



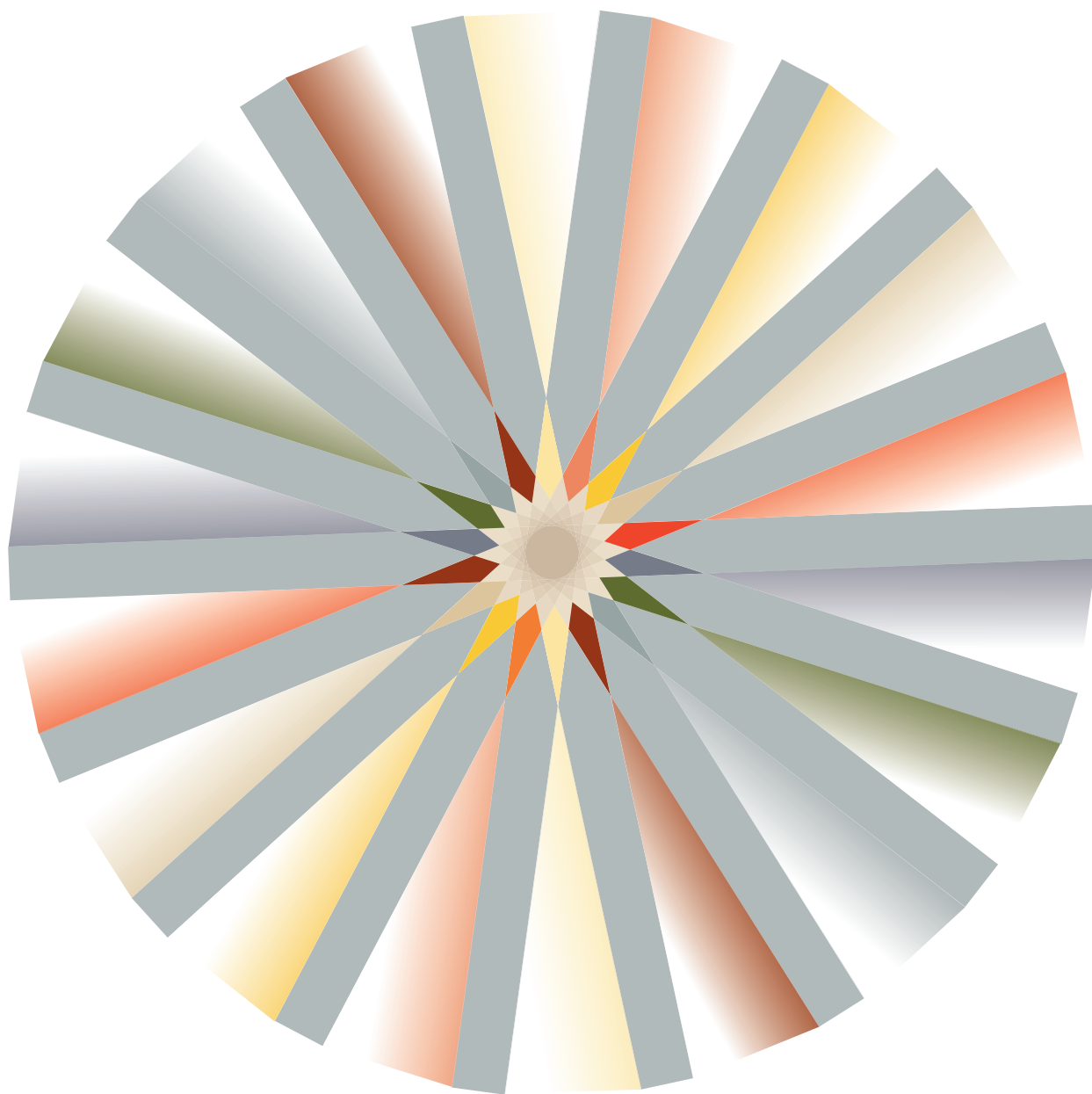
Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks

ИДЕИ В ДЕЙСТВИИ В МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЕ

Теоретическая часть



Разработано доктором Джоном Бамбером (John Bamber), доктором Сэмом О'Брайен-Олингером (Sam O'Brien-Olinger) и Мартиной О'Брайен (Martina O'Brien) в Центре эффективных услуг в поддержку ирландских национальных стандартов качества молодежной работы



ЦЕНТР ЭФФЕКТИВНЫХ УСЛУГ

«Центр эффективных услуг» (ЦЭУ) объединяет исследования, политику и практику в целях улучшения результатов для сообществ, детей и молодых людей по всей Ирландии.

Мы работаем ради того, чтобы оказать влияние на политику и изменить системы; обеспечить поддержку разработки инновационных услуг и их внедрения; а также чтобы обеспечить прирост знаний, навыков и активности правительственных департаментов, организаций, исследовательских организаций и практикующих специалистов.

Являясь частью нового поколения посреднических организаций, ЦЭУ является некоммерческой организацией, которая оказывает поддержку сообществам, детям и молодым людям, способствуя их благополучному развитию.

Регистрационный номер компании 451580,
номер благотворительной организации 19438 в Ирландии.



ИДЕИ В ДЕЙСТВИИ В МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЕ

Теоретическая часть

Авторы

Материал «Идеи в действии в молодежной работе» был разработан **доктором Джоном Бамбером (John Bamber)** (Центр эффективных услуг) при поддержке **доктора Сэма О'Брайен-Олингера (Sam O'Brien-Olinger)** и **Мартины О'Брайен (Martina O'Brien)** (выпускники-интерны, Центр эффективных услуг).

Посредством своего участия в рабочей группе по руководством молодежного совета г. Дублина перечисленные ниже авторы также внесли существенный вклад в разработку и составление данного теоретического и практического ресурса:

Мэри Робб (Mary Robb), рабочая группа по проведению обучения в области стандартов качества и разработке ресурсов
Кэролайн Джонс (Caroline Jones), молодежный совет г. Дублина
Мэттью Сибак (Mathew Seebach), агентство «Youth Work Ireland»
Эми Пауэр (Amy Power), независимый консультант (ранее – Министерство по делам детей и молодежи)

Письменные отзывы относительно первоначального проекта документы предоставили:

Грэм Гриффитс (Graham Griffiths), руководитель программы, «Развитие молодежи и общества», Колледж Брэдфорда.
Сэм МакКриди (Sam McCready), старший лектор, Школа социологии и прикладных социальных наук, Ольстерский университет.
Профессор Дэйл Блит (Dale Blyth), профессор на курсах повышения квалификации, Школа социальной работы, Колледж образования и развития человека, Миннесотский университет.
Доктор Сью Редмонд (Sue Redmond), менеджер, отдел передовых практических методов, «Foroige».
Шивон Бреннан (Siobhan Brennan), старший координатор проекта, «Национальная программа здоровья молодежи»,
Доктор Роджер Харрисон (Roger Harrison), Открытый университет (Великобритания).

Устные отзывы предоставили:

Сью Уэймен и Джо Трелфа (Sue Wayman & Jo Trelfa), старшие лекторы в организации «Children, Young People and Communities», Университетский колледж Святого Марка и Святого Иоанна, Плимут.
Профессор Джон Дэвис (John Davis), профессор в рамках программы «Childhood Inclusion Education, Community and Society (ECS)», Эдинбургский университет.

Мы благодарим всех авторов!

Содержание

Вступление	5
Предпосылки для создания данного теоретически-практического ресурса	7
Для чего он предназначен?	9
Почему он был создан?	10
Для кого он был создан?	10
Что такое «теория»?	11
Как работает данный ресурс?	12
Как его лучше всего использовать?	12
Идеи в действии: Логическое обоснование	14
Альтернативные взгляды на теорию молодежной работы	14
Молодежная работа, как способ расширения возможностей и укрепления потенциала	15
Социально полезная теория	16
Выдвижение теорий	18
Доказательный подход	19
Аналитическая практика	20
Критическая аналитическая практика	22
Теоретическая база	25
Иллюстративные источники	25
Постоянное развитие теории и практики	27
Заключение	30
Ссылки	31
Таблицы и схемы	
Схема 1: ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ТЕОРЕТИЧЕСКИ-ПРАКТИЧЕСКОГО РЕСУРСА	12
Схема 2: ИСТОЧНИКИ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ДОКАЗАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ В РАМКАХ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЫ И УЧЕБНЫЙ ЦИКЛ	21
Схема 3: КРИТИЧЕСКАЯ АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА	22
Таблица 1: ПРАКТИКА МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЫ И ЕЕ ЦЕЛИ	14
Таблица 2: РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УКРЕПЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА В МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЕ В КАЧЕСТВЕ ТЕОРИИ ИЗМЕНЕНИЙ	17
Таблица 3: ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ ТЕОРИИ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЫ	26



Вступление

В 2012 году организация, занимающаяся разработкой концепции национальных стандартов качества в области молодежной работы в Ирландии (NQSF), провела серию выездных презентаций. Целью проводимых мероприятий являлось объединение теории молодежной работы с практикой в соответствии с опытом работников в данной области. В ходе каждого мероприятия молодежные работники обсуждали различные сложности и непростые вопросы, которые возникают в их работе, и очень быстро стало ясно, что речь идет об огромной пропасти, через которую необходимо соорудить надежный мост.

При поддержке местных и международных коллег и при наличии бесценного вклада со стороны рабочей группы под руководством молодежного совета г. Дублина «Центр эффективных услуг» разработал данный ресурс **«Идеи в действии в молодежной работе»**. Ресурс был создан в качестве непосредственного отклика на потребности, сформулированные молодежными работниками в рамках серии выездных презентаций в 2012 году. Функция настоящего ресурса заключается в обеспечении помощи и поддержки молодежным работникам в планировании их работы; реализации эффективного планирования на практике; а также в оценке результатов.

В данном разделе **«Теоретическая часть»** разъясняются происхождение и первоисточники ресурса; для кого он предназначен; каким образом его можно использовать; а также подход, который использовался при его разработке. Второй документ **«Практическая часть»** направлен на практическое осуществление изложенных принципов и предоставляет модели, практические инструкции и инструменты, а также ссылки на статьи и другие ресурсы.

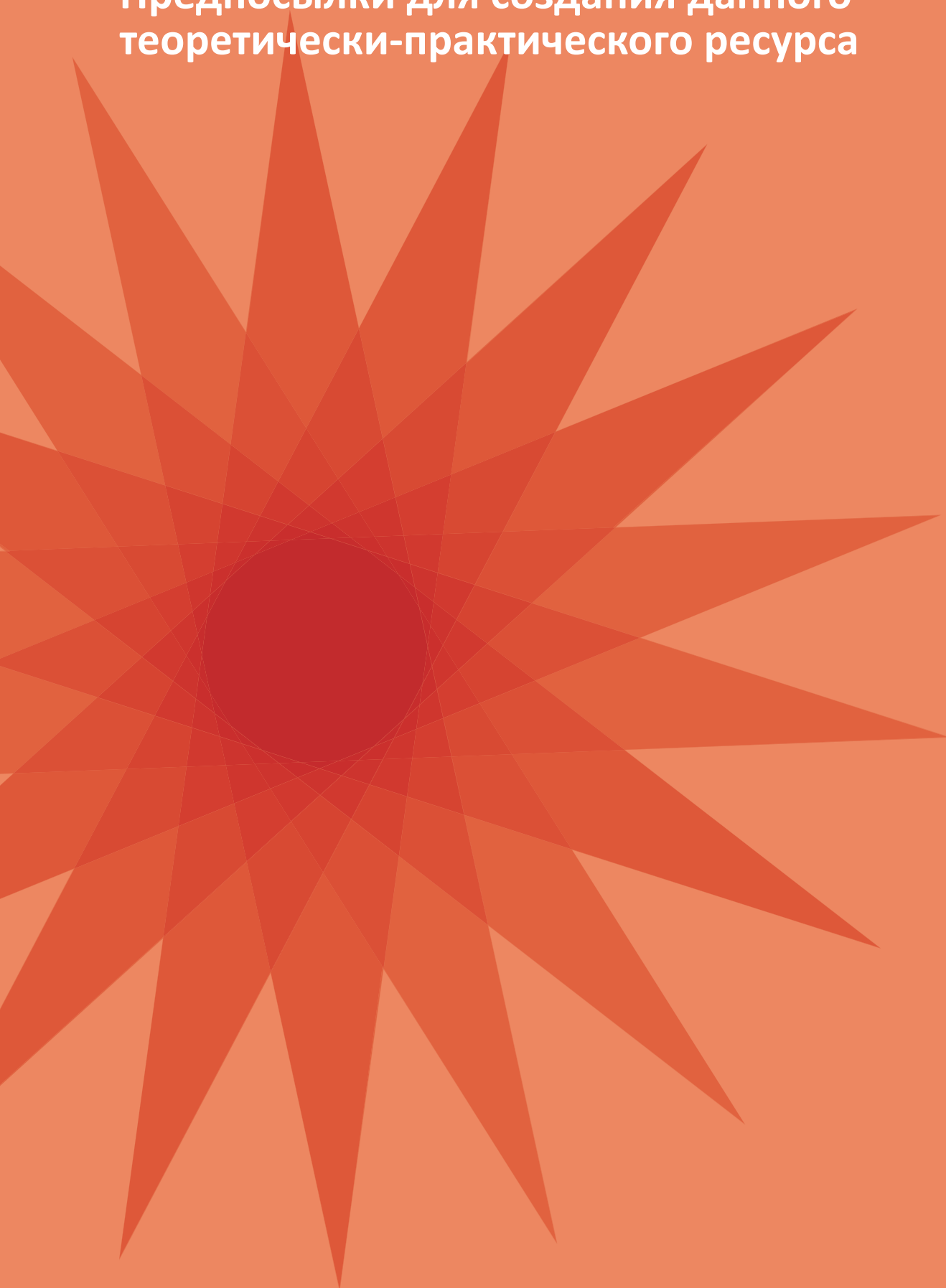
Ресурс **«Идеи в действии в молодежной работе»** не является попыткой предоставить всеобъемлющий обзор всех теорий, лежащих в основе молодежной работы. Также мы не предполагаем, что теории и теоретики, о которых пойдет речь, являются наиболее точными, наилучшими, самыми важными или неоспоримыми. Мы выбрали их из

множества возможных ресурсов исключительно в целях оказания содействия молодежным работникам в развитии их способностей укрепления взаимоотношений между теорией и практикой.

При разработке настоящего ресурса были использованы три основополагающих принципа. Во-первых, по возможности все материалы и использованные источники информации должны быть в свободном доступе в интернете и с ними можно ознакомиться посредством домашней страницы Центра эффективных услуг www.effectiveservices.org. Во-вторых, настоящий ресурс не является одноразовой программой: им можно будет пользоваться в любое время по мере необходимости. И в заключение следует отметить, что ресурс не является статическим: со временем мы будем дополнять и усовершенствовать его в соответствии с откликами пользователей. Ваше мнение в качестве пользователей очень важно для нас, и мы хотим его услышать. Ресурс **«Идеи в действии в молодежной работе»** для вашей пользы, а также ради пользы молодых людей, с которыми вы работаете. Присылайте свои мнения, комментарии и предложения доктору Джону Бамберу: jbamber@effectiveservices.org.



**Предпосылки для создания данного
теоретически-практического ресурса**



Предпосылки для создания данного теоретически-практического ресурса

В качестве ответной меры на существующий спрос Центр эффективных услуг разработал данный ресурс для использования молодежными работниками в Ирландии, а также приверженцами передовых специалистов-практиков. В Ирландии действует следующее определение молодежной работы (Закон о молодежной работе, Ирландия 2001):

Запланированная образовательная программа, разработанная в целях содействия и усовершенствования личного и социального развития молодежи посредством добровольного участия, которое является дополнением к формальному, академическому или профессиональному образованию или обучению, преимущественно реализуемая добровольными организациями, занимающимися молодежной работой.

В Национальном плане развития молодежной работы в Ирландии на 2003-2007 гг. перечислен ряд мероприятий, связанных с молодежной работой. Они включают в себя:

- Развлекательные и спортивные мероприятия и занятия на улице и в помещении, структурированные и неструктурированные.
- Творческие, артистические и культурные программы и мероприятия, а также основанные на языке.
- Программы и мероприятия, направленные на духовное развитие.
- Программы, предназначенные для конкретных групп молодежи (например, молодые женщины или мужчины, инвалиды, путешественники или лесбиянки, геи или бисексуалы).
- Мероприятия, связанные с конкретными вопросами (например, политическое образование, юриспруденция и социальная осведомленность, окружающая среда, образование, направленное на развитие).
- Мероприятия и программы, связанные с социальным обеспечением и благополучием (укрепление здоровья, взаимоотношения и сексуальность, умение справляться со стрессом).
- Мероприятия и обмен, повышающие межкультурную и международную осведомленность.



Молодежная работа ведется как оплачиваемыми профессионалами, так и добровольцами, при этом последних большинство. Молодежные работники работают в большом количестве различных общественных и добровольных служб в таких областях как образование, здравоохранение и социальное обеспечение. Хотя услуги в рамках молодежной работы предоставляют разные поставщики посредством различных действий и мероприятий, молодежную работу характеризует процесс, который:

- Создает взаимно доверительные и уважительные взаимоотношения с и между молодыми людьми, в которых они, как правило, участвуют по доброй воле.
- Преимущественно (но не только) происходит в неформальной обстановке на местном уровне.
- Разрабатывает целенаправленные методы работы с учетом интересов и проблем, потребностей, прав и сфер ответственности молодежи, уделяя первостепенное значение их способам идентификации и понимания перечисленных выше аспектов.
- Ставит своей целью развитие личных и социальных компетенций и способностей.
- Отдает предпочтение активному, эмпирическому, групповому и коллективному обучению, а не дидактическим и индивидуализированным формам или предопределенной учебной программе.
- Призывает молодежь к добровольному участию в проектах совместной работы со взрослыми на основе взаимной поддержки.
- Предоставляет интересные, забавные, развивающие, образовательные, сложные, вспомогательные и творческие возможности, которые предназначены для того, чтобы наделить молодежь большей властью над своей собственной жизнью и в более широком социальном контексте.

- Ставит своей задачей предоставить молодежи возможность прояснить и усвоить ключевые аспекты, связанные с самоидентификацией и коллективным идентитетом, определяемым классом, полом, этнической или расовой принадлежностью, сексуальностью или ограниченными физическими способностями.
- Поддерживает молодежь по мере того, как они пытаются справиться с трудностями, угрозами и рисками, которые могут причинить им вред, в их сообществах и в более широком социальном контексте.

Любой человек, работающий таким образом, работает не «для» молодежи и не «ради» нее. Скорее, ведется совместная работа с молодежью. Термин **‘совместное производство’** отображает обоюдность, лежащую в основе предполагаемой точки соприкосновения молодого человека и молодежного работника.

Для чего он предназначен?

Ресурс «Идеи в действии в молодежной работе» был разработан, чтобы помочь специалистам-практикам:

- Понять, почему люди ведут себя и думают определенными способами.
- Оспорить конкретные подходы и методы работы.
- Найти способы улучшить свою работу.
- Сформулировать и тщательно обдумать предположения о своей работе.
- Представить себе и исследовать альтернативные образы действий.
- Соотнести их собственные идеи с более широким спектром идей и теоретиков.

Ресурс был разработан в целях поддержки создания [концепции национальных стандартов качества в области молодежной работы в Ирландии \(NQSF\)](#), которая была представлена в январе 2011 года кабинетом министра по делам детей и молодежи (сегодня – Управление по делам детей и молодежи). Молодежный совет г. Дублина разработал подробные инструкции относительно NQSF, с которыми можно ознакомиться [здесь](#).

NQSF предоставляют службам и организациям возможность формулировать собственную практику молодежной работы, используя общий язык, который также позволяет составить описание теоретических основ, разъясняющих и направляющих молодежную работу. Также эта система предоставляет организациям структурированный каркас для оценки, разметки и усовершенствования своей работы. Основное стремление заключается в достижении общности и совместимости между выполнением молодежной работы и основными принципами и стандартами, перечисленными в NQSF. Основные принципы:

1. Ориентированность на молодежь: признание прав молодежи и уделение основного внимания их активному и добровольному участию.
2. Приверженность принципам обеспечения и содействия безопасности и благополучию молодежи.
3. Образование и развитие.
4. Приверженность принципам обеспечения и содействия равенству и всеобъемлемости в ходе любой работы с молодежью и взрослыми.
5. Приверженность обеспечению качественной молодежной работы и принципам постоянного усовершенствования.



Почему он был создан?

Ресурс «Идеи в действии в молодежной работе» был создан в результате проведения серии выездных презентаций в Ирландии в 2012 году. Выездные презентации проводились в целях объединения доказательной базы в молодежной работе и NQSF. В ходе каждого мероприятия молодежные работники обсуждали **различные сложности и непростые вопросы, устанавливая взаимосвязь между теорией и практикой**. В большинстве случаев они не были уверены относительно теоретических источников своей работы, где можно найти такие источники, или как использовать теорию таким образом, чтобы соотнести ее со своей работой и положить в ее основу практическим способом. Наша разработка этого теоретически-практического ресурса является непосредственным откликом на их стремления усовершенствовать взаимодействие теории и практики.

Для кого он был создан?

Ресурс «Идеи в действии в молодежной работе» предназначен для удовлетворения потребностей широкого круга пользователей, в т.ч.:

- **Специалисты-практики:** при работе с NQSF и в поисках способов улучшения практической работы.
- **Руководители подразделений:** для поддержки передовых работников в разработке методов практической работы.
- **Чиновники из учебно-методических советов:** при оказании поддержки специалистам-практикам в соблюдении требований NQSF.
- **Преподаватели:** при оказании содействия работникам в развитии навыков и знаний.
- **Академики:** в обучении учащихся взаимосвязям между теорией и практикой.
- **Учащиеся:** в развитии собственного понимания теории.

Что такое «теория»?

Теория – это слово, которое имеет множество значений. Даже рискуя чрезмерно упростить это понятие, можно сказать, что зачастую оно подразумевает:

- **Разъяснения** или (более приблизительно) возможные разъяснения относительно того, что мы о чем-либо знаем.
- **Предположения** о том, по какой причине что-то произойдет определенным образом, даже если это сложно и совсем не очевидно, в результате определенных действий.
- **Философские, идеологические и политические идеи**, которые обеспечивают фундаментальную основу практической работы (такие как равенство, справедливость и демократия).
- **Основополагающие принципы** в качестве обоснования каких-либо действий, выполненных определенным образом (например, эмпирическое обучение, принцип восходящего анализа, согласованная программа действий или расширение возможностей и укрепление потенциала).
- **Исследования и литературу**, которые изучают и обсуждают все перечисленные выше аспекты в связи с соответствующей сферой практической работы.

В данном ресурсе демонстрируется, каким образом источники, опирающиеся на соответствующие исследования и литературу, могут обеспечить теоретическую основу для практической работы.

В рабочих условиях молодежные работники могут опираться на теорию, когда они пытаются объяснить прошлое, понять настоящее или предсказать будущее, чтобы иметь более ощутимое влияние на предстоящие события и снизить вероятность наступления неожиданных событий. Тем не менее, специалисты-практики имеют склонность благосклонно относиться к личным знаниям и опыту.

Подводя итоги ряда качественных исследований и взаимозависимости теории и практики, Эраут (1997: 38) сообщает, что:

Хорошие специалисты-практики имели крайне сложную и личностную личную базу знаний, созданную на основании опыта, но используемую достаточно интуитивным образом. Можно было обнаружить множество следов знаний, основанных на различных дисциплинах, но не в оригинальном формате. Более того, большая часть этой сложной базы знаний была, скорее, скрытой, чем явно выраженной, так что специалисты-практики не могли без труда сформулировать, что именно они сделали или каким образом.

В более общем смысле Ханди (1985) отмечает, что люди создают концепции в целях толкования реальности. Эти концепции могут быть подсознательными - убеждения, догадки, предположения и иногда также мифы, стереотипы и предрассудки. На его взгляд, мы должны понимать модели, функционирующие в нашем сознании, т.к.: «*Эти модели, скрывающиеся в подсознании, могут представлять опасность, если они расположены в неподходящем месте*»(1985: 16). В этом случае для специалистов-практиков важно, чтобы скрытые идеи и толкования обрели осязаемую и четко сформулированную форму.



Как работает данный ресурс?

Ресурс «Идеи в действии в молодежной работе» оказывает поддержку молодым работникам в плане укрепления взаимоотношений между теорией и практикой, помогая им формулировать четко выраженные взаимосвязи между основными принципами NQSF, ключевыми концепциями и ценностями в молодежной работе и собственными действиями. В связи с каждым из пяти основных принципов NQSF данный ресурс предоставляет модель или структуру, которая помогает работникам обдумывать и развивать свою практическую работу. Ссылки на другие ресурсы помогают найти и изучить соответствующие теории или ключевые концепции и ценности, а также предоставляют инструкции относительно доступа и инструменты в поддержку активной работы.

Схема 1: ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ ТЕОРЕТИЧЕСКИ-ПРАКТИЧЕСКОГО РЕСУРСА



Как его лучше всего использовать?

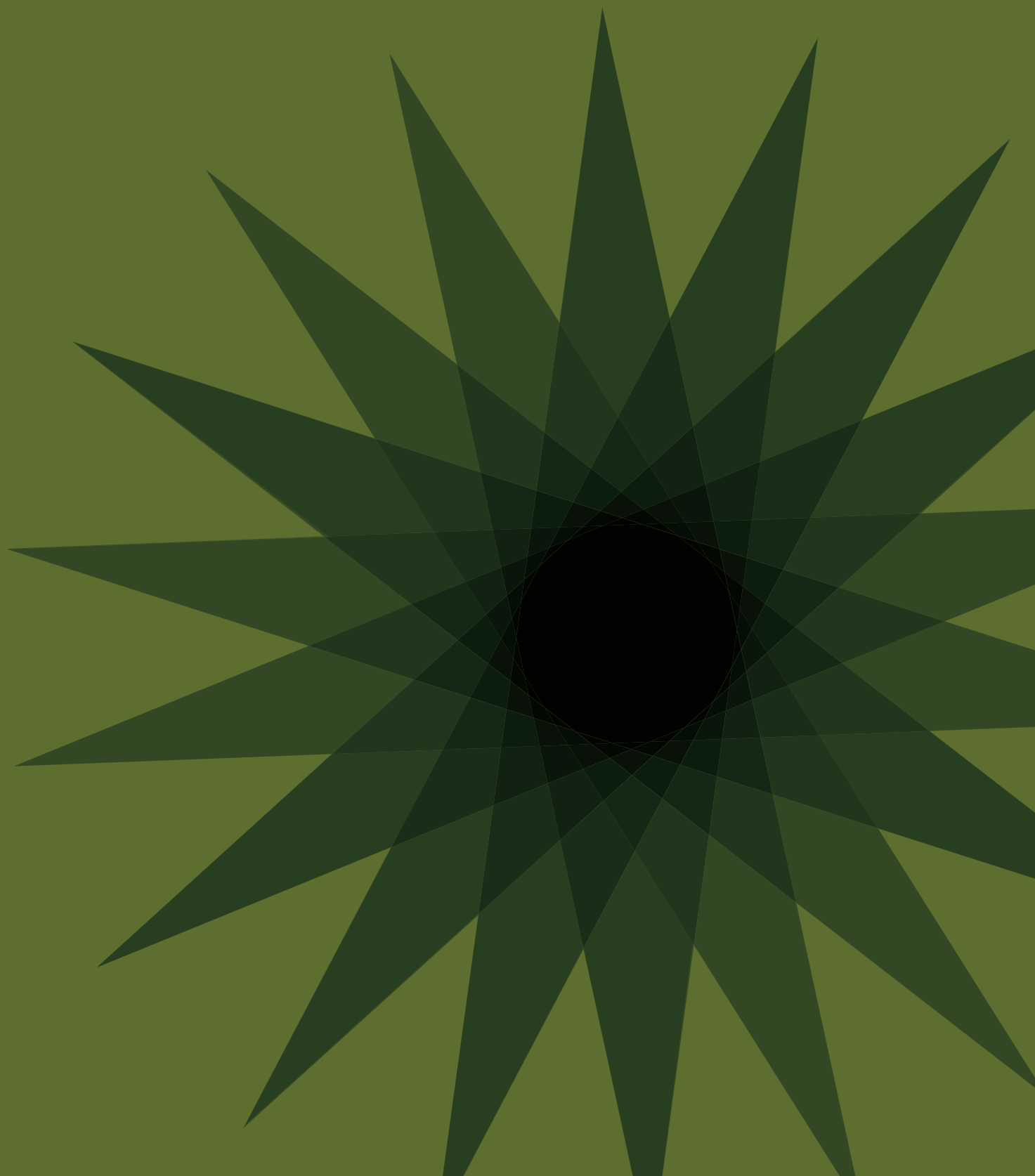
Ресурс «Идеи в действии в молодежной работе» также основан на понимании того факта, что существует три разных подхода к обучению и развитию. В 1970-х Хани и Мамфорд (Honey and Mumford) резюмировали эти подходы относительно четырех основных [стилей обучения](#):

- **Активисты:** предпочитают выполнить задачу, решить проблему или вопрос.
- **Мыслители:** предпочитают наблюдать и, не спеша, обдумывают проблему перед тем, как приступить к ее решению.
- **Теоретики:** предпочитают понимать и исследовать идеи.
- **Прагматики:** предпочитают находить четкую взаимосвязь между идеями и работой.

Хотя ведутся оживленные дебаты относительно концепции стилей обучения, ресурс «Идеи в действии в молодежной работе» пропагандирует тот факт, что люди учатся по-разному, даже если эти способы иногда могут сочетаться в зависимости от ситуации.

Кроме того, публикация «Идеи в действии в молодежной работе» создавалась с учетом широкого спектра точек доступа. Для кого-то данная тема является относительно новой, в то время как другая часть людей уже с ней знакома. Разнообразие источников означает, что все пользователи смогут найти в этом материале аспекты, удовлетворяющие их специфические потребности и соответствующие их исходной точке. Например, кому-то покажутся особенно интересными именно теоретические вопросы, а кто-то обратит особое внимание на прикладные аспекты.

Идеи в действии: Логическое обоснование





Идеи в действии: Логическое обоснование

Альтернативные взгляды на теорию молодежной работы

Существует множество различных, зачастую конкурирующих между собой взглядов на основную цель молодежной работы (Murphy: 1999). В своем обзоре стратегий обучения взрослых, стремящихся к добровольной работе с молодежью, Баттерс и Ньюэлл (Butters and Newell) (1978) предоставили фундаментальную основу для обдумывания целей молодежной работы. Эта основа содержит признаки трех наиболее важных подходов в плане формирования характера (акцент на моральном развитии; социального образования (включая культурную адаптацию, личное развитие и расширение возможностей и укрепление потенциала) и само-эмансипацию (в т.ч. социальные перемены). Авторы расположили «критический» перелом между, на их взгляд, тремя абсолютно разными способами работы с молодежью. Их замысел заключается в том, что разные виды практической работы основаны на разных [идеологических перспективах](#), или, другими словами, их можно рассматривать с разных [философских](#) или [политических](#) точек зрения.

В Таблице 1 предоставлен очень упрощенный обзор их схемы.

Для получения информации о других всеобъемлющих формулировках см. [Херли и Трейси \(Hurley and Treacey\) \(1993\)](#) и [Купера \(Cooper\) \(2012\)](#). Подобные структуры помогают специалистам-практикам изучить, формулировать и осваивать определенную направленность работы. Таким образом, они помогают молодежным работникам обдумывать произошедшее, а также возможные действия в будущем для того, чтобы продолжать движение вперед. Что особенно важно, эти структуры обеспечивают согласованность фундаментальных ценностей, которые лежат в основе молодежной работы, таких как демократия, справедливость и равенство.

Все подобные структуры имеют свои слабые стороны.

Структура, предложенная Баттерсом и Ньюэллом (Butters and Newell), была раскритикована за отображение трех подходов как следующих один за другим исторически; или словно они четко обозначены в реалиях практической работы (Smith, 1988; Bamber and Murphy, 1999). Согласно Смиту (Smith, 1998), в то время как можно охарактеризовать подход, основанный на формировании характера, как реакционный, все же стоит полностью отрицать важность морального и личностного развития, связанного с ним.

Таблица 1: ПРАКТИКА МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЫ И ЕЕ ЦЕЛИ

Период	Цель	Работник	Молодой человек
1870–1919 КРИТИЧЕСКИЙ ПЕРЕЛОМ	Формирование характера	Лидер	Последователь
1920–1950	Культурная адаптация	Учитель	Корректировка ролей
1950–1975	Личное развитие	Координатор	Самореализация
1975 – КРИТИЧЕСКИЙ ПЕРЕЛОМ	Расширение возможностей и укрепление потенциала	Социальный критик	Инициатор перемен
1975 –	Эмансипация	Активист	Инициатор перемен

АВТОРЫ: БАТТЕРС И НЬЮЭЛЛ (BUTTERS AND NEWELL) (1975)

Важно отметить, что **не существует прямой линии между доминирующей теорией и действием**, что иногда может означать, что сложно увидеть взаимосвязь между тем, что говорится или утверждается о работе, например, «эмансипация», и прозаическими реалиями практической работы, например, группа молодых людей отправляется в развлекательный центр. По этой причине также существует потребность в так называемом «мезо-уровне» или теории «усредненного порядка», которая может помочь специалистам-практикам анализировать ситуации или составлять планы с более высоким уровнем конкретизации, и при этом черпать информацию из доминирующей теории.

Молодежная работа, как способ расширения возможностей и укрепления потенциала

Важной отправной точкой является упрощение и придание новой формы элементам в схеме Баттерса и Ньюэлла (Butters and Newell) относительно процесса развития. Согласно Мертону с соавторами (Merton et al) (Youth Affairs Unit, 2004: 5):

*Существует повсеместный консенсус о том, что основная цель молодежной работы заключается в **личностном и социальном развитии** молодежи посредством неформального образования.*

Уильямсон (Williamson) (1995: 12) приводит динамичное описание данной цели:

В рамках любой практики, связанной с молодежной работой, существует процесс развития, начиная с акцента на индивидууме, продолжаясь в формировании группы, ее закреплении и росте, и, возможно, достигая того момента, когда группа реализует изменения, влияющие на ее работу, тем или иным образом.

В зависимости от ситуации, молодежные работники перемещаются от элемента к элементу в процессе сообразно обстоятельствам и таким образом, который стимулирует отдельных личностей объединяться в группы в поиске общих интересов или для решения самоопределившихся проблем. Такая групповая работа может привести к коллективным действиям, нацеленным на реализацию желаемых изменений, например, в контексте личных или коллективных обстоятельств, предоставления услуги или в конечном итоге в социальных и экономических условиях. Как отмечает Уильямсон (Williamson), не может быть коллективных действий без фирмирующей стадии личного развития.



Концепция **расширения возможностей и укрепления потенциала** широко используется для разъяснения целей и процесса молодежной работы. Поскольку эта концепция связана с методами работы с молодежью (процесс), а также с предполагаемыми результатами этой работы, ее можно тщательно разработать в качестве **теории изменений**. Теория изменений утверждает, почему и каким образом можно ожидать, что вмешательства приведут к желаемым изменениям результатов для отдельных личностей, групп и социальных условий. Поскольку фактические результаты определяет множество переменных, нельзя считать конкретные вмешательства в молодежную работу определяющими в плане изменений в численности популяции. То же самое было бы справедливо, даже если бы можно было каким-либо образом одновременно объединить и подытожить все вмешательства под общим заголовком «Молодежная работа», хотя, конечно же, это не так. Тем не менее, подход, основанный на теории изменений, помогает разъяснить, какой именно вклад даже небольшие по масштабу вмешательства могут внести в личностное развитие, а также в стратегические приоритеты в более широком контексте.

В Таблице 2 предоставлен обзор вариантов расширения возможностей и укрепления потенциала в молодежной работе в качестве теории изменений.

Социально полезная теория

Расширение возможностей и укрепление потенциала более вероятно, когда работники четко осознают такие концепции, как эмпирическое обучение, участие, права и социальная активность (в «Практической части» продемонстрировано использование этих и других ключевых понятий). Покойная **Джин Анион** (Jean Anyon) считала, что теоретическое понимание не связано напрямую со ссылкой на другие теории, а, скорее, с диалогом между ценностями, видением или целями и текущими мероприятиями/действиями. ([Anyon, 1994: 129-130](#)). Для Анион подобные толкования не являются суммирующими и интегрированными (стремящимися стать целостным «ответом» или разъяснением ситуации) или же ситуативными и применимыми только лишь к какой-либо узкой специфике или одной ситуации (не связанными с чем-либо или кем-либо еще). Основной смысл заключается в объединении работы на местном уровне с более широкими общественными требованиями, чтобы люди могли видеть на несколько шагов вперед вместо одержимости попытками «изменить общество». Анион (Anyon) называет это **социально полезной теорией**. Молодежные работники, использующие данную стратегию:

- Соотносят личные проблемы с социальными вопросами.
- Анализируют индивидуальные и местные ситуации в более широком социально-экономическом контексте.
- Развивают теоретическое понимание для решения практических проблем.
- Черпают информацию из исследований и литературы для обоснования практической работы.
- Пытаются решить проблему нарушения равновесия сил в обществе.
- Олицетворяют основополагающие ценности демократии, справедливости и равенства.

Таблица 2: РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И УКРЕПЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА В МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЕ В КАЧЕСТВЕ ТЕОРИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Развитие подобными методами	Ведет к желаемым переменам в этих областях	
Фокусный уровень	Кратко- или среднесрочные	Средне- или долгосрочные

Молодежная работа хорошего качества способствует индивидуальному обучению и развитию.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ	Знания, навыки, поведение, позиции	Улучшение способностей в плане: <ul style="list-style-type: none"> Критического мышления Самосознания Осознания потребностей окружающих Новых или усовершенствованных практических навыков Межличностных и коммуникативных навыков Решения проблем Планирования и постановки целей Мотивации Изучения стратегий обучения 	<ul style="list-style-type: none"> Более активного участия в образовании и обучении Улучшения перспектив трудоустройства Улучшения здоровья Более безопасного поведения Сокращения асоциального поведения Более активного участия в спортивных занятиях и в различных видах досуга Более активное участие в искусстве Более активная добровольная работа
------------------------	------------------------------------	--	--

В свою очередь, индивидуальное развитие может помочь группам стать более эффективными. Когда группы улучшают способность к поддержке членов группы и достижению своих целей, они также способствуют личному росту и развитию.

ГРУППЫ	Способность группы к общению, идентификации проблем, а также к внедрению мер для их решения по мере необходимости	Улучшение способностей в плане: <ul style="list-style-type: none"> Активного участия в процессе принятия решений Идентификации задач и подзадач Способностей к обсуждению хода выполнения задач Способностей к предоставлению положительных отзывов и поддержки Предоставления членам группы законного права на выражение собственных чувств и эмоций Содействия налаживанию взаимоотношений Стимулирования личной ответственности Оспаривания традиционного соотношения сил в группах 	Улучшение способностей в плане участия в: <ul style="list-style-type: none"> Различных сетях Совместных проектах Местных, региональных, национальных структурах Кампаниях Рабочих группах Консультациях Планировании и процессах принятия решений Процессах принятия решений, в совместной работе с органами, отвечающими за формирование политики и принятие решений Микро-проектах по охране окружающей среды
--------	---	---	---

Улучшение способностей отдельных лиц и групп может помочь молодежи по максимуму использовать предоставленные возможности и опыт и решать сложные вопросы или вносить свой вклад в инициативы, связанные с социальными переменами. Молодежная работа хорошего качества также способствует тому, что молодые люди принимают более активное участие в попытках реализовать важные перемены. Когда они так поступают, молодые люди могут извлечь определенные уроки из полученного опыта и результатов, а также могут расти в качестве индивидуумов или же улучшая свои коллективные способности к совместной работе.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ	Ситуации, обстоятельства и условия, которые влияют, определяют молодежь или ставят ее в невыгодное положение (например, молодые женщины, ЛГБТ, молодежь из иммигрантских сообществ или принадлежащая к этническим меньшинствам, молодые люди из неблагополучных с экономической и социальной точки зрения географических регионов)	<ul style="list-style-type: none"> Более безопасные сообщества Усовершенствование обеспечения услуги с улучшенным доступом для социально незащищенных групп Услуги являются более обоснованными и эффективными Планирование и принятие решений осуществляются более обоснованно на всех уровнях Более равномерное распределение возможностей Сокращение дискриминации Сокращение преступности Улучшение социального статуса групп
--------------------	--	---



Выдвижение теорий

В приведенном выше описании социально полезной теории можно увидеть как минимум две разные возможности для ее использования. Один из них заключается в разъяснении причин, по которым что-либо происходит, а второй – в предложении способов реализации желаемых изменений. Первый из них можно назвать пояснительной теорией, а второй – теорией изменений. Когда специалисты-практики ссылаются на идеологические обязательства или на основополагающие принципы и ищут ссылки в исследованиях и литературе, чтобы объяснить, по какой причине происходят или должны произойти те или иные явления (пояснительная теория), или формулируют способы реализации желаемых изменений в конкретных ситуациях (теория изменений), можно сказать, что они **‘выдвигают теории’**.

Согласно [Карру и Кеммису \(Carr and Kemmis\) \(1994: 205-206\)](#), основная цель выдвижения теорий заключается не в доработке концепций, а в эффективной работе.

Это подход «активиста» в том плане, что он принуждает их к реализации мер на основе критической саморефлексии, но он также является предусмотрительным в том плане, что он генерирует изменения с такой скоростью, на которой это оправдано согласно размышлениям и осуществимо для участников процесса. Для некоторых он недостаточно критичный или радикальный: он генерирует реформу со скоростью, на которой она является практически достижимой, а не со скоростью, к которой кто-то стремится; и он генерирует менее радикальные перемены, как кому-то хотелось бы, хотя он действительно генерирует перемены в конкретных сферах практической работы, толкованиях и ситуациях, которым привержены специалисты-практики в рамках собственной саморефлексии.

Важно понимать, что акцент на конкретном действии или возврат к теории «усредненного порядка» не должен отвлекать внимание от основополагающих целей. Линия Анион основывается на разработке основополагающей цели в конкретном контексте и обстановке. С этой точки зрения молодежная работа не считается неудачной, и значение практических мероприятий ни в коем случае не преуменьшается, если не удастся добиться эмансипации в каком-то всеобщем, более широком социальном контексте. Молодежная работа хорошего качества способствует работе с молодежью в конкретных ситуациях таким способом, который вносит значимый вклад в достижение конечной цели, такой как эмансипация. То, что необходимо, можно рассмотреть через призму **доказательного подхода**.

Доказательный подход

Доказательный подход «помогает людям и организациям принимать обоснованные решения, располагая наиболее надежные и убедительные существующие доказательства в основе развития практической работы и предоставления услуги» (Nutley, 2010). Работа с использованием доказательного подхода включает в себя:

- Отбор информации, собранной в ходе исследований и из других источников.
- Обдумывание надежности и актуальности информации.
- Синтез и толкование значения.
- Идентификация мероприятий, применимых к реалиям практической работы.
- Систематическое применение объективных критериев для обоснования планирования и принятия решений.
- Сохранение непредвзятости и готовности оспариванию общепринятых господствующих установок.

Важно понимать, что этот подход не ограничивается профессиональной работой. Как пишет Шорр (Schorr) в отношении общественного развития (2003: 10):

Сообщества смогут действовать максимально эффективно, если они смогут совместить местную мудрость и свое понимание местных условий с накопленными знаниями, полученными на основании исследований, теории и практики, о том, какие стратегии уже сработали в других регионах, какие работают в данный момент, и какие из них кажутся наиболее перспективными.

В перечень ниже включены различные источники, которые могут служить обоснованием для толкований практической молодежной работы.

- Исследование (основное исследование, заказное исследование или публикации в академических журналах).
- Малоизвестная литература (отчеты правительства и другие источники, такие как лаборатории идей).
- Консультация (с молодежью, сверстниками, экспертами, для лучшего понимания различных вопросов и стратегий).
- Теория (часто основанная на исследованиях, авторских статьях, книгах и в более широком смысле на таких дисциплинах, как психология и экономика).
- Независимая оценка (проводимая специалистами за пределами практической работы, согласно общепризнанным стандартам и процедурам).
- Внутренний мониторинг и самооценка (сбор повседневных данных, анализ данных, обзор работы, оценка согласно стандартам, проводимая, например, персоналом относительно собственной работы).
- Политика (зачастую строится посредством процессов проведения исследований и консультирования).
- Практическая мудрость (накопленные знания, которые находят свое проявление в эталонных утверждениях, инструкциях, руководствах и т.д., но часто являются скрытыми, подразумеваемыми).

Каждый источник предлагает доступ к различным, но одинаково ценным видам знаний. Отсутствует какой-либо первостепенный или окончательный источник. Молодежные работники должны иметь доступ ко всем источникам в ходе попыток разобраться, как лучше всего подойти к решению конкретных ситуаций и проблем. Тем не менее, вопросом первостепенной важности является



следующий – каким образом работники, по отдельности и коллективно, могут использовать, выборочно и грамотно, эти источники по мере того, как они пытаются решить возникающие в условиях практической работы проблемы. Речь идет о **критической аналитической практике**.

Аналитическая практика

Аналитическая практика заключается не в применении «правильного» теоретического знания, или знаний, полученных в результате самостоятельных исследований, словно какой-либо из этих аспектов является преобладающим по отношению к остальным. Вместо этого, наряду с концепцией социально полезной теории, разработанной Анион (Анион), аналитическая практика подразумевает формулирование суждений о том, что необходимо для удовлетворения чьих-либо потребностей в каждой конкретной ситуации.

Работа **Шона** (Schon) (1930-1997) и **Колба** (Kolb) оказала существенное влияние на продвижение идеи аналитической практики. Совместно они указывают на центральный характер **цикла обучения**, который включает в себя следующие элементы:

1. Обучение и развитие начинаются с необходимости действовать в практической ситуации, иногда проактивным образом, а иногда – в качестве ответной меры.
2. Действие зачастую включает в себя общепринятые или привычные способы мышления и действия, которые укоренились в нашем сознании и срабатывают автоматически. Если на этом прекратить работу, может последовать некоторое закрепление этих способов мышления и действия, но не развитие.
3. Требуется новый подход, в рамках которого привычные способы мышления и действия больше не будут казаться достаточными. Отказ от привычек, чтобы найти новые способы работы, зачастую означает, что

нужно уделить больше внимания источникам, которые до сих пор недооценивались или были недостаточно развиты.

4. Информация из этих источников комбинируется и синтезируется в поддержку возможных планов действий. На данном этапе способность специалистов-практиков к ведению конструктивного диалога и совместной работе в целях поиска решений является решающей.
5. Принимаются меры, основанные на новых толкованиях.
6. Принимаемые меры оказывают некоторое влияние на ситуацию (к лучшему или к худшему), и весь процесс начинается сначала.
7. По мере того, как специалисты-практики начинают более сознательно относиться к процессу обучения и начинают более умело его применять, вся работа начинает восприниматься, как часть непрерывного цикла обучения и развития.

Очевидно, что процесс, описание которого приводится выше, в некоторой степени является идеализированным, и зачастую он очень ограничен в реальных рабочих ситуациях, например, по причине преимущественно нисходящих (иерархических) управленческих подходов. Например, Харрисон (Harrison) (2003) отмечает, что:

Внедрение стандартов качества и различных типов планирования работы и проверки результатов совместно с непрерывным давлением в плане повышения продуктивности склонны ограничивать пределы профессиональной автономии. Если специалисты-практики все в большей мере подлежат измерению относительно навязанных извне стандартов работы, можно ли заключить, что они являются представителями определенной профессии, которые в состоянии работать на основании автономных суждений?

Схема 2: ИСТОЧНИКИ ДЛЯ СОСТАВЛЕНИЯ ДОКАЗАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ В РАМКАХ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЫ И УЧЕБНЫЙ ЦИКЛ



В то время как очень важно признать существование подобного давления, также необходимо подтвердить потребность в автономии в рамках профессиональной формулировки суждений, поскольку работники довольно часто сталкиваются с быстро меняющимися и крайне сложными ситуациями, в которых результаты являются непредсказуемыми, и «правильный» подход в самом начале работы над ситуацией неизвестен.

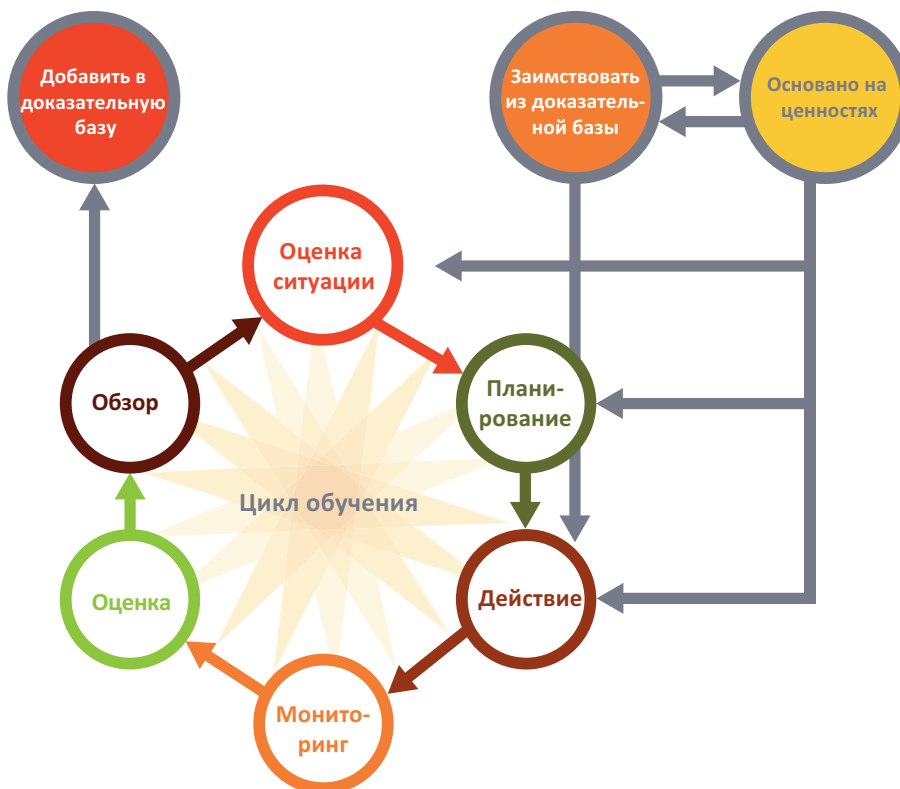
В схеме 2 наверху отображен диапазон возможных источников, которые можно использовать для обоснования толкований молодежной работы и содействия практической работе. Каждый источник предлагает доступ к разным видам знаний, которые в равной степени бесценны, и к каждому источнику при необходимости можно получить

доступ по мере того, как работники принимают решение о максимально эффективном подходе к конкретной ситуации, проблеме или вопросу.

Широко известно, что специалисты-практики более охотно полагаются на основанную на практике мудрость. И, напротив, согласно наблюдениям Спенса (Spence) (2007), сделанным в результате проведенных в Ирландии исследований, они с меньшей долей вероятности обращаются к другим источникам фактических данных и, **в частности, к теории.**



Схема 3: КРИТИЧЕСКАЯ АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА



Критическая аналитическая практика

Практическую работу можно улучшить, если сознательным и умышленным образом использовать цикл обучения. Это означает ознакомление с широким спектром источников фактических данных и тщательное изучение идеологических перспектив, а также теоретических основ. При объединении этих трех элементов практическая работа становится критической и аналитической.

В схеме 3 отображены взаимоотношения элементов, участвующих в **критической аналитической практике**.

Посредством этого цикла мышления, действия и размышлений специалисты-практики могут более четко понять и разъяснить окружающим причины своей работы, надежды на достижение определенных результатов, а также навыки и мероприятия, необходимые для достижения целей.

Если осознанным образом объединить цель, мероприятия и предполагаемые результаты, генерируется **теория изменений**, разъясняющая, почему и каким образом можно ожидать вмешательства для достижения желаемых изменений в результатах для отдельных лиц, групп и социальных обстоятельств. В этом случае цикл обучения можно рассматривать как постоянный процесс тестирования теории изменений.

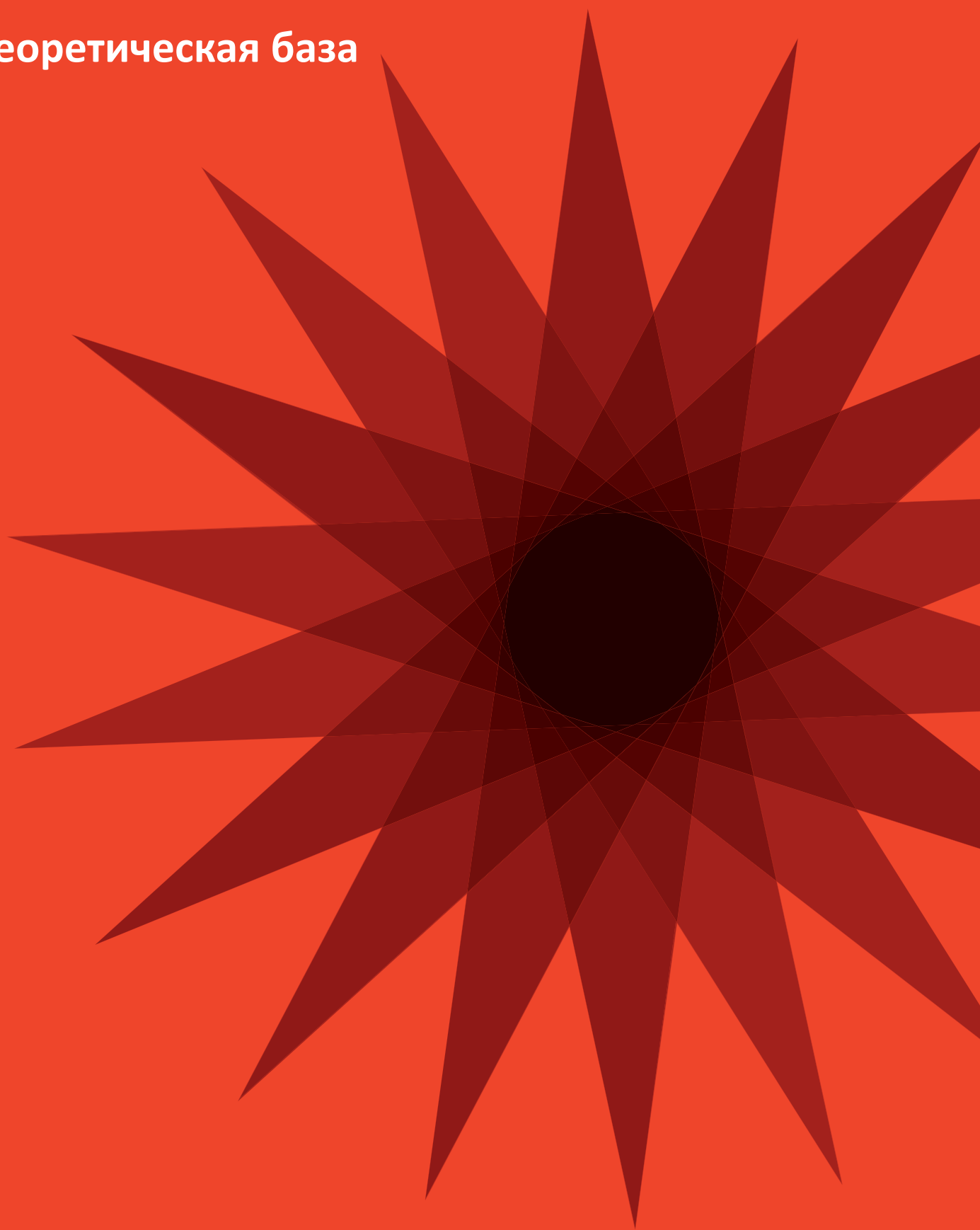
Приведенный ниже анализ гипотетической ситуации иллюстрирует, как команда молодежных работников может использовать широкий диапазон источников в ответ на новую инициативу в области разработки той или иной стратегии.

Команда X реагирует на новую инициативу в области разработки той или иной стратегии

В ответ на новую инициативу в области разработки той или иной стратегии команда X будет стремиться к критическому анализу своей работы посредством однозначных формулировок и использования накопленной практической мудрости - как их собственной, так и других людей/групп/организаций. Этот тип мудрости часто является скрытым, однако также можно привести в качестве примера множество случаев, когда ее удалось зафиксировать; например, руководством по передовым методам работы, этические парадигмы и другие инструкции. Также члены группы попытаются провести самостоятельное исследование, связанной с их сферой работы, например, ознакомиться с академическими журналами и книгами. Они сформулируют предполагаемые результаты на основании консультаций с молодежью, которая поможет им определить характер или масштаб потребностей, существующих проблем или возможностей, а также запланировать необходимые мероприятия/действия.

Их мышление также будет базироваться на соответствующих теоретических источниках, таких как теория обучения или теория общественного развития. Если была проведена оценка их работы, в т.ч. внешняя, например, в ходе официальной проверки, члены группы также будут ознакомлены с ее результатами. Аналогичным образом работники могут иметь функционирующие системы для мониторинга и сбора данных о своей работе, а также используемые внутри организации методы самооценки, на которые можно полагаться в работе. Кроме того, они могут пользоваться легко доступной, в основном через Интернет, малоизвестной литературой, которая включает в себя неопубликованные источники, отчеты правительства, материалы и ресурсы, которые предлагают ценную информацию об опыте, накопленном в разных уголках света, или о практических методах работы, стратегиях, ресурсах и материалах, которые принесли пользу другим специалистам-практикам.

Теоретическая база



Теоретическая база

Иллюстративные источники

После логического обоснования можно рассмотреть небольшую выборку теоретических ресурсов, которые можно использовать для обоснования практической работы. Наша цель – поддержать и обосновать диалог между ценностями и текущей практической работой по мере того, как специалист-практик пытается понять ситуацию и осуществить желаемые изменения. С учетом концепции расширения возможностей и укрепления потенциала эти источники можно в общих чертах разделить на три группы: **личное**, **групповое** и **общественное** развитие. Источники должны рассматриваться, скорее, в качестве иллюстративных, чем окончательных и исчерпывающих.

Причиной для столь осторожного обращения является тот факт, что теория является частичной: она неизбежно сосредоточена на «этой» конкретной проблеме, а не на «той». Теория находится в постоянном процессе развития и доработки. Конкретные теории и теоретики иногда могут быть не в почете, а в другие периоды – наоборот, более предпочтительными. В любом случае теоретическое развитие происходит по причине главным образом оспариваемого характера любой теории, в том смысле, что всегда существуют утверждения и контрутверждения/контрпримеры о зарождении теории, о том, насколько надежной и полноценной является методология исследования, и являются ли приведенные аргументы обоснованными или слабыми. Всегда существуют вопросы о масштабе, в котором та или иная теория вмещает в себя или игнорирует различные перспективы и точки зрения, которые также заслуживают внимания. Подобное оспаривание происходит внутри дисциплин, таких как психология, и между дисциплинами, например, между психологической и социологической точками зрения.

С учетом условного и оспариваемого характера теории, может показаться, что надежных источников не существует, но это будет слишком упрощенный подход. В то время как всегда следует помнить о возможных оговорках и предостереже-

ниях, конкретные теории могут основываться на том факте, что всегда существуют другие способы рассмотрения проблемы. Хорошей практикой является обдумывание теорий и проверка их полезности в конкретных ситуациях. Кроме того, в суть проблемы можно проникнуть более глубоко, сформировав более объемное или сложное толкование, изучив целый ряд соответствующих теорий. Это общее правило действует независимо от того, идет ли речь о разъяснительной теории или теории изменений, или же о каком-либо конкретном теоретике.

Специалисты-практики должны иметь возможность с чего-то начать свою работу. В Таблице 3 ниже представлены соответствующие теоретические дисциплины, а также связанные с ними теоретики и ключевые концепции. Следует подчеркнуть, что работу некоторых теоретиков можно отнести к разным категориям. Перечисленные ниже теоретики являются общеизвестными – в свое время они подверглись тщательному изучению и критике, а их теории выдержали испытание временем. По этим причинам, и несмотря на то, что в каком-то отношении эти источники также могут быть неполными, ограниченными или ошибочными, тем не менее, они обеспечивают бесценную теоретическую базу для практической молодежной работы. Небольшая рассмотренная выборка является иллюстративной и ни в коем случае не должна считаться максимально авторитетной, догматической, окончательной или завершенной.

Также в Таблице 3 даны ссылки на Интернет-страницы, созданные и предназначенные для различных групп молодежных работников. Помимо предоставления разъяснений относительно теории/теоретика, на этих онлайн-ресурсах пользователи также могут ознакомиться с глобальной системой знаний и дебатов, которые выходят далеко за пределы молодежной работы. Помимо ссылок, в «Практической части» также содержится краткое описание каждого из основных теоретиков.



Таблица 3: **ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ ТЕОРИИ МОЛОДЕЖНОЙ РАБОТЫ**

Расширение возможностей и укрепление потенциала	Соответствующая теоретическая область	Теория или теоретик
<p>Личное развитие (включает в себя): Развитие навыков критического мышления, приобретение новых навыков или усовершенствование уже имеющихся, изучение навыков планирования и постановки целей, и в более широком смысле – формирование установок и выработка навыков учения или оспаривания и развития ценностей и убеждений.</p>	<p>Психология развития Развитие человека Человеческое общение/взаимодействие Теория обучения Теория образования Неформальное образование</p>	<p>Дьюи (Dewey) - Эмпирическое обучение Колб (Kolb) - Цикл обучения Брунер (Bruner) - «Обучение путем открытий» Роджерс (Rogers) - Основные условия Мезиrow (Mezirow) - Критический анализ Маслоу (Maslow) - Иерархия потребностей</p>
<p>Групповое развитие (включает в себя): Развитие навыков межличностного общения, осознания потребностей окружающих и уважения к ним, способностей к лидерству, способностей к активному принятию решений, способностей к идентификации задач и подзадач, способностей к доведению начатых дел до завершения и обсуждению хода выполнения работы.</p>	<p>Социальная психология Социальная групповая работа Педагогика Лидерство</p>	<p>Выготский - Социально-культурное обучение Бандура (Bandura) - Взаимный детерминизм Реванс (Revans) - Обучение на практике Такман (Tuckman) - Стадии группового развития Хабермас (Habermas) - Коммуникативное действие Анион (Anyon) - Социально полезная теория</p>
<p>Социальное развитие (включает в себя): Способность к идентификации и изучению вопросов и сфер интересов, к пониманию социальных структур и соотношения сил, к развитию аргументированных позиций и высказыванию собственных точек зрения, к разработке стратегий для решения проблем, к оспариванию или к работе с другими группами, к изучению обстоятельств и условий, которые влияют, определяют или ставят в невыгодное положение молодежь (например, молодые женщины, ЛГБТ, чернокожие молодые люди, бедные молодые люди в определенных географических регионах).</p>	<p>Социология Политика Общественное развитие Теории равенства и многообразия Экспериментальные исследования</p>	<p>Маркс (Marx) - Классовый конфликт Грамши (Gramsci) – Гегемония Бурдьё (Bourdieu) – Габитус Фуко (Foucault) - Сила/знание Фрейре (Freire) – Критическое сознание Белл Хукс (bell hooks) - Педагогика и вовлеченность Bronfenbrenner (Бронфенбрэннер) - Экологические системы</p>

Ссылки на каждого из основных теоретиков в Таблице 3 варьируются от очень простых ознакомительных текстов до сложных и подробных рассуждений на тему. Ссылки дают возможность ознакомиться с еще более широким спектром ресурсов, которые включают в себя современные исследования и исследователей, публикации и автором, которые публикуют авторские статьи.

Постоянное развитие теории и практики

Ведутся постоянные интенсивные дебаты на тему теории и ее применения в молодежной работе в разных контекстах и целях. Эти дебаты очень важны для здорового развития в данной области. Согласно Спенсу (Spence) (2007: 4):

Создание текстов, основанных на результатах исследований, теории и практики, необходимо для успешной реализации процесса создания дискурсивного поля, в котором значения, ценности и потенциал молодежной работы, как профессиональной сферы, может эффективно транслироваться в общество.

Тем не менее, по причине его широкого и подробного характера, дискурс очень сложно зафиксировать и запечатлеть. С некоторыми аспектами его характера и масштаба можно ознакомиться в академических журналах и других ресурсах в перечне, составленном организацией [Australian Clearing House for Youth Studies](#). Также эту информацию можно изучить в бесплатных онлайн-журналах:

- [Youth Studies Ireland Journal](#)
- [A Journal of Youth Work](#) (публикуется в Шотландии)
- [Youth and Policy](#) (публикуется в Англии)
- [The Journal of Youth Development](#) (публикуется в США)

Отличное пространство для людей, желающих изучить теорию и практику неформального образования, социальную работу и концепцию образования на протяжении всей жизни было создано в 1995 году в Колледже Джорджа Уильямса YMCA в Лондоне. Речь идет об онлайн-портале [Infed.org](#)

Еще одним важным ресурсом для изучения последних теорий и получения информации о курсах, исследованиях и разработке политики

в области молодежной работы является Интернет-страница организации [European Union Council of Europe Youth Partnership](#). Функция этой партнерской организации заключается в усилении социальной интеграции, содействии демократии и обеспечении соблюдения прав человека, демократического гражданства и участия молодежи, а также в поощрении межкультурного диалога и многообразия.

Аналогичным образом портал [European Youth Forum](#) содержит большое количество новостей и ресурсов в данной области. Форум предназначен для наделения молодежи полномочиями для активного участия в общественной жизни и улучшения собственной жизни посредством представления и защиты их интересов и потребностей, а также интересов и потребностей молодежных организаций. Форум имеет три основных цели: более активное участие молодежи, более сильные молодежные организации и повышение автономности и приобщения молодежи.

Изучение основных аспектов в литературе на тему молодежной работы

Существует небольшое, но постоянно растущее количество литературы на тему молодежной работы, которая является важным пространством для обсуждения основных вопросов. Это можно продемонстрировать на примере материалов, опубликованных в Великобритании. Например, оглядываясь назад на то, что она называет возникновением, подавлением и крахом работы с девочками и молодыми женщинами, Спенс (Spence) (2010) объясняет, каким образом молодежные работники, работающие с женщинами, объединяли теорию феминизма, личное участие и однополую работу для того, чтобы оспорить идеи и предоставление соответствующих услуг, ориентированные преимущественно на мужчин. На ее взгляд, потенциал для успешной работы в этой области с использованием существующих ресурсов иссяк к концу XX века. Это случилось по причине множества факторов, в т.ч.: сокращение функционирования, нисходящие (иерархические) управленческие методы, а также тенденция классифицировать проводимую работу согласно возникающим профессиональным парадигмам,



которые по сути своей были, скорее, компенсационными, чем политическими.

Батслир (Batsleer) (2013) также пишет о том, как молодежные работники, работающие с девочками и молодыми женщинами, черпали вдохновение в феминизме и движении за права женщин, уделяя особое внимание силе и потенциалу девочек как самостоятельных индивидуумов, а не носителей социальных проблем. Ее доводы заключались в том, что автономные проекты местного масштаба могут придать дополнительный смысл женщинам в плане их собственной жизни и творческих способностей, а также помочь справиться с притеснением.

Батслир и Дэвис (Batsleer and Davies) (2010) опубликовали серию текстов, рассматривающих современную молодежную работу в свете правительственных инициатив (в Великобритании), чтобы помочь читателям развить собственное понимание теории и заняться более эффективной практической работой. Темы включают в себя молодежную работу в рамках интегрированных услуг поддержки молодежи, целенаправленное воздействие, развитие грамотности и компетентности во всем мире, а также антирасистскую работу.

Орд (Ord) (2012) опубликовал серию текстов на темы, связанные с управлением молодежной работой, рассматривающих такие темы как планирование, надзор и оценка. В книге эти стандартные темы рассматриваются через призму истории и теории, одновременно изучая методы, при помощи которых управление стало более четко выраженным и основанным на политике правительства. Соавторы дают свою оценку влиянию подобных тенденций на практическую молодежную работу.

В своей книге о работе с многообразием Сони (Soni) (2011) изучает определения идентитета и культуры и пытается развеять мифы о языке, связанном с вопросами многообразия, такими как «меж-, интер- и внутрикультурный», национальное государство, класс, этническая принадлежность и раса, а также взаимосвязь между этими

понятиями. В книге рассматриваются теории и концепции, связанные с развитием осознания воздействия и взаимодействия силы в мультикультурных сообществах.

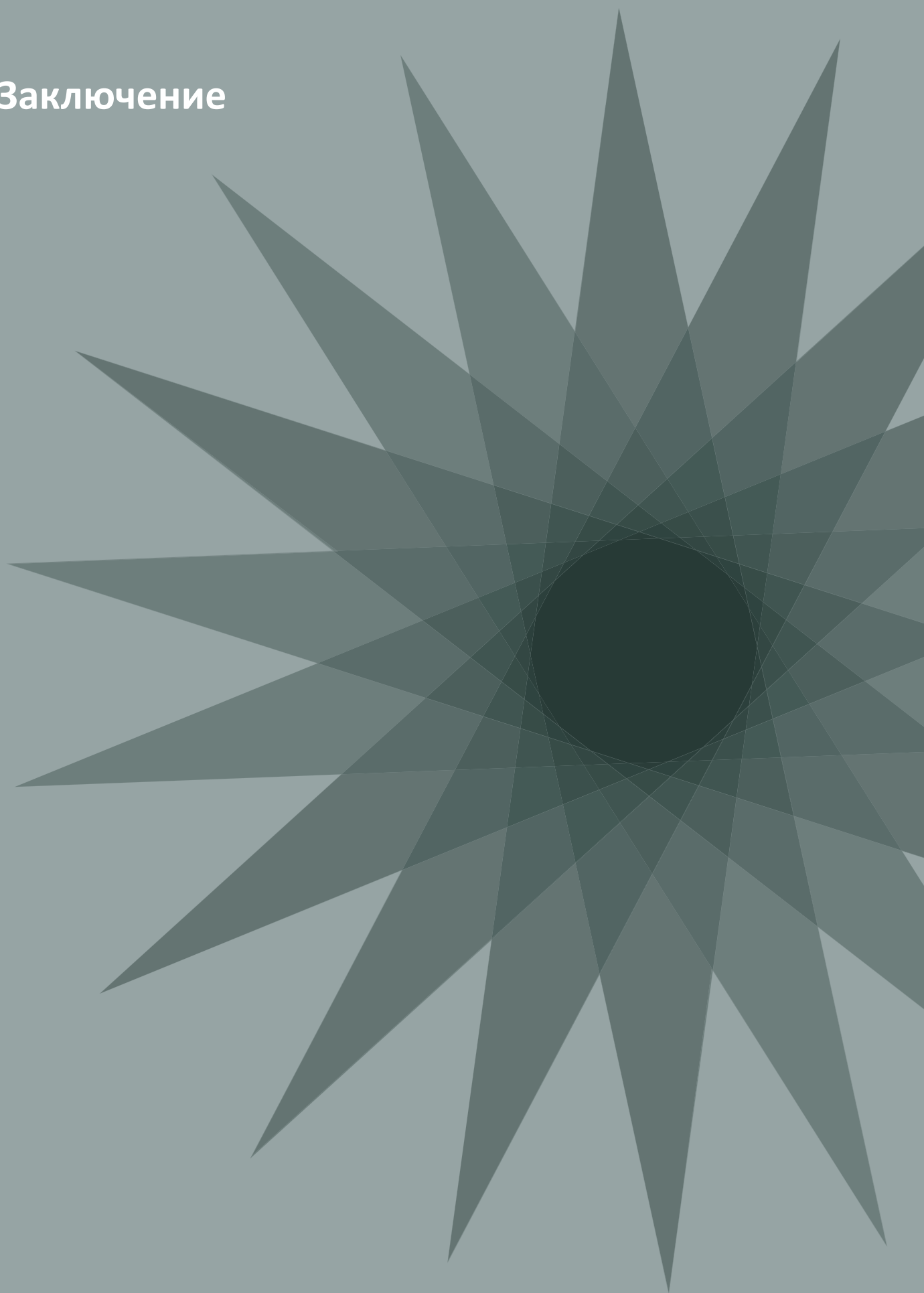
Международные исследования

Более широкий дискурс все в большей степени основывается на результатах растущего числа исследований теории и практики молодежной работы. Недавно об этом было написано в публикации [Youth Work - a Systematic Map of the Research Literature](#), авторами которой является Центр EPPI, отделение социологических исследований в Институте образования в Лондонском университете.

Данная карта – это уникальный ресурс для изучения содержания молодежной работы, методов ее осуществления и формальной оценки ее воздействия, а также ее оценки самой молодежью. Карта включает в себя 175 исследований, которые предоставляют эмпирические данные о влиянии молодежной работы, 93 из которых являются оценкой воздействия на жизнь детей и молодежи в возрасте от 10 до 24 лет. Она демонстрирует широкий спектр стратегий, которые используются для изучения воздействия молодежной работы, многие из которых подразумевают сбор мнений детей и молодежи посредством бесед и работы фокусных групп в рамках предметных исследований, а также методики изучения отдельных групп. Большинство отчетов были связаны с анализом практических примеров (32%) или с анализом разных групп (15%). Оба способа обеспечивают сбор данных в какой-то момент времени (например, после участия в молодежных мероприятиях).

Помимо оценки воздействий, существенная часть исследований также занималась изучением факторов, которые способствуют успешному осуществлению мероприятий в рамках молодежной работы, в т.ч. взглядов на участие и вовлечение, в частности, с точки зрения детей и молодежи. Кроме того, ряд исследования связан с тестированием и разработкой методов оценки, в частности, тех, которые оценивают надежность ресурсов для измерения личностного развития.

Заключение





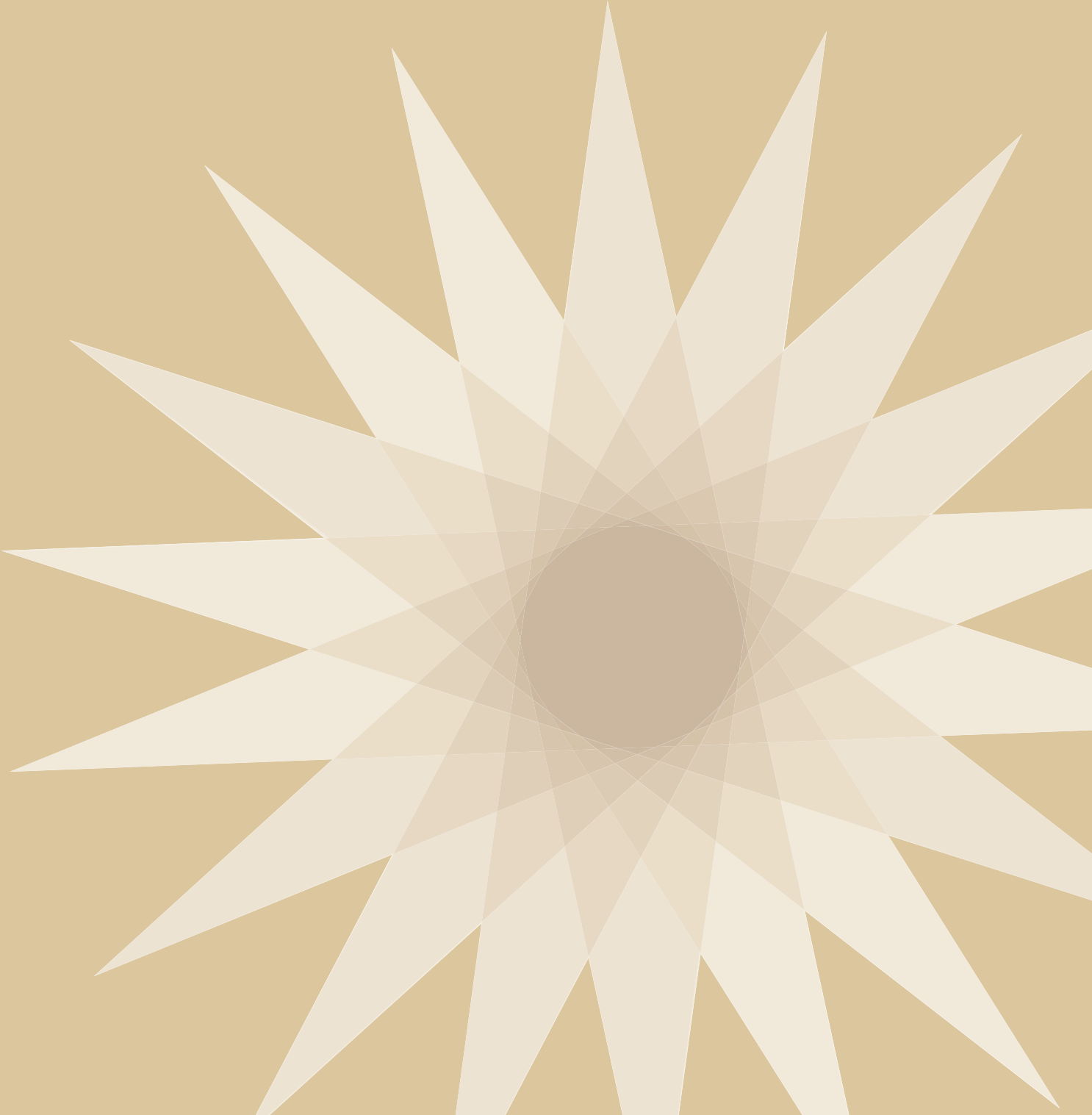
Заключение

Ресурс **«Идеи в действии в молодежной работе»** был разработан в качестве непосредственного отклика на потребности молодежных работников. Поскольку большинство людей, которые занимаются молодежной работой, работают на добровольной основе, мы признаем, что существует огромный пробел между теорией, на которой основывается их работа, и практическими реалиями, с которыми они сталкиваются.

Мы создали этот ресурс, состоящий из двух частей, чтобы эффективно рассмотреть практические требования, а также идентифицировать теоретические структуры и убеждения, которые лежат в их основе. Хотя **«Теоретическая часть»** может использоваться в качестве самостоятельного ресурса, мы все же рекомендуем пользователям для максимальной эффективности использовать ее в сочетании с **«Практической частью»**, которая содержит модели, практические инструкции и инструменты, а также ссылки на статьи и другие ресурсы. Данный ресурс помогает, поддерживает и направляет специалистов-практиков на дальнейшее изучение мотивации молодежи, с которой они работают. Если они будут следовать этому принципу, то смогут «снять блокировку» с собственных суждений относительно своей работы и приступить к изучению новых альтернативных методов работы.

Молодежная работа не является статичной, и постоянно развивающийся дискурс о теории и ее применении в молодежной работе очень важен для будущего здорового развития в данной области. Публикацией материала **«Идеи в действии в молодежной работе»** Центр эффективных услуг вносит свой собственный вклад в этот дискурс.

Ссылки





- Anyon, J. (1994) The Retreat of Marxism and Socialist Feminism. Postmodern and Poststructural Theories in Education. *Curriculum Enquiry*. Volume 4, No 22. Pp115-133. <http://homes.chass.utoronto.ca/~tkennedy/Courses/38H3/Anyon.pdf>
- Bamber, J. and Murphy, H. (1999) Youth Work: The Possibilities for Critical Practice, *Journal of Youth Studies*, Vol 2, No 2, pp227-242.
- Batsleer, J. (2013) *Youth Working with Girls and Women in Community Settings - A Feminist Perspective*. Farnham: Ashgate Publishing. Second Edition.
- Batsleer, J. and Davies, B. (Eds) (2010) *What Is Youth Work?* Exeter: Learning Matters.
- Carr, W. and Kemmis, S. (1986) *Becoming Critical - Education, Knowledge and Action Research*. London: Routledge-Falmer. <http://enotez.files.wordpress.com/2011/09/becoming-critical.pdf>
- Cooper, T. (2012) Models of youth work: a framework for positive sceptical reflection. *Youth & Policy*. No. 10. Pp 98-117.
- Cooper, T. and White, R. (1994) Models of Youth Work Intervention. *Youth Studies Australia*, volume 3, number 4. Pp 30-35. <http://resourceboxes.flexiblelearning.net.au/demosites/series3/301/content/papers/sixmodels.pdf>
- Eraut, M. (1997) Developing expertise in school management and teaching'. In Kydd, L., Crawford, M. and Riches, C. (Eds). *Professional Development for Educational Management*. Buckingham: Open University Press, 37-49.
- Handy, C. (1985) *Understanding Organisations*. Oxford: Oxford University Press.
- Harrison, R.M. (2003) Learning for Professional Development, in Kydd, L., Anderson, L. and Newton, W. (Eds) *Leading People and Teams, in Education*. Milton Keynes: OU Press.
- Irish National Quality Standards for Youth Work. 2012. Dublin: Department of Children and Youth Affairs. <http://www.dcy.gov.ie/viewdoc.asp?fn=%2Fdocuments%2Fyouthaffairs%2Fqualityframework.htm&mn=youth&nID=3>
- Merton B. et al. Youth Affairs Unit (2004) *An Evaluation of the Impact of Youth Work in England*. London: Department of Education and Skills.
- Ord, J. (Ed) (2012) *Critical Issues in Youth Work Management*. London and New York: Routledge.
- Schorr, L. And Farrow, F. (2011) *Expanding The Evidence Universe: Doing Better By Knowing More*. Washington: Centre for the Study of Social Policy. <http://lisbethschorr.org/doc/ExpandingtheEvidenceUniverseRichmanSymposiumPaper.pdf>
- Schorr, L. (2003) Determining «What Works» in Social Programs and Social Policies: Toward a More Inclusive Knowledge Base. Children's Roundtable, The Brookings Institution, February 2003.
- Smith, M. (1988) *Developing Youth Work. Informal education, mutual aid and popular practice*. Milton Keynes: Open University Press.
- Soni, S. (2011) Working With Diversity in Youth and Community Work. Exeter: *Learning Matters*.
- Spence, J. (2008) What do you youth workers do? Communicating youth work. *Youth Studies Ireland* 2(2): 3-18. <http://dro.dur.ac.uk/6426/>
- Spence, J. (2010) Collecting women's lives: the challenge of feminism in UK youth work in the 1970s and 80s. *Women's History Review*. 19 (1). pp. 159-176 <http://dro.dur.ac.uk/6413/>
- Tracey, D. and Hurley, L. (1993) *Models of Youth Work - Sociological Framework*. Dublin: Irish Youth Work Press. <http://www.iywc.ie/wp-content/uploads/2010/05/modelsofyouthwork.pdf>



