

О. В. Акіліна, кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри управління Київського
університету імені Бориса Грінченка
А. Г. Панченко, кандидат наук з державного
управління, доцент, доцент кафедри управління
Київського університету імені Бориса Грінченка

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ РОБОТИ З МОЛОДЦЮ В НОВОУТВОРЕНИХ ГРОМАДАХ

На сучасному етапі розвитку українського суспільства одним з пріоритетних напрямів діяльності держави та утворених у процесі децентралізації громад є створення сприятливих передумов життєвого самовизначення та самореалізації молодих людей, вирішення нагальних проблем молоді щодо реалізації її потенціалу, підтримки її інноваційної діяльності та громадської активності. Підґрунтям дієвої системи соціалізації молоді має стати підготовка професійно компетентних молодіжних працівників, тобто формування суб'єктів професійної діяльності, здатних вільно та свідомо забезпечувати ефективну реалізацію державної молодіжної політики. Проблеми кадрового забезпечення реалізації молодіжної політики в Україні залишаються відкритими як з наукової, так і з практичної точки зору. Тому мета цього дослідження полягає у розкритті особливостей фахової підготовки молодіжного працівника як суб'єкта здійснення державної молодіжної політики.

На нашу думку, молодіжних працівників у нинішніх умовах потрібно готувати шляхом реалізації кадрової політики в двох основних напрямках: шляхом удосконалення програм із підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації молодіжних працівників; та через внесення до переліку спеціальностей середньої і вищої освіти нових спеціальностей у сфері молодіжної політики й затвердження відповідних державних освітніх стандартів, які нині відсутні.

Нами запропоновано проєкт освітнього стандарту з метою підготовки висококваліфікованого фахівця з молодіжної роботи, здатного вирішувати професійні завдання та надавати можливість молодим людям брати активну участь у діяльності шляхом використання методів спільної діяльності та спільної освіти; знаходити контакт з молоддю на емоційному рівні; надавати молоді різноманітні можливості для навчання; підтримувати молодих людей у процесі їхнього міжкультурного навчання; робити свій внесок у розвиток молодіжних організацій і молодіжної політики на засадах оволодіння системою компетентностей.

Ключові слова: молодь, молодіжна політика, кадрове забезпечення, молодіжний працівник, освітній стандарт.

O. V. Akilina, A. H. Panchenko. Problems of training human resources for working with youth in newly formed communities

At the present stage of development of Ukrainian society, one of the priority directions of the state's activity and those formed in the process of decentralization of communities is the creation of favorable prerequisites for the vital self-determination and self-realization of young people, the solution of urgent problems of youth in realizing its potential, supporting its innovative activity and social activity. The basis of an effective system of youth socialization should be the training of professionally competent youth workers, that is, the formation of subjects of professional activity, capable of improving freely and consciously, ensuring the effective implementation of the state youth policy. The problems of personnel support for the implementation of youth policy in Ukraine remain open both scientifically and practically. Therefore, the purpose of this study is to reveal the peculiarities of professional training of a youth worker as a subject of state youth policy implementation.

© **О. В. Акіліна, А. Г. Панченко, 2019**

In our opinion, youth workers in the current context need to be prepared by implementing personnel policy in two main ways: by improving programs for training, retraining and training of youth workers; and by including in the list of secondary and higher education specialties new specialties in the field of youth policy and the approval of the relevant state educational standards that are currently absent.

We have proposed a draft educational standard for training a youth worker in order to train a highly skilled youth work professional who is able to solve professional tasks and enable young people to take an active part in activities through the use of methods of common activity and education; find emotional contact with young people; providing young people with various learning opportunities; to support young people in their intercultural learning; to contribute to the development of youth organizations and youth policies on the basis of mastering the competency system.

The standard developed by us provides for educational qualification – Bachelor of Youth Work. Subject area: Youth Work. Orientation of the programme of study: educational-professional program with applied.

The proportion of the volumes of the general and professional components and optional parts: general and special (professional) competencies in the specialty – 180 ECTS credits (75%); specialization – 60 ECTS credits (25%). Share of training and production practices: 64.5 ECTS credits.

The first part of the program contains soft skills. Specialist competences are offered based on our experience with youth, and based on a training manual for trainers in the field of youth worker training, developed with the United Nations Office in Ukraine. We have also taken into account the requirements for the functional profile of the youth worker used by the Council of Europe.

Key words: youth, youth policy, staffing, youth worker, educational standard.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку українського суспільства одним із пріоритетних напрямів діяльності держави та утворених у процесі децентралізації громад є створення сприятливих передумов життєвого самовизначення та самореалізації молодих людей, вирішення нагальних проблем молоді щодо реалізації її потенціалу, підтримки її інноваційної діяльності та громадської активності. Підґрунтям дієвої системи соціалізації молоді має стати підготовка професійно компетентних, конкурентоздатних, гуманістично орієнтованих, кваліфікованих молодіжних працівників, тобто формування суб'єктів професійної діяльності, здатних вільно та свідомо забезпечувати ефективну реалізацію державної молодіжної політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Приклади успіхів громад у результаті децентралізації, позитивний вплив цієї реформи на життя людей і розвиток громад продемонстровані в рамках Проекту USAID ПУЛЬС, який Асоціація міст України реалізує за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку [1]. Серед позитивних практик роботи в молодіжному напрямі слід виділити: створення та запровадження сучасної системи оцінки якості роботи навчальних закладів загальної середньої освіти та дошкільних начальних закладів (м. Житомир); впровадження інтерактивних комплексів для навчання в школах Запорізької області (м. Мелітополь); відкриття нових ліцеїв за кошти місцевого бюджету (м. Мелітополь, м. Бориспіль); створення інклюзивно-ресурсного центру (Радивилівська ОТГ); запис до середніх навчальних закладів та дитячих садків міста на основі технології Blockchain (Дрогобицька міська рада); відкриття сучасного мультимедійного центру в поєднанні з книжковим фондом (Нововодолазька ОТГ) [2].

Проте робота з розвитку молоді має своє коріння перш за все у неформальній освіті, роль якої має полягати в тому, щоб змінити життя людей та їхніх громад. Цінності та принципи мають бути невід'ємною частиною роботи з розвитку молоді та суспільства в цілому. На думку Джаджиш Чухан [3], в основі цього має бути прихильність до соціальної справедливості та змін. Практики розвитку молоді, на думку дослідника, мають враховувати вплив влади та соціальні виклики у суспільстві, тобто ґрунтуватися на цінностях, спрямованих проти репресій, боротися з нерівністю та несправедливістю у суспільстві. У зв'язку з цим молодіжні працівники мають діяти як агенти соціальних змін, намагаючись розширити можливості тих, хто їх оточує.

Ми живемо в епоху динамічних змін, тому будь-яка політика, зокрема молодіжна, має бути гнучкою та враховувати всі сучасні виклики щодо розвитку молоді, підкреслює у своєму дослідженні Мельвін Дельгадо [4]. За словами Дельгадо, ключовою характеристикою розвитку молоді в XXI столітті є участь молодих людей як суб'єктів молодіжної політики під фасилітуючим впливом кваліфікованих молодіжних працівників. У цьому розумінні молодь має розглядатися як актив, а також як клієнт, включений в освітній процес таким чином, що сприяє розвитку характеру, зрілості і впевненості в собі. У зарубіжних дослідженнях молодіжної політики часто звертається увага як на важливість, так і на проблеми побудови позитивних відносин з маргінальною молоддю, що потребує від молодіжних працівників наявності відповідних фахових компетентностей [5]. Залучення маргінальної молоді є серйозною проблемою й в українському суспільстві, оскільки ці молоді люди часто не пов'язані із середовищем, в якому вони живуть та не довіряють йому. Велику роль у вирішенні всіх вищезазначених проблем мають відігравати працівники молодіжних центрів (агентств), стверджують канадські дослідники [6].

Спираючись як на літературу, так і на результати огляду найкращих програм розвитку молоді, Джоді Л. Рот та Жанна Брукс-Ганн у своєму дослідженні [7] розглядають три визначні характеристики цілей молодіжної програми, атмосфери та діяльності щодо розвитку молоді. Ми приєднуємося до думки дослідників щодо того, що дієва молодіжна робота має бути спрямована перш за все на розвиток здібностей молоді та набуття нею актуальних компетентцій. Саме це збільшує доступ молоді до середовища, що підтримує та розширює її можливості, де дії створюють значну варіативність можливостей для отримання цілої низки навичок та досягнення потрібних горизонтів.

Концептуальні засади сучасної державної молодіжної політики розкрито у працях В. Бачигіна, В. Борзова, М. Головатого, В. Головенько, Н. Комарова, А. Матвієнко, Я. Немирівського, М. Стадника, І. Хохленкова, О. Яременко та інших. Наукові публікації Ю. Березкіна, С. Григор'єва, І. Зимньої, А. Панової, А. Пригожина, Є. Холостової присвячені питанням становлення соціальної освіти, розкриттю змісту та головних функцій професійної діяльності соціальних працівників. Проте затребувані компетентності сучасного молодіжного працівника відрізняються від стандартного набору компетентностей соціального працівника, які передбачені відповідним освітнім стандартом.

Проблеми кадрового забезпечення реалізації молодіжної політики в Україні залишаються відкритими як з наукової, так і з практичної точок зору. На нинішньому етапі розвитку теорії і практики державної молодіжної політики в Україні бракує наукових досліджень, практичних розробок, які б пропонували ефективні технології молодіжної роботи щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення здійснення державної молодіжної політики, врегулювання суспільно-політичних та економічних проблем.

Мета статті полягає у розкритті особливостей фахової підготовки молодіжного працівника як суб'єкта здійснення державної молодіжної політики.

Виклад основного матеріалу. Міністерством молоді та спорту України разом із представниками державного та громадського секторів розроблено модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації [9], у якій на регіональному рівні відповідальність за реалізацію такої політики перебуває в рамках підходів, запропонованих на національному рівні, зокрема в межах Державної програми «Молодь України». На цьому рівні також можуть бути розроблені та ухвалені регіональні програми, орієнтовані на потреби молоді з урахуванням місцевих особливостей. На місцевому рівні децентралізація передбачає збільшення відповідальності на місцях, перегляд можливостей для реалізації молодіжної політики, відповідно до функцій основних гравців.

Соціологічне дослідження «Молодь України – 2017» [10] показало, що опитана молодь переважно «дещо знає» про реформу децентралізації (42,7%), а взагалі «нічого не знає» – 13,6%. На запитання: «Чи відчуваєте ви будь-які зміни для молоді, що відбуваються після об'єднання громад?» 46,6% респондентів відповіли, що не відчувають жодних змін, ще 40,7% не змогли відповісти впевнено. На запитання: «Чи готові ви особисто брати активну участь у процесі розбудови та розвитку вашої ОТГ?» лише 37,0% відповіли «так» або «скоріше так, ніж ні». Більше половини опитаних молодих людей вважають, що місцева влада не враховує думку молоді під час ухвалення рішень (57,3%). Водночас 52,3% молодих людей готові долучитися до громадських ініціатив своєї громади. Отже, дослідження виявило наявну проблему, що пов'язана з участю молоді, яку неможливо вирішити без відповідного кадрового забезпечення молодіжної роботи.

Як зазначалося раніше, кадрове забезпечення реалізації молодіжної політики є найважливішою системою заходів із розвитку молодіжної інфраструктури для органів державної влади і місцевого самоврядування. Воно має бути спрямоване на розвиток системи підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців органів управління у сфері молодіжної політики.

Реалізація Програми «Молодіжний працівник» розпочалася у 2014 році за підтримки Програми розвитку ООН України, у співпраці з Міністерством молоді та спорту України та разом з Державним інститутом сімейної та молодіжної політики. Впровадження зазначеної Програми в Україні – це унікальна можливість підвищити професійний рівень діючих представників державних службовців та громадських об'єднань, які працюють з молоддю.

Основними завданнями Програми є [11]:

- 1) підвищення компетентностей фахівців молодіжної сфери щодо формування та реалізації державної політики у молодіжній сфері шляхом проведення короткострокових навчальних курсів на всеукраїнському, регіональному і місцевому рівнях;
- 2) узагальнення інформації про випускників Програми та кращих практик молодіжної роботи в Україні;
- 3) налагодження ефективного діалогу між органами державної влади та інститутами громадянського суспільства задля сприяння розвитку молоді в Україні;
- 4) консультування молоді щодо участі у формуванні державної політики у молодіжній сфері;
- 5) обмін кращими міжнародними й національними практиками молодіжної роботи та реалізації молодіжної політики.

Реалізація Програми здійснюється на всеукраїнському, регіональному та місцевому рівнях і базується на принципах партнерства, а також засадах неформальної освіти. Ми погоджуємося з Л.В. Прудіус щодо значення неформальної освіти у публічній політиці [12]. Проте сучасні виклики молодіжного середовища й масштаби наявних проблем потребують активного залучення до підготовки кадрів для молодіжної роботи інституцій формальної освіти.

Ми вважаємо, що у нинішніх умовах молодіжних працівників потрібно готувати шляхом реалізації кадрової політики в двох основних напрямках:

- шляхом удосконалення програм із підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації молодіжних працівників;
- через внесення до переліку спеціальностей середньої і вищої освіти нових спеціальностей у сфері молодіжної політики та затвердження відповідних державних освітніх стандартів, які нині відсутні.

У рамках нашого дослідження ми пропонуємо проект освітнього стандарту для підготовки молодіжного працівника. Проте ми розуміємо, що впровадження такого стандарту

потребує участі Міністерства соціальної політики України стосовно внесення спеціальності «Молодіжний працівник» до Класифікатора професій та спеціальностей та Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Розроблений нами стандарт передбачає освітню кваліфікацію – бакалавр з молодіжної роботи.

Ціль навчання: підготовка висококваліфікованого фахівця з молодіжної роботи, здатного вирішувати професійні завдання та надавати можливість молодим людям брати активну участь у діяльності шляхом використання методів спільної діяльності та спільної освіти; знаходити контакт з молоддю на емоційному рівні; надавати молоді різноманітні можливості для навчання; підтримувати молодих людей у процесі їх міжкультурного навчання; робити свій внесок у розвиток молодіжних організацій і молодіжної політики на засадах оволодіння системою компетентностей.

Теоретичний зміст предметної галузі: молодіжна робота.

Орієнтація освітньої програми: освітньо-професійна програма з прикладною орієнтацією.

Співвідношення обсягів загального і професійного складників та вибіркової частини: загальні та спеціальні (фахові) компетентності за спеціальністю – 180 кредитів ЄКТС (75%); спеціалізація – 60 кредитів ЄКТС (25%), з них: дисципліни вільного вибору

Таблиця 1

Загальні компетентності молодіжного працівника

Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері молодіжної роботи, що передбачає застосування теорій та методів відповідних наук та характеризується комплексністю і невизначеністю умов	
Загальні компетентності (ЗК)	ЗК-1	Здатність до адаптації, креативності, генерування ідей та дій у новій ситуації
	ЗК-2	Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу та встановлення взаємозв'язків між соціальними явищами та процесами
	ЗК-3	Здатність до застосовування концептуальних і базових знань, розуміння предметної галузі молодіжної роботи
	ЗК-4	Здатність здійснювати усну і письмову комунікацію професійного спрямування державною та іноземною мовами
	ЗК-5	Навички використання інформаційно-комунікаційних технологій для пошуку, оброблення, аналізування та використання інформації з різних джерел
	ЗК-6	Здатність працювати в команді та налагоджувати міжособистісну взаємодію під час вирішення професійних завдань
	ЗК-7	Цінування та повага до різноманітності та мультикультурності
	ЗК-8	Здатність діяти на основі етичних міркувань, соціально відповідально і свідомо.

Регіональне управління та місцеве самоврядування

з каталогу – 20 кредитів ЄКТС. Частка навчальних та виробничих практик: 64,5 кредитів ЄКТС (26,9%).

Стосовно блоку інтегральної та загальних компетентностей ми пропонуємо орієнтуватися на загально визнані soft skills (див. табл. 1).

Блок фахових компетентностей складений нами на основі власного досвіду роботи з молоддю, а також спираючись на навчальний посібник для тренерів у сфері підготовки молодіжних працівників, розроблений Міністерством молоді та спорту України разом із Преставництвом ООН в Україні та Державним інститутом сімейної та молодіжної політики [13]. Також ми врахували вимоги щодо функціонального профіля молодіжного працівника, який використовується Радою Європи [14] (див. табл. 2).

Реалізація запропонованого освітнього стандарту передбачає такі результати (див. табл. 3).

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Отже, молодіжних працівників у нинішніх умовах потрібно готувати шляхом реалізації кадрової політики в двох основних напрямках: шляхом удосконалення програм із підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації молодіжних працівників; через внесення до переліку спеціальностей середньої і вищої освіти нових спеціальностей у сфері молодіжної політики та затвердження відповідних державних освітніх стандартів, які нині відсутні.

Нами запропоновано проєкт освітнього стандарту з метою підготовки висококваліфікованого фахівця з молодіжної роботи, здатного вирішувати професійні завдання та надавати

Таблиця 2

Фахові компетентності молодіжного працівника

Фахові компетентності спеціальності (ФК)	ФК-1	Здатність до розробки ефективної молодіжної політики та до застосування отриманих знань у практичній діяльності
	ФК-2	Здатність аналізувати стан молодіжної політики
	ФК-3	Вміння ефективно реалізовувати соціальні програми, спрямовані на розв'язання актуальних проблем у сфері молодіжної політики
	ФК-4	Здатність до участі у конкурсі соціальних проєктів і конкурсі на виконання соціального замовлення
	ФК-5	Здатність до володіння практичними аспектами проєктного менеджменту
	ФК-6	Здатність застосування компетентнісного підходу до оцінки кваліфікації, до розуміння функціонального профіля молодіжного працівника, який використовується Радою Європи
	ФК-7	Здатність створювати та організовувати ефективні навчальні комунікації, поєднувати індивідуальні й групові форми роботи; надавати молодим людям відповідні рекомендації і зворотний зв'язок; виявляти різноманітні специфічні потреби навчання
	ФК-8	Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички
	ФК-9	Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності, зокрема щодо мотивації молоді до творчості та знаходження контакту з молоддю на емоційному рівні

Результати підготовки молодіжного працівника

Знання та розуміння	ПРН-3-1	Володіти знаннями принципів, завдань та механізмів ефективною молодіжної політики; сфер та інструментів участі молоді в процесі розробки та впровадження політики
	ПРН-3-2	Володіти знаннями національних та світових практик партнерства між державними і недержавними організаціями
	ПРН-3-3	Розуміти сутність та особливості реалізації конкурсу соціальних проєктів і конкурсу на виконання соціального замовлення
	ПРН-3-4	Володіти базовими знаннями в галузі проєктного менеджменту
	ПРН-3-5	Володіти знаннями особливостей роботи з молодіжною аудиторією, основних принципів та методів роботи з молоддю
	ПРН-3-6	Володіти знаннями основних характеристик компетентнісного підходу до оцінки кваліфікації, функціонального профілю молодіжного працівника
Застосування знань та розуміння	ПРН-У-1	Демонструвати навички виявлення проблем та обґрунтування рішень у сфері молодіжної політики
	ПРН-У-2	Демонструвати здатність грамотно спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами
	ПРН-У-3	Демонструвати спроможність застосовувати новітні технології у професійній діяльності, готовність і здатність шляхом самоосвіти, вивчення позитивного досвіду, удосконалювати свої лідерські навички
	ПРН-У-4	Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності, пропагувати толерантність і активну взаємодію з представниками інших культур
	ПРН-У-5	Демонструвати навички розробки рекомендацій щодо розвитку партнерства для забезпечення молодіжної роботи на регіональному / локальному рівнях
	ПРН-У-6	Виявляти навички формулювання цілей і завдань проєкту, планування проєкту, проведення SWOT-аналізу, розробки бюджету проєкту, аналізу та оцінки результатів проєкту, маркетингове планування та навички презентації проєкту
	ПРН-У-7	Виявляти навички використовувати набір різноманітних методів і технологій навчання
	ПРН-У-8	Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи
	ПРН-У-9	Показувати навички обґрунтування дієвих інструментів мотивування молоді
	ПРН-У-10	Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації

можливість молодим людям брати активну участь у діяльності шляхом використання методів спільної діяльності та спільної освіти; знаходити контакт з молоддю на емоційному рівні; надавати молоді різноманітні можливості для навчання; підтримувати молодих людей у процесі їх міжкультурного навчання; робити свій внесок у розвиток молодіжних організацій і молодіжної політики на засадах оволодіння системою компетентностей.

Розроблений нами стандарт передбачає освітню кваліфікацію – бакалавр з молодіжної роботи та потребує відкритого обговорення з метою подальшого удосконалення.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Асоціації міст України. URL: <http://www.auc.org.ua> (дата звернення: 29.05.2019).
2. Книга успіхів. Короткі історії про те, як децентралізація впливає на життя громад. Київ, 2019. URL: <http://auc.org.ua/sites/default/files/library/knygauspiv7.pdf> (дата звернення: 29.05.2019).
3. Jagdish Chouhan. The Significant Role of Youth and Community Development Work. *International Critical Thought*. 2014. No 4:3. P. 389–395. DOI: 10.1080/21598282.2014.935994.
4. Delgado M. New frontiers for youth development in the twenty-first century: Revitalizing and broadening youth development. New York, NY : Columbia University Press, 2002.
5. Davidson J., Wien S., Anderson K. Creating a provincial family council to engage youth and families in child & youth mental health systems. *Journal of the Canadian Academy of Child & Adolescent Psychiatry*. 2010. № 19. P.169–175.
6. Curran A., Bowness E., Comack E. Meeting the needs of youth: Perspectives from youth-serving agencies. Winnipeg : Canadian Centre for Policy Alternatives, Manitoba, 2010.
7. Jodie L. Roth, Jeanne Brooks-Gunn. What Exactly Is a Youth Development Program? Answers From Research and Practice. *Applied Developmental Science*. 2003. No 7:2. P. 94–111. DOI: 10.1207/S1532480XADS0702_6).
8. Стадник Н.Н. Молодёжная политика Европейского Союза как фактор социально-экономической безопасности личности / Economic security the theory, methodology, practice : Collective monograph. Pegasus publishing, Lisbon, Portugal, 2016. Pp. 62–73.
9. Децентралізація дає можливості: Державний сайт. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/7896> (дата звернення: 29.05.2019).
10. Молодь України – 2017: Результати соціологічного дослідження / Н. Дмитрук, Г. Падалка, Н. Тілікіна та ін. Тернопіль : ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с. URL: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/34436> (дата звернення: 29.05.2019).
11. Про затвердження порядку реалізації програми «Молодіжний працівник» : Наказ Міністерства молоді та спорту України від 19 вересня 2018 року № 4334. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1178-18> (дата звернення: 29.05.2019).
12. Прудіус Л.В. Неформальна освіта державних службовців в Україні: правові аспекти. *Публічне управління та митне адміністрування*. Дніпро. Університет митної справи та фінансів, 2016. № 1 (14). С. 122–131.
13. Навчальний посібник для тренерів у сфері підготовки молодіжних працівників / Міністерство молоді та спорту України, Преставництво ООН в Україні, Державний інститут сімейної та молодіжної політики / О. Мурашкевич, І. Сущенко, К. Савчук, О. Юрик. Київ : ТОВ «Компанія ВАІТЕ», 2014. 213 с.
14. European Portfolio for youth leaders and youth workers. 2006. URL: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Portfolio/Portfolio_en.pdf (дата звернення: 29.05.2019).

References:

1. *Asotsiatsiia Mist Ukrainy* [Association of Ukrainian Cities]. Official site. URL: <http://www.auc.org.ua> [in Ukrainian].
2. *Knyha uspikhiv. Korotki istorii pro te, yak detsentralizatsiia vplyvaie na zhyttia hromad* [Book of successes. Short stories about how decentralization affects the lives of communities]. URL: <http://auc.org.ua/sites/default/files/library/knygauspikhiv7.pdf> [in Ukrainian].
3. Jagdish Chouhan (2014). The Significant Role of Youth and Community Development Work. *International Critical Thought*, 4:3, 389-395, DOI: 10.1080/21598282.2014.935994.
4. Delgado, M. (2002). *New frontiers for youth development in the twenty-first century: Revitalizing and broadening youth development*. New York, NY : Columbia University Press.
5. Davidson, J., Wien, S., & Anderson, K. (2010). Creating a provincial family council to engage youth and families in child & youth mental health systems. *Journal of the Canadian Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 19, 169–175.
6. Curran, A., Bowness, E., & Comack, E. (2010). *Meeting the needs of youth: Perspectives from youth-serving agencies*. Winnipeg : Canadian Centre for Policy Alternatives, Manitoba.
7. Jodie, L. Roth & Jeanne, Brooks-Gunn (2003). What Exactly Is a Youth Development Program? Answers From Research and Practice, *Applied Developmental Science*, 7:2, 94-111, DO : 10.1207/S1532480XADS0702_6).
8. Stadnik, N.N. (2016) *Molodezhnaya politika Evropeyskogo Soyuza kak faktor sotsialno-ekonomicheskoy bezopasnosti lichnosti* [Youth policy of the European Union as a factor in the social and economic security of the individual] / Economic security the theory, methodology, practice : Collective monograph. Pegasus publishing, Lisbon, Portugal, 2016. Pp. 62–73.
9. *Detsentralizatsiia daie mozhyvosti* [Decentralization provides opportunities]. official site. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/7896> [in Ukrainian].
10. Dmytruk, N., Padalka, H., Tilikina, N. et al (2017). *Molod Ukrainy – 2017: Rezultaty sotsiologichnoho doslidzhennia* [Youth of Ukraine – 2017: Results of a sociological survey], Press Terno-graph LLC, Ternopil, 72 p. URL: <http://dmsu.gov.ua/index/ua/material/34436> [in Ukrainian].
11. Ministry of Youth and Sports of Ukraine (2018). *Pro poriadok realizatsii prohramy "Molodizhnyi Pratsivnyk"* [About the order of implementation of the program "Youth Worker"] : Order of the Ministry of Youth and Sports of Ukraine of September 19, 2018 No. 4334. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1178-18> [in Ukrainian].
12. Prudyus, L.V. (2016). "Neformalna osvita derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukraini: pravovi aspekty" ["Non-formal education of civil servants in Ukraine: legal aspects"], *journal Publichne upravlinnia ta mytne administruvannia* [Public administration and customs administration], vol. 1 (14), pp. 122–131 [in Ukrainian].
13. Murashkevych, O, Sushchenko, I., Savchuk, K. & Yuryk, O. (2014). *Navchalnyi posibnyk dlia treneriv u sferi pidhotovky molodizhnykh pratsivnykiv* [Training manual for trainers in the field of training of youth workers]. Tutorial, Press VAITE Company LLC, Kyiv, 213 p. [in Ukrainian].
14. European Portfolio for youth leaders and youth workers. 2006. URL: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Portfolio/Portfolio_en.pdf.