УДК 364.4:331.548
DOI https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series5.2026.111.10

Золотаренко В. О.
orcid.org/0000-0001-8167-352X

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ МОЛОДІЖНОГО ПРАЦІВНИКА: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ КОНТЕКСТИ

У статті здійснено порівняльний аналіз рамок професійних компетентностей молодіжного працівника в Україні та за кордоном (Велика Британія, Австрія), а також Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи (редакція 2025 року). Актуальність дослідження зумовлена триваючим процесом професіоналізації молодіжної роботи в Україні та необхідністю вдосконалення вітчизняного професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» з урахуванням провідного європейського досвіду.

У роботі обґрунтовано, що професійна підготовка фахівців молодіжної сфери неможлива без чітко визначеної рамки професійних компетентностей, яка інтегрує знання, уміння та ціннісні орієнтири. Висвітлено наукові погляди на молодіжну роботу як на специфічний різновид соціальної діяльності та інструмент неформальної громадянської освіти, що спрямований на розвиток автономності молоді, її активну участь (youth participation) та зміцнення демократичних цінностей.

Особливу увагу приділено характеристиці систем компетентностей у різних країнах. Зокрема, проаналізовано Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи, Національний професійний стандарт Сполученого Королівства, Систему компетентностей для молодіжної роботи в Австрії.

Автор доводить, що попри високу деталізацію вітчизняного Стандарту, він потребує посилення в аспектах побудови довірливих стосунків із молоддю, рефлексії практичної діяльності, підтримки інклюзії та визнання молодіжної роботи як професії. Зроблено висновок, що інтеграція концептуальних засад (сприйняття молоді як рівних партнерів, розуміння соціальних контекстів) у нормативну базу сприятиме підвищенню ефективності підготовки кадрів та розвитку соціальної згуртованості в Україні.

Ключові слова: *молодіжна робота, молодіжний працівник, соціальний працівник, професійний стандарт, професійні компетентності, професійні знання, професійні уміння, професіоналізація, неформальна освіта, молодіжна політика.*

Молодіжна робота як і будь-яка інша професійна діяльність передбачає наявність професіоналів та професіоналок – осіб, що мають належну освітньо-професійну підготовку та здатність до реалізації необхідних трудових функцій. Водночас, така професійна підготовка як на етапі здобуття належної освіти, так і уже під час перебування у професії, неможлива без наявності рамки професійних компетентностей, яка б визначала, які саме знання, уміння, навички та цінності, мав би опанувати молодіжний працівник (в Україні також синонімічно – фахівець з питань молоді), аби бути ефективним на своєму робочому місці. Затвердження у 2023 році професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» актуалізувало питання його відповідності провідному європейському досвіду, проте порівняння українського Стандарту з профільними стандартами інших країн та інструментами Ради Європи досі здійснено недостатньо.

Молодіжну роботу як специфічний різновид соціальної діяльності, що потребує особливої професійної підготовки, обґрунтовує Н. Левченко [3]. Питання молоді як стратегічного потенціалу та рівного доступу до прав і послуг розкриває Н. Коляда [4], а роль молодіжної роботи як засобу неформальної громадянської освіти – Н. Коляда та О. Кравченко [2]. Концептуальні та нормативні засади професійних компетентностей молодіжного працівника закладено у вітчизняному професійному стандарті «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» [4], Національному професійному стандарті Сполученого Королівства [9], Системі компетентностей для молодіжної роботи в Австрії [5] та Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи [7]. Попри наявний доробок, порівняльного аналізу цих рамок професійних компетентностей досі не здійснено, що й зумовлює потребу в цій розвідці.

Мета статті полягає у здійсненні порівняльного аналізу рамок професійних компетентностей молодіжного працівника в Україні та за кордоном (Велика Британія, Австрія) і в Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи для визначення напрямів удосконалення вітчизняного професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)».

Вітчизняна науковиця та педагогиня Наталія Левченко обґрунтовує виокремлення молодіжної роботи як специфічного різновиду соціальної діяльності, що потребує особливої професійної підготовки. Її позиція базується на тому, що сучасний фахівець має бути не просто соціальним надавачем послуг, а молодіжним лідером і модератором соціальних змін. наголошує на важливості неформальної освіти та створенні молодіжних просторів як платформ для громадянського становлення, а також на концепції youth participation – активній участі молоді у прийнятті рішень на рівні громади. Науковиця доводить, що підготовка кадрів повинна поєднувати глибоку психологічну базу з практичними навичками проєктного менеджменту та адвокації [3].

Визначаючи молодь як унікальну соціально-демографічну групу, чий статус обумовлюється не виключно віковими параметрами, а й специфічним місцем у структурі суспільства та особливими процесами

соціального становлення, Наталія Коляда у своєму науковому доробку наголошує, що сучасна державна політика має пропонувати перехід до принципу позитивного розвитку, де молода людина сприймається не як проблема, що потребує розв’язання, а як стратегічний потенціал країни. Вчена зауважує, що важливим вектором формування та реалізації молодіжної роботи є забезпечення рівного доступу молоді до прав і послуг без будь-якої дискримінації, а також рівна підтримка організацій, що працюють у молодіжній сфері [4].

У спільному науковому дослідженні Наталія Коляда із Оксаною Кравченко наголошують, що оскільки молодіжна робота фокусується на створенні умов для розвитку молодих людей, їхньої автономності та самозарадності, розширенні у них спроможності до трансформації соціальної ситуації, у якій вони перебувають, а також на формуванні досвіду успішної взаємодії із представниками влади та політикуму у ширшому контексті, то за таких обставин молодіжна робота набуває ролі ефективного засобу неформальної громадянської освіти молоді, яка формує уявлення, як функціонує сучасна держава, які існують законодавчі підвалини суспільних інститутів, і зрештою – як бути громадянином демократичного суспільства [2]. Усе це вимагає від молодіжних працівників глибокої професійної підготовки, яка має відбуватися відповідно до професійних стандартів та/або рамок професійних компетентностей.

Зміст рамок професійних компетентностей молодіжного працівника різниться від країни до країни, хоч і має багато спільного між ними, особливо щодо базових компетентностей. Відмінності вимог до молодіжних працівників як професіоналів у різних країнах пов’язані з багатьма чинниками: соціальними проблемами молоді в тій чи іншій країні, локальним культурним та міжкультурним контекстом, інституційним досвідом, наявністю та проявленням крос-секторальних зв’язків молодіжної роботи. Процес професіоналізації молодіжної роботи, в рамках якого виокремлюються компетентністні вимоги до молодіжних працівників, відбувався у різний час у різних державах та є своєрідним результатом подолання «кризи ідентичності» молодіжної роботи, що полягала у її професійному виокремленні з-поміж соціальної педагогіки та соціальної роботи [8, с. 7–8].

У Сполученому Королівстві (далі – Великобританія) активний процес професіоналізації молодіжної роботи розпочався в 1960-х, після прийняття рекомендацій, що визначали вектор національної політики для Служби з питань молоді (Youth Service), зокрема ставили місцевій владі завдання забезпечувати для молоді надання «належних та різноманітних послуг» [8, с. 74–75].

Університет Мальти у відповідь на запит уряду у 1992 запустив процес професіоналізації молодіжної роботи, започаткувавши навчання для молодіжних працівників, в основу якого була взята Британську тренінгову модель з 1970-х. Створена у 1998 році Мальтійська Асоціація Молодіжних працівників (складалася з перших випускників згаданої вище програми) подала заявку на професійне визнання молодіжних працівників, що була схвалена, однак професія фахівця з питань молоді була закріплена законодавчо лише у період 2014–2015 років [10].

Франція почала процес професіоналізації молодіжної роботи у 1960-х одразу в двох напрямах одночасно: як координаторів соціальних активностей та як працівників за спеціальними потребами. Перші працювали з неорганізованою молоддю, але такою, яку можна організувати, а друга група – з неорганізованою молоддю та такою, яку неможливо організувати. Робота ж з організованою молоддю покладалась на молодіжних лідерів [8, с. 132–138].

В Австралії активним стартом професіоналізації можна вважати створення Кодексу етики Молодіжної роботи в 2007 році, після цього у 2008 році в закладах вищої освіти держави почали з’являтися програми з підготовки молодіжних працівників та працівниць [1].

Процес професіоналізації молодіжної роботи в Україні почався з 2014 року, з запуску програми «Молодіжний працівник», і лише згодом, у березні 2023 року, було затверджено професійний стандарт (далі – Стандарт) та внесено до Національного реєстру кваліфікацій професію «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» (код 2359.2). В українському Стандарті визначено 21 професійну компетентність молодіжного працівника за 5 трудовими функціями, а також 11 загальних компетентностей. Загальні компетентності присвячені самоорганізації, доброчесності, відповідальності та комунікативним навичкам. Професійні ж фокусуються безпосередньо на завданнях молодіжної роботи [4].

Функціональні групи, в яких містяться професійні компетентності присвячені такому: 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. У стандарті деталізується, які знання, уміння та навички закріплюються за кожною компетентністю.

У ході нашого наукового дослідження було співставлено зміст українського Стандарту із професійними стандартами молодіжних працівників Великобританії, Австрії, а також із Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи (у редакції 2025 року) (далі – Портфоліо). Останній документ було обрано для порівняння, оскільки для частини європейських країн базовою рамкою професійних компетентностей молодіжних працівників є власне це Портфоліо, яке позиціонується як інструмент для оцінки і розвитку компетентностей та як певний стандарт підготовки до професії. Окрім цього, в Портфоліо описують базові та основоположні поняття щодо молодіжної роботи [7].

Сама рамка професійних компетентностей Портфоліо складається з трьох функціональних груп за 11-ма професійними функціями, які, сумарно налічують 44 компетентності. Компетентності у Портфоліо охоплюють різні аспекти молодіжної роботи, зокрема взаємодії з молоддю, особистості молодіжного працівника, практику молодіжної роботи та її результати для молоді, роботи в спільнотах та суспільствах. Функціональні групи та професійні групи представлені у табл. 1.

Таблиця 1

Рамка професійних компетентностей молодіжного працівника відповідно до Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи (2025)

Функціональний напрям	Функція	Компетентність
Основна група функцій, зосереджених на взаємодії з молоддю та результатах для неї	Супровід молодих людей у їхньому особистісному, соціальному та емоційному розвитку	Розуміти соціальні контексти життя молодих людей і підтримувати їхньому орієнтуванню в них
		Будувати позитивні, неупереджені, довірливі стосунки з молодими людьми
		Демонструвати відкритість у обговоренні особистих питань з молодими людьми
		Сприймати молодих людей як рівних
		Відповідати на потреби та прагнення молоді
	Надавання релевантних навчальних можливостей для молодих людей	Підтримувати різноманітних молодих людей у визначенні їхніх навчальних потреб, побажань та стилів навчання, враховуючи будь-які індивідуальні потреби
		Створювати безпечні, мотиваційні та інклюзивні навчальні середовища для окремих осіб та груп
		Сприяти рефлексії молоді над їхнім власним навчанням
		Інформувати молодь про навчальні можливості та підтримувати їх у використанні цих можливостей
	Підтримка активної участі молоді в осмислені суспільства, в якому вона живе, та взаємодії з ним	Допомагати молодим людям визначати і брати на себе відповідальність за ролі, які вони хочуть відігравати у своїх спільнотах та суспільствах
		Підтримувати молодь у постановці цілей, розробці стратегій і організації індивідуальних і колективних дій для суспільних змін
		Підтримувати розвиток критичного мислення у молодих людей та розуміння про суспільство і владних відносини, функціонування соціальних і політичних систем, їхнього впливу на різні групи молоді та шляхів впливу молоді на ці системи та розвивати власну суб'єктність
		Підтримувати молодь в розвитку їх компетентності та впевненості для активної участі в житті своїх спільнотах та суспільствах – як індивідуально, так і в складі груп і команд
		Активно залучати молодь до формування політик і програм, особливо тих, що впливають на них
	Підтримка внеску молоді в розвиток культури прав людини та демократії в їхніх спільнотах та суспільствах	Сприяти розвитку компетентності молоді для життя в різноманітних суспільствах, зокрема щодо цінностей і ставлень до різноманіття
		Сприяти інклюзії та взаємному обміну між молодими людьми з різним походженням – в межах країни і за кордоном – щоб вони могли пізнавати інші країни, культурні й соціальні контексти, політичні переконання, релігії, рівні доступу, спроможності й способи життя тощо
		Творчо працювати над підвищенням компетентності молоді в конструктивному вирішенні соціальних, політичних та міжособистісних конфліктів
		Підтримувати молодь у розпізнаванні та протидії несправедливості, утискам, дискримінації та іншим формам порушення прав людини – як індивідуально, так і у співпраці з іншими
Функції, зосереджені на особистості, практиці та сфері молодіжної роботи	Розвиток рефлексивної та оціночної практики молодіжної роботи	Планувати та застосовувати різноманітні партисипативні методи рефлексії та оцінювання
		Використовувати результати оцінювання для покращення практики молодіжної роботи
		Слідкувати за актуальними дослідженнями про становище та потреби молоді і молодіжну роботу
		Активно оцінювати командну роботу з колегами та використовувати результати для її вдосконалення
		Усвідомлювати й оцінювати власні потреби, межі та обмеження в різних контекстах молодіжної роботи і розробляти стратегії для їхнього врахування, якщо це доцільно
		Рефлексувати щодо можливостей інновацій у власній практиці молодіжної роботи та експериментувати з новими підходами

Продовження табл. 1

Функціональний напрям	Функція	Компетентність
	Спільне створення, впровадження та оцінювання молодіжних проєктів і програм	Залучати молодь до розробки молодіжних проєктів
		Залучати молодь до реалізації молодіжних проєктів
		Залучати молодь до комунікації та підвищення видимості молодіжних проєктів і програм
		Залучати молодь до планування й організації оцінювання молодіжних проєктів і програм
	Розвиток зв’язку з галуззю молодіжної роботи	Віддавати пріоритет колективному навчанню та співпраці з колегами для розвитку практики молодіжної роботи
		Ділитися релевантною інформацією та практиками в межах своєї професійної спільноти молодіжної роботи
		Брати участь у процесах, пов’язаних із молодіжною роботою, відповідно до потреб контексту вашої молодіжної роботи, наприклад, у процесах визнання
	Сприяння підвищенню видимості та визнанню ролі, впливу й цінності молодіжної роботи для молоді та її спільнот	Збирати й документувати докази впливу своєї молодіжної роботи
		Включати молодь в активності з оцінювання та комунікації позитивного впливу вашої молодіжної роботи для зацікавлених сторін, які можуть підтримати її розвиток
		Співпрацювати над розробкою заходів щодо підвищення видимості позитивного впливу молодіжної роботи
	Сприяння розробці політик і програм, щоб вони краще працювали для молоді	Співпрацювати з іншими над формуванням молодіжної політики та програм
		Адвокатувати участь молоді (особливо тієї, з якою ви працюєте) у формуванні та вдосконаленні молодіжної політики та програм
		Шукати точки дотику між практикою молодіжної роботи та політиками, що можуть підтримати її розвиток
Функції, зосереджені на спільнотах та суспільствах	Розвиток системного і орієнтований на майбутнє підходу до практики молодіжної роботи.	Рефлексувати над різноманіттям екосистем, у яких живе молодь, з якою ви працюєте, і над тим, що це означає для вашої молодіжної роботи з ними
		Розвивати чутливість до ознак змін (у ставленнях, поведінці, проблемах, що турбують, атмосфері) серед молоді з якою ви працюєте та в її контексті
		Проєктувати відповіді на виклики та можливості, на які ви і молодь з якою ви працюєте вважаєте важливими для спільноти й суспільства
		Створювати альтернативні (резервні) плани дій та розробляти такі активності молодіжної роботи, що можуть бути легко адаптовані
	Підтримка інтеграції молодіжної перспективи в інших середовищах	Розвивати стратегічне співробітництво та партнерство з колегами з інших підрозділів вашої організації, інших організацій та/або секторів для підтримки вашої молодіжної роботи
		Адвокатувати інтеграцію молодіжної перспективи в політики, практики та послуги інших секторів – у межах і поза межами вашої організації
		Підтримувати колег з інших підрозділів вашої організації, інших організацій та секторів у розвитку ставлення, досвіду та навичок, а також дій, спрямованих на інтеграцію молодіжної перспективи у відповідні галузі

Джерело: укладено автором на основі [7].

Професійна рамка компетентностей, що описана в Портфоліо є більш концептуальною на відміну від більш функціонального українського Стандарту. Так, наприклад, у вітчизняному Стандарті є компетентності, що присвячені конкретним функціональним напрямкам роботи (змістовне дозвілля, життєстійкість, утвердження здорового способу життя, волонтерство, молодіжні обміни, професійна орієнтація та консультування), а також згадуються прикладні компетентності що стосуються ведення документації, створення умов для ведення молодіжної роботи молодіжними працівниками, визначення та аналіз потреб молоді, підготовка інформаційних матеріалів та ведення публічної комунікації. У свою чергу, окрім того, що Портфоліо містить ширший перелік компетентностей, останні часто містять у собі концептуальні засади молодіжної роботи, які, зокрема, не завжди простежуються в українському професійному стандарті, наприклад: рефлексія практики молодіжної роботи та навчання молоді, врахування різноманіття, компонент визнання молодіжної роботи, сприйняття молодих людей як рівних, побудова неупереджених та довірливих стосунків з молодими людьми, сприяння інклюзії, протидія порушенням прав людини тощо.

Сучасна рамка професійних компетентностей молодіжного працівника Великобританії описана в Національних професійних стандартах (далі – НПС), остання редакція яких вийшла у 2023 році [9], є стрижнем для професійної діяльності в кожній із частин Великобританії. НПС визначає 6 функціональних напрямків, 20 функцій та 44 компетентностей (табл. 2).

Таблиця 2

Рамка професійних компетентностей молодіжного працівника Великобританії

Функціональний напрям	Функція	Компетентність
A: Робота з молоддю та іншими	A1: Будувати професійні відносини та взаємодіяти з молоддю	Ініціювати, будувати та підтримувати стосунки з молоддю
		Допомагати молоді навчатися та долучатися до процесу молодіжної роботи
		Дотримуватися нормативно-правових та етичних вимог під час проведення молодіжної роботи
	A2: Будувати продуктивні робочі відносини та міжвідомчі мережі	Розвивати й підтримувати продуктивні робочі відносини з колегами, установами та зацікавленими сторонами в межах молодіжної роботи
B: Сприяння навчанню та розвитку молоді шляхом планування та реалізації навчальних заходів у молодіжній роботі	B1: Сприяти особистісному, соціальному, духовному та освітньому розвитку молоді	Надавати молоді можливість визначати й аналізувати напрям власного навчання та використовувати його для сприяння своєму майбутньому розвитку
		Досліджувати концепцію цінностей і переконань із молоддю
		Застосовувати цінності та принципи молодіжної роботи в груповій роботі
		Взаємодіяти з молодими людьми та давати їм можливість використовувати цифрові медіа в повсякденному житті
	B2: Сприяти самосвідомості, упевненості та участі молоді	Підтримувати молодих людей у становленні відповідальними громадянами через активне залучення до молодіжної роботи
		Адвокатувати (обстоювати) інтереси молодих людей разом з ними та від їхнього імені
	B3: Планувати та здійснювати навчальні заходи в межах молодіжної роботи	Планувати, готувати навчальні заходи та сприяти їх проведенню разом з молоддю
		Керувати ресурсами спільно з молоддю для проведення молодіжної роботи
	B4: Забезпечувати доступ до інформації, підтримки та керівництв	Отримувати доступ до інформації разом із молоддю та для неї з метою ухвалення зважених рішень
C: Активна демонстрація прихильності до інклюзивності, справедливості та інтересів, здоров'я й благополуччя молоді	C1: Просувати права молоді	Допомагати молоді визнавати, реалізовувати та захищати власні права
	C2: Захищати здоров'я та благополуччя молоді й молодіжних працівників / працівниць	Допомагати молоді оцінювати ризики та ухвалювати зважені рішення щодо власного здоров'я та благополуччя
		Навчати молодь технік безпечної поведінки й забезпечення захисту
		Здійснювати моніторинг та перегляд політики та практики своєї організації задля захисту та безпеки молоді та самих себе
		Взаємодіяти з молодими людьми для покращення їхнього емоційного стану та психічного здоров'я
	C3: Сприяти інклюзивності, справедливості та визнанню цінності різноманітності	Сприяти рівним можливостям, різноманітності та інклюзивності
		Розвивати культуру й етос, що сприяють інклюзивності та цінують різноманітність
D: Планування й реалізація стратегії та заходів молодіжної роботи	D1: Установлювати пріоритетність вимог до молодіжної роботи за допомогою планування та реалізації навчальних заходів у межах молодіжної роботи	Визначати, оцінювати та розставляти пріоритети щодо цілей молодіжної роботи вашої організації в громаді
		Забезпечувати фінансування та ресурси для молодіжної роботи
	D2: Впливати на зміст стратегії молодіжної роботи, планувати та реалізовувати її	Впливати на зміст стратегії молодіжної роботи, а також розробляти її
		Залучати молодь до стратегічного розвитку молодіжної роботи
		Розробляти структури, системи та процедури для підтримки волонтерства (НПС SFTA3 «Керівництво волонтерами»)
	D3: Здійснювати моніторинг й оцінювання ефективності стратегії та планів молодіжної роботи	Здійснювати моніторинг й оцінювання впливу стратегії молодіжної роботи та виконання молодіжної роботи

Продовження табл. 2

Функціональний напрям	Функція	Компетентність
E: Розвиток, керівництво й організація самих себе та інших	E1: Організовувати та розвивати самих себе	Виконувати молодіжну роботу ефективно й розсудливо (критично та рефлексивно)
		Розвивати власні знання, навички та компетентності, щоб відповідати вимогам вашої роботи
	E2: Керувати іншими та організовувати їх	Забезпечувати лідерство у вашій команді
		Будувати команди та розподіляти роботу між членами / членкинями команди
		Забезпечувати якість роботи у вашій команді
		Наймати, вводити в посаду та стимулювати співробітників зберігати їх робоче місце
	E3: Розвивати колег	Забезпечувати керівництво іншими молодіжними працівниками / працівницями та волонтерами / волонтерками
		Підтримувати навчання та розвиток співробітників / співробітниць
	E4: Підтримувати здоров’я та безпеку на робочому місці	Переконуватися в тому, що ваші дії знижують ризики для здоров’я та безпеки
		Забезпечувати здорове, безпечне та надійне робоче середовище та практики
F: Робота з громадами	F1: Заохочувати залучення молоді в життя її громад	Працювати з напруженістю, властивою практиці розвитку громад
		Підтримувати інклюзивну та колективну роботу
		Встановлювати зв’язок з різними громадами
	F2: Взаємодіяти з громадами для просування поглядів і потреб молоді	Просувати потреби, права та інтереси окремих осіб і груп у громаді

Джерело: укладено автором на основі [9].

Порівнюючи НПС з українським Стандартом та Портфоліо, зазначимо, що британський НПС є більш функціонально орієнтованим на конкретні напрями роботи, ніж Портфоліо, так, наприклад, у ньому, подібно до українського Стандарту згадуються компетентності, пов’язані з формування робочого середовища, розвитку взаємин з колегами, а також виокремлюють такі напрямки роботи як покращення емоційного стану, психічного здоров’я, допомога молоді в оцінках ризиків та ухвалені зважених рішень щодо власного здоров’я та благополуччя тощо.

Проте, в стандарті Великобританії наявні далеко не всі напрямки роботи, що згадуються в українському, а також, у нього включено більше концептуальних складників, таких як розвиток культури, що сприяє інклюзивності та різноманітності, адвокація інтересів молоді, побудова та підтримка стосунків з молоддю, дослідження концепції цінностей та переконань із молоддю, застосування принципів та цінностей молодіжної роботи.

Також у НПС розглядається ширший контекст роботи, а саме стратегії молодіжної роботи та залучення молоді до неї, що простежується і в Портфоліо. І на відміну від українського Стандарту згадуються такі прикладні напрямки як адвокація інтересів молоді, допомога у захисті власних прав, надання можливостей використовувати цифрові медіа.

Австрійська рамка професійних компетентностей молодіжних працівників описана в Системі компетентностей для молодіжної роботи (у редакції 2020 року) (далі – Система). Автори Системи зазначають, що вона охоплює як відкриту молодіжну роботу, так і молодіжну роботу в молодіжних організаціях. Сама Система є інструментом перенесення кваліфікацій у сфері молодіжної роботи до Австрійської національної системи кваліфікацій (NQF). Зі свого боку NQF робить кваліфікації наочними й порівнянними в усій Європі завдяки Європейській системі кваліфікацій (EQF) [5]. Ця Система (табл. 3) складається з 5 професійних напрямів та 28 компетентностей. Окрім такого поділу, в Системі виокремлюються 5 рівнів від «Рівень II» до «Рівень VI». Ці рівні відповідають рівням Національної системи кваліфікацій Австрії (NQF). На підставі таких рівнів можна простежити рівень вимог, пов’язаних з кожною дією.

У порівнянні з українським Стандартом, австрійська Система є більш зорієнтованою на освіту та навчання як основний інструмент досягнення цілей молодіжної роботи, тому більшість професійних компетентностей описані крізь цю призму.

Висновки. Підсумовуючи порівняння 4 професійних стандартів молодіжних працівників (України, Ради Європи, Великобританії, Австрії), наголосимо, що врахування концептуальних засад молодіжної роботи у визначені компетентностей чіткіше підкреслює особливість впровадження молодіжної роботи, наприклад, підсилює

Таблиця 3

Рамка професійних компетентностей молодіжного працівника в Австрії

Професійний напрямок	Компетентність
Сприяння навчанню, ініціюванню та просуванню навчання	Установлення освітніх цілей з використанням партисипативного підходу й підтримка молоді в досягненні таких цілей
	Створення умов, що просувають процеси (само)освіти й навчання
	Сприяння процесам (само)освіти та формування процесів навчання
	Використання відповідних методів для успішного навчання
	Оцінювання й розвиток процесів навчання
Підтримка розвитку особистості та підходи до розв'язання повсякденних проблем	Надання підтримки молодим людям у розвитку їхньої особистості сьогодні й надалі
	Забезпечення можливості молоді відчути впевненість у власних силах
	Сприяння розвитку відповідальності та незалежності молоді
	Зміцнення особистого визнання та почуття спільності
	Надання підтримки молоді в подоланні труднощів у повсякденному житті
Забезпечення участі, представлення інтересів	Організація заходів / пропозицій / проєктів за участі широкого загалу
	Використання відповідних методів і процедур для успішної участі
	Забезпечення можливості участі в розвитку організацій
	Сприяння соціальній та політичній участі молоді
	Представлення інтересів молодих людей
Здійснення дій та взаємодії усвідомлено й відповідально	Взяття відповідальності
	Усвідомлене й обмірковане виконання власних обов'язків
	Урізноманітнення роботи
	Створення групових / командних умов
	Ініціювання й розроблення групових / командних процесів
	Супровід і розвиток групових / командних процесів
	Вжиття конструктивних та орієнтованих на розв'язання проблеми заходів у проблемних і конфліктних ситуаціях
	Компетентна взаємодія з ризиками
Організація та управління (проєктами)	Розроблення організаційних процесів
	Використання відповідних методів для успішної організації
	Оцінювання й розвиток організаційних процесів
	Виконання адміністративних завдань і відповідальне використання фінансових ресурсів
	Забезпечення комунікації та зв'язків із громадськістю
	Формування й розвиток організацій

Джерело: укладено автором на основі [5].

специфіку взаємодії з молодими людьми, підхід «рівний-рівному», врахування їх інтересів та потреб (а не лише дослідження і аналіз), вміння будувати взаємини з молоддю, адвокатувати їх інтереси тощо. Водночас, варто врахувати, що вітчизняний професійний стандарт «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» є нормативно-правовим актом, тому у його формуванні не лише національний контекст молодіжної роботи, а і вимоги вітчизняного нормопроєктування, що відрізняється від закордонних стандартів розробки нормативів.

У свою чергу, на нашу думку, як зони удосконалення вітчизняного Стандарту є підкреслення концептуальних засад впровадження молодіжної роботи у компетентностях, зокрема таких як побудова стосунків з молодими людьми, ставлення до них на рівних, підтримка різноманіття, рефлексія власної роботи, розуміння соціальних контекстів молоді. Також врахування таких напрямків роботи як адвокація інтересів молодих людей, залучення молоді до стратегічного розвитку молодіжної роботи, протидія несправедливості, сприяння інклюзії та сприяння визнанню молодіжної роботи закріпить функціональні напрямки роботи, які не тільки будуть відповідати концептуальним засадам молодіжної роботи, а й допоможуть розвивати соціальну згуртованість та долати виклики пов'язані з визнанням та підтримкою молодіжної роботи.

Використана література:

1. Коляда Н. М. Новітні підходи до молодіжної роботи як стратегічного напряму соціальної політики в Україні. Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки. 2017. Вип. 78. С. 75–80.
2. Коляда Н., Кравченко О. Молодіжна робота як засіб неформальної громадянської освіти. Проблеми підготовки сучасного вчителя. 2019. Вип. 1. С. 72–79.
3. Левченко Н. В. Підготовка майбутніх соціальних працівників до молодіжної роботи: теорія і практика : монографія / Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Київ : Компринт, 2023. 429 с.
4. Про затвердження професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» : наказ М-ва молоді та спорту України від 22 берез. 2023 р. № 1564. URL: https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-fakhivets-z-pytan-molodi-molodizhnyi-pratsivnyk (дата звернення 20.04.2026).

5. Система компетентностей для молодіжної роботи (Австрія) / Рада Європи ; ред. В. Лєснова ; пер. у межах проєкту «Молодь за демократію в Україні: Фаза ІІ». Київ : Рада Європи, 2022. 24 с. URL: https://rm.coe.int/-aufzaq-competence-framework-ukr/1680a9bf40 (дата звернення 20.04.2026).
6. ACT Youth Work Code of Ethical Practice : a framework for safe, ethical, and professional youth work practice in the ACT / Youth Coalition of the ACT. Canberra, 2023. 17 p. URL: https://www.youthcoalition.net/wp-content/uploads/2023/03/ACT-Youth-Work-Code-of-Ethical-Practice.pdf (дата звернення 20.04.2026).
7. Council of Europe Youth Work Portfolio : a tool for the assessment and development of youth work competence / Council of Europe. Strasbourg : Council of Europe, 2025. URL: https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio (дата звернення 20.04.2026).
8. The history of youth work in Europe. Vol. 1 : Relevance for youth policy today / ed. by G. Verschelden et al. Strasbourg : Council of Europe Publishing, 2009. 191 p.
9. Youth Work in England: Policy, Practice and the National Occupational Standards. National Youth Agency, 2023. 220 p. URL: https://nya.org.uk/wp-content/uploads/2024/09/Youth-Work-in-England-and-the-National-Occupational-Standards-2024.pdf (дата звернення 20.04.2026).
10. Youth Work Profession Act, Chapter 533 of the Laws of Malta, Act XX of 2014. URL: https://legislation.mt/eli/act/2014/20 (data zvernennia: 20.04.2026).

References:

1. Koliada N. M. (2017) Novitni pidkhody do molodizhnoi roboty yak stratehichnoho napriamu sotsialnoi polityky v Ukraini [Modern approaches to youth work as a strategic direction of social policy in Ukraine]. Zbirnyk naukovykh prats Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Pedahohichni nauky, (78), S. 75–80 [in Ukrainian].
2. Koliada N., Kravchenko O. (2019) Molodizhna robota yak zasib neformalnoi hromadianskoi osvity [Youth work as a means of non-formal civic education]. Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelia, (1), S. 72–79 [in Ukrainian].
3. Levchenko N. V. (2023) Pidhotovka maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv do molodizhnoi roboty: teoriia i praktyka [Training of future social workers for youth work: theory and practice]. Kyiv: Komprynt. 420 s. [in Ukrainian].
4. Ministry of Youth and Sports of Ukraine (2023) Pro zatverdzhennia profesiinoho standartu “Fakhivets z pytan molodi (molodizhnyi pratsivnyk)” [On approval of the professional standard “Specialist in youth issues (youth worker)”] (Order No. 1564) [in Ukrainian]. URL: https://mms.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-profesiinoho-standartu-fakhivets-z-pytan-molodi-molodizhnyi-pratsivnyk (data zvernennia: 20.04.2026).
5. Council of Europe (2022) Systema kompetentnostei dlia molodizhnoi roboty (Avstriia) [Competence framework for youth work (Austria)] (V. Liesnova, Ed., translated within the framework of the project Youth for Democracy in Ukraine: Phase II.). Kyiv : Council of Europe. 24 s. URL: https://rm.coe.int/-aufzaq-competence-framework-ukr/1680a9bf40 (data zvernennia: 20.04.2026). [in Ukrainian].
6. Youth Coalition of the ACT (2023) ACT Youth Work Code of Ethical Practice: A framework for safe, ethical, and professional youth work practice in the ACT. 17 s. URL: https://www.youthcoalition.net/wp-content/uploads/2023/03/ACT-Youth-Work-Code-of-Ethical-Practice.pdf (data zvernennia: 20.04.2026).
7. Council of Europe (2025) Council of Europe Youth Work Portfolio: A tool for the assessment and development of youth work competence. URL: https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio (data zvernennia: 20.04.2026).
8. Verschelden, G., Coussée, F., Van de Walle, T., Williamson, H. (2009) The history of youth work in Europe. Vol. 1: Relevance for youth policy today. Council of Europe Publishing, 191 p.
9. National Youth Agency. (2023). Youth Work in England: Policy, Practice and the National Occupational Standards. 220 p. URL: https://nya.org.uk/wp-content/uploads/2024/09/Youth-Work-in-England-and-the-National-Occupational-Standards-2024.pdf (data zvernennia: 20.04.2026).
10. Youth Work Profession Act, Chapter 533 of the Laws of Malta, Act XX of 2014 (2014). URL: https://legislation.mt/eli/act/2014/20 (data zvernennia: 20.04.2026).

V. Zolotarenko. Professional competences of youth worker: national and European contexts

The article presents a comparative analysis of professional competency frameworks for youth workers in Ukraine and abroad (United Kingdom, Austria), as well as the Council of Europe Youth Work Portfolio (2025 edition). The relevance of the study is determined by the ongoing process of professionalisation of youth work in Ukraine and the need to improve the national professional standard «Youth Work Specialist (Youth Worker)» by considering leading European experience.

The study substantiates that the professional preparation of specialists in the youth sector requires a clearly defined competency framework integrating knowledge, skills, and values. The article highlights scholarly perspectives on youth work as a specific form of social activity and as an instrument of non-formal civic education aimed at fostering young people’s autonomy, their active participation (youth participation), and the strengthening of democratic values. Particular attention is given to competency systems across different countries, including the UK National Occupational Standards, the Austrian competency system the Council of Europe Youth Work Portfolio.

The author argues that despite the high level of detail of the national Standard, it requires strengthening in aspects related to building trusting relationships with young people, reflection on practical activities, support for inclusion, and recognition of youth work as a profession. It is concluded that integrating conceptual foundations – viewing young people as equal partners and understanding social contexts – into regulatory frameworks will enhance workforce preparation and advance social cohesion in Ukraine.

Key words: *youth work, youth worker, social worker, professional standard, professional competences, professional knowledge, professional skills, professionalisation, non-formal education, youth policy.*

Дата першого надходження статті до видання: 09.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 01.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 25.09.2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0