачами вищої освіти ступеня «доктор філософії» спеціальності 231 Соціальна робота / уклад. Н. М. Коляда, О. О. Кравченко, С. О. Роєнко. Київ, 2021. 87 с.*
255. *Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни «Соціальна молодіжна політика» (ОНП «Соціальна робота», спеціальність 231 Соціальна робота): навч.-метод. вид. / уклад.: Левченко Н. В. Коляда Н. М., Кучер Г. М.; Умань: УДПУ, 2022. 31 с.*
256. *Методичні рекомендації до самостійної роботи здобувачів вищої освіти з навчальної дисципліни «Теоретико-практичні основи молодіжної роботи» (ОНП «Соціальна робота», спеціальність 231 Соціальна робота): навч.-метод. вид. / уклад.: Левченко Н. В.; Умань: УДПУ, 2022. 33 с.*
257. *Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.06.2017 № 600 (Наказ зі змінами від 30.04.2020 р. № 584). URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-unesennya-zmin-do-metodichnih-rekomendacij-shodo-rozroblennya-standartiv-vishoyi-osviti-1> (дата звернення: 01.08.2021).*
258. *Механізми формування та впровадження місцевої соціальної політики: тренінговий курс для спеціалістів соціальної сфери. Київ, 2013. 264 с.*
259. *Мінаєв А. В. Молодіжний рух другої половини 60-х рр. ХХ ст. в країнах Західної Європи та США: ретроспективний аналіз : автореф. дис. ... канд. іст. наук : 07.00.02. Чернівці, 2006. 20 с.*
260. *Міністерство молоді та спорту України. URL: <https://dn.gov.ua/news/do->*

- nacionalnogo-klasifikatora-profesij-vneseno-profesiyu-fahivec-z-pitan-molodi-molodizhnij-pracivnik (дата звернення: 29.06.2021).
261. Міщик Л. І. Теорія і практика професійної підготовки соціального педагога: монографія. Глухів: РВВ ГНПУ ім. О. Довженка. 2011. 115 с.
262. Міщик Л. І. Соціальна педагогіка: досвід та перспективи. Запоріжжя, 1999. 248 с.
263. Михайленко О. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів на засадах компетентнісного підходу. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Соціально-педагогічна*. Кам'янець-Подільський, 2015. Вип. 24. С. 94–105.
264. Михайлишин Г., Довга М. Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молодими сім'ями: поняття та загальна характеристика. *Освітні обрії*, 2019. № 2(49). С. 75–77.
265. Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації. *Децентралізація: офіційна сторінка*. URL: <http://surl.li/ezhek> (дата звернення: 02.02.2022).
266. Молодіжна політика в об'єднаних територіальних громадах: посібник учасника/ці навчального семінару в рамках програми «Молодіжний працівник». Київ, 2018. 76 с.
267. Молодіжна політика в Україні: навчальний посібник / П. В. Горінов, Р. Г. Драпушко, Н. А. Драпушко, О. Є. Ільок / за заг. ред. акад., проф. В. П. Андрущенко. Київ: Український державний університет імені Михайла Драгоманова, 2023. 304 с.
268. Молодіжна політика в умовах децентралізації: методичні рекомендації для спеціалістів, які реалізують державну політику в молодіжній сфері / за ред. І. В. Пешої. Київ: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2018. 28 с.
269. Молодіжна політика в умовах децентралізації: методичні рекомендації для спеціалістів, які реалізують державну політику в молодіжній сфері / за ред.

- І. В. Пешої. 2-е вид. Київ: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2019. 40 с.
270. Молодіжна політика та молодіжна робота: матеріали II Міжрегіон. наук.-практ. конф. (Дніпро, 14 грудня 2017). Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. 114 с.
271. Молодіжна політика. *Всеукраїнський молодіжний центр*. URL: <https://auuc.org.ua/youth-policy/page/2/> (дата звернення: 01.02.2022).
272. Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства: курс лекцій / уклад. О. Балдинюк. Умань: УДПУ, 2019. 78 с.
273. Молодіжна робота: запитання та відповіді: навч.-метод. посіб. для фахівців, які працюють з молоддю / Н. Дзьоба та ін. Київ: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2020. 84 с.
274. Молодіжний менеджмент та політика: навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. Н. В. Левченко, Н. М. Коляда. Київ: Компрінт, 2021. 95 с.
275. Молодіжний працівник: навчальна програма. URL: <https://youth-worker.org.ua/about/> (дата звернення: 20.10.2020).
276. Молодіжні центри. Основні принципи та засади»: метод. рекомендації / Управління у справах сім'ї та молоді Донецької обласної державної адміністрації, Комунальний позашкільний навчальний заклад «Донецький обласний дитячо-молодіжний центр»; уклад.: А. Сорокіна, О. Кравчук, О. Шеремет. Краматорськ, 2017. 64 с.
277. Молодіжні центри: національні практики створення та організація роботи / за ред. І.В. Пешої. Київ: ДУ «Державний інститут сімейної та молодіжної політики», 2019. 68 с.
278. Молодь в сучасній громаді : навчально-методичний посібник / уклад. Н. В. Левченко. Умань : Візаві, 2022. 125 с.
279. Молодь для молоді: знай свої права, змінюй життя – другий набір учасників. *Партнерство кожній дитині*. URL: <http://surl.li/ezxhq> (дата звернення: 01.02.2022).
280. Молодь, освіта, політика: *сайт факультету соціальної та психологічної*

- освіти УДПУ імені Павла Тичини*. URL: <http://surl.li/jstok> (дата звернення: 18.03.2021).
281. Молодь України – 2015. Київ: ГФК Юкрейн, 2015. 88 с.
282. Молодь України – 2018: результати репрезентативного соціологічного дослідження. Київ: ДП «Редакція інформаційного бюлетеня “Офіційний вісник Президента України”», 2018. 72 с.
283. Молодь України: соціальні служби для молоді. (Теорія, методика і організація роботи) : зб. метод. матеріалів для тих, хто займається соц. роботою з молоддю. К. : Укр. НДІ проблем молоді, 1992. Вип.1. 201 с.
284. Мотречко В. В. Організація діяльності суб'єктів місцевого самоврядування щодо реалізації молодіжної політики : дис. ... канд. наук з держ. управл. : 25.00.04. Одеса, 2018. 241 с.
285. Набока Б. Сутність та зміст моделювання в управлінні загальною середньою освітою: національний та світовий досвід. *Наукові записи. Серія: педагогічні науки*. Випуск 101. С. 196–208.
286. Навчальний посібник для тренерів у сфері підготовки молодіжних працівників / Міністерство молоді та спорту України, Представництво ООН в Україні, Державний інститут сімейної та молодіжної політики; О. Мурашкевич, І. Сушкевич, К. Савчук, О. Юрик. Київ: ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2014. 213 с.
287. Наука. *Міністерство освіти і науки України*. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nauka> (дата звернення: 01.08.2021).
288. Наукове дослідження та академічна доброчесність : навчально-методичний посібник / уклад.: Н. М. Коляда, Н. В. Левченко. Київ : ЦП «Компринт», 2021. 140 с.
289. Науковий семінар «Соціальна робота з дітьми та молоддю»: робоча програма навчальної дисципліни / Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2020. 27 с. URL: https://il.kubg.edu.ua/images/2020-2021/KSPSR/robochi_prohramy/NS.pdf (дата звернення: 20.03.2022).

290. Національна молодіжна стратегія до 2023 року : Указ Президента України від 12 березня 2021 року № 94/2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text> (дата звернення: 17.03.2022).
291. Національна рамка кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 (зі змінами від 25.06.2020 № 519). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.08.2021).
292. Наші послуги. *Асоціація молодіжних центрів України*. URL: <http://surl.li/ezxim> (дата звернення: 07.02.2022).
293. На ФСПО незабаром стартує нова програма особистісного та професійного розвитку студентської молоді: *сайт Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. URL: <https://udpu.edu.ua/news/na-fspo-nezabarom-startuye-nova-prohrama-osobystisnoho-ta-profesiynoho-rozvytku-studentskoyi-molodi> (дата звернення: 18.03.2021).
294. Непорожня Г. А. Суспільно-політична діяльність учителів і учнівської молоді України в 1900–1907 рр.: автореф. дис. ... канд. істор. наук: 07.00.01. Київ, 2002. 20 с.
295. Ничкало Н. Г. Теоретико-методологічні проблеми і перспективи розвитку досліджень з неперервної професійної освіти. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика* : зб. наук. пр. / за ред. І. Зязюна, Н. Г. Ничкало. Київ, 2001. Ч.1. С. 35–42.
296. Ніколаєнко С. М. Теоретико-методологічні основи управління інноваційним розвитком системи освіти України : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Університет менеджменту освіти. Київ, 2009. 44 с.
297. Нормативно-правова база досліджень у соціальній роботі з дітьми та молоддю: робоча програма навчальної дисципліни (силабус) / НАПН України; Інститут проблем виховання. URL: https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/Sylabus_Kunytsia_HPВ_2_kurs.pdf (дата звернення: 20.03.2022).

298. Овод Ю. В. Особливості професійної діяльності соціального працівника в системі соціального забезпечення. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2013. № 1(7). С. 167–170.
299. Овчарова В. С. Молодіжна робота на локальному рівні в південно-східній Україні: сучасний стан та перспективи. Запоріжжя: видавець ФОП Мокшанов В. В., 2018. 140 с.
300. Омельченко С. О. Теоретико-методичні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи : навчально-методичний посібник. Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2016. 433 с.
301. Омельченко С. О. Соціально-педагогічна робота з дитячими та молодіжними об'єднаннями й організаціями: навчально-методичний посібник. Вид-во Б. І. Маторіна, 2015. 163 с.
302. Оперативная стратегия ЮНЕСКО в отношении молодежи на 2014–2021 гг. URL: <http://surl.li/ezxhg> (дата звернення: 01.02.2022).
303. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу: навч. посіб. / уклад.: О. М. Шевчук. 2-е вид., переробл. та доповн. Умань: Візаві, 2017. 133 с.
304. Організація та інфраструктура молодіжної роботи: курс лекцій / уклад. І. Карпич. Умань: УДПУ, 2018. 80 с.
305. Орлова М. М. Підготовка майбутніх соціальних працівників до використання здоров'язбережувальних технологій. *Вісник Серія: Педагогічні науки*. 2018. № 153. С. 93–96.
306. Освітньо-наукова програма зі спеціальності 231 Соціальна робота (зі змінами 2020 р.) / Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2016. URL: <http://surl.li/jstpi> (дата звернення: 01.08.2021).
307. Освітньо-наукова програма зі спеціальності 231 Соціальна робота / Херсонський державний університет. Херсон, 2019. 13 с. URL: http://www.kspu.edu/About/DepartmentAndServices/DDoctorants/Educational_and_scientific_programs/onp231.aspx (дата звернення: 01.08.2021).

308. Освітньо-наукова програма зі спеціальності 231 Соціальна робота / Херсонський державний університет. Херсон, 2020. 13 с. URL: <http://surl.li/fzpraz> (дата звернення: 31.03.2023).
309. Освітньо-наукова програма зі спеціальності 231 Соціальна робота / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2020. URL: <http://surl.li/jstpt> (дата звернення: 01.08.2021).
310. Останіна Н. С. Проблеми організації клубної роботи з учнівською молоддю в педагогічній теорії й практиці (1917–1931 рр.): автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2004. URL: <http://surl.li/ezxhl> (дата звернення: 01.02.2022 р.).
311. *Офіційний сайт ВООЗ*. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/feature-stories> (дата звернення: 20.09.2021).
312. Оцінка молодіжних політик та практик молодіжної участі на місцевому рівні в Україні. URL: inmol.org/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=7282 (дата звернення: 20.09.2022).
313. Павлик Н. П. Теорія і практика організації неформальної освіти майбутніх соціальних педагогів : монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2018. 350 с.
314. Павлишина Н. Б. Структура готовності майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності у закладах соціального обслуговування людей похилого віку. *Освітологічний дискурс*, 2014. Вип. № 2(6). С. 141–151
315. Павлютенков Є. М. Моделювання педагогічних процесів. *Управління школою*. № 10, 2007. С. 2–19.
316. Пакушина Л. З. Підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах вищого навчального закладу до надання соціальної послуги паліативного догляду. *Вісник Черкаського університету*. 2015. № 34(367). С. 100–108.
317. Палагнюк Ю. В., Сиса А. Д. Підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах європейської інтеграції України. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2017. № 2. С. 1–14.
318. Панфілов Ю., Фурманець Б. Компетентнісний підхід в освіті: досвід,

- проблеми, перспективи. *Філософські та антропологічні парадигми сучасної освіти. Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 3. С. 55–67.
319. Пахомова Л. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до використання інноваційних технологій у професійній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.05. Старобільськ, 2020. 20 с.
320. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Карамушка, І. Ф. Кривонос та інші ; за ред. І. А. Зязюна. 2-ге вид., допов. і переробл. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.
321. Переглянута Європейська хартія про участь молоді в місцевому та регіональному житті / Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи. URL: <http://surl.li/ezxhv> (дата звернення: 01.03.2022).
322. Перелік соціологічних досліджень проведених Інститутом у 2007–2020 роках. URL: dimp.gov.ua/diyalnist/sociologichni-doslidzhennya/ (дата звернення: 25.04.2021).
323. Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: резолюція, прийнята Генеральною Асамблеєю 25 вересня 2015 року. URL: <http://surl.li/cyloa> (дата звернення: 07.02.2022).
324. Перхайло Н. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до протидії комунікативним маніпуляціям у професійній сфері. *Гуманітарний вісник*. 2015. № 36. С. 93–101.
325. Перший молодіжний телеканал. *Всеукраїнський молодіжний центр*. URL: <http://surl.li/ezxhy> (дата звернення: 07.02.2022).
326. Пеша І. Напрями та завдання молодіжної політики на рівні територіальної громади. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 3(42). С. 98–103.
327. Підготовка докторів філософії (PhD) в умовах реформування вищої освіти: *матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.* (Запоріжжя, 5–6 жовт. 2017 р.). Запоріжжя: Запорізький нац. ун-т, 2017. 216 с.
328. Пінаєва О. Ю., Пінаєв Б. О. Підготовка майбутніх соціальних працівників у

- сучасних умовах. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2018. Вип. 50. С. 346–349.
329. Пометун О. І. Енциклопедія інтерактивного навчання : науково-методичне видання / О. І. Пометун. К. : СПД Кулінічев Б. М., 2007. 144 с.
330. Пометун О. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа*. 2003. № 5. С. 65-69.
331. Подобєд Н. В. Міжнародний досвід реалізації молодіжної політики та можливості його застосування в Україні. *Економіка та держава. Державне управління*. 2011. № 9. С. 125–127.
332. Пожидаєва О. В. Підготовка докторів філософії із соціальної роботи до викладацької діяльності (на прикладі Академії праці, соціальних відносин і туризму). *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2020. № 3(132). С. 116–123.
333. Пожидаєва О. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до консультативної діяльності у процесі вивчення фахових дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2011. 20 с.
334. Поліщук В. А. Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з біженцями: зарубіжний досвід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. Вип. 33. С. 143–145.
335. Поліщук В. А. Підготовка майбутніх соціальних працівників США до вивчення полікультурного середовища як складова формування міжкультурної компетентності. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2016. Вип. 2(39). С. 183–185.
336. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: монографія. Тернопіль, ТНПУ, 2006. 424 с.

337. Положення про молодіжний центр «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань : УДПУ імені Павла Тичини, 2018. 8 с.
338. Положення про організацію освітнього процесу в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. Умань, 2022. 33 с. URL: <http://surl.li/fnwcs> (дата звернення: 29.11.2022).
339. Положення про членство в ГО «Асоціація молодіжних працівників України». URL: <http://surl.li/ezxib> (дата звернення: 05.02.2022).
340. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. К. : «К.І.С.», 2004. 112 с.
341. Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи: інструмент для оцінювання та розвитку компетенцій молодіжної роботи. URL: <http://surl.li/ezxid> (дата звернення: 01.02.2022).
342. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах): Постанова Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 № 261 (зі змінами від 03.04.2019 № 283). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF> (дата звернення: 01.08.2021).
343. Посібник для тренерів програми «Ефективний менеджмент молодіжних центрів». Київ, 2021. 80 с.
344. Посібник для тренерів, які працюють в інтересах дітей та молоді груп ризику / С. Буров, О. Войтенко Київ: ПП «Видавництво «Сучасний письменник», 2015. 184 с.
345. Практика діяльності молодіжних центрів, започаткованих за підтримки UNICEF Ukraine на посилення соціальної згуртованості та розвитку молоді: презентація, (Чернігів, 29–31 травня 2017 р.). URL: <http://surl.li/ezxiy> (дата звернення: 01.02.2022).
346. Пришляк О. Ю. Професійна підготовка соціальних педагогів у вищих

- навчальних закладах Німеччини : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Тернопіль, 2008. 21 с.
347. Про визнання пластового руху та особливості державної підтримки пластового, скаутського руху: Закон України від 17.12.2019 № 385-IX (зі змінами 16.01.2020). URL: <http://surl.li/ezxjd> (дата звернення: 05.08.2021).
348. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 (зі змінами 2020 р.). URL: <http://surl.li/ezxjh> (дата звернення: 05.08.2021).
349. Про вищу освіту: Закон України від 12.05.2022 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 20.03.2022).
350. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України: Закон України від 15.12.2020 № 1081-IX. URL: <http://surl.li/ezxjl> (дата звернення: 05.08.2021).
351. Про внесення змін до статті 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 23.03.2004 № 1659-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1659-15#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
352. Про гранти Президента України для обдарованої молоді: Указ Президента України від 2 серпня 2000 р. № 945. URL: <http://surl.li/ezxjp> (дата звернення: 05.08.2021).
353. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17> (дата звернення: 20.09.2020).
354. Про державну підтримку обдарованої молоді: проєкт Закону України, за редакцією Довгого С. О., Юхновського І. Р. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua> (дата звернення: 20.09.2021).
355. Про деякі заходи щодо сприяння вирішенню актуальних питань молоді: Указ Президента України від 06.01.2010 № 6/2010. URL: <http://surl.li/ezxjv> (дата звернення: 05.08.2021).

356. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закону України від 14 травня 2020 р. № 157-VIII. URL: <http://surl.li/gdyi> (дата звернення: 02.02.2022).
357. Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004–2008 роки: Закон України від 18 листопада 2003 р. № 1281-IV. URL: <http://surl.li/ezhey> (дата звернення: 01.11.2021).
358. Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2016–2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2016 р. № 148. URL: <http://surl.li/ezxdj> (дата звернення: 05.08.2021).
359. Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 червня 2021 р. № 579. URL: <http://surl.li/cnatw> (дата звернення: 05.08.2022).
360. Про затвердження Договору між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про українсько-польську раду обміну молоддю: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р. № 1017. URL: <http://surl.li/ezxkh> (дата звернення: 05.08.2021).
361. Про затвердження Національного знаку якості та критеріїв якості для молодіжних центрів: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 3 серпня 2017 р. № 3284. URL: <http://surl.li/ezxkr> (дата звернення: 05.08.2021).
362. Про затвердження плану заходів на 2019–2022 роки з реалізації Концепції підтримки та сприяння розвитку дитячого громадського руху в Україні: Розпорядженням КМУ від 20 березня 2019 р. № 171-р. URL: <http://surl.li/ezxkv> (дата звернення: 05.08.2021).
363. Про затвердження Положення про національний конкурс «Молодіжна столиця України»: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 19 вересня 2018 р. № 4334. URL: <http://surl.li/ezxlp> (дата звернення: 05.08.2021).
364. Про затвердження Порядку визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної

- освіти: наказ Міністерства освіти і науки України № 130 від 08.02.022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-poryadku-viznannya-u-vishij-ta-fahovij-peredvishij-osviti-rezultativ-navchannya-zdobutih-shlyahom-noformalnoyi-taabo-informalnoyi-osviti> (дата звернення: 12.01.2023)
365. Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для здійснення заходів державної політики з питань молоді та державної підтримки молодіжних та дитячих громадських організацій: Постанова Кабінету Міністрів України, від 22 лютого 2012 р. № 116 (зі змінами 16.03.2022 № 152-2022-п.). URL: <http://surl.li/ezxmq> (дата звернення: 05.08.2022).
366. Про затвердження Порядку здійснення національних обмінів студентами між різними регіонами України «GOxChange»: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 4 липня 2019 р. № 3404/930. URL: <http://surl.li/ezxnl> (дата звернення: 05.09.2021).
367. Про затвердження Порядку здійснення обмінів молоддю України та Литви та проведення заходів відповідно до Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 16 листопада 2016 р. № 4297 (зі змінами 2021 р.). URL: <http://surl.li/ezxnt> (дата звернення: 05.03.2022).
368. Про затвердження Порядку здійснення українсько-польських обмінів молоддю та проведення заходів відповідно до Договору між Кабінетом Міністрів України та Урядом Республіки Польща про українсько-польську Раду обміну молоддю: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 4 липня 2016 р. № 2643 (зі змінами 2021 р.). URL: <http://surl.li/ezxnz> (дата звернення: 05.03.2022).
369. Про затвердження Порядку проведення конкурсу з визначення програм (проектів, заходів), розроблених інститутами громадянського суспільства, для виконання (реалізації) яких надається фінансова підтримка: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2011 р. № 1049. URL: <http://surl.li/ezxol> (дата звернення: 05.05.2021).

370. Про затвердження Порядку реалізації програм, проєктів та проведення заходів державної політики у молодіжній сфері та сфері національно-патріотичного виховання: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 03.03.2016 р. № 808. URL: <http://surl.li/ezxsp> (дата звернення: 05.08.2021).
371. Про затвердження Порядку реалізації програми «Молодіжний працівник»: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 19 вересня 2018 р. № 4334. URL: <http://surl.li/ezxsw> (дата звернення: 05.09.2021).
372. Про затвердження Порядку формування календарного плану заходів щодо реалізації державної політики з питань молоді та національно-патріотичного виховання: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 5 квітня 2019 р. № 1740 (зі змінами 2021 р). URL: <http://surl.li/ezxtg> (дата звернення: 05.03.2022).
373. Про затвердження Примірних штатних нормативів чисельності працівників молодіжних центрів: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 2 квітня 2019 р. № 1648. URL: <http://surl.li/ezxto> (дата звернення: 05.08.2021).
374. Про затвердження професійного стандарту «Соціальний працівник (допоміжний персонал)»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 18 червня 2020 р. № 1149. URL: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=b29addb8-9119-433e-bcf6-c0secc2bc738> (дата звернення: 29.06.2021).
375. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)»: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 22 березня 2023 р. № 1564. URL: <https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-fakhivets-z-pytan-molodi-molodizhnyi-pratsivnyk> (дата звернення: 31.03.2023).
376. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти»: Наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 № 557. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha->

- osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-Sotsial.robota-bakalavr-VO.18.01.pdf (дата звернення: 29.06.2021).
377. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти»: Наказ Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 № 556. URL: <http://surl.li/fzpm1> (дата звернення: 29.06.2021).
378. Про затвердження стандарту вищої освіти зі спеціальності 231 Соціальна робота для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 30 грудня 2021 р. № 1495. URL: http://ru.osvita.ua/doc/files/news/854/85468/231-Sotsial_robota_dokt_filosof_30_12_1.pdf (дата звернення: 29.06.2021).
379. Про затвердження типових положень про молодіжний центр та про експертну раду при молодіжному центрі: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2017 р. № 1014. URL: <http://surl.li/ezxil> (дата звернення: 01.02.2022).
380. Про затвердження типових положень про молодіжні консультативно-дорадчі органи: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1198. URL: <http://surl.li/ezxuh> (дата звернення: 25.08.2021).
381. Про затвердження Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви: Постанова Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р. № 1016. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440_090#Text (дата звернення: 25.08.2021).
382. Про затвердження умов оплати праці працівників молодіжних центрів: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 30 липня 2019 р. № 3884. URL: <http://surl.li/ezxuu> (дата звернення: 25.08.2021).
383. Про затвердження форми пропозиції та Критеріїв висунення кандидата на присудження Премії Кабінету Міністрів України за особливі досягнення молоді у розбудові України: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 18 квітня 2016 р. № 1461. URL: <http://surl.li/ezxvb> (дата звернення:

- 15.08.2021).
384. Про заходи щодо сприяння розвитку пластового (скаутського) руху в Україні: Указ Президента України від 28.03.2008 № 279/2008. URL: <http://surl.li/ezxvm> (дата звернення: 15.08.2021).
385. Про молодіжні та дитячі громадські організації: Закон України від 1 грудня 1998 року № 281-XIV (втратив чинність 22.05.2021). URL: <http://surl.li/ezxvx> (дата звернення: 05.08.2021).
386. Про молодіжні та дитячі громадські організації: Закон України від 01.01.2016 № 835-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/281-14> (дата звернення: 16.09.2020).
387. Про молодь: проєкт Закону України від 10.12.2015 № 3621. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57368 (дата звернення: 19.09.2021).
388. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року: Указ Президента України від 12.03.2021 № 94/2021. URL: <http://surl.li/ezxgr> (дата звернення: 21.07.2021).
389. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. URL: <https://ips.ligazakon.net> (дата звернення: 20.09.2021).
390. Про об'єднання громадян: Закон України від 16.06.1992 2460-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2460-12> (дата звернення: 20.09.2020).
391. Про освіту: Закон України 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20.10.2020).
392. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX (зі змінами). *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 28. Ст. 233. URL: <http://surl.li/ezxwd> (дата звернення: 05.08.2021).
393. Про позашкільну освіту: Закон України від 22 червня 2000 р. № 1841-III (зі змінами від 22.05.2021 № 1414-IX). URL: <http://surl.li/aqgmi> (дата звернення: 01.02.2022).
394. Про Премію Кабінету Міністрів України за особливі досягнення молоді у

- розбудові України: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2007 р. № 1333 (зі змінами 2020 р.). URL: <http://surl.li/ezxwp> (дата звернення: 01.02.2022).
395. Про психологічну та юридичну підтримку населення в рамках роботи Співдія хабів. URL: <http://surl.li/ezxwv> (дата звернення: 01.02.2022).
396. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Законом України від 16.09.2014 № 1678-VII. URL: <http://surl.li/ezxxd> (дата звернення: 01.02.2022).
397. Про соціальні послуги: Закон України від 24.06.2003 № 45, ст. 358 (втратив чинність у 2019 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-15#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
398. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 № 2999-XII (втратив чинність від 22.05.2021 № 1414-IX). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 20.09.2021).
399. Про стратегію молодіжного департаменту Ради Європи до 2030 р. : резолюція CM/Res(2020)2. URL: <https://rm.coe.int/native/0900001680a33177> (дата звернення: 01.02.2022).
400. Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року: Указ Президента України від 27.09.2013 № 532/2013. URL: <http://surl.li/ezxud> (дата звернення: 05.08.2021).
401. Про схвалення Концепції підтримки та сприяння розвитку дитячого громадського руху в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 281-р від 11 квітня 2018 р. URL: <http://surl.li/ezxur> (дата звернення: 01.02.2022).
402. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021–2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2020 р. № 1669-р. URL: <http://surl.li/ezxuj> (дата звернення: 05.09.2022).

403. Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.07.2023).
404. Про утворення державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр» та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2019 р. № 246. URL: <http://surl.li/ezxuv> (дата звернення: 01.02.2022).
405. Про утворення державної установи «Всеукраїнський молодіжний центр»: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 1 квітня 2019 року № 1621. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka/1621-1.pdf (дата звернення: 01.02.2022).
406. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <http://surl.li/cmwad> (дата звернення: 01.02.2022).
407. Програма USAID DOBRE. Що робити з молоддю в ОТГ. Успішні практики об'єднаних громад. URL: <https://decentralization.uacrisis.org/youthpractices> (дата звернення: 20.09.2021).
408. Програми для молоді. *UNFA Україна*. URL: <http://surl.li/ezxxzb> (дата звернення: 01.02.2022).
409. Проект Стандарту вищої освіти України третього (освітньо-наукового) рівня спеціальності 231 Соціальна робота. Київ, 2018. 15 с.
410. Проект розвитку молодіжних центрів «Прокачай» (2020). *Молодіжна платформа: офіційний сайт ГО*. URL: <https://youthplatform.com.ua/proekt-rozvytku-molodizhnyh-tsentriv-prokachaj/?%3E> (дата звернення: 01.02.2022).
411. ПРОКАЧКА для молодіжних працівників. URL: <http://surl.li/ezxgy> (дата звернення: 01.02.2022).
412. Просоціальна поведінка дітей та молоді: робоча програма навчальної дисципліни (силабус) / НАПН України; Інститут проблем виховання. URL: <http://surl.li/fzpmq> (дата звернення: 20.03.2022).

413. Професійний стандарт на групу професій «Викладачі закладів вищої освіти»: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 23.03.2021 № 610. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-standart-na-grupu-profesij-vikladachi-zakladiv-vishoyi-osviti> (дата звернення: 01.08.2021).
414. Равлюк Т. Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з людьми з особливими потребами в процесі професійно-орієнтованої практики. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі України*. 2014. С. 129–132.
415. Радул В. В. Соціальна відповідальність як якісна характеристика особистості. *Рідна школа*. 2017. № 3–4. С. 6–10.
416. Реалізації державної молодіжної політики в Україні: монографія / С. М. Домбровська, В. С. Баглик, П. М. Россохатський, Н. М. Карпеко: 2018. 198 с.
417. Результати обговорення проєкту ОПП Соціальна робота. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2021. URL: <http://surl.li/fzrbe> (дата звернення: 10.03.2022).
418. Результати обговорення проєкту ОПП Соціальна робота (молодіжна робота), другого (магістерського) рівня вищої освіти. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2022. URL: <http://surl.li/fzrpbf> (дата звернення: 10.03.2022).
419. Рекомендації щодо забезпечення якості програм підготовки докторів філософії із соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2019. № 3. С. 99–103.
420. Рекомендації щодо засад діяльності радників з питань молоді: Наказ Міністерства молоді та спорту України від 11.11.2021 № 4370. URL: <https://mms.gov.ua/npras> (дата звернення: 19.01.2022).
421. Рекомендації щодо застосування критеріїв оцінювання якості освітньої програми: затв. Нац. агентством із забезпечення якості вищої освіти 17 лист. 2020 року. Київ: Опіон, 2020. 66 с. URL: <http://surl.li/jksf> (дата звернення:

- 20.03.2022).
422. Реформування молодіжної політики відповідно до сучасних запитів молоді та держави. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2012–2021 років) / [редкол.: Попатенко М. М., гол. ред. колег.; Бондар Т. В. та ін.]. Київ: ТОВ «Ройлайд», 2021. 100 с.
 423. Робоча навчальна програма дисципліни «Молодіжна політика» освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» спеціальності 231 Соціальна робота Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань, 2020. 15 с.
 424. Робоча навчальна програма дисципліни «Молодіжна робота у сфері дозвілля та волонтерства» освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» спеціальності 231 Соціальна робота Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань, 2020. 15 с.
 425. Робоча навчальна програма дисципліни «Молодь в сучасній громаді» освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини спеціальності 231 Соціальна робота, 2020. 15 с.
 426. Робоча навчальна програма дисципліни «Організація та інфраструктура молодіжної роботи» освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» спеціальності 231 Соціальна робота Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань, 2020. 15 с.
 427. Робоча навчальна програма дисципліни «Проектна діяльність у молодіжній роботі» освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини спеціальності 231 Соціальна робота, 2020. 15 с.
 428. Робоча навчальна програма дисципліни «Теорія і практика молодіжної роботи» освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна

- робота)» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини спеціальності 231 Соціальна робота, 2020. 15 с.
429. Робоча навчальна програма дисципліни «Тренінгові технології в молодіжній роботі» освітньо-професійної програми «Соціальна робота (молодіжна робота)» спеціальності 231 Соціальна робота Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань, 2020. 15 с.
430. Розвиток системи забезпечення якості вищої освіти в Україні: інформаційно-аналітичний огляд / за заг. ред. С. Калашнікової та В. Лугового. Київ: Пріоритети, 2015. 84 с.
431. Розділ 5. Методологія та методи наукового дослідження в соціальній роботі С. 105–125. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibnuku/327/7.pdf> (дата звернення: 12.01.2023)
432. Романовська Л. Праксеологічний підхід до підготовки майбутніх працівників соціальної сфери. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота.* 2016. Вип. 2. С. 214–216.
433. Рудь М. В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до роботи з дітьми-сиротами в умовах дитячих будинків. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2012. № 19(254), ч. III. С. 285–293.
434. Рябова Ю. М. Підготовка майбутніх соціальних працівників до міжнародної професійної діяльності. *Наукові праці. Педагогіка.* 2013. Вип. 203, т. 215. С. 114–116.
435. Рябова Ю. М. Підготовка майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в багатонаціональному середовищі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Миколаїв, 2016. 238 с.
436. Савельчук І. Б. Теоретичні та методичні засади підготовки соціальних працівників до професійної діяльності в умовах інноваційного освітнього середовища університету : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. Київ, 2020. 42 с.

437. Савельчук І. Б. Теоретичні та методичні засади підготовки соціальних працівників до професійної діяльності в умовах інноваційного освітнього середовища університету: дис. ... докт.пед. наук : 13.00.05 Соціальна педагогіка. Житомир-Київ, 2020. 565 с.
438. Савченко О. Удосконалення професійної підготовки майбутніх учителів початкових класів. *Початкова школа*, 2001. № 7. С. 1–4.
439. Савченко Т. О. Фахова підготовка як засіб формування у майбутніх соціальних педагогів умінь і навичок професійно орієнтованого спілкування. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2015. Вип. 130. С. 262–265.
440. Сагач О. М. Організаційно-педагогічні умови неперервного професійного зростання майбутнього вчителя. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*, 2019. №4(160). С. 202-206.
441. Сагач О. Теоретичний аналіз поняття педагогічні умови у контексті професійного зростання вчителів. *Освітні обрії*. 2020. № 1(50). С. 32–35.
442. Самойленко О. А. Тенденції розвитку освіти дорослих у Словаччині (друга половина ХХ – початок ХХІ століття): дис. ... докт. пед. наук. Житомир, 2019. 490 с.
443. Семигіна Т. Започаткування підготовки докторів філософії із соціальної роботи: досвід Академії праці, соціальних відносин і туризму. *Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Умань, 11–12 жовт. 2018 р.)*. Умань: Візаві, 2018. С. 146–148.
444. Семигіна Т. Методичні рекомендації до написання дисертації доктора філософії зі спеціальності 231 «Соціальна робота». Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 41 с.
445. Семигіна Т. В. Використання дискурс-аналізу в дослідженнях із соціальної роботи. *Наукові записки НаУКМА*. 2001. Т. 19 (спец. випуск). С. 324–325.
446. Семигіна Т. В. Робота в громаді: практика й політика. Київ: КМ Академія, 2004. 180 с.

447. Семигіна Т. В. Підготовка соціальних працівників до роботи в громаді. URL : <http://surl.li/ezbey> (дата звернення : 20.02.2021)
448. Семигіна, Т. Робота в громаді як складова діяльності соціального працівника. *Соціальна політика і соціальна робота*. 2001. № 4. 60–72.
449. Сергієнко В.В. Філософські проблеми наукового пізнання: навчальний посібник. Кременчук : Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського, 2011. 103 с.
450. Синергія. *Вікіпедія*. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Синергія> (дата звернення: 21.01.2023).
451. Сисоєва С. О., Кристопчук Т. Є. *Методологія науково-педагогічних досліджень: підруч.* Рівне: Волинські обереги, 2013. 360 с.
452. Сисоєва С.О. Освітні технології: методологічний аспект. *Професійна освіта: педагогіка і психологія* : пол.-укр. журн., укр.-пол. щорічник; за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало. Київ; Ченстохова, 2000. Вип. 2. С. 351 – 367.
453. Скажи своє слово!: посібник з Переглянутої Європейської хартії про участь молодих людей у місцевому та регіональному житті. Страсбург: Видавництво Ради Європи; Біла Церква: Час Змін Інфор. URL: <http://surl.li/ezxif> (дата звернення: 01.02.2022).
454. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А. В. Семенової. Одеса : Пальміра, 2006. 364 с.
455. Словник термінів, які використовує Рада Європи у сферах молодіжної політики, прав людини та неформальної освіти. Рада Європи, 2021. 53 с. URL: <https://rm.coe.int/ukr-eng-dictionary-of-terminology-used-by-the-council-of-europe-in-the/1680a1b388> (дата звернення: 20.09.2021).
456. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970–1980. Т. 4. 839 с.
457. Слосанська Г. Зарубіжний досвід організації процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2017. Вип. 1–2. С. 138–144.

458. Слозанська Г. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у вищих навчальних закладах на основі застосування контекстного підходу. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2016. Вип. 21(2–2016), ч. 1. С. 183–188. URL: <http://ped.krnu.edu.ua> (дата звернення: 29.06.2021).
459. Слозанська Г. І. Підготовка майбутніх соціальних працівників до застосування «CASEWORK» як методу соціальної роботи територіальній громаді. *Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 17(60). С. 111–114.
460. Слозанська Г. І. Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах: дис. ... д-ра наук: 13.00.05. Тернопіль. 2019. 687 с.
461. Смеречак Л. І. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до корекційно-реабілітаційної роботи з дітьми з ДЦП в умовах реабілітаційного центру. *Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки)*. Кам'янець-Подільський, 2015. Вип. V, т. 1. С. 303–312.
462. Снісаренко О., Ануфрієва О. Інноваційний підхід у підготовці здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії. *Післядипломна освіта в Україні*. 2018. Грудень. С. 74–85.
463. Сойма Н. Д. Підготовка майбутніх соціальних працівників до волонтерської роботи з дітьми, схильними до девіантної поведінки. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2012. С. 94–101.
464. Соціальна згуртованість через участь молоді: посібник для тренерів. Київ, 2021. 128 с. URL: <http://surl.li/fzpbg> (дата звернення: 29.06.2021).
465. Соціальна згуртованість через участь молоді. *Всеукраїнський молодіжний центр*. URL: <http://surl.li/ezyam> (дата звернення: 01.02.2022).
466. Соціальна молодіжна політика: навч. посіб. / МОН України, Уманський ДПУ імені Павла Тичини; [уклад. Н. М. Коляда, О. О. Кравченко]. Умань: Жовтий О. О., 2010. 123 с.
467. Соціальна молодіжна політика: навч.-метод. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. Н. В. Левченко,

- Н. М. Коляда, Г. М. Кучер. Умань: Візаві, 2022. 104 с.
468. Соціальна молодіжна політика: робоча програма / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2021. 14 с.
469. Соціальна молодіжна політика: робоча програма / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2023. 18 с. URL: <http://surl.li/fudbq> (дата звернення: 25.03.2023).
470. Соціальна педагогіка: підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 256 с.
471. Соціальна педагогіка: освітньо-професійна програма / Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка. Чернігів, 2020, 21 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1oVZ8UeJDASer-ONURtVT7Hfvs67C9uMb/view> (дата звернення: 01.08.2021).
472. Соціальна політика: навч. посіб. / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; уклад. І. О. Карпич, Н. М. Коляда]. Умань: Жовтий О. О., 2017. 136 с.
473. Соціальна робота (молодіжна робота): освітньо-професійна програма Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота. Умань, 2021. 34 с. URL: <http://surl.li/fzpbj> (дата звернення: 29.06.2021).
474. Соціальна робота (молодіжна робота): освітньо-професійна програма Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота. Умань, 2022. 34 с. URL: <http://surl.li/fzpbj> (дата звернення: 29.09.2022).
475. Соціальна робота. Молодіжна робота: освітньо-професійна програма / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2018. 21 с. URL: <http://surl.li/fzpbk> (дата звернення: 10.03.2022).
476. Соціальна робота з дітьми та молоддю: освітньо-наукова програма / Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України. Київ,

2020. 24 с. URL: https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2021/05/Programma_231_2020-1.pdf (дата звернення: 10.05.2022).
477. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». Слов'янськ, 2019. 13 с. URL: <https://ddpu.edu.ua/images/stories/news/2019/opp/philosofiya/231.pdf> (дата звернення: 10.05.2022).
478. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Державний заклад «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Старобільськ, 2020. 19 с. URL: http://luguniv.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/asp_onp_231_soc_work_2020.pdf (дата звернення: 10.05.2022).
479. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Запорізький національний університет. Запоріжжя, 2020. 21 с. URL: http://phd.znu.edu.ua/page//edu/programy/onp_sots__robota_PhD.pdf (дата звернення: 20.03.2022).
480. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2021. 19 с. URL: <https://psy.knu.ua/study/e-programs#128-710-opys> (дата звернення: 10.05.2022).
481. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Київський університет імені Бориса Грінченка. Київ, 2020. 11 с. URL: <https://kubg.edu.ua/images> (дата звернення: 10.05.2022).
482. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради. Харків, 2020. 18 с.
483. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2021. 16 с. (<https://lpnu.ua/sites/default/files/2021/program/12450/onpphd2312021.pdf>) (дата звернення: 10.05.2022).

484. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2021. 19 с. URL: <http://surl.li/fzpmu> (дата звернення: 10.05.2022).
485. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2021. 28 с. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/> (дата звернення: 10.05.2022).
486. Соціальна робота: освітньо-наукова програма / Херсонський державний університет. Херсон, 2020. 13 с. URL: <https://www.kspu.edu/> (дата звернення: 10.05.2022).
487. Соціальна робота: перелік навчальних дисциплін для вибору здобувачів третього рівня вищої освіти ступеня доктора філософії / Запорізький національний університет. URL: http://phd.znu.edu.ua/page/edu/vybir/231_sots__al__na_robota_vd.pdf (дата звернення: 20.03.2022).
488. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС бакалавр / Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Чернігів, 2020. 21 с. URL: <http://surl.li/jstwb> (дата звернення: 20.03.2022).
489. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС бакалавр / Рівненський державний гуманітарний університет, 2021. 28 с. URL: https://www.rshu.edu.ua/images/osvitni_programi/osv_prog_bak_231_sr_2021.pdf (дата звернення: 20.03.2022).
490. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС бакалавр / Херсонський державний університет, 2021. 20 с. URL: <https://www.kspu.edu/> (дата звернення: 20.03.2022).
491. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС бакалавр / Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2020. 21 с. URL: <http://surl.li/jstvv> (дата звернення: 20.03.2022).
492. Соціальна робота (соціально-психологічне консультування): освітньо-професійна програма, ОС бакалавр / Уманський державний педагогічний

- університету імені Павла Тичини, 2021. 26 с. URL: <https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/> (дата звернення: 20.03.2022).
493. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС бакалавр / КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради, 2022. 21 с. URL: <http://www.hgpa.kharkov.com/wp-content/uploads/2019/opp> (дата звернення: 20.09.2022).
494. Соціальна та молодіжна робота: освітньо-професійна програма, ОС бакалавр / Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», 2022. 45 с. URL: <http://surl.li/jstuw> (дата звернення: 20.09.2022).
495. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС магістр / Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Чернігів, 2018. 9 с. URL: <http://surl.li/jstvi> (дата звернення: 20.03.2022).
496. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС магістр / Херсонський державний університет. Херсон, 2021. 18 с. URL: <http://surl.li/jstvd> (дата звернення: 10.09.2022).
497. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС магістр / Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2020. 17 с. URL: <http://surl.li/jstvn> (дата звернення: 20.03.2022).
498. Соціальна робота: освітньо-професійна програма, ОС магістр / КЗ «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради, 2022. 21 с. URL: <http://www.hgpa.kharkov.com/wp-content/uploads/2019/opp/2022/magistr/> (дата звернення: 20.09.2022).
499. Список діючих членів Асоціації молодіжних працівників України. URL: <http://surl.li/ezyav> (дата звернення: 01.02.2022).
500. Співак Я. О. Теорія та практика формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників із соціального захисту прав людини: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05. Слов'янськ, 2020. 42 с.
501. *СпівДія*. URL: <https://spivdiia.org.ua/> (дата звернення: 01.02.2022).
502. Співпраця заради локальних змін: успішні практики з Польщі і України. 2018. 148 с. URL: <http://surl.li/fzpbm> (дата звернення: 29.06.2021).

503. Спіріна Т. П., Піхур Г. А. Підготовка майбутніх соціальних працівників до роботи з віл-інфікованими людьми. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2018. № 8(322). С. 136–142.
504. Становище молоді в Україні: аналітичний звіт, складений робочою групою ООН у справах молоді. Київ, 2019. 80 с. URL: <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-06/THE%20STATE%20OF%20YOUTH%20IN%20UKRAINE%202019%20%D1%83%D0%BA%D1%80.pdf> (дата звернення: 20.09.2021).
505. Становище молоді України 2021: репрезентативне соціологічне дослідження. Київ, 2021. 74 с. URL: <http://surl.li/ezyba> (дата звернення: 02.02.2022).
506. Старинець О. Г. Влада і молодь: особливості і взаємовідносин в процесі демократизації українського суспільства: автореф. дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02. Київ, 2004. 20 с.
507. Стартувала реєстрація на навчальну програму «Фінансовий менеджмент молодіжних центрів» (2019). *Львівська обласна державна адміністрація*: офіційний сайт. URL: <http://surl.li/ezybq> (дата звернення: 01.02.2022).
508. Стратегія молодіжного сектору до 2030 року. Залучаючи молодих людей до цінностей Ради Європи URL: <https://rm.coe.int/a5-brochure-youth-sector-strategy-2030-ukrainian/1680a0d1f3> (дата звернення: 01.02.2022).
509. Стратегія ООН щодо молоді на період до 2030 року (Youth2030: The United Nations Strategy on Youth). URL: https://www.un.org/youthenvoy/wp-content/uploads/2018/09/18-00080_UN-Youth-Strategy_Web.pdf (дата звернення: 01.02.2022).
510. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України № 286-р від 23 лютого 2022 р. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/04/15/VO.plan.2022-2032/Stratehiya.rozv.VO-23.02.22.pdf> (дата звернення: 01.02.2023).
511. Стратегия молодежной работы в Эстонии на 2006–2013 годы. Тарту. 2006. 40 с. URL: <http://surl.li/fzpnb> (дата звернення: 29.06.2021).

512. Ступак О. Ю. Теорія і практика формування соціальної активності молоді в інститутах громадянського суспільства: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05. Слов'янськ, 2020. 43 с.
513. Султанова Н. В. Педагогічні умови формування етичної компетентності майбутніх соціальних педагогів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Слов'янськ, 2013. 20 с.
514. Сухомлинська О. Сучасні цінності у вихованні: проблеми, перспективи. *Шлях освіти*. 1996. № 1. С. 24–27.
515. Сучасний європейський досвід формування та реалізації молодіжної політики: навч. посіб. / Є. І. Бородін, Ю. В. Борисова, Н. М. Літвінова, І. В. Хохрянкова. Дніпропетровськ: Пороги, 2008. 116 с.
516. Сучасний тлумачний словник української мови: 60000 слів/ за заг.ред. В. В. Дубічинського. Харків: ВД «ШКОЛА», 2009. С. 398–399; С. 650; С. 696; С. 347.
517. Таланова Ж. В. Докторська підготовка у світі та Україні: монографія. Київ: Міленіум, 2010. 475 с.
518. Ташкінова О., Гонтар М. Виклики та перспективи розвитку волонтерської діяльності в Україні. *Reporter of the Priazovskyy State Technical university. Section «Socially-humanitarian sciences and public administration»*. 2020. Issue 6. P. 83–88.
519. Теоретико-методичні основи підготовки майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи : наукова програма / уклад. Левченко Н., Коляда Н. Умань : Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2020. 9 с. URL: <http://surl.li/jspwj> (дата звернення: 03.02.2023).
520. Теоретико-практичні основи молодіжної роботи : навчально-методичний посібник / уклад. Н. В. Левченко. Умань : ФОП Ямчинський О. В., 2022. 90 с.
521. Теоретико-практичні основи молодіжної роботи: робоча програма / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2021. 14 с.

522. Теоретико-практичні основи молодіжної роботи: робоча програма / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2023. 15 с. URL: <http://surl.li/fuddd> (дата звернення: 25.03.2023).
523. Теорія і практика молодіжної роботи : навчальний посібник / уклад. Н. В. Левченко. Київ : Компринт, 2021. 92 с.
524. Теоретико-практичні основи технологій соціальної роботи : навчальний посібник. / уклад.: Н. М. Коляда, Н. В. Левченко. Київ : Компринт, 2022. 170 с.
525. Терьохіна Н. О. Особливості розвитку неформальної освіти в Україні. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2013. С. 79–87.
526. Тимошенко Н. Є. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до організаційно-технологічного забезпечення соціально-педагогічної роботи. *Науковий вісник Кременецького обласного гуманітарно-педагогічного інституту ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка*. 2013. Вип. 2. С. 132–137.
527. Типове положення про експертну раду при молодіжному центрі: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2017 № 1014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1014-2017-%D0%BF> (дата звернення: 20.09.2021).
528. Типове положення про молодіжний центр: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2017 № 1014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1014-2017-%D0%BF#n18> (дата звернення: 20.09.2021).
529. Ткач Т. В. Розвиток особистості засобами неформальної освіти. *Актуальні проблеми психології*. Т. 7, вип. 15. С. 287–291. URL: http://ecopsy.com.ua/data/zbirki/2008_15/sb15_72.pdf (дата звернення: 20.10.2020).
530. Ткачова Н.О., Варенко Т.К. Аксіологічний підхід у професійній підготовці майбутніх учителів. URL:

- scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/7_2009/58.pdf.pdf (дата звернення: 21.01.2023)
531. Толстоухова С. В. Перспективи вдосконалення змісту підготовки фахівців із соціальної роботи. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2010. № 1–2. С. 91–98.
532. Тренінги з теми «Ефективний менеджмент молодіжних центрів». *Громадський простір*. URL: <https://www.prostir.ua/event/treninhy-z-temy-efektyvnyj-menedzhment-molodizhnyh-tsentriv/> (дата звернення: 20.08.2021).
533. Тренінгові технології в молодіжній роботі: курс лекцій / уклад. О. Шевчук. Умань: УДПУ, 2019. 92 с.
534. Турська О. В. Професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів до організаційно-дозвіллевої діяльності. *Вісник Запорізького національного університету*. 2007. № 2. С. 210–216.
535. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви: Постанова Кабінету Міністрів України № 1016 від 9 грудня 2015 р. URL: <http://surl.li/ezycj> (дата звернення: 05.02.2022).
536. *Українська академія лідерства*. URL: <https://ual.ua/> (дата звернення: 20.09.2020).
537. Усик О. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до діяльності в системі інклюзивної освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2018. № 8, ч. 2. С. 322–329.
538. Участь молоді в суспільному житті: досвід, можливості, бар'єри (за підсумками 2011 року): щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України, кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Державна служба молоді та спорту України. Київ, 2012. 224 с. URL: https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/31687/1/Dopovid_2012_s.pdf (дата звернення: 20.06.2022).
539. Фалинська З. З. Практична підготовка майбутніх соціальних педагогів у

- вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2006. 21 с.
540. Фірсова І. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до рекламно-інформаційної діяльності: навчально-методичний аспект. *Професійна освіта. Наукові записи. Серія: педагогів.* 2017. № 2. С. 115–121.
541. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2006. 352 с.
542. Фіцула М. М. Педагогіка: навчальний посібник. Вид. 2-ге випр., доп. Київ: Академвидав, 2007. 560 с.
543. Форум «Від ініціативи до дії». *Всеукраїнський молодіжний центр.* URL: <http://surl.li/ezycs> (дата звернення: 21.02.2022).
544. Хартія про освіту демократичного громадянства та освіту з прав людини. URL: <https://www.coe.int/uk/web/compass/council-of-europe-charter-on-education-for-democratic-citizenship-and-human-rights-education> (дата звернення: 11.02.2022).
545. Хоменко-Семенова Л. О. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в Україні. *Наукові записи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія.* 2012. Вип. 27. С. 153–156.
546. Хоменко-Семенова Л. О. Критерії, показники та рівні сформованості готовності майбутніх соціальних працівників до використання інтерактивних технологій у професійній діяльності. URL: <http://surl.li/jstqwq> (дата звернення: 06.01.2023)
547. Хрестоматія з педагогіки вищої школи: навчальний посібник / укладачі: В. Лозова, А. Троцко, О. Інова, С. Золотухіна. Харків: Віровець А. П. «Апостроф», 2011. 408 с.
548. Ціхоцька О., Лозинська Л. Особливості формування ціннісних орієнтацій студентської молоді в сучасних умовах. *Молодь і ринок.* 2016. № 1(132). С. 39–43.
549. Черкаський обласний молодіжний ресурсний центр. *Асоціація молодіжних*

- центрі України*. URL: <http://surl.li/eswcn> (дата звернення: 1.02.2022).
550. Чикалова Т. Г. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до соціально-педагогічної діяльності за місцем проживання. *Молодий вчений*. 2016. №7 (34). С. 460–464.
551. Чернета С. Ю. Теорія та практика підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання соціальних послуг : автореф. ... докт. пед. наук : 13.00.05. Полтава, 2023. 43 с.
552. Чубук Р.В. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до роботи із студентською молоддю : автореф. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2008. 21 с.
553. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. С. 249–250.
554. Шевченко В. О. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до роботи в дитячих закладах оздоровлення та відпочинку. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 29–30. С. 12–14.
555. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2006. 20 с.
556. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: монографія. Київ: АПСВ, 2007. 192 с.
557. Юринець В. Є. Методологія наукових досліджень: навчальний посібник. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2011. 178 с.
558. Яворська І. О. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до організації дозвілля учнівської молоді. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій університету «Україна»*. 2011. № 4. С. 183–187.
559. Яковенко К. Ю. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до організації діяльності з обдарованими учнями в умовах загальноосвітнього навчального закладу. *Вісник Харківської державної академії культури*. 2010. Вип. 29. С. 1–8.
560. Янц Н. Д. Професійна підготовка майбутніх соціальних педагогів до

- сценарно-режисерської роботи. 2012. С. 107–115.
561. Andriichuk N. M., Seiko N. A. Historical stages of inclusive education development in the scandinavian countries. *Zhytomyr Ivan Franko State University Journal. Pedagogical Sciences*, 2023. Vol. 1 (112). Pp. 159–167.
562. Austria. Youth work. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezydh> (дата звернення: 01.02.2022)
563. Bulgaria. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezydq> (дата звернення: 01.02.2022)
564. Carpenter, J. Evaluating Social Work Education: A Review of Outcomes, Measures, Research Designs and Practicalities. *Social Work Education*, 30(2), 2011. pp. 122–140.
565. Country sheet on youth work in Germany. URL: <http://surl.li/ezydr> (дата звернення: 01.02.2022)
566. Czech Republic. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezydy> (дата звернення: 01.02.2022)
567. Chow, A. Y. M., Lam, D. O. B., Leung, G. S. M., Wong, D. F. K., & Chan, B. F. P. Promoting Reflexivity among Social Work Students: The Development and Evaluation of a Programme. *Social Work Education*, 30(2), 2011. pp.141–156.
568. Davies Bernard. Youth work. A Manifesto for our Times – Revisited. 2015. 22 с. URL: <https://youth-worker.org.ua/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1288> (дата звернення: 29.06.2021)
569. Denmark. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezyed> (дата звернення: 01.02.2022)
570. Erasmus+EU programme for education, training, youth and sport. URL: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/erasmus-programme-guide> (дата звернення: 03.02.2022).
571. Estonia. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezyei> (дата звернення: 01.02.2022).
572. Ethical Conduct in Youth Work: a statement of values and principles from The National Youth Agency. URL:

- https://static.nya.org.uk/static/4824723ae8719d1f67c7519f55837ac2/Ethical_conduct_in_Youth-Work-1.pdf (дата звернення: 20.02.2021).
573. European Confederation of Youth Clubs. URL: <http://surl.li/ezyep> (дата звернення: 01.02.2022).
574. European Platform on Learning Mobility. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezyex> (дата звернення: 01.02.2022).
575. Ferguson, H. How social workers reflect in action and when and why they don't: the possibilities and limits to reflective practice in social work. *Social Work Education*, 37(4), 2018. pp. 415–427.
576. Finland. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezyfe> (дата звернення: 01.02.2022).
577. France. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <http://surl.li/ezyfh> (дата звернення: 01.02.2022).
578. Hungary. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <https://griml.com/ojLtQ> (дата звернення: 01.02.2022).
579. Italy. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <https://griml.com/4vxuv> (дата звернення: 01.02.2022).\
580. Jan Naert, Griet Roets, Rudi Roose, Wouter Vanderplasschen, Youngsters' Perspectives on Continuity in Their Contacts with Youth-Care Services, *The British Journal of Social Work*, Volume 49, Issue 5, July 2019. Pp. 1144–1161, <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcy103>
581. Job profile Youth worker. URL: <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/youth-wor> (дата звернення: 20.02.2021).
582. Koliada N., Levchenko N. Public sector youth initiatives in non-formal education. *Pedagogy and Education Management Review*, 2023. №2. Pp. 73–81. DOI: 10.36690/2733-2039-2023-2-73-81 URL: <https://public.scnchub.com/perm/index.php/perm/article/view/123>
583. Koliada N., Levchenko N. Center of employment and professional development of young people with special needs. *15th International Technology, Education and Development Conference (8-9 March, INTED2021)*. 2021. Pp. 966–970.

- DOI: 10.21125/inted.2021.0217. URL: <https://library.iated.org/view/KOLIADA2021CEN>
584. Koliada N., Levchenko N. Children's movement as the basis for youth work development: historiography and source base of the problem. *Current issues of inclusive tourism introduction in Ukraine and other countries*. Poznan : UniKS Press, 2020. Pp.213 – 238. ISBN 978-83-953988-2-7
585. Latvia. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <https://griml.com/G5imi> (дата звернення: 01.02.2022).
586. Levchenko N. Educational and methodological support of the training of future social workers for youth work (from the experience of the Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University). *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2023. Випуск 1(10). С. 138–144
587. Levchenko N. V., Koliada N. M. section 24. Children's movement as a socio-pedagogical system: conceptual and categorial analysis. *New impetus for the advancement of pedagogical and psychological sciences in Ukraine and Eu countries: research matters* : collective monograph. Riga, Latvia : “Baltija publishing”, 2021. Pp. 422–431.
588. Levchenko N., Isachenko V., Morhai L., Koliada N., Polishchuk N. Youth Work in a Higher Education Institution: Formation and Prospects of Development. *Human Interaction, Emerging Technologies and Future Systems V. IHiet 2021. Lecture Notes in Networks and Systems*. Ahram T., Taiar R. (Eds). Springer, Cham. 2022. Vol. 319. Pp. 1242–1249. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-85540-6_159#citeas (дата звернення: 02.02.2022).
589. Levchenko N., Klymenko Y., Baldyniuk O., Roienko S., Koliada N. Innovative Forms of Social Non-formal Youth Education. *Advances in Human Factors in Training, Education, and Learning Sciences*. AHFE 2021. Lecture Notes in Networks and Systems. Nazir S., Ahram T. Z., Karwowski W. (Eds). Springer, Cham. 2021. Vol. 269. Pp. 379–386. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-80000-0_45#citeas (дата

- звернення: 02.02.2022).
590. Levchenko N., Koliada N. Activity experience of children and youth organizations of the end of the XIX – early XX century. 14th annual *International Conference of Education, Research and Innovation* (8th and 9th of November 2021, ICERI2021). Pp. 7854-7859. URL: <https://library.iated.org/view/LEVCHENKO2021ACT>
 591. Levchenko N., Koliada N. Youth work in Ukraine: history of formation and development prospects. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2022. Випуск 2(9). С. 308–321.
 592. Levchenko N., Koliada, N., Klymenko, Y., Matros, O., Gonchar, I. Youth Center Management: Training the Trainers for The «Effective Management of Youth Centers» Program. In: *Tareq Ahram and Redha Taiar (eds) Human Interaction & Emerging Technologies*, 2022. vol 23. DOI: 10.54941/ahfe100843. URL: https://openaccess.cms-conferences.org/publications/book/978-1-7923-8989-4/article/978-1-7923-8989-4_6
 593. Levchenko Nataliia, Kaliuzhenko Alina. Features of inclusive educational environment formation to ensure the comprehensive development of student youth (from the experiment of the «Start» youth center activity). *Social and educational services for children with disabilities: history, theory and practice: joint monograph*. Poland, 2021. Pp. 333–345. ISBN 978-83-62408-38-2.
 594. Levchenko Nataliia, Sukhostavets Nataliia, Zelman Lesia, Kulichenko Alla, Balabanova Kseniia (2022) Formation of the digital generation in a distance learning environment. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, 2022. VOL.22 No.5. Pp. 335–341. URL: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.5.48>
 595. Levchenko, N. & Kolyada, N. Youth as a key category of youth work: conceptual aspect. *Pedagogy and Education Management Review*, 2021. №3(2021). Pp. 57–65. URL: <https://public.scnchub.com/perm/index.php/perm/article/view/68>
 596. Levchenko, N., Baldyniuk, O., Karpuch, I., Boiko, O., Klymenko, Y., Koliada, N. State Program for Youth Worker – An Innovative Form for Training Specialists about Youth Work. In: *Salman Nazir (eds) Training, Education, and Learning*

- Sciences*, 2022. vol 59. Pp. 81–87.. URL: https://openaccess.cms-conferences.org/publications/book/978-1-958651-35-3/article/978-1-958651-35-3_10
597. Levchenko Nataliia, Odarchenko Veronika, Diatlova Iryna, Kvitkin Petro, Mykhalchenko Nataliia. Technological features of implementing innovations in institutions of higher education. *Conhecimento & Diversidade, Niterói*, v. 15, n. 38 Jul./Set. 2023, 383–400. URL: https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/11053/4139
598. Motivate, inspire and dream – a youthworker guide on motivation. 2015. 46 с. URL: <https://youth-worker.org.ua/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1300> (дата звернення: 20.10.2020).
599. Pavelkiv K., Fedyayeva V., Butenko N. Partnership Pedagogy: practical experience of the EU countries and issues of implementation in Ukraine. *Pedagogia de parceria experiência prática dos países da UE e questões de implementação na Ucrânia Laplage Em Revista*, 7(Extra-D), JUL.AUG 2021. pp.175–186.
600. Poland. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <https://griml.com/j7BN9> (дата звернення: 01.02.2022).
601. Philip Mendes, Justin Rogers, Young People Transitioning from Out-of-Home Care: What are the Lessons from Extended Care Programmes in the USA and England for Australia?, *The British Journal of Social Work*, Volume 50, Issue 5, July 2020. pp. 1513–1530.
602. Slovakia. Youth Work. *An official website of the European Union*. URL: <https://griml.com/OZw0U> (дата звернення: 01.02.2022).
603. Sharon Vitali The Acquisition of Professional Social Work Competencies, *Social Work Education*, 30:2, 2011. pp. 236-246.
604. The council of Europe quality label for youth centres: Quality management in youth centres. Hungary, 2019. 56 p. URL: <https://griml.com/FFWJW> (дата звернення: 20.08.2021).
605. The history of youth work in Europe and its relevance for youth policy today /

- Griet Verschelden, Filip Coussée, Tineke Van de Walle and Howard Williamson (Eds.). 2009. Vol. 1. 182 с. URL: <http://surl.li/fzpnh> (дата звернення: 20.03.2022).
606. The history of youth work in Europe. Autonomy through dependency – Histories of co-operation, conflict and innovation in youth work. 2016. Vol. 5. 194 с. URL: <https://youth-worker.org.ua/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1254> (дата звернення: 20.03.2022).
607. The history of youth work in Europe. Relevance for today's youth work policy. 2014. Vol. 4. 142 с. URL: <https://youth-worker.org.ua/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1255> (дата звернення: 20.03.2022).
608. The history of youth work in Europe. Relevance for today's youth work policy. 2012. Vol. 3. 275 с. URL: <https://youth-worker.org.ua/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1256> (дата звернення: 20.03.2022).
609. The history of youth work in Europe. Relevance for today's youth work policy. 2010. Vol. 2. 155 с. URL: <https://youth-worker.org.ua/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1257> (дата звернення: 20.03.2022).
610. The NYA Guide to Youth Work in England. URL: <http://surl.li/leqrcx> (дата звернення: 20.02.2021).
611. This is Youth Work. Stories from Practice. 2012. 52 с. URL: <http://surl.li/fzpnl> (дата звернення: 20.11.2021).
612. Training course for the educational staff of the youth centres in the Quality Label network. *Council of Europe*. URL: <https://griml.com/HPKW7> (дата звернення: 20.08.2021).
613. UN Security Council adopts resolution on Youth, Peace and Security. URL: <http://unoy.org/unsc-adopts-resolution-on-youth-peace-and-security/> (дата звернення: 01.02.2022).
614. Valentyna Slipchuk, Oksana Braslavska, Alexander Kobernyk, Innola

- Novykova, Tetyana Remekh, Halyna Kobernyk. Innovation teaching technologies at universities. *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology*. Volume 11, Issue 5, May 2020, pp. 253–263.
615. Working with young people: the value of youth work in the EU. 2014. 211 с. URL: <http://surl.li/rikpji> (дата звернення: 20.03.2020).
616. Yakymenko Svitlana, Sukholova Marianna, Drahunova Vira, Konokh Anatolii, Levchenko Nataliia, Bozhok Natalii. Theoretical Problems of Designing Pedagogical Technologies in Higher Education Institutions. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*, VOL.21 No.12, December 2021. Pp. 469-472. URL: <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2021.21.12.64>
617. Youth Entrepreneurship Club. URL: <https://griml.com/2tuZP> (дата звернення: 01.02.2022).
618. Youth work essentials. COUNCIL OF EUROPE. URL: <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-essentials> (дата звернення: 28.10.2022).
619. Youth work. *Council of Europe. European Union*. URL: <https://griml.com/eDWxJ> (дата звернення: 01.02.2022).
620. Youth work. *Council of Europe*. URL: <https://griml.com/mL4zG> (дата звернення: 01.02.2022).