

ДОСЛІДЖЕННЯ ДОКУМЕНТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ЕТИКУ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ У ВИБРАНИХ ДЕРЖАВАХ-ЧЛЕНАХ РАДИ ЄВРОПИ

Звіт

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Дослідження документів, що регулюють етику молодіжної роботи у вибраних державах-членах Ради Європи (звіт)

Погляди, висловлені в цій публікації,
є відповідальністю авторів/авторок і можуть не збігатися з офіційною політикою
Ради Європи.

Усі запити щодо відтворення чи перекладу всього цього документа
або його частини належить адресувати Директорату з питань зв'язку
(F-67075 Strasbourg Cedex) або на адресу:
publishing@coe.int. Усю іншу кореспонденцію щодо цього документа потрібно
надсилати до Департаменту Ради Європи з питань молоді.

Переклад є виключною відповідальністю
перекладачів/перекладачок.

Авторка:

Надія Павлик

За участі:

Адел Сторгаард

Іон Донеа

Кевін Джонс

Розробка методології:

Надія Павлик

Олена Черних

Технічна підтримка:

Юлія Белоконь

© Рада Європи,
березень 2026

Зміст

Аналітична записка	4
Пропозиції та рекомендації для врахування досвіду деяких держав-членів Ради Європи в молодіжну роботу України.....	6
Додаток 1. Бельгія.....	8
Додаток 2. Сполучене Королівство Великої Британії і Північної Ірландії	12
Додаток 3. Данія	15
Додаток 4. Молдова	18
Додаток 5. Німеччина	22
Додаток 6. Фінляндія	26

Аналітична записка

Кабінетне дослідження особливостей і практики регулювання етичних документів молодіжної роботи у вибраних шести державах-членах Ради Європи (Бельгія, Сполучене Королівство Великої Британії і Північної Ірландії, Данія, Молдова, Німеччина, Фінляндія) проведено проєктом Ради Європи «Молодь за демократію в Україні: Фаза IV» на запит Міністерства молоді та спорту України у лютому-березні 2026 року. Результати свідчать, що етика молодіжної роботи регулюється у цих країнах через **інструменти**, що залежать від особливостей адміністративного устрою країни та молодіжної політики і молодіжної роботи у них.

У деяких країнах є задокументовані *етичні кодекси*, наприклад у Великій Британії, Фінляндії. У Німеччині, Бельгії, Данії, Молдові такі кодекси відсутні на загальнонаціональному рівні, натомість вони існують на рівні професійних об'єднань та громадських організацій. Важливо зауважити, що кодекси етики/поведінки не є нормативними чи законодавчими документами; законодавство про молодіжну роботу не створює етичних інструментів – воно визнає молодіжну роботу та визначає її цінності. Етичні кодекси створюють вже базуючись на практиці молодіжної роботи.

Законодавство визначає рамки (як-от: цінності, права, обов'язки), але не містить етичних кодексів. Молодіжна політика та молодіжна робота регулюються або спеціальними законами, або визначаються у більш широких сферах освіти, соціального захисту.

Стандарти якості/компетентностей молодіжної роботи є у всіх досліджуваних країнах, вони містять етичні засади молодіжної роботи, наприклад: участь молоді, безпека, інклюзія, недискримінація.

Ініціаторами створення етичних кодексів виступають професійні ради/національні органи молодіжної роботи. Наприклад, "A Code of Ethics for Community Learning and Development (CLD) / Кодекс етики у сфері навчання та розвитку громади" у CLD Standards Council у Великій Британії чи «The ethical code of youth work) / Професійні етичні настанови для роботи з молоддю» у The Finnish National Youth Council and Youth Sector у Фінляндії. Парасолькові організації молодіжного і громадського секторів (як-от De Ambassade у Бельгії) створюють етичні принципи, рекомендації, політики у сфері молодіжної роботи для організацій-партнерів. Окремі організації/молодіжні громадські організації, локальні молодіжні центри створюють власні кодекси поведінки або внутрішні етичні кодекси («Ethical guidelines for digital service providers» від The Media Council for Children and Young People / Медіарада з питань дітей та молоді у Данії). Важливо, що на усіх визначених попередньо рівнях ініціаторами враховано міжнародні рамки (Рада Європи, Програма Erasmus+), які визначають принципи молодіжної роботи та її етичного регулювання: участь (participation), розширення прав і можливостей (empowerment), безпека (safety).

Приклади етичних кодексів Шотландії, Сполучене Королівство Великої Британії і Північної Ірландії, та Фінляндії визначають основні цінності та принципи; зв'язок з професійною ідентичністю; їх застосування у навчанні та практиці. Часто етичні засади «вбудовані» у стандарти якості, принципи участі та політики захисту (Німеччина, Бельгія, Данія). Неформалізовані етичні кодекси часто ініціюються донорами та громадськими організаціями (наприклад, «Code of ethics. Eastern

Partnership Civil Society Forum Moldova National Platform» у Молдові) та мають характер задекларованих цінностей.

Більшість проаналізованих прикладів кодексів етики/поведінки **спрямовані на** практиків молодіжної роботи, громадського сектору (як тих, хто отримують оплату, так і тих, хто працюють добровільно і не отримують оплату). Важливо підкреслити, що етичні кодекси враховують наявність професійної спільноти, механізм впровадження (навчання, сертифікація) та механізм подання і розгляду скарг на неетичну поведінку (наприклад, Система повідомлення про порушення DUF у Данії).

Ключовими **темами** розглянутих у дослідженні етичних документів є участь молоді, розширення прав і можливостей, безпека. Попри різні моделі, спільними темами для більшості документів є:

- права, добробут і найкращі інтереси молоді;
- безпека (як фізична, сексуальна, психологічна, так і цифрова);
- участь молоді у прийнятті рішень та розвиток автономії;
- рівність, інклюзія і недискримінація.

Окремо документи визначають особливості теми професійної поведінки молодіжних працівників і працівниць – межі, відповідальність, конфіденційність, саморефлексія, професійне навчання.

Тобто, у розглянутих країнах етика молодіжної роботи формується не як єдина універсальна система, а як спектр моделей – від формалізованої професійної регуляції до практично неформалізованих підходів. У країнах із високим рівнем професіоналізації (Велика Британія, Фінляндія) етичні стандарти закріплюються через офіційні кодекси, створені професійними органами і інтегровані в освіту та практику. У країнах із децентралізованими системами (Німеччина, Бельгія, Данія) етика існує як набір принципів, стандартів якості та політик захисту, без єдиного кодексу. У країнах із менш інституціоналізованою системою (Молдова) етика має імпліцитний характер, формується через проекти, тренінги і діяльність організацій громадського сектору. В усіх випадках ключовим є те, що етичні кодекси/стандарти/правила базуються на правах людини та участі молоді, але їх формалізація у більшості залежить від рівня професіоналізації молодіжної роботи.

Водночас, важливо зауважити, що доказовість форм та методів формування етичної поведінки потребує додаткового вивчення; просте копіювання досвіду інших країн може не принести ефективних результатів, особливо коли і молоді люди, і професійні спільноти живуть в Україні в умовах війни і постійному впливі травматичних подій.

Пропозиції та рекомендації для врахування досвіду деяких держав-членів Ради Європи в молодіжну роботу України

1. Партнерство у сфері молоді Ради Європи та Європейської комісії розробляє Європейський кодекс етики молодіжної роботи, спираючись на висновки 4-ї Конвенції молодіжної роботи на Мальті у 2025 році. Цей кодекс слугуватиме орієнтиром і натхненням для молодіжних організацій та практиків, допомагаючи виконувати свої ролі та подолати складні суспільні виклики, зберігаючи спільні цінності та етичні принципи у повсякденній практиці. Очікується, що за потреби це може доповнюватися освітнім інструментом для етичних консультацій для молодіжних працівників і молоді. Джерело: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/strengthening-the-core-of-youth-work>

При створенні етичного кодексу у секторі молодіжної роботи в Україні можна послуговуватися практиками держав-членів Ради Європи через покрокову інтеграцію їхніх практик – наприклад: кодекс (Шотландія); інструменти впровадження або практичні процедури на місцях (Німеччина); навчання (Фінляндія); інструменти реагування (Данія).

2. Процес створення етичного кодексу у секторі молодіжної роботи в Україні має бути публічним, прозорим і будуватись на глибоких консультаціях з усіма заінтересованими сторонами на місцевому, обласному та національному рівнях. Усі представлені в аналізі етичні документи створено в державах-членах на основі **відкритих комунікацій і досвіду усіх заінтересованих сторін.**

Важливим висновком проведеної роботи вважаємо, що кодекс – не декларативний документ, а практика обговорення реальних кейсів молодіжної роботи, які часто містять складні моральні дилеми і не мають єдиної правильної відповіді. Тому метою створення кодексу є не лише визначення правил чи відповідальностей, а розгорнута дискусія щодо зменшення негативних наслідків реалій молодіжної роботи для усіх сторін – молодих людей, молодіжних працівників і працівниць, менеджменту молодіжних центрів і громадських організацій, донорів, органів влади та інших.

Підтримати дискусію в Україні щодо розробки етичного стандарту може допомогти зміст аналізу вибраних держав-членів Ради Європи (Додаток) та переклад робочого документу Ethical standards in youth work and how they support education and career pathways of youth workers. Working paper - https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262613/06_SCRIB.pdf/41cea176-d7fa-3167-a716-11af717b1559

3. Для розробки етичного документу важливо створити простір для можливості прямої участі тих, хто працюють в секторі молодіжної роботи, у наданні пропозицій до змісту кодексу та його практичного впровадження. Для побудови проєкту тексту кодексу буде важливим опитування молодіжних працівників і працівниць, молодих людей, волонтерів і волонтерок молодіжних рухів і організації, представників і представниць органів влади, відповідальних за молодіжну політику.

Також буде важливим провести фокус-групові обговорення на рівні молодіжних центрів, громадських організацій, органів влади щодо того, з якими труднощами та етичними дилемами вони стикаються у молодіжній роботі; як вони бачать шляхи вирішення цих викликів; які цінності регулюють їхню роботу і як їх можна врахувати у етичному кодексі. Це можна також робити через консультації з цільовими групами під час імплементації загальнонаціональних проєктів технічної співпраці у секторі молодіжної роботи. Основною метою таких досліджень може бути визначення

реальних етичних дилем у молодіжній сфері, а не лише опис “теоретичних принципів етичної поведінки”.

4. **Робоча група** зі створення етичного документу повинна включати представників і представниць різних заінтересованих сторін – молодих людей, молодіжних працівників і працівниць, команд молодіжних центрів, учасників і учасниць громадських організацій і молодіжних рухів, представників і представниць органів влади, освітянської спільноти. Важливим є розуміння, що цей процес ітеративний і довготривалий – тобто, він спрямований не на створення «ідеального результату», а на створення базової версії, яка буде постійно оновлюватися та змінюватися. Процес роботи може бути побудований за такими ітераціями (циклами): аналіз моделей інших держав – членів Ради Європи – збір та аналіз кейсів (реальних етичних ситуацій та дилем) – спільна розробка принципів – тестування (пілоти) – доопрацювання проєкту документу.

5. При роботі над майбутнім етичним стандартом важливо розрізняти можливі **площини взаємодій** у молодіжній роботі: молодіжний працівник/працівниця – молода людина (безпека, межі, конфіденційність, недискримінація); молодіжний працівник/працівниця – колеги (повага, недопущення зловживань, професійна підтримка); молодіжний працівник/працівниця – адміністрація (недопущення зловживань, рівність, незалежність, професійна автономія); молодіжний працівник/працівниця – громада/донори/партнери (відповідальність, публічна поведінка).

6. Можливими **інструментами впровадження** етичного стандарту можуть бути: *інтерв'язійні зустрічі* (регулярні зустрічі рівний – рівному для обговорення кейсів і етичних дилем, взаємної підтримки, пошуку варіантів дій); *механізми скарг/оскарження* існуючих практик молодіжної роботи (передбачає прозору і доступну як для молодих людей, так і молодіжних працівників процедуру подання скарги, її розгляду та прийняття рішень) незалежним органом; забезпечення незалежної *медіації* у конфліктах (наприклад, через мережу підготовлених медіаторів); *інтеграція етичних засад у навчання/підвищення кваліфікації* молодіжних працівників/працівниць (включення відповідних тем і кейсів у базові тренінги державної програми «Молодіжний працівник»); створення незалежного координаційного органу з етичних питань, який адмініструватиме систему.

7. Можливими **ризиками** підготовки етичного стандарту у секторі молодіжної роботи можуть бути: створення “формального” кодексу без відповідного слідування йому у практичній діяльності; відсутність механізмів адміністрування; ігнорування голосу молодих людей та відсутність зрозуміло механізму звернень та реагувань на ситуації неетичної поведінки; надмірна бюрократизація. Ключовим фактором успіху є інтеграція питань етики у навчання і повсякденну практику, а також створення інституції(й) або платформи (платформ), відповідальних за підтримку і розвиток етичних стандартів.

Додаток 1. Бельгія

Загальна інформація

Бельгія – федерація, яка складається з трьох регіонів (Фландрія, Валлонія, Брюссель-столиця, що відповідають за територіальні питання, як-от економіка, транспорт, тощо) і трьох мовних спільнот (Фламандська, Франкомовна, Німецькомовна – які самостійно здійснюють повноваження у сферах молодіжної політики, освіти, культури). Відповідно, на федеральному рівні роль «молодіжного працівника» не є офіційно визнаною професією. Однак, у німецькомовній спільноті Бельгії існують поняття «професійний молодіжний працівник» (вища освіта в галузі соціальної, освітньої або молодіжної роботи або підтвердити свій досвід роботи та пройти курс, організований Молодіжною комісією) та «добровільні молодіжні лідери» (працюють безоплатно). У Фламандській спільноті не має професії «молодіжний працівник», але є програма навчання «Kadervorming» (містить 50 год. теоретичного навчання і 50 год стажування), за результатами проходження якої Департаментом культури, молоді та ЗМІ видаються сертифікати молодіжних працівників у трьох спеціалізаціях – аніматор, старший аніматор, інструктор.

Федеральний уряд Бельгії не має єдиного міністерства молоді. Молодіжна політика реалізується через органи влади спільнот:

- Фламандська спільнота – Department of Culture, Youth and Media, the Minister of Youth, 'Team Youth', the Flemish Youth Council та 4 ГО (De Ambassade, Children's Rights Knowledge Centre / Children's Rights Coalition / 't Zitemzo, Bataljong and Jint)
- Франкомовна спільнота – Minister for Youth, The Youth Department, молодіжні структури "Homework schools" (écoles de devoirs) і "Holidays Centres" (Centres de vacances), молодіжні центри (молодіжні клуби, молодіжні гуртожитки, молодіжні інформаційні центри), дорадчі органи (La Commission Consultative des Organisations de Jeunesse – CCOJ (Консультативна комісія молодіжних організацій); La Commission Consultative des Maisons et Centres de Jeunes – CCMCJ (Консультативна комісія молодіжних центрів та клубів); Le Conseil de la Jeunesse de la Communauté Française – CJCF (Молодіжна рада франкомовної спільноти)) та молодіжні організації.
- Німецькомовна спільнота – Jugendkommission (Комісія з питань молоді), Рада Німецькомовної молоді (Rat der deutschsprachigen Jugend, RdJ), Jugendbüro der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Молодіжне бюро німецькомовної спільноти), Jugendparlament (Молодіжний парламент).

Організація	Короткий опис	Документ	Цільова група	Зміст документу	Основні теми чи етичні виклики
De Ambrassade https://www.ambrassade.be/	НУО – центр експертизи й підтримки молодіжної політики та молодіжної роботи у Фландрії/Брюсселі, який координує молодіжну інформацію, розвиває якісну практику у сфері молодіжної роботи, підтримує молодіжні організації та виступає мостом між практиками й політикою.	Akkoord over integer en deontologisch handelen (Угода про етичну поведінку) Не є законом чи державним регламентом; це інструмент підтримки практики молодіжної роботи, який використовується для сприяння етичному, безпечному та відповідальному вирішенню ситуацій. Використовується на рівні організацій/практик у Фландрії. Розроблений спільнотою Jeugdwerk у Фландрії за участі De Ambrassade та інших молодіжних організацій	Люди, які працюють з молоддю	Вступ Особливості молодіжної роботи Спільна мова, створена за допомогою молодіжної роботи Місія ДНК молодіжного працівника Вплив молодіжного працівника Молодіжна робота є широкою та різноманітною Підтримка та інструменти для молодіжних працівників Чесність Політика чесності та API (від Aanspreekpunt Integriteit - Контактна особа з питань доброчесності; людина, до якої можна звернутися, якщо є сумніви і хочете обговорити ситуацію або не знаєте, що робити) в молодіжній роботі Різні ролі та профілі Рамки для етичної та чесної поведінки Фундаментальні етичні принципи	Безпека, довіра та повага – основні цінності Документ пропонує рамки для чесної та етичної поведінки в роботі з молоддю і служить орієнтиром для впровадження таких дій у роботі з молоддю, не вдаючись до юридичних складнощів.

				Довірчі відносини та обов'язок зберігати конфіденційність Дії в інтересах дитини Питання обміну даними	
Uit De Marge vzw https://www.uitdemarge.be/	Фламандський центр підтримки молодіжної політики та роботи з дітьми та молоддю, які перебувають у соціально вразливому становищі (не урядова організація, зосереджена на аутріч-роботі з молоддю)	Deontologische code voor het jeugdwelzijnswerk met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie (Деонтологічний кодекс для роботи з дітьми та молоддю, які перебувають у соціально вразливому становищі)	Соціальні молодіжні працівники Аутріч працівники з молоддю	1. Про те, як і чому був створений цей кодекс 2. Функції роботи з молоддю 3. Вихідні принципи 4. Класифікація 5. Співробітник як професіонал 6. Відносини соціального працівника з дітьми та молоддю • Основні принципи • Керівні принципи педагогічної діяльності та групової роботи • Керівні принципи щодо реагування на індивідуальні запити про допомогу 7. Відносини соціального працівника з іншими суб'єктами • Дитина або підліток як центральний суб'єкт • Обов'язок зберігати конфіденційність • Співпраця з соціальними установами, такими як освіта, поліція, Громадський центр соціального забезпечення тощо.	Етичні принципи, пов'язані з довірою, конфіденційністю, турботою про дітей/молодь і роллю працівника, а також як правильно діяти у випадках, що ставлять під питання етику

				Збір даних 8. Робота в команді та відповідальність перед організацією	
De Vlaamse Jeugdraad (Фламандська рада молоді) https://vlaamsejeugdraad.be/nl	Фламандська Рада молоді складається з 16 радників: 8 радників з питань молоді та 8 радників з питань роботи з молоддю. Разом вони утворюють консультативну раду, що представляє голоси та інтереси всіх дітей, молоді та молодіжних організацій у Фландрії. Збираються щомісяця. Рада переобирається кожні 3 роки. Усі молодіжні організації та молодь з Фландрії та Брюсселя можуть голосувати на цих виборах.	ADVIES 1804 De uitwerking van een opgelegd integriteitsbeleid voor jeugdwerkorganisaties / РЕКОМЕНДАЦІЯ 1804 Розробка політики доброчесності для молодіжних організацій	Молодіжні організації	1. Дотримуйтесь власних правил та домовленостей щодо визнання та субсидування, закріплених у Культурному пакті. 2. Використовуйте передбачені для цього консультаційні структури, якщо ви хочете внести зміни, які мають такий вплив на роботу з молоддю. 3. Інвестуйте в підтримку роботи з молоддю, щоб створити, розвинути та сформулювати політику доброчесності	Рекомендації щодо запобігання та боротьби з неправомірною поведінкою; попередження трансграничної поведінки
Узагальнення. У Бельгії існує загальна практика створення політик/стандартів поведінки у молодіжному секторі неурядовими акторами, які є орієнтовними, не централізованими, і не є загальнообов'язковими законами. Вони спрямовані на допомогу фахівцям у сфері молодіжної роботи. Ключовим є розуміння, що кодекс/стандарт етики не може бути створений «з чистого листа», від повинен пройти широке обговорення, інформування, мати фінансування.					

Додаток 2. Сполучене Королівство Великої Британії і Північної Ірландії

Загальна інформація У Великій Британії молодіжна робота є інституціоналізованою професійною сферою з національними професійними стандартами (National Occupational Standards) та системою акредитації підготовки через National Youth Agency. Водночас управління молодіжною політикою є децентралізованим (Англія, Шотландія, Уельс і Північна Ірландія мають власні політики та системи управління). Державний департамент культури, медіа та спорту (DCMS) відповідає за молодіжну політику та фінансування національних проектів. Фінансування власне молодіжних служб належить до компетенції місцевих органів влади. Державний департамент освіти відповідає за освіту та справи дітей, а місцеві органи влади відповідають за безпосереднє надання молодіжних послуг.					
Організація	Короткий опис	Документ	Цільова аудиторія	Зміст документу	Основні теми чи етичні виклики
Національна молодіжна агенція (National Youth Agency – NYA) https://nya.org.uk/	Ключовий професійний і стандартотворчий орган: входить до національних коаліцій сектору і бере участь у формуванні політики разом з урядом, встановлює стандарти професії, акредитує освітні програми, веде професійний розвиток і навчання, працює як національний експертний центр	Equity, Equality, Diversity, Inclusion, and Belonging (EEDIB) Standards / Стандарти справедливості, рівності, різноманітності, інклюзивності та відчуття приналежності https://nya.org.uk/eedib-standards/	Фахівці, які працюють з молоддю, волонтери та організації, що прагнуть до досконалості у молодіжній роботі	Шість ключових стандартів: 1. Справедливе ставлення до всіх молодих людей 2. Вшанування різноманітності та формування спільноти 3. Доступне та інклюзивне середовище 4. Вирішення системних нерівностей 5. Покращення навчання, розвитку та добробуту 6. Соціальна відповідальність та захист прав Розкривають ключові визначення та концептуальні рамки; чинне законодавство та нормативні рамки. Пропонують контрольний список – що потрібно зробити разом із відповідями на запитання «Хто?» «Де?» і «Як?». Визначено можливі ресурси та підтримку	Комплексна система, покликана забезпечити, щоб кожна молода людина відчувала, що її помічають, до неї прислухаються та її цінують.
		The Youth Work Code of Ethics / Кодекс етики молодіжної роботи https://nya.org.uk/youth-work-code-of-ethics/	Молодіжні працівники	12 принципів молодіжної роботи: 1. Професійні межі та стандарти доброчесності для безпеки молоді 2. Вплив молоді, участь молоді 3. Безпека і добробут 4. Справедливість, інклюзивність, рівність, рівноправність.	

				5. Першочергово – молодь, а не просування молодіжних працівників. 6. Чесні та неупереджені рекомендації. 7. Співпраця та міжвідомча взаємодія. 8. Відкритий аналіз відгуків від молоді та колег. 9. Голоси, потреби та бажання молоді для формування дій 10. Приватність та конфіденційність. 11. Навчання протягом життя, 12. Рівність і підтримка для всіх	
Рада зі стандартів у сфері навчання та розвитку громади Шотландії (CLD Standards Council Scotland) https://cldstandardscouncil.org.uk/the-standards-council/	Професійна організація, що об'єднує фахівців та волонтерів, які працюють у сфері навчання та розвитку громади в Шотландії. Керується своїми членами; діяльність фінансується урядом Шотландії, а голову Ради призначає міністр.	A Code of Ethics for Community Learning and Development (CLD) / Кодекс етики у сфері навчання та розвитку громади https://cldstandardscouncil.org.uk/resources/code-of-ethics/	Професіонали у сфері навчання та розвитку громади	12 основних принципів: Пріоритет клієнта Соціальний контекст Рівність Розширення можливостей Обов'язок піклування Прозорість Конфіденційність Співпраця Професійний розвиток Саморефлексія Професійні межі Піклування про себе	Визначення та пояснення сутності роботи у сфері дорослої освіти
		CLD CODE OF ETHICS: A Youth Work Commentary / ЕТИЧНИЙ КОДЕКС CLD: коментар для молодіжної роботи Документ НЕ є самим кодексом. Це – пояснення до етичного кодексу CLD у контексті молодіжної роботи	Практики молодіжної роботи	Інтерпретація етичних принципів CLD Аналіз реальних ситуацій у молодіжній роботі Обговорення складних етичних виборів. Інструменти для професійної рефлексії, навчання, обговорення в командах	Має на меті інтерпретувати етичні принципи через призму молодіжної роботи, пропонує приклади, питання та

					сценарії для застосування етики у практиці, а не встановлюючи нові норми
--	--	--	--	--	--

Узагальнення.

У Великій Британії етика молодіжної роботи є інституціоналізованою на професійному рівні, але не закріплена єдиним державним нормативним актом.

Найбільш формалізована модель існує у Шотландії, де CLD Standards Council for Scotland затвердив CLD Code of Ethics з 12 принципами, який є обов'язковим для членів професійної спільноти та використовується як основний етичний стандарт практики.

У Англії та інших частинах країни етичні норми формуються через професійні стандарти (National Occupational Standards), політики захисту дітей та внутрішні кодекси організацій, але єдиного національного кодексу етики для всієї молодіжної роботи немає.

Додаток 3. Данія

Загальна інформація

У Данії відсутня професія «молодіжний працівник», немає відповідного офіційного статусу у законодавстві чи освіті. Молодіжна робота здійснюється двома провайдерами: третій сектор (молодіжні асоціації, засновані на ідеях, переконаннях та інтересах – частина з них об'єднана Данською молодіжною радою (DUF – Dansk Ungdoms Fællesråd)) і державний сектор (муніципальні школи, клуби, музичні школи).

За молодіжну політику і роботу відповідають різні міністерства, залежно від сфери: Міністерство дітей та освіти встановлює правову основу для муніципальних шкіл та клубів); Міністерство культури відповідає за підтримку волонтерської діяльності, неформальної освіти та молодіжних асоціацій; місцеві муніципалітети реалізують більшість молодіжної політики на практиці.

Організація	Короткий опис	Документ	Цільова аудиторія	Зміст документу	Основні теми чи етичні виклики
Medierådet for Børn og Unge (The Media Council for Children and Young People) Медіарада з питань дітей та молоді https://medieraadet.dk/	Виконуючи функції національного інформаційного центру, Рада займається інформуванням та консультуванням з питань життя дітей та молоді в цифрових ЗМІ; заснована Міністерством культури Данії в 1997 році	Ethical guidelines for digital service providers/ Етичні рекомендації для постачальників цифрових послуг	Данські або глобальні постачальники цифрових послуг, чиї послуги призначені або доступні людям до 18 років	1. Платформа повинна бути розроблена в найкращих інтересах дитини 2. Умови використання та надання послуг повинні бути зрозумілими для дітей 3. Використання даних дітей повинно бути мінімізовано та відповідати найкращим інтересам дитини 4. Діти не повинні мати доступу до шкідливого та незаконного контенту 5. Просте повідомлення про шкідливий та незаконний контент 6. Поведінковий дизайн не повинен використовуватися для утримання дітей	

				7. Повинно бути зрозуміло, що саме приносить дохід сервісу 8. Постачальник послуг повинен співпрацювати з органами влади та дослідниками	
DUF – Dansk Ungdoms Fællesråd (The Danish Youth Council) Данська молодіжна рада https://duf.dk/	Незалежна громадська організація, що об'єднує 78 дитячих та молодіжних організацій (скаути, студентські організації, церковні асоціації, гуманітарні організації та політичні молодіжні організації), заснована в 1940 році з метою інформування, залучення та навчання молоді демократії. Основні цінності: участь, діалог, волонтерство та вплив. Представляє близько 5000 місцевих	DUF's social interaction policy / Політика соціальної взаємодії DUF https://duf.dk/wp-content/uploads/2025-REV-EN-DUF-Social-Interaction-Policy.pdf	Широка аудиторія – для молодих людей, для членів організації, для представників управління організацією та всіх зацікавлених осіб.	1. Політика соціальної взаємодії DUF 2. Для осіб, які несуть політичну відповідальність у DUF 3. Що робити, якщо ви зіткнулися з ситуацією, яка порушує ваші межі? 4. Що робити, якщо ви бачите, що хтось поводить себе неналежним чином по відношенню до інших? 5. Що робить DUF, коли ви або інші повідомляють про порушення? 6. Щодо співробітників секретаріату DUF 7. Програма DUF щодо повідомлення про порушення	
		Whistleblowerpolitik / Система повідомлення про порушення DUF https://duf.dk/wp-content/uploads/DUF - Whistleblowerpolitik-1.pdf	Всі співробітники DUF та члени керівництва DUF, виконавчого комітету, члени правління та президії, а також інші пов'язані з ними волонтери. Мета: забезпечити безпечні умови, в яких співробітники та волонтери можуть	1. Мета системи повідомлення про порушення 2. Хто може подати повідомлення? 3. Про що можна повідомляти? 4. Як подати повідомлення	

	асоціацій із загальною кількістю 600 000 членів та 100 000 волонтерів. Керується демократично обраним правлінням, фінансується за рахунок розподілу коштів від державних фондів, коштів ЄС та приватних фондів.		висловлюватися про критичні ситуації в DUF, не побоюючись негативних наслідків. Система повідомлення про порушення повинна сприяти виявленню серйозних помилок і недбалості та, наскільки це можливо, їх запобіганню.	5. Як ми розглядаємо справу 6. Захист особи, яка подає повідомлення (інформатора) 7. Обов'язок зберігати конфіденційність 8. Повідомлення особи, якої стосується повідомлення, та інших осіб 9. Захист даних	
--	---	--	---	--	--

Узагальнення.

У Данії забезпечення якості молодіжної роботи децентралізовано. Різні напрямки молодіжної роботи мають різні механізми забезпечення якості. Школи та муніципальні молодіжні центри фінансуються муніципалітетом, але існують також молодіжні ініціативи, які реалізують громадські організації (силами волонтерів). Муніципалітети зобов'язані дотримуватися правових рамок, встановлених Міністерством у справах дітей та освіти. Неформальні навчальні заходи не підлягають конкретним стандартам якості, вимогам або нормам, визначеним Міністерством. Механізм забезпечення якості в молодіжній роботі в третьому секторі залежить від грантодавця.

Певні документи, які стосуються регулювання етики роботи, створюються окремими організаціями (як показано в інформації вище) шляхом обговорення ризиків та пропонування механізмів для втручання. Вони не мають законодавчої сили, а швидше окреслюють межі для ефективної комунікації та розвитку всередині організацій. Ці документи написані простою мовою, є відкритими на сайтах організацій та містять практичні механізми для їх реалізації.

Загальна інформація

У Молдові молодіжна робота та професія молодіжного працівника інституціоналізовані та визнані на законодавчому рівні Законом про молодь (Legea cu privire la tineret nr. 215/2016¹) і доповнені нормативно-правовими актами, прийнятими після введення цього закону в дію. Молодіжна робота вважається невід'ємною частиною стратегії розвитку молодіжного сектору «YOUTH 2030» та Програми її реалізації на 2023–2026 роки², яка передбачає низку дій та заходів у рамках 1-го стратегічного напрямку/цілі, а саме «Якісна, доступна та інклюзивна молодіжна робота». В умовах відсутності кодексу етики або певних офіційно затверджених критеріїв та принципів (в окремому документі), молодіжні центри розробили певні внутрішні документи та процедури щодо якісної реалізації молодіжної роботи, ґрунтуючись на затверджених урядом програмних документах щодо їхнього розвитку, фінансування та інституційної оцінки³. Управління здійснюється централізовано Міністерством освіти та досліджень Республіки Молдова (Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova), відповідальним за розробку політики, та Національним агентством з розвитку програм та молодіжної роботи⁴ (Agenția Națională pentru Dezvoltarea Programelor și Activității de Tineret), відповідальним за реалізацію політики, тоді як реалізація політики відбувається на місцевому рівні через молодіжні центри та молодіжні організації.

Підготовка молодіжних працівників неформалізована, орієнтована на проекти; навчання здійснюється шляхом тренінгів, наставництва та практики; використовується Європейська рамка компетентностей. Крім того, підготовка молодіжних працівників здійснюється Національним агентством у справах молоді через молодіжні організації, молодіжні центри, а також за сприяння різних донорів через програми та кошти, виділені ними на молодіжний сектор. Незважаючи на те, що в системі формальної освіти не існує офіційно визнаного курсу підготовки для молодіжних працівників, за останні 5 років було зроблено кілька кроків у цьому напрямку, а саме було розроблено та затверджено такі документи: Класифікатор професій Республіки Молдова, Стандарт кваліфікації та Стандарт професії молодіжного працівника.

¹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=152734&lang=ro

² https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=137226&lang=ro

³ Існує 3 затверджених урядових рішення: щодо урядової програми розвитку молодіжних центрів (https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=146902&lang=ro); Рамкову методологію фінансування молодіжних центрів, що мають статус установ публічного права (https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=146903&lang=ro) та Методику оцінки молодіжних центрів, що мають статус установ публічного права (https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=148239&lang=ro).

⁴ Національне агентство з розвитку програм та молодіжної роботи – це адміністративний орган при Міністерстві освіти та досліджень, створений з метою підготовки та безперервного підвищення кваліфікації фахівців, що працюють з молоддю, розробки програм для молоді, організації роботи з молоддю, проведення досліджень та надання послуг у сфері молодіжної політики, а також для їх реалізації, моніторингу та оцінки.

Організація	Короткий опис	Документ	Цільова аудиторія	Зміст документу	Основні теми чи етичні виклики
Молдовська національна платформа Східного партнерства / Moldova National Platform of Eastern Partnership	Об'єднання місцевих та міжнародних неурядових організацій, а також соціальних партнерів, метою яких є просування та реалізація цілей Східного партнерства, започаткованого ЄС у східному сусідстві.	Code of ethics. Eastern Partnership Civil Society Forum Moldova National Platform / Кодекс етики. Форум громадянського суспільства «Східного партнерства» - Національна платформа Молдови https://www.eap-csf.md/en/ethics-code/	Організації-члени Платформи (ГО)	Зобов'язання сприяти: налагодженню співпраці, заснованої на повазі та справедливості, сумлінності та чесності; колегіальності; конструктивній критиці; повазі до відмінних поглядів та думок; конструктивному обговоренню спірних питань; веденню етичного діалогу; створенню прозорого середовища, розкриттю недоліків та помилок; постійний контакт та співпрацю, підзвітність перед громадянським суспільством; прийняття та виконання справедливих рішень. Зобов'язання не допускати: автократичних дій; деструктивних дій, що перешкоджають ефективній роботі Платформи; образливої мови; наклепу; грубої та неприйнятної, зокрема особистої, критики; конфлікту інтересів; дискримінації за ознакою релігії, етнічної приналежності, політичних переконань, статі та інших факторів; дискредитації цілей Національної платформи; використання загальних засобів комунікації Національної платформи всупереч її призначенню.	Правила поведінки та взаємодії між організаціями-членами

Fundația Terre des hommes Moldova / Фонд «Земля людей» https://tdh-moldova.org/	Молдовське представництво швейцарської організації у сфері захисту дітей	Declarația drepturilor și obligațiilor voluntarului / Декларація прав та обов'язків волонтера https://files.peacecorps.gov/documents/Ghidul_Coordonatorului_de_Voluntari.pdf	Молодіжні центри, волонтери молодіжних центрів Декларацію можна адаптувати під потреби Центру	<i>Права волонтера:</i> отримувати відповідальні та цікаві завдання; отримувати наставництво, навчання та супервізію; відчувати, що його зусилля сприяють місії організації та мають вплив на цільову групу; отримувати конструктивний зворотний зв'язок та оцінку виконаної роботи тощо. <i>Обов'язки волонтера:</i> не брати на себе більше завдань, ніж може виконати; дотримуватися термінів виконання завдань; виконувати доручені завдання/обов'язки з максимальною відповідальністю; надавати пропозиції щодо того, як можна краще виконувати свої завдання; дотримуватися конфіденційності наданої інформації.	Внутрішня політика молодіжних центрів щодо волонтерства
Moldova pentru Pace / «Молдова за мир» https://moldovapentrupace.md/despre-noi/initiativa/	Громадянська ініціатива, яка допомагає біженкам та біженцям з України	Codul de Etică al Inițiativei „Moldova pentru Pace” / Кодекс етики Ініціативи «Молдова за мир» https://moldovapentrupace.md/2022/09/23/codul-de-etica-al-initiativei-moldova-pentru-pace/	Члени/членкині ініціативи	Створено, як клятва (чи зобов'язання): ... Я зобов'язуюсь дотримуватися наступного: поважати права людини; визнавати свої привілеї стосовно біженців, враховуючи їхнє вразливе становище; бути чесним/чесною тощо.	

Узагальнення.

У Молдові відсутній окремий національний етичний кодекс молодіжної роботи. Етичні принципи існують, але вони інтегровані у стандарти якості, навчальні програми та практичні матеріали. У 2008 році у Молдові почалися дебати щодо створення національного кодексу етики для НУО, був створений проєкт, але він так і не був офіційно опублікований і впроваджений. На рівні окремих організацій створюються певні декларації та кодекси, які презентовано як внутрішні документи цих організацій.

Декілька організацій та платформ громадянського суспільства мають кодекси етики, але, на жаль, вони їх не оприлюднюють. Наприклад, згідно з дослідженням «Саморегулювання громадянського суспільства – підвищення та збалансування надійності», проведеним Центром CONTACT, було встановлено, що декілька організацій не мають власних кодексів етики.

Водночас кілька організацій зазначають, що їхня діяльність базується на кодексах поведінки, хоча вони не доступні на їхніх веб-сайтах, зокрема: Національна рада молоді Молдови; Інформаційний центр з прав дитини (CRIC); Альянс організацій для людей з інвалідністю; тощо.

З огляду на те, що багато молодих людей залучені до волонтерської діяльності, а також на те, що в Республіці Молдова ця сфера зазнала постійного розвитку протягом останніх 20 років, можна виділити наступне. У 2025 році парламент ухвалив новий Закон про волонтерство⁵, і хоча цей закон скорочує та скасовує деякі інструменти імплементації попереднього закону (ухваленого у 2010 році), більшість організацій все ще застосовують низку процедур, критеріїв та принципів роботи, подібних до етичного кодексу. Відповідно, організації-організатори волонтерської діяльності застосовують низку стандартів якості у волонтерській діяльності, включаючи процедури на інституційному рівні, стосовно координаторів волонтерських рухів, волонтерів тощо. Крім того, у 2019 році було розроблено Концептуальний документ портфеля програм для молодіжних центрів, який містить критерії якості послуг/програм у сфері молодіжної роботи, і якщо Міністерство освіти та досліджень схвалить цей проект документа, то молодіжні центри отримають окремий інструмент для здійснення якісної молодіжної роботи. Також на національному рівні за останні 5 років було розроблено та рекомендовано до затвердження та впровадження низку внутрішніх документів і процедур щодо діяльності молодіжних центрів. Отже, молодіжні центри, які є членами Національної мережі молодіжних центрів, зобов'язані розробити та застосовувати такі документи: Політика професійної поведінки та етики; Політика захисту від сексуальної експлуатації та зловживань; тощо.

⁵ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=152904&lang=ro

Загальна інформація

У Німеччині молодіжна робота не має єдиного професійного або освітнього стандарту підготовки. Молодіжні працівники можуть мати освіту у соціальній роботі (педагогіці) або бути Erzieher (вихователь), що потребує державного визнання після отримання освіти (staatliche Anerkennung). Водночас, закон, який регулює молодіжну політику (Соціальний кодекс, книга VIII (SGB VIII) – Закон про послуги для дітей та молоді / Social Code Book VIII (SGB VIII) – Child and Youth Services Act), визначає, що установи допомоги дітям і молоді повинні залучати придатних та кваліфікованих фахівців (Fachkräfte); ці фахівці повинні мати відповідну професійну підготовку та особисту придатність.

Координацію молодіжної політики здійснює Федеральне міністерство у справах сім'ї, літніх громадян, жінок та молоді (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth). У федеральних землях (Länder) відповідальні міністерства з питань молоді та молодіжні управління земель ініціюють та підтримують діяльність у сфері молодіжної роботи; на місцевому рівні статутні (молодіжні управління) та добровільні (молодіжні асоціації, соціальні (соціальні) служби, місцеві ініціативи та організації) організації керують місцевими закладами та планують, підтримують і здійснюють молодіжну роботу. Німеччина має національну молодіжну раду: Німецьку федеральну молодіжну раду (the German Federal Youth Council / Deutscher Bundesjugendring – DBJR), засновану в 1949 році. Її членами є 29 молодіжних організацій, 16 регіональних молодіжних рад, 6 афілійованих організацій. Німецький національний комітет з міжнародної молодіжної роботи (The German national committee for international youth work – DNK) представляє німецькі молодіжні організації в багатосторонніх контекстах, складається з DBJR, Німецької спортивної молоді (DSJ) та Ради політичних молодіжних організацій (RPJ). Працює 16 регіональних молодіжних рад (Landesjugendringe).

Стандарти якості для участі дітей і молоді (Qualitätsstandards für Beteiligung von Kindern und Jugendlichen) визначає, що відкрита молодіжна робота (Offene Kinder- und Jugendarbeit): орієнтована на молоду людину; орієнтована на участь молоді; повинна створювати умови, щоб молоді люди могли впливати на правила, програми та діяльність.

JULEICA (Jugendleiter*innen-Card) – це національно визнане посвідчення для волонтерів-лідерів у молодіжній роботі. Воно підтверджує, що людина пройшла підготовку і відповідає вимогам до діяльності у молодіжній сфері. У JULEICA встановлено мінімальні стандарти підготовки молодіжних лідерів: навчання тривалістю не менше 34 годин (у деяких федеральних землях 40-50 годин), частина навчання повинна проходити у груповому форматі з професійним супроводом. У програмі повинні бути педагогічні основи роботи з групами молоді, організація діяльності, методи роботи та правові питання. Обов'язковим є курс першої допомоги. Інші базові умови: діяльність у молодіжній організації або установі молодіжної допомоги; зазвичай мінімальний вік – 16 років; карта видається максимум на 3 роки, після чого потрібне підвищення кваліфікації.

Організація	Короткий опис	Документ	Цільова аудиторія	Зміст документу	Основні теми чи етичні виклики
Youth Power Germany e.V. (Молодіжна Сила Німеччини) https://yp-de.org/code-of-ethics/	Неурядова організація, яка займається розширенням можливостей молоді (15-21 років), зокрема мігрантів. У листопаді 2019 року ця НУО була визнана ключовим компонентом служби соціального забезпечення молоді Берліна	Кодекс етики молодіжної організації Youth Power Germany e.V. (YPDE) https://yp-de.org/code-of-ethics/	Члени ГО, наймані працівники та волонтери. Кодекс етики YPDE встановлює рамки того, як Організація прагне досягти своїх цілей і виконати свою місію. Відповідальність за дотримання Кодексу етики YPDE несе її Правління, а в разі реалізації проектів – координатори проектів.	I. Запобігання конфлікту інтересів II. Повідомлення про порушення III. Політика інклюзії YPDE 4. Особи з інвалідністю 5. Механізми підтримки інклюзії та різноманітності 6. Інклюзія в процесах прийняття рішень 7. Чітка комунікація 8. Використання гендерно-нейтральної граматики в документах та комунікації 9. Захист та безпека учасників проектів 10. Підтримка багатомовності та мовної доступності 11. Принцип відкритого доступу до навчальних матеріалів	
Deutsche Sportjugend (Німецька спортивна молодь) https://www.dsj.de/	Молодіжна організація у структурі Deutscher Olympischer Sportbund (Німецької олімпійської спортивної федерації).	Ehrenkodex der Deutschen Sportjugend Кодекс честі Німецької спортивної молоді https://cdn.dosb.de/Relaunch_2024/Athletenservice/Ehrenkodex_20150306.pdf	Працівники і волонтери, які працюють з дітьми та молоддю у спорті; використовується організаціями спорту як внутрішній етичний стандарт.	11 речень, які визначають згоду з такими правилами: 1) повага до особистості та особистих меж 2) фокус на самореалізацію молоді та їх належну соціальну поведінку щодо інших людей, природи та світу 3) врахування можливостей молоді та використання методів, дружніх до молоді	

				4) створення справедливих умов 5) повага до прав людини, фізичну та психологічну недоторканість 6) дотримання правил спорту 7) спільне прийняття рішень 8) повага до гідності та протистояння дискримінації 9) приклад для молоді 10) втручання у разі порушення кодексу із розумінням пріоритетності захисту неповнолітніх 11) стосунки з дорослими	
Bund der Deutschen Katholischen Jugend – BDKJ (Союз німецької католицької молоді) https://www.bdkj-berlin.de/aktiv/pravention-sexualisierter-gewalt/	Об'єднання 12 католицьких дитячих та молодіжних організацій	Verhaltenskodex Кодекс поведінки https://www.bdkj-regensburg.de/fileadmin/user_upload/BDKJ/Der_Dioezesanverband/Inst_Schutzkonzept/Verhaltenskodex_LS_barrierefrei.pdf	Волонтери і професійні співробітники, діти і молодь, батьки і опікуни «У реальності можуть траплятися порушення цього Кодексу поведінки: випадково або з необхідності. Важливо, щоб до них ставилися відкрито. Це означає, що про порушення Кодексу поведінки слід повідомляти керівництву молодіжної організації або відповідного підрозділу, а також своєчасно обговорювати та вирішувати їх у керівній команді відповідного заходу. Проблемаю є те, коли порушення приховуються або їх	1. Поїздки та заходи з ночівлею 2. Повага до приватного життя та особистої сфери 3. Збереження приватності у цифрових медіа 4. ЗМІ та соціальні мережі 5. Відкритість і прозорість (у т.ч. для батьків) 6. Заборона використовувати приватні помешкання 7. Дозвіл молоді на поширення будь-якої інформації від дорослих 8. Повага та ненасильницьке ставлення 9. Створення фото та відеоматеріалів 10. Дотримання Закону про захист неповнолітніх 11. Фінансові операції та подарунки 12. Порядок подання скарг	Захист від сексуального насильства

			прикривають члени керівної команди чи колеги. Усі повинні відмовитися від такої поведінки, типової для винуватців, в дусі культури щирості та толерантності до помилок. Необхідно активно протидіяти небезпеці баналізації та небажання визнавати факти, що притаманні таким ситуаціям».	13. Обговорення порушення меж	
--	--	--	--	-------------------------------	--

Узагальнення.

На рівні земель (Landesjugendringe) у Німеччині етичні норми молодіжної роботи формуються переважно через документи захисту дітей (Kinderschutzkonzepte), правила поведінки та самозобов'язання організацій, а також через ціннісні принципи діяльності. Водночас формалізовані етичні кодекси (як окремий тип документа) системно відсутні, і етика інтегрована у практичні та політичні документи сектору (safeguarding / child protection документи; самозобов'язання (Selbstverpflichtungserklärungen); керівні принципи (Leitlinien)).

Додаток 6. Фінляндія

Загальна інформація					
У Фінляндії використовується професійна назва “молодіжний працівник/youth worker” (nuorisotyöntekijä). Молодіжні працівники працюють у муніципалітетах, організаціях, парафіях, проєктах і молодіжних службах. Професійного стандарту не знайдено, існує система професійної підготовки: на рівні середньої освіти – інструктор молоді та громади (Youth and Community Instructor); на рівні вищої освіти – бакалавр гуманітарних наук; бакалавр соціальних послуг та охорони здоров'я. В описі професії (https://tyomarkkinatori.fi/en/personal-customers/professional-information/professions/youth-worker) визначено такі необхідні компетентності: навички взаємодії, групового консультування, креативності та планування; гнучкість і адаптивність, надійність і відповідальність; уміння управляти кризовими ситуаціями та вирішувати конфлікти; організаторські здібності; уміння співпрацювати. Міністерство освіти і культури Фінляндії (Ministry of Education and Culture) координує національну молодіжну політику та розвиток молодіжної роботи; реалізація політики здійснюється спільно з муніципалітетами та регіональними державними адміністраціями.					
Організація	Короткий опис	Документ	Цільова аудиторія	Зміст документу	Основні теми чи етичні виклики
The Finnish National Youth Council and Youth Sector (FYCS) / Фінська національна рада молоді та Молодіжний Сектор / Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry https://nuorisoala.fi/en/front-page/	Національна служба та організація, що захищає інтереси молодіжного сектору; об'єднує понад 150 національних молодіжних та освітніх організацій. Мета – запобігати соціальній ізоляції молоді. Виступає за добробут молоді та достатнє фінансування молодіжного сектору.	Nuorisotyön ammattieettinen ohjeistus (The ethical code of youth work) / Професійні етичні настанови для молодіжної роботи	Фахівці з молодіжної роботи, які мають відповідну підготовку в цій галузі і працюють у муніципалітетах, організаціях або приватному секторі.	Що таке професійні етичні принципи і для кого вони призначені? Метою молодіжної роботи є надання кожній молодій людині можливості знайти своє місце як особистості та члена суспільства відповідно до власних ресурсів та поглядів. Молодіжна робота – це зустрічі, заохочення до навчання та спільні дії. Молодіжна робота сприяє посиленню участі молоді в житті місцевих громад, різних культур та суспільства. Молодіжні працівники цінують свою роботу та діють конструктивною	Ці рекомендації не вирішують професійних етичних проблем і не звільняють від етичних міркувань у роботі. Етичні міркування слід застосовувати і в повсякденних ситуаціях. «Що слід робити зараз?» Це питання можна
Nuoriso- ja Liikunta-alan asiantuntijat ry (NUOLI) /	Професійна асоціація фахівців				

Асоціація експертів з питань молоді та спорту https://www.nuoli.info/	у сфері молодіжної роботи та спорту; членами є експерти та студенти цих сфер, що працюють у муніципалітетах, державних структурах, ГО та інших установах.			відкрито у своєму робочому колективі та мережі співпраці. Молодіжні працівники виступають в ролі інтерпретаторів молоді та умов життя молодих людей Молодіжна робота поважає природу та життя Керівні принципи не вирішують професійних етичних проблем і не звільняють працівників від етичних міркувань Професійні етичні принципи молодіжної роботи Використання професійних етичних рекомендацій	сформулювати так: «Що було б правильним у цій ситуації?». Це, природно, призводить до розгляду правильності варіантів. І якщо людина діє на основі того, що є правильним, це не може бути дуже поганою відправною точкою для самої дії.
Committee on Professional Ethics профспілки Talentia – Union of Professional Social Workers of Finland. https://www.talentia.fi/en/	Профспілкове об'єднання – Союз професійних соціальних працівників Фінляндії	Work, Values and Ethics – Ethical Guidelines for Social Welfare Professionals / Робота, цінності та етика – Етичні настанови для фахівців у сфері соціального забезпечення	Фахівці соціальної сфери, які включають працівників, що працюють із дітьми та молоддю	1. Основи професійної етики 2. Цінності сектору соціального добробуту 3. Етична поведінка у професійній практиці 4. Адвокатування та права працівників	
Finnish Youth Research Society https://nuorisotutkimus.fi/en/	Некомерційна організація; мета: сприяння міждисциплінарним дослідженням молоді у Фінляндії.	Guidelines for ethical review in human sciences / Керівні принципи етичного огляду в гуманітарних науках	Дослідники	1. Вступ 2. Сфера застосування та дотримання 3. Етичні принципи проведення досліджень за участю людей 3.1 Загальні етичні принципи	Одні з перших етичних рекомендацій у Європі, розроблені на національному рівні.

	У межах товариства створено Фінську молодіжну дослідницьку мережу.			3.2 Ставлення до учасників досліджень та їхні права 3.3 Дослідження за участю неповнолітніх 3.4 Дослідження за участю осіб з обмеженою дієздатністю 3.5 Обробка персональних даних у дослідженнях 3.6 Захист приватного життя в наукових публікаціях 3.7 Відкритість даних досліджень 4. Етичний огляд досліджень у галузі гуманітарних наук 4.1 Загальні етичні принципи огляду 4.2 Елементи дизайну досліджень, що потребують етичного огляду 4.3 Обов'язки комітетів з етики гуманітарних наук та процес подання заяв Додаток. Інформація, що має бути надана учасникам досліджень щодо обробки персональних даних	Об'єднують етичні принципи, що регулюють немедичні дослідження з участю людей, та надають вказівки щодо організації процесу етичного огляду.
--	--	--	--	---	--

Узагальнення.

У Фінляндії етичні засади молодіжної роботи сформульовані в етичних настановах, підготовлених професійними організаціями. Документ має характер професійного етичного орієнтира, виробленого самим сектором молодіжної роботи, і не є державним нормативним актом, але використовується як спільна рамка цінностей і принципів діяльності молодіжних працівників. Окремо є документи, які регулюють окремі галузі – наприклад, молодіжні дослідження або соціальні послуги для молоді.