

DOI <https://doi.org/10.32405/2308-3778-2024-28-1-150-160>

УДК: 378.018.8:364.4-051]:37.041

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8167-352X>

**Віктор Золотаренко,**  
аспірант,  
Інститут проблем виховання НАПН України,  
м. Київ

## ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ФАХІВЦІВ І ФАХІВЧИнь У СФЕРІ ОСВІТИ ЩОДО МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ ЧЕРЕЗ ТРЕНІНГ

**Анотація.** У статті розкрито практику впровадження, особливості та результати тренінгу для фахівців і фахівчинь у сфері освіти з основ молодіжної роботи, для підвищення рівня їхньої обізнаності про молодіжну роботу й потенційного пошуку шляхів її розвитку та співпраці з організаціями, що її впроваджують у громадах, зокрема учасниками та учасницями тренінгу.

Метою статті є розгляд потенціалу реалізації тренінгу для підвищення обізнаності фахівців і фахівчинь у сфері освіти щодо молодіжної роботи задля використання її підходів у професійній діяльності. Виокремлено такі завдання: здійснити методичний опис тренінгу та експериментально перевірити специфіку й ефективність його впровадження.

У процесі дослідження використано такі методи: теоретичні – аналіз і синтез для розкриття програми тренінгу, аналіз та зіставлення результатів упровадження тренінгів, порівняння шляхів їхнього проведення; емпіричні – педагогічний експеримент (через проведення тренінгу й карткової гри), анкетування.

Дослідження базується на практиці проведення двох тренінгів для 30 фахівців і фахівчинь у сфері освіти в Київській області. За результатами впровадження тренінгу фіксується зростання обізнаності учасників та учасниць тренінгу щодо основних понять та підходів молодіжної роботи. Доведено, що тренінг є ефективним інструментом ознайомлення з основами молодіжної роботи, формування усвідомлення щодо того, як і чому варто враховувати її основні особливості в роботі з молоддю, які це може дати результати навіть поза сферою молодіжної роботи, які є інструменти для розвитку молодіжної роботи у громаді та з ким можна співпрацювати для розвитку участі молоді.

Означені результати демонструють ефективність тренінгу як інструменту ознайомлення з основами молодіжної роботи, її інструментами та інструментами розвитку участі молоді через молодіжну роботу в громаді. Результати дослідження можуть бути використані в подальшому теоретичному розробленні та аналізі програм з ознайомлення з основами молодіжної роботи, підготовкою фахівців і фахівчинь, котрі дотичні до роботи з молоддю, до впровадження молодіжної роботи та використання в практичній діяльності з упровадження таких програм.

**Ключові слова:** молодіжна робота, тренінг, освіта, фахівці у сфері освіти, молодь.

© Віктор Золотаренко, 2024

**Вступ.** Розвиток участі молоді в різних видах молодіжної роботи є одним із ключових завдань державної молодіжної політики в Україні, наскрізною лінією у створенні умов для самореалізації та розвитку потенціалу молоді в Україні, підвищення рівня її самостійності й конкурентоспроможності. Зі свого боку впровадження молодіжної роботи є одним з основних інструментів реалізації молодіжної політики.

Сама молодіжна робота – це діяльність, що спрямована на залучення дітей і молоді до суспільного життя та здійснюється дітьми й молоддю, разом з дітьми й молоддю або в інтересах дітей і молоді за допомогою інструментів спільного прийняття рішень [90], може впроваджуватися не тільки в межах діяльності молодіжних центрів і просторів, а й через

роботу громадських організацій, приватних підприємств, політичних партій, закладів освіти тощо.

Добровільна участь молоді, доступність, орієнтація на потреби молодих людей – це ті підходи молодіжної роботи, що можуть бути використані й у практиці діяльності не типових суб'єктів молодіжної роботи, але тих, що спрямовують свою діяльність на розвиток потенціалу молоді, її самостійності й конкурентоспроможності. Використання цих підходів сприяє розвиткові участі молодих осіб.

Проте для того, щоб знати та використовувати ці підходи в роботі, необхідна підготовка, яку можна здобути, зокрема, через заходи неформальної освіти. Наприклад, через тренінг як активну форму навчання, що дозволяє не лише отримати знання, а й сформувати навички та створити умови для професійного розвитку [30, с.32].

Зазначимо, що підготовка до впровадження молодіжної роботи в Україні переважно відбувається через заходи неформальної освіти, насамперед у межах Державної програми «Молодіжний працівник» [50], що діє з 2014 р. Поодинокими є випадки впровадження освітніх програм у закладах вищої освіти, де в назві програми та її змісті використовується поняття «молодіжна робота», а саме: Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини (рік започаткування – 2019), Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» (рік започаткування – 2022) [20, с. 26–27].

З урахуванням дотичності молодіжної роботи до соціальної роботи та освіти ціль ознайомити з молодіжною роботою може бути досягнута й через інструменти неформальної освіти, доповнюючи вже наявні компетентності фахівців і фахівчинь. Відтак тренінг має потенціал для підвищення обізнаності фахівців і фахівчинь у сфері освіти щодо молодіжної роботи та формування навичок упровадження підходів молодіжної роботи щодо участі молоді в громаді.

Підготовку до впровадження молодіжної роботи, зокрема через використання тренінгу, досліджували Н. Левченко та Н. Коляда [40], І. Пеша [80], Т. Несват [60], Н. Павлик [70]. Проте питання такої підготовки саме для фахівців і фахівчинь у сфері освіти через тренінг та поза рамками програми «Молодіжний працівник» і програм формальної освіти є недостатньо розкритою, що додатково актуалізує проведене дослідження. Також зазначимо, що в науковому дискурсі поняття «молодіжна робота», «молодіжний працівник» та тема підготовки молодіжних працівників є відносно новою та із затвердженням професійного стандарту «Фахівець з питань молоді (молодіжний працівник)» (весна 2023 р.) стає предметом ширшої дискусії, адже потребує наукового обґрунтування й подальшого наукового розроблення в Україні, що також додатково актуалізує наведену тему дослідження.

**Мета та завдання.** *Метою статті є розгляд потенціалу реалізації тренінгу для підвищення обізнаності фахівців і фахівчинь у сфері освіти щодо молодіжної роботи задля використання її підходів у професійній діяльності. Зазначена мета обумовила постановку таких завдань:* здійснити методичний опис тренінгу та його специфіки, експериментально перевірити ефективність його впровадження.

**Методи дослідження.** Для виконання поставлених завдань було використано такі методи: *теоретичні* – аналіз і синтез для розкриття програми тренінгу та зіставлення результатів упровадження тренінгів, порівняння шляхів їхнього проведення; *емпіричні* – педагогічний експеримент (через проведення тренінгу), анкетування.

До дослідження було залучено 30 осіб фахівців і фахівчинь у сфері освіти із закладів освіти Київської області (протягом двох тренінгів, по 15 осіб на кожному), працівники КЗ КОР «Київський обласний молодіжний центр» – організатори заходу, залучений спікер на тренінгову сесію про молодіжні центри.

**Результати дослідження.** Вплив упровадження тренінгу на обізнаність фахівців і фахівчинь в сфері освіти визначався за результатами проведення двох триденних тренінгів «Основи молодіжної роботи». Означені заходи впроваджувалися 22–24.04.2024 та 24–26.04.2024 в Київській області для фахівців і фахівчинь у сфері освіти, що супроводжували дітей на вишколах «Київська обласна школа ройових – 2» та «Київська обласна школа ройових – 3». Вишколи та тренінги в їхніх межах були організовані Управлінням молоді та спорту Київської обласної військової адміністрації та Київським обласним молодіжним центром. Тренером виступав автор статті як фізична особа-підприємець, найнята Київським обласним молодіжним центром [100].

Програму наведеного тренінгу було розроблено автором статті на основі 4-годинного онлайн-тренінгу «Основи молодіжної роботи», у межах якого охоплювалися основні поняття й особливості молодіжної роботи [10]. На відміну від онлайн-тренінгу, у програму тренінгу, репрезентованого в статті, було інтегровано блок про молодіжні центри, а підхід проведення включав властиві тренінгові роботу в групах та використання ігор задля закріплення знань та формування навичок у сфері молодіжної роботи. Загальна тривалість тренінгу налічувала два повних тренінгових дні (8 годин або ж 0,6 кредитів ECTS), що були проведені протягом трьох робочих днів.

Мета тренінгу – ознайомити учасників та учасниць з основами молодіжної роботи, сутністю й особливостями її впровадження.

Основні завдання:

- розкрити поняття про особливості різних вікових категорій молоді та перелік установ, що працюють з молоддю;

- ознайомити з поняттям і сутністю молодіжної політики в Україні;
- сформулювати розуміння поняття «молодіжна робота» та ключових особливостей її впровадження;
- поінформувати про діяльність молодіжних працівників і працівниць, їхні трудові функції й необхідні компетентності;
- ознайомити з поняттям молодіжного центру та простору, проаналізувати їхню різницю;
- поінформувати про діяльність молодіжних центрів і просторів у Київській області;
- ознайомити з формами й методами молодіжної роботи.

Завдання досягалися в межах проведення тренінгових сесій, завдання, пов'язані з молодіжними центрами, були об'єднані в одну тренінгову сесію, окремо проводилась інтеграційна сесія (знайомство й визначення правил) та завершальна (загальний дебрифінг, збір зворотного зв'язку). Проводилося вхідне й вихідне анкетування. Учасники й учасниці отримали відповідні сертифікати, умовою їхнього отримання була участь у активностях протягом 80 % тренінгу, що було зумовлено потребою їхньої допомоги дітям на вишколі.

Деталізована програма тренінгу, що наведена в таблиці 1, була незмінною для двох тренінгів, проте відрізнялася специфікою проведення відповідних блоків тренінгу (тренінгових сесій). Варто зазначити, що в межах сесії про форми й методи роботи після короткого інформаційного повідомлення було застосовано авторську гру, присвячену різноманітним інструментам (форми й методи) молодіжної роботи, тому ця сесія проводилася через проведення гри для учасників та учасниць тренінгу з подальшим обговоренням ігрового досвіду. Використання гри було частиною її апробації.

Інші частини тренінгу мали типовий для означеного виду роботи формат з використанням інформаційних повідомлень щодо ключових тем тренінгу, обговорень (наприклад, за питаннями «Що має знати та якими навичками має володіти молодіжний працівник чи працівниця?», «Які організації працюють з молоддю?», «Які потреби в молоді, з якою ви працюєте?»), роботи в групах (наприклад, формування карти «ідеальної» громади для молоді з визначенням суб'єктів, що працюють з молоддю), проведення руханок з метою включення учасників та учасниць у процес, дебрифінгів після завершення тренінгових сесій і рефлексій наприкінці тренінгових днів і всього тренінгу.

Подробиці використання різних форматів роботи зафіксовано в деталізованій програмі тренінгу, що представлена в таблиці 1. Додатково варто зазначити, що програма тренінгу у своїх часових рамках була адаптована під програму вишколів, у межах яких проводився тренінг, тому можна зустріти сесії, що тривають годину, або загальну рефлексію, що відбувається дві години.

Також учасникам та учасницям тренінгу надавалося домашнє завдання на вечір між першим і другим тренінговим днем з визначення потреб молодих людей, з якими вони працюють, що мало стати основою для початку тренінгової сесії щодо молодіжної роботи на другий тренінговий день.

Групи учасників та учасниць тренінгу, що склалися з 15 осіб, визначалися випадковим чином, відповідно до організаційних особливостей проведення вишколів. Гендерний і віковий розподіл також був випадковим. Так, наприклад, у першій групі найстарша учасниця мала вік 65 років, а наймолодша – 23 роки, у другій групі найстарший учасник мав вік 59 років, а наймолодший – 18 років. У першій групі було 4 чоловіки та 11 жінок, у другій групі – 8 чоловіків та 7 жінок. Варто відзначити, що цей розподіл впливав на групову динаміку в обох групах.

Таблиця 1

*Деталізована програма тренінгу «Основи молодіжної роботи»*

<b>День 1. Молодь і молодіжна політика</b>			
	<b>Час</b>	<b>Назва блоку</b>	<b>Деталі</b>
	12:00-13:00	Інтеграційна сесія (Вітальне слово, правила та знайомство)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вітальне слово – 10 хвилин</li> <li>• Представлення та план тренінгу – 10 хвилин</li> <li>• Правила – 10 хвилин</li> <li>• Заповнення вхідної анкети – 5 хвилин</li> <li>• Знайомство – 25 хвилин</li> </ul>
	13:00-14:00	Обід	-
	14:00-15:30	Хто така молодь і хто з нею працює?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Інформаційне повідомлення про поняття молоді та історію її виокремлення як соціально-демографічної групи – 10 хвилин</li> <li>• Робота в групах. Визначення ключових потреб та інтересів молодих людей за різними віковими групами – 30 хвилин (15 хв. роботи, 15 хв. презентації).</li> <li>• Інформаційне повідомлення про установи та організації, що працюють з молоддю у громадах – 10 хвилин</li> <li>• Робота в групах. Формування уявної мапи громади з усіма, хто працює з молоддю – 30 хвилин (15 хв. роботи, 15 хв. презентація)</li> <li>• Дебрифінг роботи на сесії – 10 хвилин</li> </ul>
	15:30-16:00	Кава-перерва	-
	16:00-17:20	Що таке молодіжна політика? І до чого тут школи?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модероване обговорення про поняття молодіжної політики, її мети, завдання, пріоритети й основні нормативно-правові акти – 40 хвилин</li> <li>• Руханка – 10 хвилин</li> <li>• Робота в групах. Пошук точок дотику між школою та іншими суб'єктами молодіжної політики задля досягнення мети, завдань молодіжної політики – 30 хвилин (15 хв. роботи, 15 хв. презент)</li> <li>• Дебрифінг сесії у форматі запитання-відповідь та озвучення домашнього завдання – 10 хвилин</li> </ul>
	17:20-17:40	Рефлексія першого дня	-

<b>День 2. Молодіжна робота та молодіжні працівники й працівниці</b>			
<b>Час</b>	<b>Назва блоку</b>	<b>Деталі</b>	
10:00-11:30	Що таке молодіжна робота?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руханка – 5 хвилин</li> <li>• Обговорення результатів виконання домашнього завдання – 10 хвилин</li> <li>• Інформаційне повідомлення про поняття молодіжної роботи – 20 хвилин</li> <li>• Робота в групах. Пошук шляхів забезпечення ключових підходів (характеристик) молодіжної роботи – 35 хвилин (15 хв. роботи, 20 хв. презентація)</li> <li>• Дебрифінг у форматі вікторини – 10 хвилин</li> </ul>	
11:30-12:00	Кава-перерва	-	
12:00-13:10	Молодіжний працівник	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Інформаційне повідомлення «Хто такий молодіжний працівник та молодіжна працівниця та яка мета їхньої роботи?» – 15 хвилин</li> <li>• Робота в групах. Якості, цінності, компетенції та навички молодіжного працівника та працівниці – 30 хвилин (15 хв. робота, 15 хв. презентація)</li> <li>• Інформаційне повідомлення «Професійний стандарт, трудові функції та де може працювати молодіжний працівник і працівниця» – 15 хвилин</li> <li>• Дебрифінг сесії – 10 хвилин</li> </ul>	
13:10-14:30	Обід	-	
14:30-16:00	Молодіжні центри	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руханка – 5 хвилин</li> <li>• Інформаційне повідомлення «Що таке молодіжні центри та простори?» – 25 хвилин</li> <li>• Інформаційне повідомлення про практику роботи молодіжних центрів і просторів у Київській області (Андрій Михайлов) – 40 хвилин</li> <li>• Руханка – 10 хвилин</li> <li>• Дебрифінг сесії у форматі вікторини – 10 хвилин</li> </ul>	
16:00-16:30	Кава-перерва	-	
16:30-18:00	Форми і методи роботи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Інформаційне повідомлення – 15 хвилин</li> <li>• Руханка – 5 хвилин</li> <li>• Ігрова практика «Майстерня молодіжної роботи» – 40 хвилин</li> <li>• Дебрифінг ігрової практики – 10 хвилин</li> <li>• Рефлексія дня – 20 хвилин</li> </ul>	
<b>День 3. Підсумки та рефлексія</b>			
<b>Час</b>	<b>Назва блоку</b>	<b>Деталі</b>	
10:00-12:00	Загальний дебрифінг та рефлексія тренінгу	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Руханка – 10 хвилин</li> <li>• Дебрифінг усієї тренінгової програми – 30 хвилин</li> <li>• Сесія «Питання та відповіді» – 10 хвилин</li> <li>• Заповнення вихідної анкети – 10 хвилин</li> <li>• Рефлексія тренінгу з картами «Dixit» – 60 хвилин</li> </ul>	

Розглянемо особливості впровадження тренінгів, що впливало на групову динаміку:

- учасники й учасниці другої групи, що попередньо не були проінформовані про тренінг під час заходу, були більш пасивними, що негативно впливало на групову динаміку;
- для збільшення включеності учасників та учасниць другої групи формат інформаційних повідомлень було змінено на обговорення в колі;
- перерва для тренера між тренінговими групами була лише 30-60 хвилин, що могло негативно вплинути на групову динаміку для другої групи, адже в тренера була обмежена можливість, щоб переключитися й адаптуватися до динаміки другої групи в перший тренінговий день.

Результати проведення двох тренінгів відображено в таблиці 2, участь взяли 30 осіб, по 15 осіб на кожен тренінг. Результати зведені до середнього значення з усіх учасників та учасниць по кожній змістовній сесії відповідно до завдань тренінгу. Аналіз проводився за результатами вхідного (вх.) та вихідного (вих.) анкетування. Нагадаємо, кількість респондентів 30 осіб. Шкала від 0 до 4: 0 – недостатньо був чи була на цій сесії, 1 – низька обізнаність, 2 – ознайомлений/а із загальними поняттями, 3 – маю чітке уявлення й розуміння, 4 – знаю досконало.

Таблиця 2

**Результати проведення тренінгів «Основи молодіжної роботи»**

	Дайте оцінку своїм практичним і теоретичним знанням зі сфери молодіжної роботи до початку тренінгу											
	Особлив. молоді та молод. віку		Молодіжна політика в Україні		Основи молодіжної роботи		Компетент. молодіжного працівника		Робота молод. центрів і просторів		Форми й методи мол. роботи	
	Вх.	Вих.	Вх.	Вих.	Вх.	Вих.	Вх.	Вих.	Вх.	Вих.	Вх.	Вих.
<b>Група №1</b>												
Середнє значення (min=0, max=4)	2,06	2,8	1,73	2,6	1,93	2,6	1,8	2,73	1,93	2,4	1,93	2,53
<b>Група №2</b>												
Середнє значення (min=0, max=4)	1,86	2,53	1,6	2,53	1,6	2,6	1,46	2,6	1,6	2,6	1,66	2,66
<b>Результат двох груп разом</b>												
Середнє значення (min=0, max=4)	1,96	2,66	1,6	2,6	1,76	2,6	1,63	2,66	1,76	2,5	1,8	2,6
Динаміка	+0,70		+1		+0,84		+1,03		+0,74		+0,8	

Відповідно до результатів засвідчена позитивна динаміка зростання обізнаності учасників та учасниць тренінгу щодо всіх основних тем, що підіймалися на тренінгу.

**Обговорення.** Результати дослідження підтверджують думку Т. Несват, що реалізація молодіжної політики підтримується неформальною освітою [60, с. 42] та думки І. Пеші [80, с. 181], Л. Левченко та Н. Коляди [40, с. 186], що підтверджує важливість неформальної освіти, зокрема тренінгових програм, у розвитку молодіжної роботи (у роботах дослідниць ця констатація стосується впровадження підготовки молодіжних працівників і працівниць через програму «Молодіжний працівник»).

Однак варто зауважити, що неформальна освіта може бути й інструментом розвитку у сфері молодіжної роботи фахівців і фахівчинь, що вже працюють з молоддю, без їхньої інтеграції в програму «Молодіжний працівник» і завдання – формувати професійні компетентності, адже не всі потребують саме цього. Для частини фахівців і фахівчинь достатньо буде загального ознайомлення зі сферою молодіжної роботи та молодіжної політики, що доповнює їхні знання у сфері педагогіки, відкриває нові підходи до роботи з молоддю. Зі свого боку вони потім можуть продовжити навчання в межах програми «Молодіжний працівник».

Відповідно ознайомлювати з молодіжною роботою та політикою, основними підходами й інструментами молодіжної роботи можна й поза межами програми «Молодіжний працівник», що без заперечень є ключовою програмою в Україні щодо підготовки молодіжних працівників і працівниць. Зі свого боку таке ознайомлення є ефективним через методику тренінгу, що включає в себе активну діяльність, котра дозволяє якісно засвоїти отримані знання.

**Висновки.** Отже, результати дослідження демонструють, що тренінг є ефективним інструментом ознайомлення з основами молодіжної роботи, формування усвідомлення щодо того, як і чому варто враховувати її основні особливості в роботі з молоддю, які це може дати результати навіть поза сферою молодіжної роботи, які є інструменти для розвитку молодіжної роботи у громаді та з ким можна співпрацювати для розвитку участі молоді.

За результатами практичного впровадження тренінгу необхідно додатково виділити важливість активної адаптації тренінгу, форматів роботи в межах тренінгових сесій до потреб учасників й учасниць та динаміки групи. Також тренерів важливо надати перерву між роботою з двома групами, адже природний спад групової динаміки першої групи може позначитися на початку роботи з другою групою.

Використання тренінгу в роботі з фахівцями й фахівчинями у сфері освіти дозволяє доповнити їхні професійні знання та посприяти використанню підходів молодіжної роботи в професійній і позаробочій діяльності. Зі свого боку, проводячи тренінг для цієї аудиторії, необхідно враховувати попередній досвід учасників та учасниць, їхні вже сформовані педагогічні компетентності. Це дозволить зробити тренінг якомога ефективнішим.

Перспективною подальших досліджень є розроблення й аналіз програм, що стосуються ознайомлення з основами молодіжної роботи та підготовки до її впровадження фахівців і фахівчинь, що дотичні до роботи з молоддю за врахування особливості їхньої професійної діяльності та вже наявних професійних компетентностей. Результати дослідження можуть бути використані в подальшому теоретичному розробленні програм з ознайомлення з основами молодіжної роботи, підготовці фахівців і фахівчинь до впровадження молодіжної роботи та і практичні діяльності з упровадження таких програм.

#### Список використаних джерел

1. Асоціація молодіжних працівників України. Офіційна сторінка у Facebook. Публікація від 13.09.2023. URL: <https://www.facebook.com/ngo.uywa/posts/625152953145710> (дата звернення: 25.06.2024)
2. Бородін Є. Запровадження системи підготовки фахівців з молодіжної роботи в Україні. Документ з пропозиціями та рекомендаціями. Офіційний сайт програми «Молодіжний працівник». м. Київ, 2023. с. 35. URL: <https://youth-worker.org.ua/library/dokument-z-propozytsiiamy-ta-rekomendatsiiamy-shchodo-zaprovadzhennia-systemy-pidhotovky-fakhivtsiv-z-molodizhnoi-roboty-v-ukraini> (дата звернення: 25.06.2024).
3. Вовк М. П., Ходаківська С. В. Тренінг у неформальній освіті дорослих. *Історико-педагогічні студії: науковий часопис* / гол. ред. Н.М. Дем'яненко. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2020. Вип. 13–14: VI Морозівські читання «Освіта впродовж життя: педагогіка, андрагогіка, герогогіка», 19–20 листопада 2020 р. С. 31–34.
4. Левченко Н. В., Коляда Н. М. Підготовка молодіжних працівників у неформальній освіті. *Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи*: Збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 25 квітня 2023 р.). Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка. 2023. С. 184–186.
5. Молодіжний працівник. *Офіційний сайт*. URL: <https://youth-worker.org.ua/> (дата звернення: 25.06.2024).
6. Несват Т. Вплив неформальної освіти на розвиток державної молодіжної політики. *Молодіжна політика та молодіжна робота*: матеріали 5-ої всеукраїнської наук.-практ. конф., 18 грудня 2020 р., м. Дніпро. 2021. С. 41–43.
7. Павлик Н. Професія «Молодіжний працівник»: успіхи та виклики. *Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи*: Збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 25 квітня 2023 р.). Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка. 2023. С. 227–229.
8. Пеша І. Програма «Молодіжний працівник» як дієвий інструмент реалізації молодіжної політики в Україні. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. Вип. 2. С. 173–184. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(7\).2021.244648](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(7).2021.244648)
9. «Про основні засади молодіжної політики». Закон України. Редакція від 31.03.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 25.06.2024)
10. Управління молоді та спорту Київської обласної військової адміністрації. Публікація від 26.04.2024. URL: <https://www.facebook.com/SPORTKODA/posts/838339598321681> (дата звернення: 25.06.2024).

#### References

1. Asotsiatsiia molodizhnykh pratsivnykiv Ukrainy [Association of Youth Workers of Ukraine]. (n.d.). *Home* [Facebook Page]. Retrieved September 13, 2023, from <https://www.facebook.com/ngo.uywa/posts/625152953145710>
2. Borodin, Ye. (2023). *Zaprovadzhennia systemy pidhotovky fakhivtsiv z molodizhnoi roboty v Ukraini. Dokument z propozytsiiamy ta rekomendatsiiamy* [Implementation of the system of training specialists in youth work in Ukraine]. Retrieved from <https://youth-worker.org.ua/library/dokument-z-propozytsiiamy-ta-rekomendatsiiamy-shchodo-zaprovadzhennia-systemy-pidhotovky-fakhivtsiv-z-molodizhnoi-roboty-v-ukraini>

3. Vovk, M. P., & Khodakivska, S. V. (2020). Treninh u neformalnii osviti doroslykh [Training in non-formal education of adults]. *Istoryko-pedahohichni studii: naukovyi chasopys, VI Morozivski chytannia, 13–14*, 31–34.
4. Levchenko, N. V., & Koliada, N. M. (2023). Pidhotovka molodizhnykh pratsivnykiv u neformalnii osviti [Training of youth workers in non-formal education]. *Aktualni pytannia rozvytku osobystosti: suchasnist, innovatsii, perspektyvy: Conference Proceedings (Zhytomyr, April 25)* (pp. 184–186). Zhytomyr: Vydavnytstvo ZhDU imeni Ivana Franka.
5. *Molodizhnyi pratsivnyk* [Youth worker]. (n.d.). Retrieved June 25, 2024, from <https://youth-worker.org.ua/>
6. Nesvat, T. (2021). Vplyv neformalnoi osvity na rozvytok derzhavnoi molodizhnoi polityky [The influence of informal education on the development of state youth policy]. *Molodizhna polityka ta molodizhna robota: Proceedings of 5th All-Ukrainian Science and Practice Conference (Dnipro, December 18, 2020)* (pp. 41–43).
7. Pavlyk, N. (2023). Profesiia «Molodizhnyi pratsivnyk»: uspikhy ta vyklyky [Profession “Youth Worker”: Successes and challenges]. *Aktualni pytannia rozvytku osobystosti: suchasnist, innovatsii, perspektyvy: Conference Proceedings (Zhytomyr, April 25, 2023)* (pp. 227–229). Zhytomyr: Vydavnytstvo ZhDU imeni Ivana Franka.
8. Piesha, I. (2021). Prohrama «Molodizhnyi pratsivnyk» yak diievyi instrument realizatsii molodizhnoi polityky v Ukraini [The program «Youth Worker» as an efficient tool for the implementation of the youth policy in Ukraine]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita, 2*, 173–184. [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(7\).2021.244648](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(7).2021.244648)
9. *Pro osnovni zasady molodizhnoi polityky* [On the main principles of youth policy]. The Law of Ukraine. Edition March 31, 2023. Retrieved June 25, 2024, from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>
10. *Upravlinnia molodi ta sportu Kyivskoi oblasnoi viiskovoi administratsii* [Youth and Sports Department of Kyiv Region Military Administration [Facebook Page]. Retrieved April 26, 2024, from <https://www.facebook.com/SPORTKODA/posts/838339598321681>.

**Viktor Zolotarenko,**

PhD student,

Institute of Problems on Education of the NAES of Ukraine,

Kyiv

## ENHANCING THE AWARENESS OF EDUCATION PROFESSIONALS ABOUT YOUTH WORK THROUGH TRAINING

**Abstract.** *This article explores the implementation, features, and outcomes of a training program designed for education professionals on the fundamentals of youth work. The training aimed to enhance participants' awareness of youth work and explore potential avenues for its development and collaboration with organizations implementing youth work in their communities.*

*The purpose of the article is to examine the potential of the training program to raise the awareness of education professionals about youth work and apply its approaches in their professional activities. The article sets out the following objectives: to provide a methodological description of the training program and experimentally verify its implementation's specifics and effectiveness.*

*The study utilized the following methods: theoretical analysis and synthesis to elaborate on the training program and reveal and compare its implementation's outcomes; empirical pedagogical experiment (through conducting the training and a card game); and surveys.*

*The research is based on conducting two training sessions for 30 specialists in the Kyiv region's education field. According to the results of the training implementation, an increase in the participants' awareness of the training regarding the main concepts and approaches of youth work is recorded. It has been proven that the training is an effective tool for familiarizing with the basics of youth work, creating awareness about how and why it is necessary to take into account its main features in working with young people, which can give results even outside the field of youth work, which are tools for the development of youth work in the community and with whom it is possible to cooperate for the development of youth participation.*

*This demonstrates the effectiveness of the training as a tool for familiarizing participants with the basics of youth work, its tools, and the mechanisms for enhancing youth participation in the community through youth work. The research findings can be utilized in the further theoretical development and analysis of programs aimed at introducing the basics of youth work, in the preparation of professionals involved in youth work, and in the practical implementation of such programs.*

**Key words:** youth work, training, education, education professionals, youth.

Стаття надійшла до редакції 23.07.2024.  
Стаття прийнята до публікації 12.08.2024.