

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи

ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНЦІЙ
МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ

ПОРТФОЛІО
молодіжної роботи Ради Європи



Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи

Переклад «Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи» публікується за домовленістю із Радою Європи, але є сферою особистої відповідальності перекладача.

Будь-які запити щодо перевидання або перекладу даної публікації або її фрагментів мають спрямовуватись до Директорату з комунікації Ради Європи (F-67075 Strasbourg Cedex або на електронну адресу publishing@coe.int)

З усіма питаннями щодо даної публікації прохання звертатися до Молодіжного департаменту Ради Європи:

European Youth Centre Strasbourg
30, rue Pierre de Coubertin
F- 67075 Strasbourg Cedex – France
Email: youth@coe.int

© Council of Europe, 2016, версія англійською мовою

© Міністерство молоді та спорту України, 2016, переклад українською мовою

Переклад та адаптація: Олексій Мурашкевич

ЗМІСТ

Зміст	3
Що таке Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи	5
ЩО ТАКЕ МОЛОДІЖНА РОБОТА	6
Що таке молодіжна робота?	6
Характеристики молодіжної роботи	7
Молодіжна робота є різноманітною по всій Європі	8
Молодіжна робота та неформальна освіта	9
Молодіжна робота та молодіжна політика	10
КОМПЕТЕНЦІЇ В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ	11
Компетенції в молодіжній роботі	11
Структура компетенцій у Портфоліо	12
Що означають компетенції?	13
СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО ПОРТФОЛІО	19
Як заповнити форму самооцінювання	19
Перелік функцій та компетенцій	21
Опитувальник самооцінювання	23
Як заповнювати план навчання й розвитку	24
Опитувальник плану навчання й розвитку	25
ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК	26
Використання зворотного зв'язку як інструменту для Вашого самооцінювання	26
Одержання зворотного зв'язку від молоді, з якою Ви працюєте	26
Зворотний зв'язок від колеги або осіб ззовні	27
Як мені обрати того, хто дасть зворотний зв'язок?	27
Більше інформації про надання та одержання зворотного зв'язку	28
Що є зворотним зв'язком і що ним не є?	28
Поради щодо надання та одержання зворотного зв'язку	29

ІДЕЇ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ ПОРТФОЛІО	30
Персональні ідеї для молодіжних працівників/молодіжних лідерів	30
Ідеї для команд молодіжних працівників/молодіжних лідерів	30
Ідеї для організацій	31
Ідеї для менеджерів молодіжної роботи	31
Ідеї для тих, хто навчає молодіжних працівників	31
Ідеї для політиків	32
Переклади Портфоліо	32
КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ ПРО ПОРТФОЛІО	33
Хто розробив Портфоліо?	33
Чому Портфоліо було розроблене?	34
Що таке Європейські дебати з визнання молодіжної роботи?	35
Як стосується Портфоліо Європейських дебатів з визнання?	36
Які ще варіанти визнання доступні для користувачів Портфоліо?	37
ПОСИЛАННЯ	40
Прочитати більше англійською	40
Корисні веб-сайти	42
ГЛОСАРІЙ	45
ПОДЯКА	49

Що таке Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи

Це онлайн-інструмент, який допомагає окремим особам, командам та організаціям, що здійснюють молодіжну роботу по всій Європі, зрозуміти їхні компетенції 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 компетенції в молодіжній роботі та компетенції людей, з якими вони працюють.



Портфоліо є онлайн-інструментом. Однак, відповідаючи на запити його користувачів, Молодіжним департаментом Ради Європи зібрано зміст веб-сайту в цій публікації. Це слугуватиме підтримкою для тих, хто хоче використовувати Портфоліо в оффлайн-режимі. Дана публікація відтворює більшу частину змісту сайту Портфоліо. Проте, вона не включає в себе весь цикл самооцінювання і навчання, який відбувається завдяки онлайн-інструментам на веб-сайті. Тим не менш, вона включає основу і презентацію процесу використання Портфоліо. Публікація також включає в себе:

- інформацію про те, що таке молодіжна робота;
- інформацію про компетенції в молодіжній роботі;
- інформацію про процес визнання молодіжної роботи в Європі.

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи опрацьоване на європейському рівні, але воно буде корисним для молодіжних працівників і молодіжних лідерів різних рівнів – від місцевого до міжнародного.

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи створено за ініціативи Ради Європи в партнерстві з Європейською Комісією та Європейським молодіжним форумом. У розділі про історію появи Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи можна детальніше дізнатися про те, чому і як відбувався цей процес.

Будь ласка, поділіться Вашим досвідом використання Портфоліо онлайн і оффлайн, написавши на адресу Молодіжного департаменту Ради Європи: youthportfolio@coe.int

ЩО ТАКЕ МОЛОДІЖНА РОБОТА

Тут Ви знайдете основну інформацію про те, що таке молодіжна робота, які її основні характеристики й підходи до неї, а також про те, як вона пов'язана з суспільством і державною політикою. Ця інформація може бути корисною для початку використання Портфолію.

Що таке молодіжна робота?

Молодіжну роботу зазвичай розуміють як інструмент для особистісного розвитку, соціальної інтеграції та активного громадянства молодих людей. 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 навчального закладу, найчастіше пов'язана з неформальною або інформальною освітою. 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 проведення дозвілля можна називати молодіжною роботою.

ДЛЯ ЧОГО ІСНУЄ МОЛОДІЖНА РОБОТА?

ДАТИ МОЖЛИВІСТЬ
молодим людям робити те,
що вони хочуть робити
разом або індивідуально

Надати молодим людям
можливості для розвитку
їхньої САМОСТІЙНОСТІ
та автономії

Створити можливості для
організації здорового й
безпечного дозвілля та
ВІДПОЧИНКУ молоді



РОЗШИРИТИ МОЖЛИВОСТІ
молодих людей змінювати
ситуації, які, на їхню думку,
повинні бути змінені в їхньому
безпосередньому оточенні та в
суспільстві загалом

Допомогти молодим
людям ВЗАЄМОДІЯТИ з
владою й політиками

Створити для молодих людей
можливості залучення до
неформальної ОСВІТИ, що
сприяє розвитку їхніх
компетенцій

Розгляньте декілька прикладів молодіжної роботи.

Мене звуть Ксав'є. Я є волонтером у місцевій організації. Я організовую дозвілля підлітків.



Мене звуть Ганна. Я фахівець з питань розвитку молодіжної роботи в національній молодіжній організації, яка працює з молоддю з сільської місцевості. Я розробляю проекти підтримки соціального підприємництва молоді.

My name is Milosz. I am a youth worker in a socio cultural community centre in an urban suburb of a large, formerly industrial town. The kids who come to the centre come from disadvantaged backgrounds – they have issues with education, drugs and violence, and the community centre is pretty much the only non-school based activity available to them. We also work with the social services of the municipality.

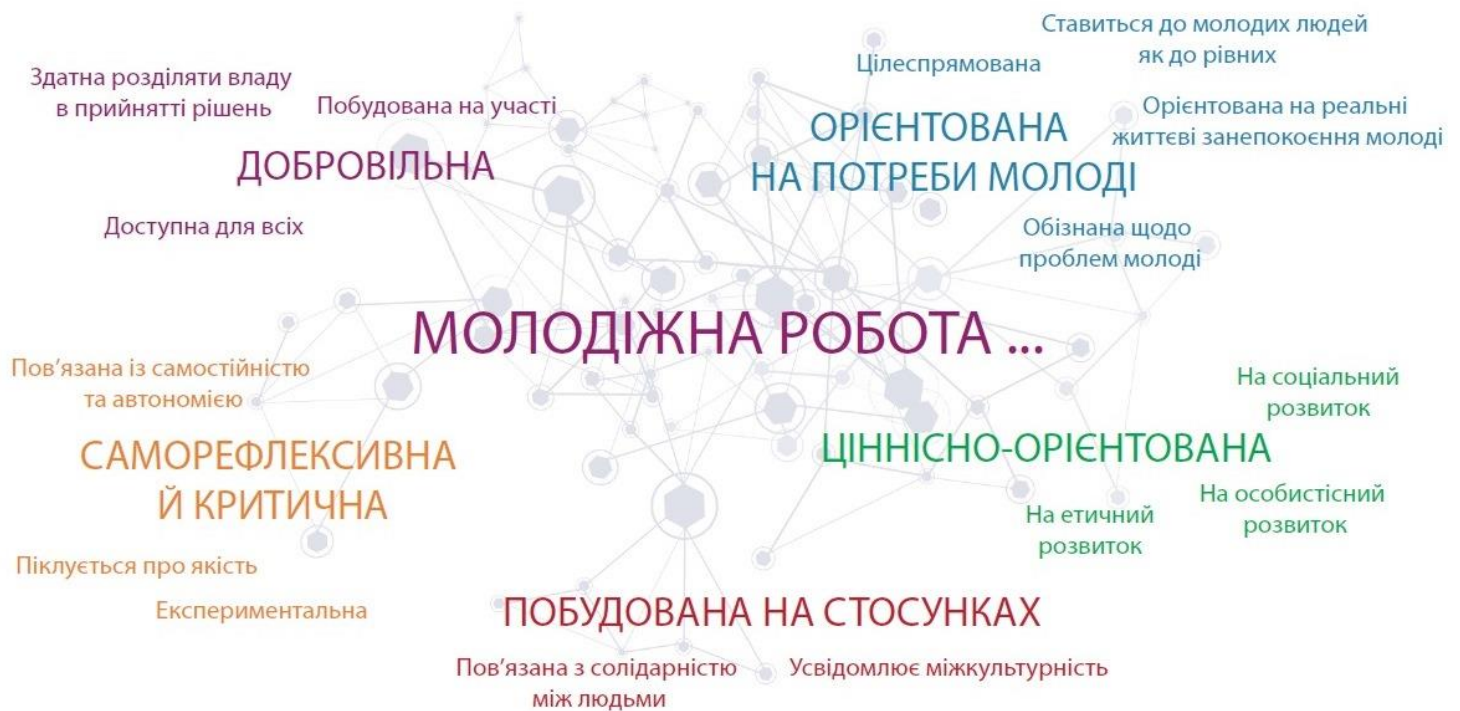


Мене звуть Сату. Я молодіжний працівник міського молодіжного центру. В останні два роки ми проводимо з молоддю онлайнні заходи: консультуємо їх, спілкуємось з ними, здійснюємо психологічну підтримку через Інтернет.

Характеристики молодіжної роботи

Молодіжна робота зазвичай має такі характеристики:

- ціннісно-орієнтована: молодіжна робота намагається слугувати більш високим цілям – інклюзії та соціальній згуртованості;
- орієнтована на потреби молоді: молодіжна робота обслуговує ключові потреби та сподівання молоді, визначені самими молодими людьми;
- добровільна: молодіжна робота не є обов'язковою і спирається на добровільну участь молоді;
- розвивальна: молодіжна робота спрямована на особистісний, соціальний та етичний розвиток молодих людей;
- саморефлексивна та критична: молодіжна робота намагається переконатися, що вона робить усе можливе, щоб відповідати її місії;
- побудована на стосунках: молодіжна робота шукає аутентичного, справжнього спілкування з молодими людьми й робить свій внесок у підтримку життєздатності громад.



Молодіжна робота є різноманітною по всій Європі

Молодіжну роботу в Європі здійснюють численні установи й організації, а також багато різних людей, індивідуально та в командах, форми її різноманітні. Деякі країни мають давні традиції професійної молодіжної роботи (кваліфіковані кадри, що працюють з молодими людьми за допомогою місцевих і національних програм, фінансованих державою). В інших країнах давно створено структури волонтерської молодіжної роботи (заходи, що проводять громадські організації). Інші країни, знову ж таки, визначили 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 молодіжна робота відбувається без наявності визнаної професії молодіжного працівника, а люди, задіяні в ній, є лідерами на громадських засадах.

Колонка для роздумів!

- Яку молодіжну роботу Ви практикуєте?
- Чи можете Ви знайти ці характеристики у Вашій молодіжній роботі?
- Які з них є найважливішими для Вас?
- Які цілі Вашої молодіжної роботи?



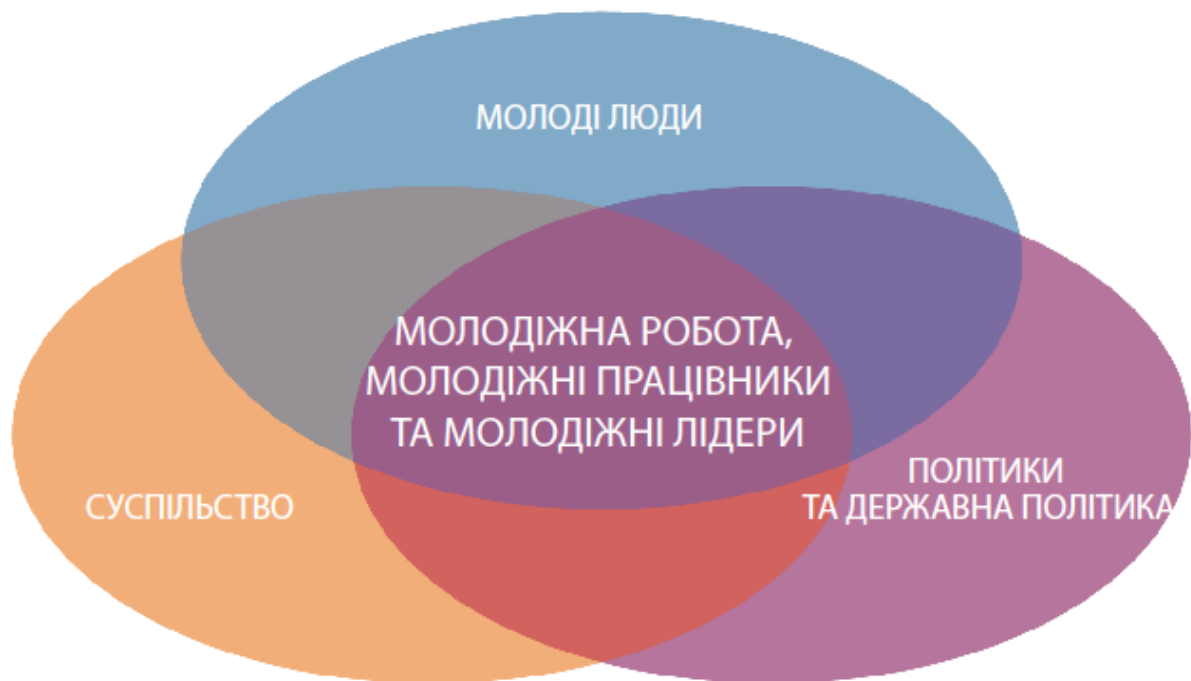
Молодіжна робота та неформальна освіта

Молодіжна робота часто має чітку освітню мету або напрям. Зазвичай освіта або навчання, які відбуваються в молодіжній роботі, є неформальними – тобто не формальними, але й не інформальними. Молодіжна робота і неформальна освіта мають багато спільних рис, однак це не одне й те саме. Отже, які риси неформальної освіти та навчання?

Коротко ...	• навчання відбувається поза межами структур системи формальної освіти й відрізняється способом його організації та типом визнання; • навчання є цілеспрямованим і добровільним; • навчання спрямоване передусім на передачу й застосування на практиці цінностей і навичок демократичного життя.
Методологічні характеристики	• збалансоване співіснування та взаємодія між когнітивними, емоційними та практичними аспектами навчання; • пов'язує індивідуальне та групове навчання; • солідарні й симетричні відносини викладання/навчання, орієнтовані на партнерство; • підходи, засновані на участі й орієнтації на того, хто навчається; • наближені до реальних проблем життя, експериментальні й орієнтовані на навчання на практиці, з використанням міжкультурного обміну та ситуацій як засобів навчання.
Цінності	• цінності, пов'язані з особистісним розвитком: самостійністю; критичним мисленням; відкритістю й цікавістю, творчістю; • цінності, пов'язані з соціальним розвитком: комунікація; участь і демократичне громадянство; солідарність і соціальна справедливість; відповідальність; перетворювальна сила конфлікту. • етичні цінності: права людини; повага до інших; міжкультурне навчання й діалог; мир/ненасильство; гендерна рівність; діалог між поколіннями.
Упроваджувачі неформальної освіти	• використовують методи, що спираються на участь; • використовують різноманітність як позитивний засіб навчання; • устанавлюють критичні рефлексивні зв'язки між конкретним і абстрактним для того, щоб сприяти процесу навчання, а також постійно покращувати його якість; • мають знання про життя й культури молодих людей у Європі.

Молодіжна робота та молодіжна політика

Молодіжна робота також стосується місця молодих людей і їхніх інтересів у суспільстві й державній сфері та впливу суспільства, політики й влади, особливо, якщо вони провокують неблагополуччя молодих людей, їх маргіналізацію або виключення.



Колонка для роздумів!

- Як реалії молодих людей, з якими Ви працюєте, впливають на Вашу роботу?
- Як Ви дізнаєтеся про потреби та проблеми молоді?
- Як політики й політика впливають на Вашу роботу?
- Якою Ви бачите Вашу роль у широкому політичному й соціальному контексті здійснення молодіжної роботи?



КОМПЕТЕНЦІЇ В МОЛОДІЖНІЙ РОБОТІ

Компетенції в молодіжній роботі

Портфоліо – це інструмент для оцінювання компетенцій у молодіжній роботі та планування їх розвитку. Цей процес є дуже важливим, оскільки молодіжні працівники зобов'язані навчатися протягом усього життя, оскільки сама робота з молоддю постійно динамічно змінюється. Ключові частини Портфоліо допоможуть Вам відповісти на питання:

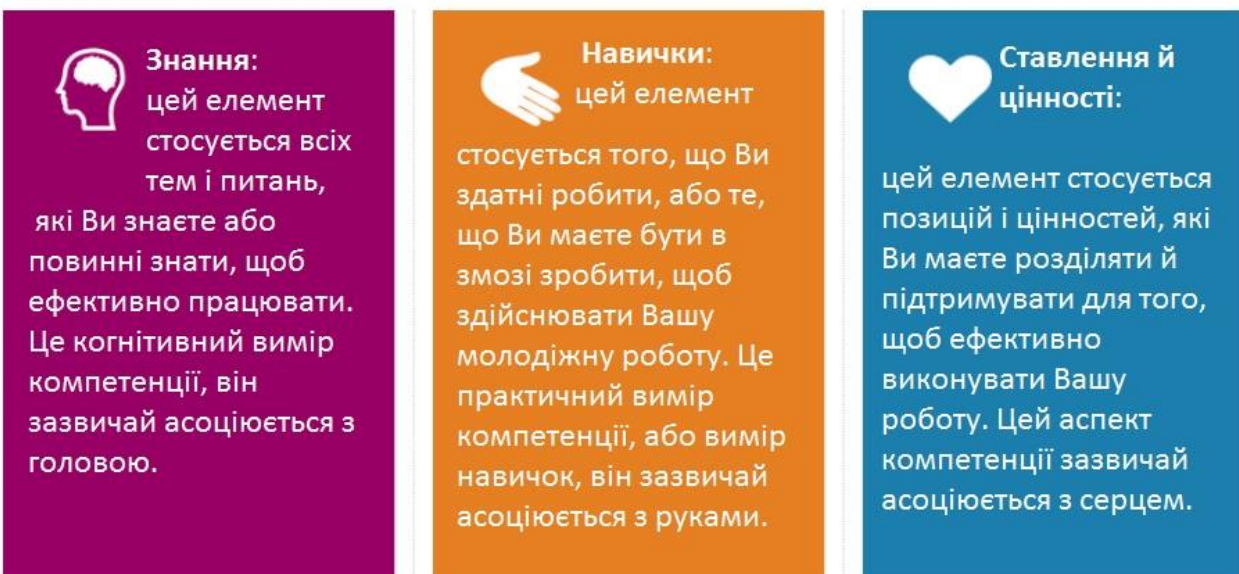
Коли Ви думаєте про молодіжну роботу, до якої Ви залучені, що Ви робите і що маєте робити, щоб виконувати її добре?

Що потрібно для того, щоб бути компетентним молодіжним працівником?

Компетенція є ключовим визначенням для розуміння всього інструменту.

«Компетенція» - це здатність робити щось успішно та ефективно. Цей термін часто плутають з терміном „навички”, хоча це не одне й те саме. Дві речі відрізняють компетенцію від навичок і роблять її чимось більшим. Якщо особа компетентна, вона може застосовувати те, що знає, до завдання чи проблеми й вона також може переносити цю здатність на інші ситуації».

У молодіжній роботі компетенцію розуміють як три взаємопов'язані елементи:



Колонка для роздумів!

Коли Ви думаєте про Вашу роботу, роботу Вашої команди чи організації, що Ви пов'язуєте з головою, руками й серцем? Задайте собі такі питання й використовуйте зображення, щоб задокументувати відповіді:



- Що мають знати люди, які здійснюють молодіжну роботу?
- Що повинні вміти робити люди, які здійснюють молодіжну роботу?
- Які ставлення й цінності мають бути в людей, які здійснюють молодіжну роботу? Які цінності є у Вас?
- Що Ви привнесите до Вашої молодіжної роботи, що робить Вас компетентним?

Структура компетенцій у Портфоліо

У Портфоліо приділено увагу тим речам, на які **молодіжна робота зазвичай або найчастіше спрямована**. Ми називаємо їх **функції молодіжної роботи**.

Завдяки виділенню цих функцій молодіжної роботи Портфоліо допомагає краще зрозуміти, що молодіжні працівники мають бути в змозі робити, інакше кажучи, які компетенції молодіжні працівники повинні мати для того, щоб здійснювати молодіжну роботу.

Компетенції, які повинна мати людина для того, щоб здійснювати молодіжну роботу, розподілено на дві категорії:

- специфічні компетенції молодіжної роботи – ті, що роблять цю сферу діяльності унікальною;
- більш загальні компетенції – ті, що стосуються також інших сфер діяльності, але зазвичай є важливими для молодіжної роботи.

Виявлені функції та компетенції становлять те, що ми називаємо **структура компетенцій у Портфоліо**

Перелік функцій і компетенцій, представлених у структурі, в жодному разі не є вичерпним. Ви можете виявити, що деякі компетенції не стосуються Вашої роботи, або додати інші дуже важливі компетенції, необхідні для Вашої молодіжної роботи.

Почніть заповнювати Портфоліо, щоб побачити, як застосувати цю структуру у Вашій практиці!

Що означають компетенції?

Функція 1. Враховувати потреби та прагнення молодих людей

КОМПЕТЕНЦІЯ 1.1. Будувати позитивні, неупереджені стосунки з молодими людьми

Це містить:

- навички: демократичне лідерство, активне слухання;
- ставлення й цінності: цікавість, самосвідомість, емпатія, конфіденційність, інтерес до поглядів молоді.

КОМПЕТЕНЦІЯ 1.2. Розуміти соціальний контекст життя молодих людей

Це містить:

- знання: ситуація, становище в суспільстві, статус та умови молоді;
- навички: аналіз, інформаційний менеджмент.

КОМПЕТЕНЦІЯ 1.3. Залучати молодь до планування, здійснення та оцінки молодіжної роботи, використовуючи відповідні партисипативні методи

Це містить:

- знання: інтереси, питання, що турбують молодь, та її потреби;
- навички: активне слухання, визначення цілей, аналіз потреб, фасилітація, управління групами;
- ставлення й цінності: чесність, терпіння, інтерес до поглядів молоді, відкритість.

КОМПЕТЕНЦІЯ 1.4. Ставитися до молодих людей як до рівних

Це містить:

- знання: етика молодіжної роботи;
- навички: представлення власної ідентичності як молодіжного працівника;
- ставлення й цінності: готовність реагувати на виклики, солідарність, інтерес до поглядів молоді.

КОМПЕТЕНЦІЯ 1.5. Демонструвати відкритість в обговоренні особистих емоційних проблем молодих людей у контексті молодіжної роботи

Це містить:

- знання: етика молодіжної роботи;
- навички: управління власними емоціями;
- ставлення й цінності: активне слухання, відкритість, терпіння, чутливість, емоційна стабільність, надійність, чесність, прозорість, конфіденційність, співпереживання, інтерес до поглядів молоді.

Функція 2. Забезпечувати можливості для навчання молоді

КОМПЕТЕНЦІЯ 2.1. Підтримувати молодих людей у визначенні їхніх освітніх потреб, побажань і стилів, беручи до уваги будь-які спеціальні потреби

Це містить:

- знання: теорії навчання (стили навчання, переваги та ін.), неформальна освіта та навчання, групова динаміка, різноманіття походження молоді та викликів перед нею;
- навички: визначення цілей, аналіз потреб, фасилітація, лідерство, делегування, інклюзивні освітні підходи, інклюзивні методи;
- ставлення й цінності: відкритість, чутливість до різноманіття, інтерес до поглядів молоді, підтримка молоді, яка бере на себе роль лідера.

КОМПЕТЕНЦІЯ 2.2. Створювати безпечні, мотивуючі та інклюзивні освітні середовища для окремих осіб і груп

Це містить:

- знання: теорії навчання (стили навчання, переваги та ін.), неформальна освіта та навчання, групова динаміка, різноманіття походження молоді та викликів перед нею;
- навички: мотивування молодих людей, коучинг, зворотний зв'язок, креативність, інклюзивні освітні підходи, управління групами, фасилітація, дебрифінг (обговорення й підведення підсумків), вирішення проблем, медіація та трансформація конфлікту;
- ставлення й цінності: здатність експериментувати, підтримка молоді, яка бере на себе роль лідера, прийняття позитивного потенціалу конфлікту.

КОМПЕТЕНЦІЯ 2.3. Використовувати різні освітні методи, зокрема й ті, що розвивають креативність і стимулюють мотивацію до навчання

Це містить:

- знання: неформальна освіта й навчання, різноманітні методи, джерела інформації про різні заходи;
- навички: навчання через практику, креативність, навички фасилітації, інформаційний менеджмент, мотивування молоді;
- ставлення й цінності: відкритість до пропозиції молодих людей щодо заходів, які їм подобаються і які вони хочуть проводити, здатність експериментувати, цікавість.

КОМПЕТЕНЦІЯ 2.4. Надавати молодим людям можливість керувати та одержувати зворотний зв'язок

Це містить:

- знання: неформальна освіта й навчання, різноманітні методи, джерела інформації про різні заходи;
- навички: навчання через практику, креативність, навички фасилітації, інформаційний менеджмент, мотивування молоді;
- ставлення й цінності: відкритість до пропозиції молодих людей щодо заходів, які їм подобаються, і які вони хочуть робити, здатність експериментувати, цікавість.

КОМПЕТЕНЦІЯ 2.5. Інформувати молодих людей про можливості навчання та підтримувати в їх ефективному використанні

Це містить:

- знання: інформування й консультування та відповідні освітні / професійні ресурси, освітні можливості, доступні для молоді в межах і поза межами громади, освітні установи та ін.;
- навички: консультування, коучинг, мотивування молоді.

Функція 3. Підтримувати та розширювати можливості молоді в осмисленні суспільства, у якому вони живуть, і у взаємодії з ним

КОМПЕТЕНЦІЯ 3.1. Допомогати молодим людям визначати та формувати відповідальність за ролі, які вони хочуть виконувати в їхній громаді й суспільстві

Це містить:

- Знання: політика, суспільство, розподіл влади, молодіжна політика;
- Навички: критичне мислення, активне слухання, політична освіченість.

КОМПЕТЕНЦІЯ 3.2. Підтримувати молодих людей у визначенні їхніх цілей, розвитку стратегій та організації індивідуальних і колективних дій заради соціальних змін

Це містить:

- знання: інтереси та занепокоєння молодих людей, питання, якими вони цікавляться;
- навички: прийняття рішень на основі участі, демократичне лідерство, активне слухання, критичне мислення, планування заради дій і змін, груповий менеджмент, фасилітація;
- ставлення й цінності: розподіл влади.

КОМПЕТЕНЦІЯ 3.3. Підтримувати молодих людей у розвитку критичного мислення й розуміння суспільства та влади, устрою соціальних і політичних систем та можливостей впливу на них

Це містить:

- знання: політика, суспільство, розподіл влади, молодіжна політика;
- навички: політична освіченість, активне слухання, критичне мислення, фасилітація, адвокація.

КОМПЕТЕНЦІЯ 3.4. Підтримувати розвиток компетенцій та впевненості в молодих людей

Це містить:

- навички: коучинг, емпатія, спілкування, зворотний зв'язок;
- ставлення й цінності: готовність брати відповідати за ризик, здатність експериментувати.

Функція 4. Підтримувати молодих людей в активному й конструктивному освоєнні міжкультурних відносин

КОМПЕТЕНЦІЯ 4.1. Підтримувати молодих людей у здобутті міжкультурних компетенцій

Це містить:

- знання: міжкультурна теорія, права людини, міжнародна поінформованість, культурна обізнаність;
- навички: фасилітація, комунікація, міжкультурне навчання, освіта з прав людини, дебрифінг;

- ставлення й цінності: емпатія, сприйняття/толерування невизначеності, солідарність, емоційна стабільність, чутливість, дистанціювання від соціальних ролей, ясність щодо власних цінностей.

КОМПЕТЕНЦІЯ 4.2. Забезпечувати взаємодію між молодими людьми різного походження вдома й за кордоном для того, щоб вони могли дізнаватися про інші країни, культурні контексти, політичні погляди, релігії тощо.

Це містить:

- знання: міжкультурна теорія, культурна обізнаність, іноземні мови, міжнародна обізнаність, різноманіття походжень/ідентичностей молоді;
- навички: фасилітація, міжкультурне навчання, групова динаміка й менеджмент, медіація, трансформація конфліктів;
- ставлення й цінності: емпатія, сприйняття/толерування невизначеності, солідарність, самообізнаність, емоційна стабільність, чутливість, дистанція від соціальних ролей, ясність щодо власних цінностей.

КОМПЕТЕНЦІЯ 4.3. Творчо працювати з конфліктами з погляду їх конструктивної трансформації

Це містить:

- знання: теорія конфліктів;
- навички: фасилітація, трансформація конфлікту, медіація, робота з непередбачуваними ситуаціями;
- ставлення й цінності: відкритість до нових викликів, готовність створювати виклики іншим, орієнтація на спільне добро, повага до інших, сприйняття/толерування невизначеності.

КОМПЕТЕНЦІЯ 4.4. Активно залучати молодих людей різного походження та ідентичностей у заходи молодіжної роботи

Це містить:

- знання: міжкультурна теорія;
- навички: фасилітація, інклюзивна освіта, міжкультурне навчання;
- ставлення й цінності: самообізнаність, ясність щодо власних цінностей, емоційна стабільність.

Функція 5. Активне практикування оцінювання з метою покращення якості здійснюваної молодіжної роботи

КОМПЕТЕНЦІЯ 5.1. Залучати молодих людей до планування й організації оцінювання

Це містить:

- знання: інклюзивні підходи до оцінювання;
- навички: демократичне лідерство, активне слухання, груповий менеджмент, техніки дослідження, інформаційно-комунікативні технології.

КОМПЕТЕНЦІЯ 5.2. Планувати та застосовувати різні партисипативні методи оцінювання

Це містить:

- *знання:* інклюзивні підходи до оцінювання;

- *навички: партисипативні методи, демократичне лідерство, фасилітація;*
- *ставлення й цінності: відкритість до конструктивної критики та зворотного зв'язку.*

КОМПЕТЕНЦІЯ 5.3. Використовувати результати оцінювання для покращення практичної діяльності

Це містить:

- *навички: оцінювання;*
- *ставлення й цінності: відкритість до конструктивної критики та зворотного зв'язку, адаптованість до нових/непередбачуваних ситуацій, особиста ініціатива.*

КОМПЕТЕНЦІЯ 5.4. Бути поінформованим щодо новітніх молодіжних досліджень ситуацій і потреб молоді

Це містить:

- *знання: підходи до молодіжних досліджень, автори та джерела;*
- *навички: аналіз, управління інформацією;*
- *ставлення й цінності: особиста ініціатива.*

Функція 6. Підтримка колективного навчання в командах

КОМПЕТЕНЦІЯ 6.1. Активно оцінювати командну роботу з колегами та використовувати результати для покращення її ефективності

Це містить:

- *знання: командна робота, навчання в командах;*
- *навички: оцінка, співробітництво, комунікація, побудова партнерства;*
- *ставлення й цінності: довіра, відкритість до поглядів інших, самоуправління, адаптованість до непередбачуваних ситуацій, орієнтація на спільне добро, персональна ініціатива, відкритість до конструктивної критики.*

КОМПЕТЕНЦІЯ 6.2. Просити та надавати зворотний зв'язок щодо командної роботи

Це містить:

- *навички: зворотний зв'язок, активне слухання, трансформація конфлікту, медіація;*
- *ставлення й цінності: конструктивність, готовність надавати та приймати виклики, цікавість, довіра.*

КОМПЕТЕНЦІЯ 6.3. Ділитися інформацією та практиками молодіжної роботи з колегами

Це містить:

- *навички: комунікація, інформаційний менеджмент;*
- *ставлення й цінності: солідарність, бажання ділитися ресурсами.*

Функція 7. Робити внесок у розвиток організації та політики/програм, кращих для молоді

КОМПЕТЕНЦІЯ 7.1. Активно залучати молодь до формування політики та програм організації

Це містить:

- *знання: організаційний менеджмент і розвиток, політика та програми організації;*
- *навички: аналіз потреб, демократичне лідерство, активне слухання, участь у процесі прийняття рішень;*

- ставлення й цінності: прозорість, персональна ініціатива.

КОМПЕТЕНЦІЯ 7.2. Співпрацювати з іншими у формуванні молодіжної політики

Це містить:

- знання: концепції молодіжної політики, учасники та механізми на різних рівнях (від місцевого до європейського) ;
- навички: комунікація, побудова мереж, співпраця, демократичне лідерство, адвокація, публічні виступи, презентації;
- ставлення й цінності: здатність до партнерства з іншими учасниками, цікавість, відкритість до думок інших, терплячість, сприйняття/толерування невизначеності, персональна ініціатива.

Функція 8. Розробляти, упроваджувати та оцінювати проекти

КОМПЕТЕНЦІЯ 8.1. Використовувати підходи проектного менеджменту

Це містить:

- знання: теорія проектного менеджменту;
- навички: управління (зокрема й фінансами), лідерство, делегування, планування, фасилітація, комунікація;
- ставлення й цінності: здатність адаптуватися до нових/непередбачуваних ситуацій.

КОМПЕТЕНЦІЯ 8.2. Шукати та управляти ресурсами

Це містить:

- знання: управління ресурсами;
- навички: управління фінансами, управління людськими ресурсами та їх розвиток, креативність у пошуку ресурсів, фандрейзинг, комунікація, адвокація, побудова мереж;
- ставлення й цінності: відкритість до поглядів інших, чесність, прозорість.

КОМПЕТЕНЦІЯ 8.3. Візуалізувати проекти, писати звіти та робити презентації для різноманітних аудиторій

Це містить:

- навички: презентація, публічні виступи, написання звітів, здатність адаптувати промову до різних аудиторій;
- ставлення й цінності: упевненість у собі.

КОМПЕТЕНЦІЯ 8.4. Використовувати за необхідності інструменти інформаційних і комунікаційних технологій

Це містить:

- знання: інформація, інструменти комунікації та медіа (онлайн) ;
- навички: використання інформаційних і комунікаційних технологій у молодіжній роботі (проектах), креативність;
- ставлення й цінності: цікавість, персональна ініціатива.

СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО ПОРТФОЛІО

Портфоліо молодіжної роботи включає в себе самооцінювання, засноване на структурі компетенцій у Портфоліо, та план навчання й розвитку, що дозволяє користувачеві встановлювати цілі власного удосконалення. Процес створення Портфоліо є не одноразовим, а динамічним: від самооцінювання та встановлення цілей навчання до самооцінки досягнутих результатів, а також створення нових цілей.

Як заповнити форму самооцінювання

Самооцінювання є формою, поділеною за функціями молодіжної роботи й компетенціями молодіжних працівників для кожної функції.

Для кожної компетенції самооцінювання Вам буде запропоновано визначити, перш за все, **актуальність цієї компетенції** для Вашої роботи за шкалою від 1 до 5 (1 = зовсім не стосується; 5 = стосується значною мірою). Тут Вам буде запропоновано **навести приклади**, пояснити, чому Ви визначили актуальність саме так.

Якщо Ви вирішили, що компетенція не стосується Вашої роботи з молоддю (тобто 1 за шкалою), то Ви не повинні здійснювати самооцінювання, потрібно лише пояснити, чому саме вона Вас не стосується. *Наприклад, Ви можете пояснити, що компетенція неактуальна, оскільки Ваша практична робота з молоддю зовсім не пов'язана з нею або є інші члени Вашої команди, які опікуються саме цим аспектом молодіжної роботи.*

Далі Вам буде запропоновано **оцінити Ваш рівень компетентності** за шкалою від 1 до 5 (1 = зовсім некомпетентний; 5 = дуже компетентний).

Вам також буде запропоновано обґрунтувати визначений рівень компетентності, навівши приклади й пояснення щодо того, як Ви здобули його, або ситуації в молодіжній роботі, у яких Ви його продемонстрували. Подивіться розділ про надання та одержання зворотного зв'язку.

Це один з основних способів перевірити, що в тому, що Ви бачите як власну компетенцію, бачать інші молодіжні працівники.

Наприклад, Ви можете вказати, що Ви проходили тренінг за конкретною темою або навичками. Ви можете навести конкретні приклади того, як Ви використовуєте Вашу компетенцію в роботі з молоддю. Ви також можете вказати, що Ви отримали зворотний зв'язок від Ваших колег або молодих людей, з якими працюєте, які підтвердили, що у Вас є певний рівень цієї компетенції. Іншими способами опису Вашої компетенції можуть бути свідчення молодих людей, рекомендаційні листи від роботодавця або керівника волонтерської групи, сертифікати з курсів та/або іспитів як доказ того, що Ви брали в них участь, працюючи на посаді або під час навчання.

Останній крок самооцінювання для кожної компетенції – це вказати, чи є якісь аспекти цієї конкретної компетенції, які Ви хотіли би покращити. Зазначайте конкретно, чому Ви хотіли б навчитися у зв'язку з цією компетенцією. Те, що Ви вводите у відповідь на це питання, буде основою для Ваших відповідей і роздумів у особистому плані навчання й розвитку.

Ви можете спочатку переглянути опис цієї конкретної компетенції для того, щоб отримати деякі ідеї щодо того, про що Ви хочете більше дізнатися. Можливо, Ви захочете поміркувати про це самостійно або обговорити з іншими те, що Ви могли би покращити щодо цієї компетенції.

Якщо Ви хочете створити друковане Портфоліо, усе, що Вам для цього потрібно, – це папка, роздрукована версія Вашого самооцінювання й копії всіх документальних доказів, якими Ви обґрунтовували Ваше самооцінювання (фотографії, свідчення колег або молодих людей, з якими Ви працювали, рекомендаційні листи, дипломи та ін.).

Таке Портфоліо може бути корисним інструментом під час обговорення або представлення Вашої компетенції роботодавцям чи керівництву, а також для оновлення Вашого резюме.

Перелік функцій та компетенцій

Функція 1. Враховувати потреби та прагнення молодих людей

- 1.1. Будувати позитивні, неупереджені стосунки з молодими людьми
- 1.2. Розуміти соціальний контекст життя молодих людей
- 1.3. Залучати молодь до планування, здійснення та оцінки молодіжної роботи, використовуючи відповідні партисипативні методи
- 1.4. Ставитися до молодих людей як до рівних
- 1.5. Демонструвати відкритість в обговоренні особистих емоційних проблем молодих людей у контексті молодіжної роботи

Функція 2. Забезпечувати можливості для навчання молоді

- 2.1. Підтримувати молодих людей у визначенні їхніх освітніх потреб, побажань і стилів, беручи до уваги будь-які спеціальні потреби
- 2.2. Створювати безпечні, мотивуючі та інклюзивні освітні середовища для окремих осіб і груп
- 2.3. Використовувати різні освітні методи, зокрема й ті, що розвивають креативність і стимулюють мотивацію до навчання
- 2.4. Надавати молодим людям можливість керувати та одержувати зворотний зв'язок
- 2.5. Інформувати молодих людей про можливості навчання та підтримувати в їх ефективному використанні

Функція 3. Підтримувати та розширювати можливості молоді в осмисленні суспільства, у якому вони живуть, і у взаємодії з ним

- 3.1. Допомогати молодим людям визначати та формувати відповідальність за ролі, які вони хочуть виконувати в їхній громаді й суспільстві
- 3.2. Підтримувати молодих людей у визначенні їхніх цілей, розвитку стратегій та організації індивідуальних і колективних дій заради соціальних змін
- 3.3. Підтримувати молодих людей у розвитку критичного мислення й розуміння суспільства та влади, устрою соціальних і політичних систем та можливостей впливу на них
- 3.4. Підтримувати розвиток компетенцій та впевненості в молодих людей

Функція 4. Підтримувати молодих людей в активному й конструктивному освоєнні міжкультурних відносин

- 4.1. Підтримувати молодих людей у здобутті міжкультурних компетенцій
- 4.2. Забезпечувати взаємодію між молодими людьми різного походження вдома й за кордоном для того, щоб вони могли дізнаватися про інші країни, культурні контексти, політичні погляди, релігії тощо.
- 4.3. Творчо працювати з конфліктами з погляду їх конструктивної трансформації
- 4.4. Активно залучати молодих людей різного походження та ідентичностей у заходи молодіжної роботи

Функція 5. Активне практикування оцінювання з метою покращення якості здійснюваної молодіжної роботи

- 5.1. Залучати молодих людей до планування й організації оцінювання
- 5.2. Планувати та застосовувати різні партисипативні методи оцінювання

- 5.3. Використовувати результати оцінювання для покращення практичної діяльності
- 5.4. Бути поінформованим щодо новітніх молодіжних досліджень ситуацій і потреб молоді

Функція 6. Підтримка колективного навчання в командах

- 6.1. Активно оцінювати командну роботу з колегами та використовувати результати для покращення її ефективності
- 6.2. Просити та надавати зворотний зв'язок щодо командної роботи
- 6.3. Ділитися інформацією та практиками молодіжної роботи з колегами

Функція 7. Робити внесок у розвиток організації та політики/програм, кращих для молоді

- 7.1. Активно залучати молодь до формування політики та програм організації
- 7.2. Співпрацювати з іншими у формуванні молодіжної політики

Функція 8. Розробляти, упроваджувати та оцінювати проекти

- 8.1. Використовувати підходи проектного менеджменту
- 8.2. Шукати та управляти ресурсами
- 8.3. Візуалізувати проекти, писати звіти та робити презентації для різноманітних аудиторій
- 8.4. Використовувати за необхідності інструменти інформаційних і комунікаційних технологій

Опитувальник самооцінювання

Самооцінювання компетенції...N	
Наскільки ця компетенція стосується Вашої молодіжної роботи?	1. Зовсім не стосується. 2. Здебільшого не стосується. 3. Деякою мірою стосується. 4. Здебільшого стосується. 5. Стосується значною мірою.
Якщо «Зовсім не стосується», чому?*	
Будь ласка, опишіть характеристики Вашої молодіжної роботи, наводячи конкретні приклади, наскільки ця компетенція стосується чи не стосується.	
Якщо на перше питання Ви визначили від 2 до 5, то, будь ласка, відповідайте на питання нижче	
Наскільки компетентним Ви себе в цьому бачите?	1. Зовсім некомпетентний. 2. Здебільшого некомпетентний. 3. Компетентний деякою мірою. 4. Здебільшого компетентний. 5. Дуже компетентний.
Опишіть Вашу компетенцію тут, додаючи приклади того, як Ви демонструєте цю компетенцію у Вашій молодіжній роботі. Ви можете додати інформацію про попередні досвіди навчання, під час яких Ви розвинули Вашу компетенцію, та приклади молодіжної роботи, де Ви можете використовувати цю компетенцію.	
Чи є ще щось, чому Ви хочете навчитися, що пов'язане з цією компетенцією? Будь ласка, зазначте нижче основні пункти, які б Ви хотіли покращити. Якщо Ви зазначаєте щось тут, це буде Вашим орієнтиром для відповідей у Вашому плані навчання й розвитку.	

**Якщо Ви вирішили, що компетенція не стосується Вашої роботи з молоддю (тобто 1 за шкалою), то Ви не повинні здійснювати самооцінювання, потрібно лише пояснити, чому саме вона Вас не стосується. Наприклад, Ви можете пояснити, що компетенція неактуальна, оскільки Ваша практична робота з молоддю зовсім не пов'язана з нею або є інші члени Вашої команди, які опікуються саме цим аспектом молодіжної роботи.*

Як заповнювати план навчання й розвитку

План навчання й розвитку (ПНР) сфокусований на компетенціях, які Ви хочете поліпшити, розвинути, вивчити чи здобути протягом певного періоду після того, як завершили самооцінювання, і які Ви визначаєте для себе як такі, що стосуються Вашої діяльності. Під час самооцінювання Вам буде запропоновано зазначити, чи є щось у компетенції, чого б Ви хотіли більше навчитися або що розвинути.

ПНР допоможе Вам організувати Ваше навчання й розвиток у молодіжній роботі, запровадити в практику навчання й розвиток, які Ви визначили як необхідні для поліпшення Вашої компетенції. Форма самооцінювання автоматично переносить до ПНР ті аспекти, які Ви визначаєте як такі, що хочете розвинути або вивчити. Після того, як Ви зберегли самооцінювання, Ви можете перейти до форми плану навчання й розвитку та знайти в ній ці аспекти.

ПНР просить Вас визначити, як Ви хочете надалі розвивати Вашу компетенцію, пропонуючи вибір зі списку можливостей для навчання. Ви можете вирішити для себе, що Ви вважаєте найбільш відповідним для цього, або обрати інший метод для навчання й розвитку відповідно до Ваших уподобань.

Далі Вам буде запропоновано визначити часові межі для Вашого навчання й момент, коли б Ви хотіли перевірити Ваші успіхи у здобутті цієї конкретної компетенції. Постарайтеся обрати реалістичний час для виконання як коротких особистісних і професійних заходів у галузі розвитку, наприклад, проходження одноденного тренінгу або курсів підвищення кваліфікації або читання матеріалу на визначену тему, так і для довгострокових, більш інтенсивних і складних видів діяльності, наприклад, здобуття ще однієї освіти, щоб отримати нову кваліфікацію, проходження тривалого онлайн-курсу тощо.

Опитувальник плану навчання й розвитку

Ви вирішили навчитися більше	
Як би Ви хотіли покращити Вашу компетенцію? Приклади: узяти участь у тренінгу, прочитати більше про тему, практикувати на власних молодіжних заходах, розробити новий підхід у молодіжній роботі, обговорити з колегами або молоддю, одержати зворотний зв'язок.	
Коли Ви хотіли би перевірити Ваш процес навчання?	
Чи хотіли б Ви додати ще щось щодо Вашого навчання з цієї теми?	

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Використання зворотного зв'язку як інструменту для Вашого самооцінювання

Досвід самооцінювання збагачує нас, здійснюючи його, ми можемо багато чого про себе дізнатися. Корисним є зворотний зв'язок з іншими – Ви можете отримати коментарі від багатьох різних людей. Більш досвідчені колеги або керівництво, колеги, яким Ви довіряєте, є, вочевидь, найбільш оптимальним вибором. Коментарі від молодих людей, з якими і для яких Ви працюєте, також будуть важливими й корисними.

Одержання зворотного зв'язку від молоді, з якою Ви працюєте

Молоді люди, з якими Ви працюєте, їхні проблеми та сподівання мають бути в центрі молодіжної роботи. Дізнавайтеся більше про те, як вони сприймають Вашу компетентність у роботі з ними, це важливо для об'єктивності й достовірності Вашої самооцінки, незалежно від того, працюєте Ви одноосібно, у команді або в організації.

Існує багато способів отримати інформацію від молоді. Деякі з них є невід'ємною частиною регулярної практики молодіжної роботи й передбачають застосування різних видів партисипативних методів оцінки. Якщо Ви бажаєте включити цей аспект як частину процесу оцінювання, Вам варто подумати про те, як можна отримати коментарі та інформацію від молодих людей, з якими працюєте.

Ось деякі приклади:

- Додавання питань для оцінки Вашої продуктивності / компетентності (або Вашої команди чи організації) в оціночних опитувальниках для заповнення учасниками заходів.
- Групова або сам на сам дискусія з учасниками Вашої діяльності про їхнє сприйняття Вашої роботи з ними. Щоб досягти об'єктивності й достовірності такої дискусії та мати можливість вносити відповідні нотатки до Вашого Портфолію як доказ компетенції, Ви можете попросити колегу записувати результати обговорення. Прозорість у цьому процесі є дуже важливою.
- Відгуки про Вашу роботу Ваших учасників, які можуть вказати їхні імена або подати відгуки анонімно, якщо Ви вважаєте, що це є більш доцільним.
- Попросіть одного або кількох молодих людей, з якими Ви працюєте, дати Вам зворотний зв'язок за принципами та шкалою Портфолію, яку Ви маєте підготувати заздалегідь. Тут потрібно об'єктивно оцінити здатність молодих людей це зробити. Знову ж таки, заради прозорості такі розмови треба проводити в присутності іншого колеги.
- Ви можете почуватися невпевнено, запитуючи Ваших учасників, як вони сприймають Вашу роботу безпосередньо. З іншого боку, і самі учасники можуть відчувати невпевненість, незахищеність, не захочуть „зацепити Ваші почуття” й, відповідно, щось приховуватимуть і не говоритимуть прямо. Навіть якщо це так, то все одно вкрай важливо намагатися це робити. Портфолію є інструментом самооцінки, що спирається на тонкий баланс самосприйняття й зовнішнього уявлення про Вас, що забезпечує більш об'єктивну

й достовірну оцінку. Ви можете організувати будь-який з перерахованих видів діяльності анонімно, якщо вважаєте, що пряме спілкування може змінити динаміку та зміст взаємодії молоді з Вами. Сучасні технології відкривають багато можливостей для одержання зворотного зв'язку анонімно.

Якщо Ви відпрацьовуєте Портфоліо з командою, то в ідеалі кожен її член міг би давати зворотний зв'язок і одержувати його від усієї команди, чи то індивідуально, чи то колективно. Доповненням може бути прохання про зворотний зв'язок щонайменше від однієї людини поза командою.

Зворотний зв'язок від колеги або осіб ззовні

Подумайте про деяких людей, яким Ви довіряєте, і які безпосередньо знайомі з Вашою роботою загалом і Вашою діяльністю як молодіжного працівника зокрема. Кого Ви обираєте та що саме хочете оцінювати – залежить від Вас. Важливо пам'ятати лише, що ці люди мають добре знати Вашу роботу.

Як мені обрати того, хто дасть зворотний зв'язок?

Одержання зворотного зв'язку є невід'ємною частиною процесу навчання й розвитку в Портфоліо. Без зовнішнього погляду на Ваше самооцінювання важко підтвердити його якість. Інакше кажучи, без цього важко показати, що це більше, ніж лише Ваша власна думка й, отже, вона не є упередженою або перебільшеною.

Вибір людини або людей, які надаватимуть зворотний зв'язок щодо результатів Вашого самооцінювання, залежить від Вас. Ці поради допоможуть Вам прийняти рішення про те, до кого слід звернутися за зворотним зв'язком:

- ця людина добре знає Вас у контексті Вашої роботи з молоддю;
- людина обізнана в концепціях і практиках молодіжної роботи загалом і має досвід роботи безпосередньо з молодими людьми;
- людина має досвід навчання, наставництва, консультування чи надання професійного зворотного зв'язку колегам;
- людина готова брати участь у процесі зворотного зв'язку з Вами й давати зовнішню оцінку в разі, якщо Ви захочете отримати доступ до „методу відкритих бейджів” задля сертифікації для Вашого Портфоліо, включаючи всі завдання, покладені на неї;
- людину знають і поважають у спільноті молодіжних працівників, до якої Ви обидва належите;
- людина може надати Вам конструктивну критику (тобто це незалежна людина, ззовні, це не має бути близький друг або родич).

Пам'ятайте! Для одержання зворотного зв'язку Ви можете звернутися до однієї або більше осіб. Так само Ви вирішуєте, хто саме надаватиме зворотний зв'язок у різних частинах Вашого самооцінювання.

Більше інформації про надання та одержання зворотного зв'язку

Зворотний зв'язок є динамічним процесом, який має йти у двох напрямках. Особливо, якщо Ви використовуєте Портфоліо в команді або з метою організаційного розвитку, частина „надання зворотного зв'язку” буде настільки ж важливою, як і частина „одержання зворотного зв'язку”.

Що є зворотним зв'язком і що ним не є?¹

ЯКИМ МАЄ БУТИ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК	ЯК НЕ ВИСЛОВЛЮВАТИСЯ? ЧОМУ?	ЯК ВИСЛОВЛЮВАТИСЯ? ЧОМУ?
Описовий	„Це погано!” або „Це добре!” <i>Тому що критерії для цього судження є суб'єктивними й різні люди розуміють їх по-різному.</i>	„Під час рольової гри ти говорив/говорила так голосно, що це викликало в мене стрес”. <i>Тому що це інша особа має вирішувати, що робити із зворотним зв'язком; залиште Ваші спостереження щодо того, що сталося, і зазначте, що Ви відчували в той момент.</i>
Конкретний	„Ти домінуєш!” <i>Тому що таке висловлення є загальним й суперечливим. Воно не говорить нічого конкретного про Ваш досвід у цій ситуації.</i>	„Під час прийняття цього рішення в мене склалося враження, що ти домінував у дискусії, і я не мав простору для виступу ...” <i>Тому що це визначає, що Ви відчували в цій ситуації</i>
Відповідний	„Що тобі потрібно зробити ...” <i>Тому що це показує Вашу пропозицію як факт, а не як думку, демонструє проекцію Ваших потреб на іншу людину.</i>	„Як мені здається, ти потребуєш ...” <i>Тому що Ви говорите від власного імені, що дозволяє попередити реакції або думки, які подаються як факти. Це свідчить, що Ви думаєте про потреби та здатність зробити щось із зворотним зв'язком.</i>
Корисний	Якщо людина не здатна змінити щось, не має сенсу згадувати про це. <i>Тому що це лише змушує людину відчувати безсилля, якщо вона не може змінити те, що Ви зазначили, і вказівка на це не є конструктивною.</i>	
Запитуваний	Зворотний зв'язок є найефективнішим тоді, коли про це просить сам одержувач. <i>Тому що в разі, коли про нього на запитують, його не приймуть як конструктивний і з ним не працюватимуть.</i>	
Вчасний	Якщо можливо, зворотний зв'язок має відбуватися відразу, коли виникла та чи та ситуація. Тому що, якщо його надають пізніше, інша особа вже може не пам'ятати цієї ситуації і не сприйматиме цей зв'язок конструктивно.	

ЯКИМ МАЄ БУТИ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК	ЯК НЕ ВИСЛОВЛЮВАТИСЯ? ЧОМУ?	ЯК ВИСЛОВЛЮВАТИСЯ? ЧОМУ?
Зрозумілий	Запитайте того, хто одержує зворотний зв'язок, чи потрібні пояснення щодо якогось аспекту. <i>Тому що Ви можете висловлюватися не дуже зрозуміло та чітко й Вас не зможуть цілком зрозуміти.</i>	

Поради щодо надання та одержання зворотного зв'язку

НАДАННЯ	ОДЕРЖАННЯ
Подумайте про потреби людини, яка одержує зворотний зв'язок. Те, що Ви маєте сказати, дійсно актуально? Чи йдеться про щось, що вона може відпрацювати або змінити? Чи справді це відповідає її потребам, чи це Ваша власна проекція?	Слухайте активно й обережно. Слухайте зворотний зв'язок від початку й до кінця та аналізуйте висловлене під час нього.
Уникайте осуду, наскільки це можливо (уникайте використання „ти”-повідомлень). Використовуйте „я”-повідомлення й не говоріть від імені інших („ми”).	Намагайтеся залишатися відкритим до того, що Вам говорять. Якщо Ви помітили, що починаєте чинити опір, завважте для себе, яких питань це стосується, і подумайте про це пізніше.
Якщо Ви зіткнулися з опором чи емоційною реакцією на Ваш зворотний зв'язок, намагайтеся реагувати на ці реакції відразу, а не переконуйте, обґрунтовуйте чи надавайте додаткову інформацію.	Якщо Ви не впевнені, що саме хоче сказати людина, яка дає зворотний зв'язок, спробуйте перефразувати щойно почуте, щоб перевірити, чи саме те, що Ви зрозуміли, мали на увазі.
	Подумайте уважно про одержаний Вами зворотний зв'язок. Не реагуйте відразу на те, що Ви почули.
	Поверніться до Вашого самооцінювання й перевірте, чи хочете Ви змінити або додати щось.

Якщо Ви бажаєте **дізнатися більше** про надання й одержання зворотного зв'язку, подивіться розділ [Training in teams](#) у посібнику [T-kit Training Essentials](#) (англійською)

[1] адаптовано з T-Kit Training Essentials, p. 102. Доступно онлайн: http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/Publications/T_kits/6/4_action_2.pdf

ІДЕЇ ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ ПОРТФОЛІО

В цьому розділі Ви знайдете ідеї щодо того, як Портфоліо може бути використане для підтримки якісного розвитку молодіжної роботи. Якщо у Вас є інші ідеї, пропозиції або шляхи використання Портфоліо, будь ласка, напишіть нам на адресу youthportfolio@coe.int

Персональні ідеї для молодіжних працівників/молодіжних лідерів

Онлайнове європейське Портфоліо молодіжної роботи може бути корисним для Вас як молодіжного працівника або молодіжного лідера персонально. Ви зможете:

- самостійно оцінити наявний рівень компетенцій у молодіжній роботі;
- установити цілі для навчання й саморозвитку та дотримуватися їх;
- через деякий час переглянути власну самооцінку, щоб побачити, що змінилося, оновити Ваше Портфоліо або розпочати процес знову.

Використання Портфоліо – це динамічний процес, і ми запрошуємо Вас, якщо Ви використовуєте цей інструмент, звертатися до нього регулярно. Він може стати надійним другом, підтримуючи Вашу мотивацію до навчання й розвитку Ваших компетенцій у молодіжній роботі. Ви зможете легко перевірити, чи ще відповідає дійсності самооцінка, зроблена в якийсь певний момент, та оновити ті частини, у яких уже відбулися зміни.

Якщо Ви працюєте в закладах системи формальної освіти, Ви можете підлягати атестації чи іншим формам оцінювання якості діяльності. Для Вас може бути корисним заповнити Ваше Портфоліо перед таким оцінюванням, оскільки це надасть Вам додаткову інформацію та приклади під час обговорення результатів Вашої роботи з органами чи особами, що здійснюють оцінювання.

Ви можете самостійно вирішити, коли є найбільший сенс заповнити Портфоліо, наприклад, під час регулярного аналізу роботи Вашої команди або під час спілкування з Вашим колегою, супервайзером або керівництвом, на початку чи наприкінці проходження стажування або тоді, коли Вам потрібно оновити Ваше резюме/CV для подання роботодавцеві.

Ідеї для команд молодіжних працівників/молодіжних лідерів

Існують два шляхи оцінки компетенцій команди з використанням Портфоліо. Перший відбувається у два етапи: кожен член команди робить власне самооцінювання, потім колективно обговорюють різні аспекти компетенцій команди з використанням загальної системи як орієнтира.

Усі члени команди також можуть разом виконати вправу на оцінювання з Портфоліо, акцентуючи на тому, що їхня командна робота буде об'єктом оцінювання, а не індивідуальною компетенцією кожного. У більшості випадків це вимагає здебільшого заміни „Я” на „Ми” під час оцінювання, наприклад, розмірковуючи про міжкультурну компетенцію, команда має оцінити, як вона колективно розуміє її міжкультурні реалії (скажімо, склад команди та склад молодіжних груп, з якими вона працює) та як вона враховує це (під час взаємодії один з одним і спільно з іншими учасниками).

Ідеї для організацій

Портфоліо може стати інструментом для навчання й розвитку всієї організації! Як і команди, організації можуть спільно навчатися та збільшувати власний потенціал. Портфоліо надає засоби для рефлексії й аналізу шляхів розвитку та функціонування організації тим, хто обіймає відповідальні посади.

Ви можете взяти Портфоліо за основу для розробки системи забезпечення якості. Система забезпечення якості – це набір принципів і рекомендацій, яких дотримується організація, щоб впевнитися в тому, що все відбувається згідно з місією й завданнями та відповідає потребам цільової групи. Розробка оцінки компетенцій і плану навчання можуть стати основою для такої системи, а також складником стратегії організаційного розвитку.

Ідеї для менеджерів молодіжної роботи

Портфоліо може бути використане як інструмент навчання й розвитку для цілої організації! Як і команди, організації можуть спільно навчатися та досягати вищого потенціалу. Портфоліо надає особам, які обіймають відповідальні посади, засоби для рефлексії й аналізу шляхів розвитку та функціонування організації.

Як менеджер молодіжної роботи, Ви можете використовувати Портфоліо як основу для розробки системи забезпечення якості. Система забезпечення якості – це набір принципів і рекомендацій, які використовує організація, роблячи її діяльність адекватною й такою, що відповідає її місії та цілям, а також потребам цільової групи. Розробка оцінки компетенцій організації та плану навчання можуть стати основою для такої системи й зробити внесок у стратегію організаційного розвитку.

Ви також можете включати функції та компетенції молодіжних працівників з Портфоліо до процесу оцінювання або постановки завдань для молодіжних працівників чи молодіжних лідерів, яких Ви координуєте.

Більше того, Ви можете використовувати структуру Портфоліо як інструмент для визначення освітніх потреб молодіжних працівників і молодіжних лідерів, яких Ви координуєте в організації або закладі.

Ідеї для тих, хто навчає молодіжних працівників

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи може бути надзвичайно корисним інструментом для навчання молодіжних працівників і молодіжних лідерів.

На тренінговому курсі тренери можуть використовувати Портфоліо як джерело під час розробки навчальної програми їх курсу.

Портфоліо може бути також використане як інструмент самооцінювання для учасників тренінгових курсів, пов'язаних з розвитком молодіжної роботи, наприклад, учасники можуть заповнити Портфоліо на початку тренінгу, щоб оцінити, яким є рівень їхньої компетенції молодіжної роботи зараз, а також використати його для постановки освітніх цілей, яких вони

хотіли б досягти під час тренінгу. Тренери можуть використати ці освітні цілі учасників для того, щоб остаточно сформувати та фіналізувати програму їхнього курсу.

Портфоліо використовували в більшості тренінгових курсів Молодіжного департаменту Ради Європи на теми, пов'язані з молодіжною роботою. Його застосовували також під час формування програми курсу й розробки індивідуальних портфоліо учасниками. В останньому випадку це лягало в основу сертифікації учасників на цих тренінгових курсах.

Тренери також можуть використовувати Портфоліо як інструмент підтримки під час процесів, пов'язаних з тренінгом, таких, як менторинг або коучинг.

Ідеї для політиків

Портфоліо є специфічним прикладом зобов'язання країн – членів Ради Європи – забезпечувати визнання молодіжної роботи, ґрунтованої на принципах неформальної освіти. Це зобов'язання набуло статусу через [Рекомендацію \(2003\)8 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо популяризації та визнання неформальної освіти/навчання молоді](#) та наступні відповідні тексти. Надаючи особам, командам та організаціям інструментарій для оцінки їхніх компетенцій, Портфоліо сприяє підвищенню прозорості та якості молодіжної роботи.

Політики всіх рівнів, від місцевого до європейського, можуть використовувати Портфоліо для того, щоб установлювати стандарти та інструменти для визнання молодіжної роботи, наприклад, Портфоліо може лягти в основу розробки профайлу, стандартів молодіжного працівника, що сприятиме визнанню молодіжної роботи як професії.

Портфоліо можуть використовувати політики для формування програм навчання молодіжних працівників. Воно також може бути корисним у сертифікації й визнанні освітніх результатів, які отримують молодіжні працівники внаслідок навчання з молодіжної роботи.

У реаліях, де молодіжні працівники потребують проходження специфічних тренінгів для визнання їх молодіжними працівниками, Портфоліо може бути додатковим інструментом самооцінки й розвитку.

Політики можуть підтримувати молодіжні організації у використанні Портфоліо як інструменту для покращення якості програм і діяльності з молодіжної роботи.

Переклади Портфоліо

Ви також можете перекласти Портфоліо на вашу мову. Дізнайтеся, як це зробити! Наявність Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи різними мовами, якими розмовляють його користувачі, відіграє важливу роль у поширенні його підходів до молодіжної роботи. Доступність інструментарію тією мовою, якою щоденно спілкуються молодіжні працівники та молодіжні лідери, є дуже важливим у його затребуваності та дієвому використанні.

Прочитайте більше про рекомендації щодо перекладу – можна знайти на сайті Портфоліо.

КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ ПРО ПОРТФОЛІО

Дізнайтеся більше про Портфоліо та визнання молодіжної роботи в Європі сьогодні, ознайомившись з питаннями й відповідями нижче.

Хто розробив Портфоліо?

Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи розробили Рада Європи та її партнери з європейського молодіжного сектору. Заснована в 1949 році, Рада Європи є провідною правозахисною організацією на континенті. До її складу входять 47 держав-членів, 28 з яких є також членами Європейського Союзу. Місія Ради Європи полягає у відстоюванні прав людини, демократії та верховенства права. Основними інструментами Ради Європи є Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод та Європейський суд з прав людини. Дізнайтеся більше про Раду Європи за посиланням www.coe.int.

Рада Європи та її партнери прагнуть заохочувати якомога більше молоді бути активно залученими до зміцнення громадянського суспільства в Європі та до захисту цінностей прав людини, культурного різноманіття й соціальної згуртованості. Вони також зацікавлені в розвитку молодіжної політики, приділяючи окрему увагу участі молоді в цих процесах.

Головна місія Ради Європи щодо молодих людей полягає в сприянні їм у виробленні й реалізації активної громадянської позиції. Рада Європи вірить, що національні та міжнародна молодіжні політики мають надавати молоді можливості й засоби задля:

- благополуччя;
- інформальної, неформальної та формальної освіти;
- включення в суспільство;
- участі в процесах прийняття рішень, особливо в питаннях, що стосуються різних аспектів їхнього життя.

Наступна діаграма підсумовує такий підхід:



У Раді Європи є Молодіжний департамент, яким співуправляють утворені молодіжними організаціями й представниками урядів органи з рівними повноваженнями. Молодіжний департамент має тривалі традиції та досвід у проведенні навчальних й освітніх заходів для молодіжних працівників і молодіжних лідерів у Європі. Дізнайтеся більше про Молодіжний департамент Ради Європи, систему співуправління, партнерів і заходи за посиланням www.coe.int/youth.

Чому Портфоліо було розроблене?

1. Портфоліо як інструмент сприяння визнанню молодіжної роботи

Представники спільноти практиків – молодіжних працівників по всій Європі через дискусії та обміни висловили потребу в інструменті, який би допоміг їм отримати краще визнання їхньої діяльності. Портфоліо робить це, допомагаючи членам спільноти практиків:

- визначати, оцінювати та фіксувати їхні компетенції;
- описувати їхні компетенції іншим;
- установлювати власні плани навчання та цілі розвитку на майбутнє.

Портфоліо розробили, спираючись на тривалу практику Ради Європи в підготовці молодіжних працівників та лідерів. З часу створення Європейського молодіжного центру в Страсбурзі в 1972 році молодіжний сектор Ради Європи розробив значну кількість тренінгових курсів для людей та організацій, що займаються молодіжною роботою, мультиплікаторів, фахівців з неформальної освіти, державних службовців і навіть дослідників з усієї Європи на різноманітні теми: від прав людини й антирасизму до трансформації конфліктів й соціальної інклюзії, участі молоді та демократії. Дізнайтеся більше про освітню діяльність і публікації Молодіжного департаменту Ради Європи за посиланням www.coe.int/youth

2. Портфоліо як інструмент поширення підходу Ради Європи до молодіжної політики

Ключовим завданням національної та міжнародної молодіжної політики Рада Європи вбачає створення необхідних умов для того, щоб молоді люди бути активними громадянами. Це завдання стосується настільки багатьох аспектів життя молоді, що молодіжна політика вимушена залучати значну кількість секторів, серед яких освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, сім'я, правосуддя, житло та ін. Отже, це завдання має бути реалізоване скоординовано різними секторами політики. Рада Європи сприяє поширенню між державами-членами такого „міжсекторального” підходу роботи, спрямованої на потреби та складнощі молодих людей.

Міжсекторальний підхід у молодіжній політиці означає, що він буде реалізований з використанням багатьох засобів – від правових заходів до програм специфічної підтримки молоді. Ключовим напрямком для Ради Європи є освітній. Молодіжна політика має підтримувати молодь у набутті необхідних компетенцій активного громадянина (наприклад, автономія, відповідальність, ініціативність, залучення, солідарність та ін.). Саме тому молодіжна робота, що спирається на принципи неформальної освіти й навчання, є одним з головних робочих інструментів молодіжної політики Ради Європи.

Портфоліо є інструментом, що допомагає людям та організаціям, які займаються молодіжною роботою, розглянути, яким є їхній внесок у допомогу молодим людям оволодіти компетенцією – бути активними громадянами. Воно стимулює їх проаналізувати, як їхні знання, ставлення й навички можуть сприяти виконанню цього ключового завдання молодіжної політики.

3. Портфоліо як інструмент поширення цінностей Ради Європи та європейського молодіжного сектору.

Рада Європи впевнена, що різноманітні шляхи, якими особи, організації чи заклади здійснюють молодіжну роботу, як це є в усій Європі, відображають їхнє бачення суспільства й цінностей, які вони хотіли б поширювати.

Місією Ради Європи є створення Європи, яка:

- поважає права людини й людську гідність;
- забезпечує представницьку демократію;
- намагається досягнути соціальної згуртованості, соціальної справедливості та гендерної рівності;
- розглядає спільне життя в плюралістичному мультикультурному середовищі скоріше як збагачення й можливість для соціальних та економічних процесів, а не як проблему;
- заохочує розвиток громадянського суспільства;
- активно працює над викоріненням усіх форм расизму й дискримінації на основі соціального чи етнічного походження, релігії та сексуальної орієнтації;
- робить внесок у створення світу як кращого місця для життя через активні заходи глобальної солідарності.

Ці цінності осмислені й відображені в Портфоліо: для чого потрібна молодіжна робота, як вона має здійснюватися та які компетенції необхідні, щоб виконувати її добре. Сама ідея інструменту самооцінювання, який надає особам, командам та організаціям можливість поміркувати про їхні компетенції молодіжної роботи та сформулювати власні плани для вдосконалення, заснована на баченні молодіжної роботи як процесу безперервного навчання та зростання як для тих, хто його здійснює, так і для тих, хто бере в ньому участь.

Що таке Європейські дебати з визнання молодіжної роботи?

З раннях 2000-х років розуміння й прийняття тієї позитивної ролі, яку молодіжна робота, заснована на принципах неформальної освіти, відіграє в соціальній інтеграції, активному громадянстві та працевлаштуванні молоді, значно актуалізувалися. Це зміцнило статус молодіжної роботи та неформальної освіти в політичних програмах багатьох національних урядів і міжнародних інституцій.

Таке позитивне ставлення до молодіжної роботи здебільшого є результатом зусиль організацій та осіб, які займаються молодіжною роботою, спрямованих на отримання кращого визнання. Їхня адвокація зумовила вироблення стратегічного підходу європейських інституцій – заохочувати уряди, цінувати, визнавати й підтримувати таку роботу через відповідну політику, програми та ресурси. Те, що сьогодні відоме як „Європейські дебати з визнання”, спрямоване на чотири основні питання „як”:

ЄВРОПЕЙСЬКІ ДЕБАТИ З ВИЗНАННЯ

Як вимірювати, підтримувати, підвищувати якість у здійсненні, організації та результатах молодіжної роботи?

Як зробити більш професійною сферу неформальної освіти з установленням стандартів без надмірної її формалізації при цьому?

Як забезпечити наявність ресурсів і підтримки молодіжній роботі для досягнення нею очікуваних від неї цілей?

Як розвивати та покращувати соціальне й політичне визнання, що передбачає цінування, молодіжної роботи?

ЄВРОПЕЙСЬКА СПІВПРАЦЯ В МОЛОДІЖНОМУ СЕКТОРІ

Такі дебати відбуваються в багатьох спільнотах практиків, від освіти до соціальної роботи, у державних установах і громадських організаціях, від місцевого до міжнародного рівня.

Визнання є ключовою робочою сферою в молодіжних політиках Ради Європи та Європейського Союзу. Політики, практики молодіжної роботи та дослідники з усієї Європи залучені до визначення оптимальних і найбільш стратегічних шляхів забезпечення молодіжної роботи тим визнанням, якого вона потребує, для того, щоб виконати своє зобов'язання перед молоддю. Основна мета зацікавлених сторін може бути підсумована в цитаті з політичного документа щодо питання визнання неформальної освіти в Європі 2011 року:

[...] працювати разом задля встановлення основи для середньо- та довготривалої скоординованої стратегії з визнання молодіжної роботи й неформальної освіти в Європі із залученням усіх зацікавлених сторін, що представляють дотичні сектори політики. [i]

[i] Партнерство між Європейською Комісією та Радою Європи в молодіжній сфері, Добираючись туди... Страсбург, 2013. Доступно онлайн за посиланням:

http://pip-eu.coe.int/documents/1017981/7110699/STATEMENT_SYMPOSIUM.pdf/9f6090f9-91e3-46da-9a09-dcb715eed87f

Як стосується Портфоліо Європейських дебатів з визнання?

Портфоліо є специфічним прикладом зобов'язання країн-членів Ради Європи забезпечувати визнання молодіжної роботи, основаної на принципах неформальної освіти. Це зобов'язання набуло статусу через [Рекомендацію \(2003\)8 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо популяризації та визнання неформальної освіти/навчання молоді](#) та подальші відповідні тексти (дивіться наступні секції з інформацією про посилання). Через забезпечення особам, командам та організаціям інструментарію для оцінки їхніх компетенцій Портфоліо сприяє підвищенню прозорості та якості молодіжної роботи.

Використання Портфоліо демонструє, що окремі практики, команди або організації не бояться прискіпливо розглядати їхню компетенцію та якість роботи, критично аналізувати, наскільки добре вони досягають того, що декларують як імовірне для досягнення. Водночас ми впевнені, що якомога більше практиків молодіжної роботи в Європі мають використовувати Портфоліо задля позитивного впливу на очікуване визнання молодіжної роботи.

„Страсбурзький процес”, ініційований Статутними органами Молодіжного департаменту Ради Європи, вимагає посиленого процесу політичного співробітництва щодо цінування неформальної освіти та визнання молодіжної роботи. Він запрошує установи розвивати щось схоже на Болонський процес у вищій освіті. У результаті цього процесу політики дійшли згоди, що 5% бюджету Ради Європи буде використано на діяльність, яка сприяє визнанню неформальної освіти та молодіжної роботи.

Рада Європи також використовує можливості партнерства з іншими інституціями задля сприяння визнанню. Саме тому ініціатива Портфоліо пов’язана з кількома проектами інших європейських інституцій, особливо, Європейської Комісії, та деяких установ, задіяних у впровадженні її програм з освіти та освіти впродовж життя, наприклад, [Національні агенції](#) програми [Еразмус+](#), [Ресурсі центри SALTO](#) та [Європейський центр розвитку професійно-технічної освіти \(CEDEFOP\)](#).

Зокрема, прийняття [Рекомендації Європейської Ради щодо визнання неформальної та інформальної освіти, 20.12.2012](#) підтверджує важливість ролі, яку відіграє цей процес у переосмисленні освіти, збалансуванні необхідних навичок і ринку праці, у сприянні мобільності й посиленні конкурентоспроможності та економічному зростанні.

Заходи з визнання, що впроваджує [Ресурсний центр навчання та співпраці, \(SALTO Training and Co-operation Resource Centre\)](#), передбачають розробку та публікацію профілю компетенції молодіжного працівника, що працює в міжнародних командах у рамках заходів, які фінансує Європейська Комісія через молодіжну програму Еразмус+ (Erasmus+). Є деякі ключові збіги між профілем компетенції, розробленим у Портфоліо, та цим профілем компетенції. Це особливо стосується міжнародних і міжкультурних аспектів молодіжної роботи. Крім того, основна концепція й цілі Портфоліо та Молодіжного паспорту ([Youthpass](#)), методу визнання й сертифікації, доступного для учасників молодіжної програми, дуже схожі. Ви можете дізнатися більше про можливості визнання для користувачів Портфоліо в наступному розділі.

Які ще варіанти визнання доступні для користувачів Портфоліо?

Сьогодні не існує якогось спеціального процесу визнання, підтвердження та сертифікації, пов’язаних з Портфоліо. Більш того, немає єдиного варіанта, що пояснює визнання, підтвердження й сертифікацію для осіб, які здійснюють молодіжну роботу в усій Європі. Ці два факти можуть зробити отримання визнання за власні досягнення й оцінювання їхньої роботи як молодіжних працівників складними й незрозумілими.

Як інструмент *самооцінки* компетенцій Портфоліо є одним із багатьох методів *неофіційного* визнання, доступних для людей, задіяних у молодіжній роботі. У поєднанні з *доказами* досвіду,

свідченнями учасників їхніх заходів, колег і референтів та сертифікатами навчання й тренінгів, у яких брали участь, Портфоліо надає його користувачам *історію* їхньої компетенції. Як фотограф або графічний дизайнер, які створюють портфоліо власних творчих напрацювань, люди, задіяні в молодіжній роботі, можуть використовувати Портфоліо, щоб продемонструвати те, що, вони робили, і чому вони та інші вважають, що вони компетентні в цьому.

Разом з тим, у Європі доступні різноманітні можливості офіційного визнання, підтвердження й сертифікації. Вони частіше визначені на національних рівнях, але загальноєвропейські варіанти також існують. Працюючи у своєму контексті, ви зможете краще оцінити, яке визнання є корисним для Вашої ситуації й розвитку. Далі ми пропонуємо кілька підказок для пошуку власного шляху визнання за допомогою Портфоліо.

Шляхи офіційного підтвердження та сертифікації здебільшого організовано всередині країни, їх пропонують визнані державою національна, регіональна, місцева влада або різноманітні інституції. Вони дуже різноманітні. Кожна країна має різні форми та процедури, а деякі навіть кілька різних шляхів отримання визнання, наприклад, деякі країни мають навчальні програми рівня бакалавра в університетах, а інші впроваджують програми професійно-технічної освіти або дозволяють людям отримати кваліфікацію молодіжного працівника через реальну робочу практику. Деякі країни взагалі не мають спеціальних професійних або академічних систем кваліфікації для молодіжної роботи. Натомість в інших країнах людина може поєднати кілька шляхів, виходячи з її інтересів, стилю навчання й можливостей. У багатьох країнах місцеві й регіональні влади та інші визнані державою інституції пропонують професійно-технічну освіту та подальші професійні освітні можливості через короткі й тривалі курси, які мають різні типи сертифікації.

Визначення шляхів, що існують у вашій країні, потребує пошуку й часу. Ось деякі корисні підказки для того, щоб дізнатися більше:

1. Установи вищої освіти, професійно-технічного навчання, навчання дорослих, міські й регіональні органи влади в країнах ЄС можуть представити інформацію про надавачів послуг та інші можливості. Для країн ЄС мережа [EURYDICE Network](#) забезпечує інформацію про органи та установи всіх рівнів, які відповідальні за різні типи освіти та навчання.
2. У країнах, що беруть участь у програмі Європейської Комісії Еразмус+, Національні агенції ([National Agencies](#)), відповідальні за впровадження Програми, можуть надати інформацію про специфічні національні ініціативи у сфері молоді, неформальної освіти та навчання дорослих, зокрема й інформацію щодо визнання.
3. Портал „Євродеск” ([Eurodesk](#)) корисний для пошуку ініціатив, пов’язаних з молоддю. Він надає інформацію щодо європейських політик і можливостей для молоді та тих, хто з нею працює.
4. Молодіжний паспорт ([Youthpass](#)) є частиною стратегії Європейської Комісії зі сприяння визнанню неформальної освіти. Він доступний для учасників проектів, фінансованих програмами „Еразмус+ Молодь” (2014 – 2020) та Молодь у дії (2007 – 2013). Як інструмент візуалізації й визнання результатів навчання він поєднує політику та практику:
 - створюючи їхній Сертифікат Молодіжного паспорту разом з людиною, яка спостерігає та підтримує, учасники проектів мають можливість описати, що вони

зробили в їхніх проектах та які компетенції здобули. Так, Молодіжний паспорт підтримує **осмислення власного процесу неформальної освіти**;

- фіксуючи додаткові результати та цінності проекту, Молодіжний паспорт візуалізує й підтримує **активну європейську громадянськість** молоді та молодіжних працівників;
 - як європейський інструмент визнання неформальної освіти в молодіжній сфері Молодіжний паспорт робить внесок у посилення **соціального визнання молодіжної роботи**;
 - унаочнюючи та оцінюючи ключові компетенції через сертифікацію, Молодіжний паспорт, у підсумку, спрямований на підтримку **працевдатності** молоді й молодіжних працівників.
5. Програма „Молодіжний працівник”, що започаткована в Україні у 2014 року за підтримки Програми розвитку ООН та у співпраці з Міністерством молоді та спорту України й Державним інститутом сімейної та молодіжної політики <http://youth-worker.org.ua>

ПОСИЛАННЯ

Прочитати більше англійською

- Бергерет, Ж-М., Мейш, Н. та Оттен, Х., Проект у громаді заради розвитку. Тренінгові модулі для молодіжних працівників, Національна служба молоді, Люксембург, 1997. Отримати на запит: info@ikab.de
- Боуер, Д. та Гьоденс Т., [Мости визнання – Поширюючи визнання молодіжної роботи в Європі](#) SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, 2005
- Чішолм, Л., [Тренінг підвищеного рівня для тренерів в Європі \(ATTE\), Пілотний курс Ради Європи та Європейської Комісії, Партнерська програма підготовки молодіжних працівників 2001-2003, Зовнішнє оцінювання, Фінальний звіт](#), 2004
- Чішолм, Л., [Визнання неформального та інформального навчання в молодіжному секторі – термінологічна шпаргалка](#) Інсбрук, 2005
- Чішолм, Л., [Дослідження навчального континіуму: поновлення освіти для демократії](#) Пленарні тези на конференції „Програми „Освіта впродовж життя” та „Молодь в дії” в ЄС 2007-2013”, Початкова Конференція. Таллінн, 2007
- Чішолм, Л., та Хоскінс, Б. з Глен, К., [Підвищуючи марку – Потенціал та продуктивність в неформальному навчанні](#) Страсбург, 2005
- Колеї, Х., Ходкінсон, П. Та Малькольм, Я., [Інформальність та формальність у навчанні](#) Дослідницький центр навчання та навичок, 2003
- Рада Європи, Симпозіум з неформальної освіти. Звіт [Частина 1](#) / [Частина 2](#) Страсбург, січень 2001
- Рада Європи, [Рекомендація \(2003\)8 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо популяризації та визнання неформальної освіти/навчання молоді](#) Страсбург, 2003.
- Рада Європи, [Декларація 8-ої Конференції Міністрів, відповідальних за молодь. Майбутнє молодіжної політики Ради Європи: Програма 2020](#) Київ, 2008
- Рада Європи та Європейська Комісія, [‘Шляхи підтвердження та визнання освіти, підготовки та навчання в молодіжній сфері’](#) Робочий документ Європейської Комісії і Ради Європи. Страсбург та Брюссель, 2004
- Рада Європи та Європейська Комісія, [‘Шляхи 2.0: Визнання неформального навчання/освіти та молодіжної роботи в Європі’](#) Страсбург та Брюссель. 2011
- Рада Європи та Європейська Комісія, [Койот 11 – Неформальне навчання та освіта](#) Страсбург, 2006
- Рада Європейського Союзу, [Резолюція Ради щодо спільних Європейських принципів з визначення та визнання неформального та інформального навчання](#) Брюссель, 2004
- Рада Європейського Союзу, [Висновки Ради щодо спільних Європейських принципів з визначення та визнання неформального та інформального навчання](#) Брюссель, 2004
- Рада Європейського Союзу, [Резолюція Ради щодо визнання цінності неформального та інформального навчання в Європейській молодіжній сфері](#) Брюссель, 2006
- Рада Європейського Союзу, [Резолюція Ради щодо поновленої програми Європейського співробітництва в молодіжній сфері \(2010-2018\)](#) Брюссель, 2009
- Рада Європейського Союзу, [Рекомендація щодо визнання неформальної та інформальної освіти](#) Брюссель, 2012

- Куссе, Ф., Вершельден, Г., Ван де Валь, Т., та Вільямсон, Х. (ред.), [Історія молодіжної роботи в Європі та її відношення до молодіжної політики сьогодні](#) Публікації Ради Європи. Страсбург, 2009
- Куссе, Ф., Вершельден, Г., Ван де Валь, Т., Медлінська, М. та Вільямсон, Х. (ред.), [Історія молодіжної роботи в Європі – Частина 2. Відповідність молодіжній політиці сьогодення](#) Публікації Ради Європи, Страсбург, 2010
- Куссе, Ф., Вершельден, Г., Ван де Валь, Т., та Вільямсон, Х. (ред.), [Історія молодіжної роботи в Європі. Відповідність молодіжній політиці сьогодення. Частина 3](#) Страсбург, 2012
- Девіс, Б., [‘Молодіжна робота: Маніфест нашого часу’](#) передруковано з [Молодь та політика](#), №. 88, Літо 2005. Національна Агенція Молоді, 2005
- Делорс, Ж. та ін.. для ЮНЕСКО, [‘Вивчення скарбів’](#), Звіт для ЮНЕСКО від Міжнародної комісії з освіти для 21 століття. Париж, 1999
- Директорат молоді та спорту, [Міні компендіум з неформальної освіти](#) Страсбург, 2007
- Директорат молоді та спорту, [Стандарти якості в діяльності з освіти та підготовки Директорату молоді та спорту Ради Європи](#) Страсбург, 2007
- Дюбуа-Реймонд, М. для Ради Європи, [Дослідження зв'язків між формальною та неформальною освітою](#) Страсбург, 2003
- Європейський центр розвитку професійно-технічної освіти, [Підтвердження неформального та інформального навчання в Європі: короткий огляд](#) Салоніки, 2008
- Європейський центр розвитку професійно-технічної освіти, [Європейські керівні вказівки з визнання неформального та інформального навчання](#) Салоніки, 2009
- Європейська Комісія, [Меморандум з освіти впродовж життя](#) Робочий документ співробітників Комісії (SEC(2000)1832). Брюссель, 2000
- Європейська Комісія, [Новий імпульс для Європейської молоді. Біла Книга](#). Брюссель, 2001
- Європейська Комісія, [Спільні Європейські принципи підтвердження неформального та інформального навчання. Фінальні пропозиції від Робочої групи Н](#) Брюссель, 2004
- Європейська Комісія (2009): [Європейська молодіжна стратегія - інвестиції та зміцнення: оновлений відкритий метод координації для вирішення молодіжних викликів і можливостей](#) Брюссель, 2009
- Європейська Комісія, [Керівництво до Молодіжного паспорту](#) Брюссель, 2009
- Європейська Комісія, [Цінність роботи з молодими людьми](#) Дослідження, підготовлене ICF GIN Consulting, 2014
- Європейський молодіжний форум, [Програмний документ щодо молодіжних організацій як неформальних освітян – визнання нашої ролі](#) Рим, 2003
- Європейський молодіжний форум, [Програмний документ з визнання неформальної освіти: підтвердження практичних компетенцій молоді у суспільстві знання](#) Брюссель, 2005
- Європейський молодіжний форум, [Програмний документ з неформальної освіти: структура для визначення та забезпечення якості](#), Кастельдефельс, 2008
- Європейський молодіжний форум, [Забезпечення якості неформальної освіти: орієнтири для молодіжних організацій](#) Брюссель, 2013
- Феннес, Х. та Оттен, Х., [Якість неформальної освіти та навчання в сфері Європейської молодіжної роботи](#) SALTO Training Resource Centre. Бонн, Вересень 2008.

- Інститут соціальної роботи та соціальної педагогіки, [Соціально-економічні обсяги молодіжної роботи в Європі](#) Фінальний звіт для Молодіжного Партнерства. Франкфурт, 2007
- Карстен, А. (ред.), [Стан молодіжної політики в 2014](#) Youth Policy Press, 2014
- Крезіос, А. та Амброзі, М., [Here2stay – посібник з неформального навчання та його соціального визнання](#) Салоніки, 2010
- Охана, Я. та Оттен, Х. для Ресурсного центру навчання співпраці SALTO, [8 ключових компетенцій для освіти впродовж життя: підходяща структура для розвитку компетенцій тренерів в сфері Європейської молодіжної роботи чи просто політика?](#) Бонн, 2009
- Отеро, М. з МакКошан, А. та Юнг, К. (ред.), [Європейський реєстр з підтвердження неформального та інформального навчання. Фінальний звіт для Європейської Комісії](#) Бірмінгем, 2005
- Тейлор, М. (ред.), [Європейське Портфоліо для молодіжних лідерів та молодіжних працівників](#) Страсбург, 2007
- ЮНЕСКО, [Синергія між формальною та неформальною освітою](#) Париж, 2006
- Веркуїн, П., [Визнання неформальної та інформальної освіти в країнах ОЕСР: дуже хороша ідея під загрозою зриву?](#) в Освіті впродовж життя в Європі, №. 3, ОЕСР. Париж, 2008
- Веркуїн, П. для ОЕСР, [Визнання неформального та інформального навчання: результати, політики та практики.](#) Париж, 2010

Корисні веб-сайти

Назва / Опис	URL
Рада Європи – Молодіжний департамент	www.coe.int/youth
Ресурсний сайт „Компас” Ресурси для прав людини Освіта з молоддю та молодіжна робота, заснована на цінностях	http://www.coe.int/en/web/compass
Еразмус+ Програма Європейської комісії	http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm
Еразмус+ Молодь Програма	http://ec.europa.eu/youth/programme/index_en.htm

Назва / Опис	URL
Портал „Евродеск” (Eurodesk) Головний надавач інформації про європейські політики та можливості для молоді й тих, хто з нею працюють	https://www.eurodesk.eu/
Європейське мовне Портфоліо Ради Європи Підтримка розвитку автономії, багатомовності, міжкультурної обізнаності та компетенції того, хто навчається; допомога людям фіксувати свої досягнення й досвід у вивченні мови	www.coe.int/portfolio
Мережа EURYDICE Мережа Eurydice надає інформацію та аналіз європейських систем освіти та відповідних політик. На 2016 рік вона складається з 42 національних відділень у 38 країнах, що беруть участь у Програмі „Еразмус+”	http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php
INFED Некомерційний ресурсний сайт про інформальну освіту	www.infed.org
Національні агенції Програми „Еразмус+Молодь”	http://ec.europa.eu/youth/partners_networks/national_agencies_en.htm

Назва / Опис	URL
Ресурси щодо визнання молодіжної роботи Європейською Комісією та Радою Європи	http://pip-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition
Програма Партнерства Європейської Комісії та Ради Європи в молодіжній сфері	http://pip-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/home
Ресурсні центри SALTO Підтримка, Розширені можливості навчання та освіти в рамках Європейської програми „Молодь”	www.salto-youth.net
Тренінгові посібники в рамках Програми Партнерства Європейської Комісії та Ради Європи в молодіжній сфері	http://pip-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kits
Проект „Бейджі для унікального навчання” Платформа для онлайнного візуального визнання для тих, хто впроваджує та отримує неформальну освіту	www.learningbadges.eu

ГЛОСАРІЙ

Акредитація

Освітні організації та установи потребують дозволу для випуску кваліфікаційних сертифікатів і дипломів. Акредитація – це процес, через який вони повинні пройти, щоб отримати цей дозвіл. Наприклад, університети потребують акредитації для того, щоб надавати випускникам освітні ступені, і вони отримують її в національних органах, відповідальних за освіту, які можуть ручитися за достовірність цих ступенів.

Оцінювання

Процес аналізу та оцінки сутності, здатності або якості чогось.^[i] У формальній освіті оцінювання здійснюють за допомогою екзаменів, що визначають успішність і досягнення й зазвичай ранжують тих, хто краще або гірше відповідає попередньо визначеним стандартам. Оцінювання також здійснюють і в неформальній освіті, але досвід і процеси в групі є важливішими, ніж індивідуальні досягнення; неформальна освіта також використовує різні методи оцінювання. Оцінювання й обговорення, побудовані на участі, є більш прийнятними, ніж тестування та ранжування. **Самооцінювання – це процес оцінювання самого себе на основі заданих стандартів або критеріїв.** У випадку Портфоліо структура компетенцій надає стандарти, у межах яких здійснюється самооцінювання, а також указівки щодо того, як це робити й документувати.

^[i] Оксфорд словник онлайн: www.oxforddictionaries.com/definition/english/assess

Сертифікація

Процес формального/офіційного визнання знань, „ноу-хау”, навичок і/або компетенцій. **Сертифікати** – це аркуші паперу, які фіксують результати, що підлягають сертифікації. Вони зазвичай мають статус офіційних документів і є поширеним шляхом відображення академічних чи професійних досягнень.

Компетенція

Здатність робити щось успішно чи ефективно. Цей термін часто плутають з терміном „навички”. Є дві речі, які відрізняють компетенцію від навичок, а відтак і роблять її чимось більшим. Якщо Ви компетентні, Ви можете застосовувати те, що знаєте, до завдання чи проблеми *та* Ви можете перекладати цю здатність й на інші ситуації. У неформальній освіті компетенцію розуміють як наявність трьох взаємопов’язаних аспектів: знання, знання, як робити (навички) й знання, яким бути (ставлення). Їх часто символізують голова, руки та серце.

Емпатія

Здатність розуміти та розділяти почуття іншого.^[i] Емпатія також була описана, як здатність поставити себе на місце іншого. ^[i] www.oxforddictionaries.com/definition/english/empathy

Оцінка

Створення обґрунтованого судження про щось. Термін „оцінка” нічого не говорить про ціль судження, метод чи якість результату. Він стосується лише самого процесу.

Доказ

Підтвердження чогось. У контексті оцінювання з Портфоліо Вас просять надати докази Вашої компетенції. Ці докази можуть стосуватися всього, що, як Ви вважаєте, підтверджує заявлену Вами компетенцію. Це можуть бути свідчення учасників колишніх заходів, рекомендаційні листи від працедавця або менеджера волонтерської групи, сертифікати з попереднього навчання та/або результати екзаменів, докази участі в тренінгах чи практичній діяльності або щось інше, що, як Ви вважаєте, демонструє ступінь оціненої Вами компетенції. Доказ може бути в різних формах: відео, аудіозаписи, фото, блоги та ін. Отримання свідчень від молоді, з якою Ви працюєте, або інформація від когось, кого Ви знаєте та хто знає Вас у контексті молодіжної роботи, повторний перегляд Вашого самооцінювання є також гарними засобами отримання доказів підтвердження власної оцінки компетенції.

Міжкультурна компетенція

Це комбінація ставлення, знання, розуміння й навичок поведінки, яка дозволяє особі, одній або разом з іншими:

- розуміти й поважати людей, які сприймаються як ті, що мають іншу культуру;
- реагувати відповідно, ефективно та з повагою, взаємодіючи й спілкуючись з такими людьми;
- установлювати позитивні та конструктивні стосунки з такими людьми;
- розуміти самого себе та власні численні аспекти культурної належності через усвідомлення культурної різниці.

Хоча подане визначення міжкультурної компетенції стверджує, що така компетенція містить повагу до людей відмінної культури, важливо розділяти повагу *до людей* й повагу *до вчинків*. Люди та їхні невід’ємні права, гідність і рівність людей необхідно поважати завжди, але не має бути поваги до дій, які порушують основоположні принципи прав людини, демократії та верховенства права. Такі дії не повинні бути виправдані на підставі „культурних відмінностей”.^[i]
^[i] Джерело: Баррет, М., Бірам, М., Лазар, І. та Момпуа-Геллард, П., Страврула Філіп, [Розвиток міжкультурної компетенції через освіту](#), Рада Європи, Директорат демократичного громадянства та участі, січень 2013

Знання

Те, що хтось індивідуально знає, або те, що знає колективно якась група. В освіті знання – це те, що вивчають, але це не означає, що воно добре чи корисне. Воно має бути поєднане з навичками (для того, щоб бути використаним), а також з принципами й цінностями (для того, щоб стати цінним).

Результати навчання

Це результати процесу навчання. Вони можуть бути виражені багатьма способами (не лише через сертифікати) й виміряні багатьма шляхами (не лише екзаменами). Зафіксовані результати навчання є лише конкретним зрізом у конкретний момент часу у конкретному процесі навчання.

Освіта впродовж життя

Тривале, добровільне та особистісно вмотивоване ^[i] прагнення до знань з особистих або професійних причин. Ідея освіти впродовж життя визнає, що навчання не обмежується дитинством чи класною кімнатою, а відбувається впродовж усього життя в різноманітних ситуаціях. За останні п'ятдесят років постійні наукові й технологічні зміни показали, що навчання відбувається постійно через щоденну взаємодію з іншими та навколишнім світом ^[ii]. Дослідження свідчать, що освіта впродовж життя може поліпшити розвиток особистості, активну громадянськість та соціальне включення. ^[iii]

^[ii] Департамент освіти та науки, Навчання заради життя: Біла книга з освіти дорослих. Дублін: Стейшенері Офіс, 2000. Доступ онлайн: www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf

^[iii] Визначення адаптоване з: http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning

^[iii] Комісія Європейських Співтовариств, [Освіта дорослих: ніколи не пізно вчитися](#). COM(2006) 614 фінал. Брюссель, 2006

Кваліфікація

Офіційний запис або документ, який засвідчує факт, що особа успішно завершила певний курс чи досягла певного стандарту досягнень у якійсь сфері, навичок чи компетенції. Часто вживають як синонім сертифіката або диплома.

Упередження

Викривлена думка, яка не ґрунтується на причині або фактичному досвіді ^[i] Упередження найчастіше негативні й рідко викликані фактами або доказами.

^[i] Джерело: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/prejudice>

Визнання

Офіційний і часто юридичний шлях демонстрації факту участі в початковому процесі та результатів, які становлять деяку цінність. Однією з форм офіційного визнання є сертифікація. Існують також менш офіційні форми визнання, відомі як **соціальне визнання**. Це означає, що широкі спільноти практиків розглядають щось визнаним, навіть якщо його цінність не підтверджена якимось офіційним документом.

Навички

Поєднання знань і досвіду, необхідних для здійснення певної діяльності чи завдання. Той, хто має навички, – це той, хто вивчив, що робити і як це зробити, і може показати це.

Солідарність

Єдність чи узгодженість почуттів або дій, особливо серед осіб зі спільними інтересами; підтримка інших, хто стикається з проблемами чи труднощами, яких зазнає також особа або її група/громада; взаємна підтримка в межах групи.^[i]

^[i] Адаптовано з <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/solidarity?q=solidarity>

Стереотип

Поширене, але при цьому незмінне та спрощене зображення або ідея про певний тип осіб чи якусь річ.^[i] Стереотипи можуть бути позитивними й негативними. Зазвичай в основі стереотипів лежить лише деяка „правда”.

^[i] Джерело: <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/stereotype>

Толерантність до різноманітності

Здатність бути терпимим до різних інтересів, очікувань, потреб і враховувати їх у процесі встановлення взаєморозуміння між людьми або в інших ситуаціях, зокрема в ситуаціях невизначеності.^[i]

^[i] Адаптовано з: Оттен Х., Десять тез щодо зв'язку між Європейськими молодіжними зустрічами, міжкультурним навчанням та вимогами до повністю й частково зайнятого персоналу цих зустрічей, ІПДКНО, 1997: http://www.ikab.de/reports/Otten_thesen_en_1997.pdf

Підтвердження

Як і у випадку визнання, це стосується процесу встановлення офіційної та/або неофіційної цінності чи вартості чого-небудь. У сфері освіти це стосується визнання прогресу й результатів навчання дійсними та цінними.

ПОДЯКА

Упродовж багатьох років, починаючи від першої й до цієї, завершеної та переглянутої версії, до процесу розробки й удосконалення Портфоліо молодіжної роботи Ради Європи, долучалося багато людей. Рада Європи дякує всім, хто зробив свій внесок у розвиток Портфоліо:

Подяка у виданні 2015 року

Автор переглянутої версії

- Яель Охана

Експертна група

- Клод Бодевін, Національна служба молоді Люксембург (Європейський керівний комітет з питань молоді)
- Меріє Хові, Головний планувальник, Молодіжний департамент Гельсінкі, відділ місцевих послуг
- Еліз Друе, Член правління, Європейський молодіжний форум
- Лаура Лопез, Співробітник з питань політики, Європейський молодіжний форум
- Луїс Альварадо Мартінес, Консультативна рада з питань молоді, Рада Європи
- Жозе Педро Кастро, Європейський керівний комітет з питань молоді, Рада Європи
- Марті Тару, Молодіжний дослідник
- Тоні Галахер, OFSTED Великобританія
- Жізель Еврард, експерт
- Ріта Бергштайн, Ресурсний центр навчання та співпраці (SALTO)
- Тоні Гьоденс, SALTO Inclusion
- Філіп Тіссот, Європейський центр розвитку професійно-технічної освіти (CEDEFOP)
- Марін Манучарян, Консультативна рада з питань молоді
- Адіна Калафатену, Консультативна рада з питань молоді
- Ян Ванхе, Європейський керівний комітет з питань молоді, Рада Європи
- Тьєрі Дюфор, Міжнародне бюро молоді (Європейський керівний комітет з питань молоді)

Учасники семінару „Розкриваючи молодіжну роботу” (Листопад 2014, Молодіжний департамент Ради Європи)

- Арпін Костанян, Федерація молодіжних клубів Вірменії FYCA (Вірменія)
- Світлана Савік, Міністерство закордонних справ Республіки Білорусь (Білорусь)
- Мадалена Суса, AEGEE-Europe (Бельгія)
- Пітер Вілемс (Бельгія)
- Герд Таранд, Естонська національна молодіжна рада (Естонія)
- Сарі Хойла, Університет прикладних наук HUMAK (Фінляндія)
- Томмі Ріпаті, Молодіжний департамент Гельсінкі (Фінляндія)
- Саїд Атмані, Асоціація міграції, солідарності та обміну заради розвитку - AMSEd

(Франція)

- Вікторія Бедо, Європейська федерація міжкультурного навчання (Франція)
- Отар Хуцішвілі, Асоціація прав людини (Грузія)
- Іраклі Жоржоліані, Фонд розвитку дітей та молоді при Міністерстві молоді та спорту Грузії (Грузія)
- Євгенія Карамузі, Центри професійно-технічної освіти та освіти впродовж життя EUROTEAM (Греція)
- Поліксені Кутентакі, Альянс організацій Європейської волонтерської служби (Греція)
- Елені Зографу, Фонд державних стипендій/Грецька Національна агенція Erasmus+ (Греція)
- Андрас Дері, Будапештський Університет, факультет початкової та дошкільної освіти (Угорщина)
- Юліус Адальштейсон, Bandalag íslenskra skáta, BIS, (Ісландська асоціація хлопчиків та дівчат-скаутів) (Ісландія)
- Франческа Д'ерасмо, Giovanisi Project – Регіон Тоскана (Італія)
- Енріко Елефанте, Forum della Gioventù di Santa Maria la Carità (Італія)
- Лайманас Рагаускас, Lietuvos neformaliojo ugdymo asociacija (Литва)
- Хайсем Камель (Люксембург)
- Марк Боес, Професійна відкрита молодіжна робота в Європі (Нідерланди)
- Матіа Лосего, Dinamo - Associação de Dinamização Sócio-Cultural (Португалія)
- Маріус Поп, European Alliance of YMCAs (YMCA Europe) (Румунія)
- Діна Стоянова, Молода гвардія (Російська Федерація)
- Іван Топалович, NAPOR – Національна асоціація молодіжних працівників (Сербія)
- Давід Альварез, IVAJ.GVAJOVE (INSTITUTO VALENCIANO DE LA JUVENTUD) (Іспанія)
- Олександра Цветковська, Центр міжкультурного діалогу (CID) (“Колишня Югославська Республіка Македонія”)
- Халіт Гунері, Департамент молодіжної роботи, Міністерство молоді та спорту Республіки Туреччина (Туреччина)
- Лін Бойд, Університет Хаддерсфілда (Великобританія)
- Полін Грас, Університет Ньюмана (Великобританія)
- Лаура Холсворс, Міжнародний Рух “Соколи” - Соціалістичний інтернаціонал виховання (IFM-SEI) (Великобританія)
- Ірина Ліхтецька, Відділ міжнародної співпраці та європейської інтеграції, Міністерство молоді та спорту України (Україна)
- Софія Ощєбська, асистент проекту, Проект “Зміцнення національної спроможності для ефективного розвитку молоді та відповіді на епідемію ВІЛ/СНІД в Україні”, ПРООН (Україна)
- Лариса Москаленко, Державний інститут сімейної та молодіжної політики (Україна)
- Сабін Клокер (Австрія)
- Рікардо Гулетта (Італія)
- Ліда Хайрінен (Фінляндія)

Група тестування

- Колін Брент, Великобританія, Молодіжний центр Bollo Brook
- Сюзанна Хантер-Дарч, Великобританія, Проект Castelnau Centre
- Татевік Маргарян, Вірменія, Всесвітнє об'єднання незалежної молоді
- Деніз Мемеді, "Колишня Югославська Республіка Македонія", Центр міжкультурного діалогу (CID)
- Марія Номіку, Греція, AEGEE
- Лі Паттерсон, Великобританія, Молодіжні послуги, Кардіфф
- Лаура Паунонен, Фінляндія, Фалькулла, Молодіжний департамент Гельсінкі
- Марко Паунович, Сербія, YEU International
- Джо Петерс, Нідерланди, Scouting Gelderland
- Галина Петсу, Молдова, Національна молодіжна рада Молдови
- Люсій Рьйо, Бельгія, AEGEE
- Елізабет Сміт, Великобританія, CATCH 22
- Мадалена Суса, Бельгія, Молодіжна рада Португалії
- Адмір Вельйович, Сербія, Міський молодіжний офіс Прієполе

Секретаріат Молодіжного департаменту Ради Європи

- Мара Георгеску, Радник з освіти, Відділ освіти та навчання (координація проекту, редагування)
- Руї Гомеш, Голова відділу освіти та навчання
- Андре-Жак Додлен, Відділ міжурядової співпраці

Програма Партнерства Європейської Комісії та Ради Європи в молодіжній сфері

- Марта Медлінська, Ханс-Йоахім Шільд

Особливий внесок

- Кунцель Бастіан, INCONTRO Training

Автори першого видання

Автор-консультант та дослідник для першої версії

Марк Тейлор

Особи, які зробили внесок у попередні видання:

Агеєва Людмила (Російська Федерація), Айгро Маріан (Естонія), Акдевеліоглу Ількнур (Туреччина), Альмейда Лараньєра Хенрік де Іоанна (Португалія), Алтінсой Гулер (Туреччина),

Андерсен Якоб (Данія), Арваніті Чрісафо (Греція), Асанідзе Вахтанг (Грузія), Белетті Мікілянджело (Італія), Більгер Софі (Франція), Бьяельдагер Якоб (Данія), Бок Дамон (Естонія), Бодевінг Клод (Люксембург), Бодсон Наталі (Бельгія), Буланжер Паскаль (Бельгія), Бойєр Джонатан (Великобританія), Бреселі Маркусіч Арьяна (Словенія), Бредова Барбара (Словакія), Бусеман Ніна (Німеччина), Кандек Соня, Карес Майк (Німеччина), Карнієл Крістіна (Італія), Ковельєр Йохан (Бельгія), Чачава Кейт (Грузія), Чакветадзе Нато (Грузія), Котіс Софі (Греція), Кренер Франк (Бельгія), Куммінгс Ендрю (Великобританія), Да Сільва Нуно (Португалія), Дагкос Анастасіос (Туреччина), Де Вільдер Дірк (Бельгія), Дешено Клер (Франція), Демір Басак (Туреччина), Денисова Стася (Російська Федерація), Діас Віктор (Португалія), Доден Андре-Жак (Франція), Доттер Стефані (Франція), Дубоїс Крістіна (Бельгія), Дундуа Темо (Грузія), Дубовські Сандра (Німеччина), Елісашвілі Ніно (Грузія), Еврард Жізель (Бельгія), Федотова Юлія (Російська Федерація), Фістравец Тіна (Словенія), Фрьостром Лінда (Швеція), Фрюк Марія (Словенія), Гарцет Седрік (Бельгія), Гербер Домінік (Швейцарія), Герьєвич Матея (Словенія), Гітолендія Борис (Грузія), Гордєєва Катерина (Російська Федерація), Грех Данієла (Мальта), Гріффітс Грехам (Великобританія), Грюбенер Клаус (Німеччина), Грюнвальд Себастьян (Німеччина), Гусек Марія (Словенія), Гуї Пере (Андора), Гунвен Аса (Швеція), Хадзібегович Айса (Сербія і Черногорія), Харінг Полона (Словенія), Хелінгс Селін (Бельгія), Хофман Верена (Німеччина), Хоскінс Бріоні (Франція), Хові Мерія (Фінляндія), Хрїстова Мілена (Болгарія), Хугес Гарет (Франція), Янкович Якуб (Словакія), Кайалуоту Ула (Фінляндія), Какоріна Світлана (Російська Федерація), Калан Еліф (Туреччина), Калберг Хелен (Естонія), Казаков Єгор (Російська Федерація), Келлі Шовн (Данія), Хуснутдінова Ірен (Російська Федерація), Кінгкіладзе Софіо (Грузія), Кіпоурос Георг (Греція), Кісс Балас (Словакія), Кока Енекен (Естонія), Конрад Джон, Корасін Яніа (Словенія), Коркмаз Гулькан (Туреччина), Коскінен Алексі (Фінляндія), Коюнку Емре (Туреччина), Краг-Рудінг Іда (Данія), Краєвські Матеуш (Польща), Кралік Юрай (Словакія), Кресіос Анастасіас (Греція), Кульчук Катерина (Російська Федерація), Лаконте Лін (Франція), Ламбот Жером (Бельгія), Лангер Йоханес (Австрія), Лорітцен Пітер (Франція), Ле Глудік Гайоль (Франція), Легіон Ганна (Польща), Ленко Пітер (Словакія), Мацієк Пітер (Польща), Магнієр Емілі (Франція), Малишева Ольга (Російська Федерація), Маннісалу Юта (Естонія), Маркович Дарко (Сербія), Марлета Джузеппе (Італія), Массон Алікс (Бельгія), Матцов Катерина (Молодтва), Маттіла Ану (Фінляндія), Мессіна Лука (Італія), Мьєрзеєвська Алісія (Польща), Мікеладзе Лаша (Грузія), Мініак Павільяр де Данієла (Іспанія), Модра Юстина (Польща), Молоканова Тетяна (Російська Федерація), Ніглас Тііу (Естонія), Нізінска Іоанна (Польща), Нордстром Рійя (Фінляндія), Новосад Ганна (Польща), Ньюбак Сарі (Фінляндія), Олле Крістіна (Німеччина), Орешкін Рауль (Естонія), Остіні Маріно (Франція), Отто Христоф (Німеччина), Панченко Ірен (Російська Федерація), Панченко Сергій (Російська Федерація), Панєбьянко Агата (Італія), Паунонен Лаура (Фінляндія), Павков Марія, Павлін Андрея (Словенія), Пенсаваль Гуї (Франція), Петерс Каролін (Німеччина), Петровська Оксана (Російська Федерація), Пінто Луїс (Португалія), Прост Ніколас (Франція), Пустельник Вальдемар (Данія), Ратко Наталія (Словенія), Раувааарра Якко (Фінляндія), Разафінфразака Франк (Франція), Ройнік Ірен (Бельгія), Россі Розаріо (Італія), Ростохар Петра (Словенія), Саарела Лаура (Фінляндія), Саблер Мета (Словенія), Салоканель Тутті (Фінляндія), Савісаарі Лаурі (Фінляндія), Шарф Крістіан (Німеччина), Шільд Ханс-Йоахім (Франція), Шольц Кармен (Німеччина), Шуур Кеес, Семрінцова Любіца (Словакія), Сераро Маріо (Італія), Шевердіна Ольга (Російська Федерація), Слімакова Дусана (Словакія), Снаеланд Хафстейн (Ісландія), Sommer Керстін (Німеччина), Сондергаард Пітер (Данія), Спіна Габріель (Італія), Спіріна Людмила (Російська Федерація), Стегран Матік (Словенія), Суріан Алессіо (Італія), Світман Нора, Тадеуш (Польща),

Тейлор Марк (Франція), Толстогузова Олена (Російська Федерація), Тонна Лара (Мальта), Топчішвілі Тамуна (Грузія), Торп Пітер (Бельгія), Тотс Естер (Угорщина), Тове Ірен Леа (Норвегія), Церцвадзе Тіко (Грузія), Уяр Ясемін (Туреччина), Ваап Рііна (Естонія), Ван Хамм Олівер (Бельгія), Ван Хов Ян (Бельгія), Ванденхоут Женев'єва (Бельгія), Ванхе Ян (Бельгія), Воган Хлоя (Великобританія), Вііжі Хелі (Естонія), Віролайнен Сінь (Естонія), Вон Хебель Манфред (Бельгія), Вагнер Марі-Катрін (Німеччина), Віллемс Пітер (Бельгія), Віссер Міхаль (Польща), Вундерліх Наталі (Німеччина), Їлдіран Бурсін (Туреччина), Юрик Оксана (Україна), Захарова Тетяна (Російська Федерація), Замєскі Лукаш (Польща), Збройкієвич Катаржина (Польща), Желязкова Радостіна (Болгарія)

Рада Європи, яка є провідною правозахисною організацією континенту, була створена 5 травня 1949 р. До її складу входять 47 держав-членів, які підписали Європейську конвенцію про захист прав людини, договір, спрямований на захист прав людини, демократії та верховенства права – основних цінностей організації.

Завданнями Ради Європи є захист прав людини, плюралістичної демократії та верховенства права; сприяння усвідомленню та оцінці європейської культурної самобутності та розмаїття європейських культур; пошук рішень проблем, що існують у суспільстві (національні меншини, ксенофобія, нетерпимість, захист навколишнього середовища, клонування, СНІД, наркотики, організована злочинність тощо).

Більше інформації про Раду Європи: <http://www.coe.int>

Україна приєдналася до Ради Європи в 1995 році.

Співпраця в галузі молодіжної політики між Радою Європи та державним органом, відповідальним за реалізацію молодіжної політики в Україні, розпочалася в кінці 1990-х років. Основні цілі співпраці полягають у підтримці розвитку молодіжної політики на національному та місцевому рівнях, надання допомоги молодіжним неурядовим організаціям та заохочення взаємодії між державними структурами та громадськими організаціями.

Більше інформації про співпрацю на сайті Міністерства молоді та спорту України: www.dsmsu.gov.ua

ПОРТФОЛІО

молодіжної роботи Ради Європи



Самооцінювання



ПОСИЛАННЯ НА ФОРМУ



РОЗДРУКУВАТИ



РОЗДРУКУВАТИ У PDF



ОПУБЛІКУВАТИ ВАШЕ САМООЦІНЮВАННЯ

План навчання й розвитку



ПОСИЛАННЯ НА ФОРМУ



РОЗДРУКУВАТИ



РОЗДРУКУВАТИ У PDF



ОПУБЛІКУВАТИ ВАШ ПЛАН НАВЧАННЯ Й РОЗВИТКУ