

НАБОР

ИНСТРУМЕНТОВ МОП

Набор инструментов МОП предназначен для повышения уверенности и способности молодежи и взрослых внедрять, улучшать и расширять участие молодых людей и молодежно-ориентированного подхода Членов Ассоциаций Европейской сети МФПР



НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ МОП

Набор инструментов МОП предназначен для повышения уверенности и способности молодежи и взрослых внедрять, улучшать и расширять участие молодых людей и молодежно-ориентированного подхода Членов Ассоциаций Европейской сети МФПР



ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение. Что представляет собой набор инструментов МОП?	6
Модуль 1 Молодые люди, как агенты социальных перемен в вашей организации	12
Модуль 2 Концептуальная основа для участия молодежи и молодежно-ориентированного подхода в МФПР	24
Модуль 3 Самоорганизующаяся молодежная группа Членов Ассоциаций	33
Модуль 4 Роль молодых волонтеров/молодежной группы Членов Ассоциаций	45
Модуль 5 Внедрение и повышение эффективности участия молодежи и МОП Членов Ассоциаций	59
Модуль 6 Движение вперед: наставничество одной Ассоциации над другой Ассоциацией и совместное обучение	84

Приложения

Приложение 1 Техническое задание: пример равного наставничества одной Ассоциации над другой Ассоциацией 2019 года	100
Приложение 2 Предлагаемые шаги в процессе наставничества и повестка дня для первой онлайн-встречи	103
Приложение 3 Примеры журналов учета	105
Приложение 4 Дополнительные подсказки для наставников	113
Приложение 5 Примерная программа личной встречи и последующих действий	115
Приложение 6 Правила и положения Сети YSAFE	116



Слова признательности

Данный набор инструментов разработан Доорты Бракен при участии следующих лиц: Драшко Костовски, Кэтрин Бэйли Глукман и Анамария Сучу из ЕС МФПР; Мария Эпаминонда и Панайотис Элия из CFPA (Кипр); Ева Ребхольц и Вероника Левинтов-Левитан из Profamilia (Германия); Айзада Ормонова и Эрика Иманкулова из APЗ (Кыргызстан); Энди Рабиадж, Джуна Мали и Джорджина Джони и Энди Рабия из ACPD (Албания) и Муна Шукурова и Марина Хончарова из Сети YSAFE.

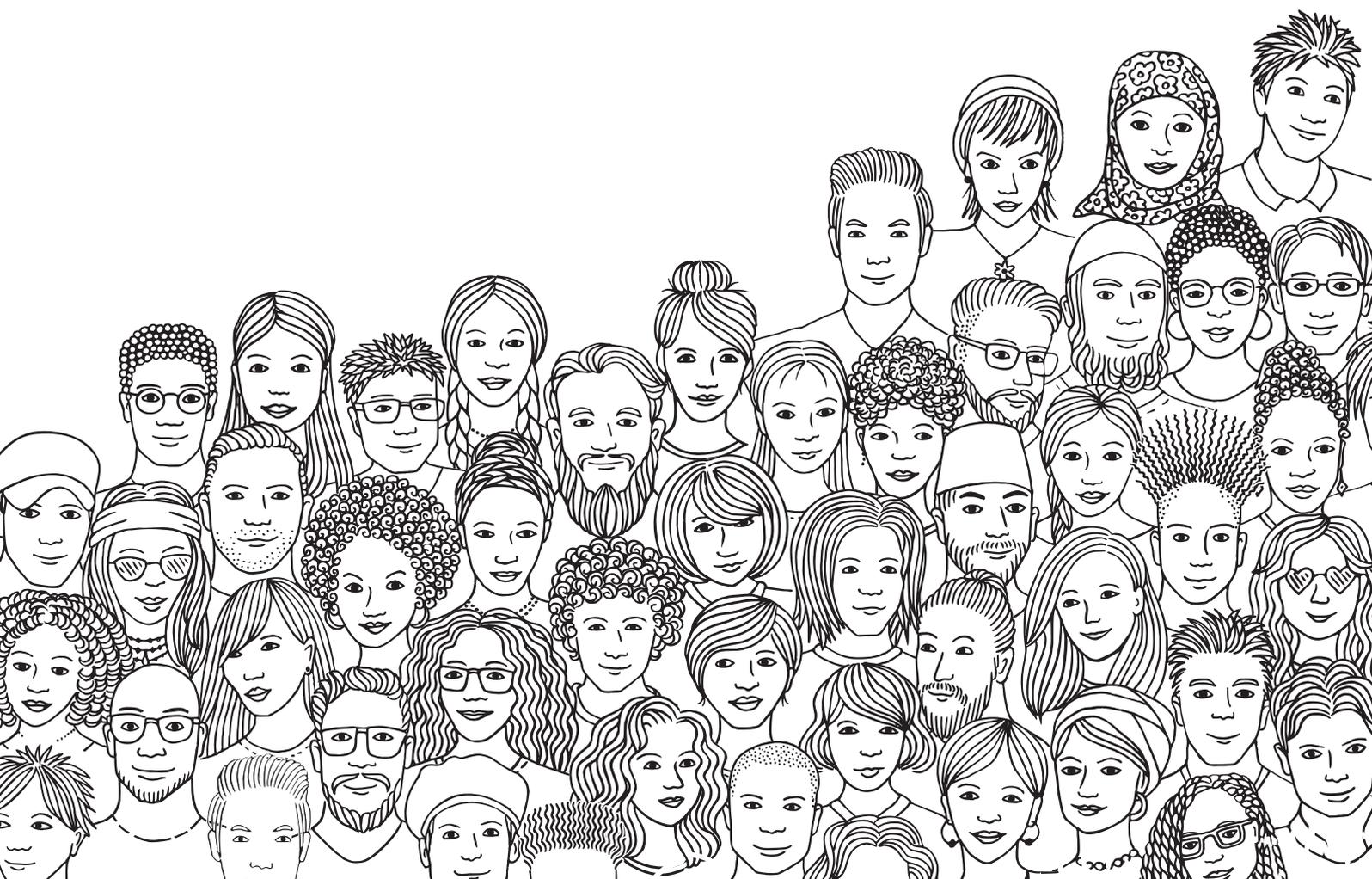
Представители Членов Ассоциаций ЕС МФПР Ирландии, Франции, Испании, Португалии, Латвии, Боснии и Герцеговины, Румынии, Украины и Таджикистана приняли участие в пилотном этапе и предоставили ценную обратную связь по улучшению использования инструментария.

Аида Маатказиева – программный менеджер ОО «Альянс по репродуктивному здоровью Кыргызстан», редактор, Елена Цой – переводчик

Кто мы

Для Европейской Сети МФПР не все равно. Мы работаем с Членами Ассоциаций и партнерами в более 40 странах Европы и Центральной Азии, чтобы все женщины, мужчины и молодые люди могли вести безопасную и достойную сексуальную и репродуктивную жизнь, без вреда и дискриминации. Борьба за доступ к достойным услугам аборта для всех женщин занимает центральное место в нашей работе.

Опубликовано в ноябре 2019 г.



Введение

Наша работа по работе с молодыми людьми и обеспечению доступа к дружественным услугам и сексуальному образованию за последние несколько десятилетий имела успех. Это позволило нам перейти от наших целей гарантирования участия молодежи к тому, чтобы поставить в центр нашей работы молодых людей и признать их в качестве разнообразных и автономных правообладателей. Однако многое еще предстоит сделать, особенно по обеспечению соблюдения стандарта членства в МФПР, предусматривающего участие не менее 20% молодых людей в Правлении. Члены Ассоциаций в Европейской сети разнообразны и работают в разных контекстах. Их объем и потенциал варьируются по разному. Более того, молодые люди не являются однородной группой и сталкиваются с различными проблемами в правовой, политической, социальной и медицинской среде. Вот почему наш подход не может быть универсальным и должен быть адаптирован к местному контексту и основан на опыте и потребностях Членов Ассоциаций.

Согласно определению МФПР, молодежно-ориентированная организация - это организация, которая систематически ставит молодежь в центр своей деятельности. Она поддерживает право молодых людей в организации вносить свой вклад, общаться с другими молодыми людьми и взрослыми, открыто общаться и выражать свое мнение. Молодежно-ориентированный подход дает молодым людям свободу чувствовать, думать, изучать, задавать вопросы и искать ответы. Данный подход ценит работу и вклад молодых людей. Роль организации заключается в создании благоприятной среды, в которой она может развивать талант молодых людей, максимизировать их потенциал и давать им возможность процветать.

Члены Ассоциаций с более активными молодежными членами могли бы лучше работать в улучшениях СРЗП вопросов. Скорее всего, у него будет сильная база сторонников, она сможет предоставлять КСО, иметь опыт работы с последними тенденциями и инструментами в социальных сетях и быть хорошо связанной с другими молодежными правозащитными движениями. Прежде всего, ее деятельность всегда будет соответствовать текущим потребностям молодых бенефициаров, если они будут разработаны и реализованы молодыми людьми. Кроме того, молодые активисты могут быть продвинутыми по некоторым наиболее чувствительным и сложным вопросам СРЗП.

Это хорошо изучено в Стратегической рамочной программе МФПР на 2018-2022 годы. Сторонники СРЗП, тренеры по КСО, волонтеры, активисты и бенефициары, молодые люди являются одними из основных движущих факторов достижения результатов. Таким образом, для достижения целей стратегии каждые ЧА МФПР должны стремиться стать молодежно-ориентированными.

Для того, чтобы удовлетворить потребности Членов Ассоциаций, Региональное бюро ЕС решило начать инициативу МОП, которая нацелена на обеспечение платформы для наставничества/ коучинга ЧА над другими ЧА. В период с 2018 по 2019 годы в этой инициативе приняли участие 15 ЧА в качестве тренеров и наставников. Данный набор инструментов является основным продуктом обмена данными между ЧА и учитывает их различные реалии и нужды в отношении участия молодежи.

Вот почему мы думаем, что в данном наборе инструментов есть что-то для каждой Ассоциации в регионе. Различные инструменты могут улучшить то, что уже есть у Ассоциации или создать новое пространство, которое будет построено молодыми активистами за сексуальные права.

НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ МОП

Набор инструментов МОП (молодежно-ориентированного подход) предназначен для повышения уверенности и способности молодежи и взрослых внедрять, улучшать и расширять участие молодых людей и молодежно-ориентированный подход Членов Ассоциаций ЕС МФПР.

Что представляет собой набор инструментов МОП?

Этот набор инструментов МОП предназначен для содействия внедрения, улучшения и расширения участия молодежи и молодежно-ориентированного подхода (МОП) Членов Ассоциаций и Секретариата Европейской сети (ЕС).

В руководстве и рекомендациях, приведенных в этом наборе инструментов МОП, признается, что Члены Ассоциаций значительно отличаются друг от друга в плане охвата, структуры, фокуса и потенциала в зависимости от среды, в которой они работают, и других факторов, обусловленных контекстом. Кроме того, признаны, что участие молодежи и МОП – это не изолированные аспекты, они являются частью Ассоциации, команд и молодежных групп со своей собственной динамикой, культурой, расстановкой сил и устоявшимися методами работы (например, политикой). Набор инструментов МОП направлен на то, чтобы приспособиться к этому разнообразию путем предоставления рекомендаций, применимых ко всем организациям, независимо от степени их сложности, а также предлагая специализированные инструменты для различных участников, которые могут принять МОП и стремятся повысить участие молодежи.

Почему набор инструментов МОП публикуется сейчас?

Участие молодежи стало одним из самых приоритетных задач для МФПР и ставит организацию на передний план при адвокации в программах по сексуальному и репродуктивному здоровью и правам молодых людей (СРЗП). МФПР стала одной из первых организаций в области СРЗП, принявшей рамочный документ по сексуальным правам молодых людей, первой привлекла молодых людей к управлению на глобальном уровне и сыграла важную роль в определении и продвижении программного подхода, предусматривающего значимое участие молодежи. МФПР установила стандарты аккредитации и разработала несколько справочных документов для обеспечения участия молодежи и применения молодежно-ориентированного подхода в Федерации.

Несмотря на значительные достижения Европейской сети, существуют способы, с помощью которых некоторые Члены Ассоциаций могут лучше интегрировать вопросы МОП. К примеру, отчет DHS 2018 года свидетельствует на Федеральном уровне о том, что лишь 16,5% членов правления составляют молодые люди. Это означает, что есть ЧА, которые до сих пор не соблюдают стандарт, предусматривающий, что не менее 20% членов Правления должны составлять молодые люди. Более того, существуют и другие проблемы, будь то систематическое и устойчивое применение МОП или поддержание надлежащим образом работающих молодежных групп.

Данный набор инструментов МОП представляет собой руководство по преодолению определенных проблем, а также содержит практические рекомендации для сотрудников и молодых волонтеров.

Для кого предназначен набор инструментов МОП?

Этот набор инструментов МОП предназначен для всех членов организации, которые хотят создать, улучшить или расширить эффективное и устойчивое участие молодежи; независимо от размера и структуры Ассоциации, (членов правления), руководства, штата и взрослых волонтеров, а также молодых волонтеров, молодежных групп и т. д.

Как разрабатывался набор инструментов МОП?

Этот набор инструментов МОП основан на оценке структурного участия молодежи и применения МОП в охваченном ЕС регионе. Представители ЧА в Германии, Албании, Кыргызстане, Кипре и члены Сети YSAFE и Регионального офиса ЕС МФПР объединили свои знания и опыт на специальном семинаре, чтобы внести свой вклад в содержание этого документа.

Что вы можете ожидать от этого набора инструментов МОП?

Этот набор инструментов обеспечит вас готовыми модулями, которые помогут вам при внедрении и обеспечении высококачественного, устойчивого и основанного на правах человека участия молодежи. Он основан на существующих руководствах и материалах по вопросам участия молодежи и молодежно-ориентированного подхода, подготовленных МФПР и другими организациями. Будучи сотрудником, молодым волонтером или членом молодежной группы ЧА, вы должны чувствовать себя уполномоченным в использовании данного инструмента в качестве инструмента для анализа и улучшения вашего вклада в участие молодежи и МОП ЧА.

Этот набор инструментов посвящен вопросам участия молодежи; он позволяет понять, что представляет собой молодежно-ориентированный подход, и как его контекстуализировать, внедрять, применять и поддерживать в более долгосрочной перспективе.

Данный Набор инструментов не ставит целью консультировать вас по вопросам СРЗП подростков или по содержанию программ Членов Ассоциаций

Цель и задачи Набора инструментов МОП

Цель: повысить уверенность и способность/потенциал Членов Ассоциаций инициировать, улучшать и расширять эффективное и устойчивое участие молодежи и применение МОП в организации.

Задачи:

- Обеспечить руководство в том, как адаптировать участие молодежи и применение МОП с учетом вашего контекста и как преодолевать проблемы и использовать возможности, как всей организации, так и молодежной группы в организации.
- Обеспечить руководство в том, как поддерживать другие ассоциации на их пути к участию молодежи и внедрению МОП

Как использовать набор инструментов МОП

Набор инструментов МОП состоит из 6 модулей. Четыре модуля предназначены как для сотрудников, так и для молодых волонтеров/молодежных групп ЧА, в то время как каждый из двух последних модулей предназначен для молодых волонтеров и молодежных групп и соответственно для сотрудников ЧА. Наконец, он содержит информацию и рекомендации относительно того, каким образом ЧА могут оказывать помощь друг другу и получать поддержку с целью улучшения участия молодежи и внедрения МОП в регионе.

Модуль 1

Признание организации молодых людей и налаживание партнерских отношений между молодежью и взрослыми: для сотрудников и молодых волонтеров

Этот модуль расскажет вам о применении подхода к организации молодых людей, их самостоятельности и правам молодежи на участие. Он позволит вам глубже понять вопросы, касающиеся партнерства между молодежью и взрослыми, динамику взаимоотношений между самими молодыми людьми и между представителями разных поколений, а также исследует проблемы, с которыми могут столкнуться как молодые люди, так и сотрудники при внедрении, интеграции и расширении участия молодежи в организации.

Модуль 2

Что означает участие молодежи и ориентированность на молодежь в МФПР? Стандарты и контрольные перечни: для сотрудников и молодых волонтеров

В этом модуле описываются текущий подход, концептуальная основа, принципы и положение дел с участием молодежи в МФПР. Он содержит рекомендации и подсказки для сотрудников и молодых волонтеров относительно того, как адаптировать МОП с учетом контекста и роли ЧА, в то же время, придерживаясь основополагающих принципов и опыта ЕС МФПР в сфере участия молодежи.

Модуль 3

Запуск, расширение и поддержание молодежной группы: для молодых волонтеров/молодежных групп ассоциаций-членов

Данный модуль предназначен для молодых волонтеров в молодежной группе Ассоциации. Он является руководством по самоорганизации, созданию и/или расширению группы молодых волонтеров, и расскажет о том, как управлять группой, как разрабатывать планы действий для осуществления своей деятельности, как работать с ЧА и как решать проблему «старения» молодых волонтеров.

Модуль 4

Роль и деятельность молодых волонтеров Членов Ассоциаций.

This module will give an overview of the potential role young volunteers can play in the MA. This includes appointing young people as board members, peer educators, peer providers and advocates etc.

Модуль 5

Поэтапный подход активизации участия молодежи и внедрения МОП у Членов Ассоциаций: для сотрудников

Данный модуль предназначен для сотрудников (и членов Правления) Членов Ассоциаций. Он будет направлять их шаг за шагом на этапах обеспечения эффективного, устойчивого участия молодежи в организации и внедрения МОП, поощряемого всеми сотрудниками и (взрослыми) волонтерами. Здесь рассматриваются следующие вопросы: как создать благоприятную среду; какая политика и другие условия должны быть созданы для эффективного МОП; какие ресурсы вам потребуются; внедрение МОП в ЧА; как работать с молодыми волонтерами; укрепление потенциала; мониторинг и оценка МОП у ЧА. Этот модуль выходит за рамки ЧА и рассматривает более широкую среду, в которой работает ваша школа и сообщество. Он содержит рекомендации относительно того, как вовлекать родителей, партнерские организации и других соответствующих заинтересованных сторон и поддерживать отношения с ними.

Модуль 6

Наставничество одной ассоциаций над другой ассоциацией: поддержка по принципу «равный-равному» для улучшения и расширения участия молодежи и МОП в регионе

Данный модуль предназначен для сотрудников, членов Правления и молодых волонтеров ЧА в европейском регионе: он содержит рекомендации относительно того, как оказывать и получать поддержку со стороны равных; как организовать поддержку по принципу «равный-равному» и как ее предоставлять.

Краткий обзор терминов

По всем тексту данного инструментария МОП вам будут неоднократно встречаться некоторые термины. Для полного понимания, мы разработали для вас этот краткий глоссарий:

Подростки/молодые люди/молодежь/дети: МФПР использует следующие определения, согласно рекомендаций ВОЗ:

- молодежь — это лица в возрасте 15–24 лет
- подростки — лица в возрасте 10–19 лет
- молодые люди — лица в возрасте 10–24 лет
- дети — это лица в возрасте до 18 лет (юридическое определение в соответствии с Конвенцией «О правах ребенка»).

Расширение прав и возможностей: расширение прав и возможностей основано на идее, что предоставление людям знаний, навыков, полномочий и возможностей, а также возложение на их ответственности и подотчётность за конечные результаты предпринятых ими действий поможет повысить их мотивацию и подготовленность к тому, чтобы контролировать свою жизнь.

Равный: равный — это лицо, принадлежащее к той же социальной группе, что и другое лицо или группа лиц. Социальная группа может быть сформирована по возрастному признаку, гендерной принадлежности, сексуальной ориентации, роду занятий, социально-экономическому положению или состоянию здоровья, а также по другим признакам. Найти «идеально равных» практически невозможно, однако изученная литература свидетельствует о том, что «чем однороднее равные, тем выше вероятность того, что поддержка приведет к взаимопониманию, сопереживанию и взаимопомощи».

Сексуальное и репродуктивное здоровье и права: под этим термином подразумеваются права человека на сексуальное и репродуктивное здоровье, а также на получение медицинских услуг и информации (охватывающей вопросы физического, умственного и социального благополучия в плане сексуальности), в том числе о контрацепции. Для женщин, мужчин, транссексуалов и интерсексуалов этот термин предусматривает свободу поддерживать, выбирать и контролировать сексуальные отношения. Это подразумевает право на удовлетворительную и безопасную половую жизнь, возможность рожать детей и свободу выбора, при каких условиях и как часто это делать (ЮНФПА).

Сексуальность: Сексуальность — это неотъемлемая часть человеческого существа. Сексуальность ощущается и выражается в мыслях, фантазиях, желаниях, убеждениях, отношениях, ценностях, поведении, практике, роли и взаимоотношениях. Хотя сексуальность может включать все эти параметры, не все из них всегда ощущаются или выражаются. Сексуальность формируется посредством взаимодействия биологических, психологических, социальных, экономических, политических, культурных, правовых, исторических, религиозных и духовных факторов (ВОЗ). МФПР признает, что молодые люди являются сексуальными существами, независимо от того, есть ли у них сексуальные чувства или ведут ли они половую жизнь или нет. Мы также признаем, что независимо от возраста все молодые люди должны быть защищены от ненадлежащих, нежелательных или наносящих вред сексуальных контактов или отношений.

Ориентированность на молодежь: организация, ориентированная на молодежь, систематически ставит молодых людей на центральное место и признает их как разнообразных и независимых правообладателей. Здесь признается право молодых людей в организации вносить свой вклад, поддерживать отношения с другими молодыми людьми и взрослыми, открыто общаться и выражать свое мнение. Молодежно-ориентированный подход, предоставляет молодежи свободу ощущать, размышлять, исследовать, задавать вопросы и искать ответы. При использовании этого подхода ценится работа и вклад молодых людей. Роль организации заключается в обеспечении среды, в которой она сможет поддерживать таланты молодых людей, максимально использовать их потенциал и дать им возможность процветать.

Участие молодежи: МФПР использует такую модель участия молодежи, при которой молодые люди могут критически рассматривать политику и программы, выявлять возможности для перемен и оказывать подлинное влияние.

Как ориентироваться в этом наборе инструментов МОП

В то время как всем читателям рекомендуется ознакомиться с содержанием данного руководства полностью, чтобы получить полное представление о том, как молодежное участие и молодежный подход работают в организации, читатель найдет некоторые разделы более или менее актуальными в зависимости от их роли в организации и вашего ожидаемого роль в программе, например, действуя в качестве персонала или в качестве молодого волонтера.

Приведенная ниже диаграмма поможет вам лучше понять, как ориентироваться в этом наборе инструментов МОП:



Каждый раздел этого инструментария содержит различные элементы: Мы используем иконки, чтобы было легче ориентироваться в модуле:



Исходную информацию: точную, фактическую информацию по конкретным вопросам, которая поможет вам получить более глубокие знания о рассматриваемых вопросах.



Мнения и вопросы для размышления: которые позволят вам посредством критического мышления провести дальнейший самоанализ, что поможет вам повысить свою уверенность, как сотрудника или молодого волонтера.



Советы по реализации практической деятельности и взаимодействию.



Примеры оценочных форм, формуляров регистрации и т.д.: в некоторых разделах содержатся примерные формуляры регистрации, которые вы можете использовать или получить представление о том, как документировать и осуществлять мониторинг участия молодежи и МОП.

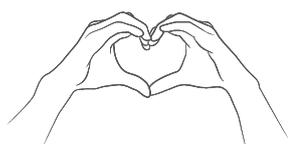


Использованная литература: в конце каждого раздела содержится перечень литературы, использованной при подготовке данного раздела. Большинство литературы имеет ссылки.

Модули набора инструментов МОП основаны на следующих принципах:



Конвенция Организации Объединенных Наций «О правах ребенка» (КПР) гласит, что все молодые люди имеют право на полноценную и фактическую информацию, на участие и защиту. При КСО необходимо серьезно относиться к потребностям и правам всех молодых людей и обеспечивать знание ими своих прав, их активное участие и возможность принимать обоснованные решения.



МФПР придерживается позитивного взгляда в отношении развития молодых людей, в том числе их сексуальности. МФПР считает, что расширение прав и возможностей молодых людей позволит им вести половую жизнь и контролировать ее и свою сексуальность. Для достижения этой цели молодых людей необходимо вовлекать при разработке политики и программ в безопасной, вызывающей доверие среде, в которой они поймут, что к ним прислушиваются и вовлекают в работу, где они будут чувствовать себя комфортно, не опасаясь быть осмеянными, особенно когда они рискуют поделиться новыми или противоречивыми идеями.



Другими ценностями для МФПР являются уважение, инклюзивность, не дискриминация, равенство, сочувствие, ответственность и взаимность.



Модуль 1

Молодые люди, как агенты социальных перемен в вашей организации

Этот модуль предназначен для исполнительных директоров (ИД), членов Правления, менеджеров, взрослых волонтеров, молодых волонтеров и всех участников (занимающихся координированием) процесса внедрения МОП в организации

Введение

МФПР признает важность привлечения молодых людей в проекты, направленные на изменение жизни. Мы верим в молодых людей как агентов социальных перемен, как внутри Федерации, так и за ее пределами. Для того, чтобы молодые люди стали агентами социальных перемен в вашей собственной организации, любая форма систематического участия молодежи должна основываться на равноправном партнерстве между молодежью и взрослыми. Поэтому, прежде чем встать на путь вовлечения молодежи и добиваться внедрения успешного МОП в своей организации, мы рекомендуем вам понять свое отношение к организации молодых людей и динамику, которая будет осложнять или способствовать равноправному партнерству между взрослыми и молодыми людьми в организации.

Этот модуль включает следующие элементы:

1. Молодые люди, как агенты перемен
2. Партнерство между молодыми людьми и взрослыми
3. Динамика взаимоотношений между представителями разных поколений
4. Как наладить равноправное партнерство
5. Что следует и не следует делать при партнерстве между молодыми людьми и взрослыми

1. Молодые люди, как агенты перемен



МФПР верит в правозащитный подход к сексуальному и репродуктивному здоровью и правам молодых людей (СРЗП). Правозащитный подход означает, что молодые люди в вашей организации, будь то клиенты или волонтеры, знают свои права и считают, что их права воспринимаются всерьез. Для эффективности ваших программ, они должны учитывать ситуацию на местах, обеспечивать соответствующей информацией, предоставлять надлежащие услуги и способствовать критическому мышлению и самоопределению. Правозащитный подход также поощряет толерантность и солидарность с теми, чьи права нарушаются. Правозащитный подход МФПР также поощряет принятие, как нечто гораздо более значимое, чем просто терпимость.

2. Партнерство между молодежью и взрослыми

Мы верим в «партнерство» между молодыми людьми и взрослыми, при котором признается способность молодых людей влиять на свое окружение.

- Равноправное партнерство между взрослыми и молодыми людьми дает преимущества, как отдельным молодым людям, так и их сообществам и более широкому обществу. Участвующие в партнерских отношениях молодые люди могут выиграть за счет занимаемой ими должности, обучения и поддержки, которую они получают, а также помощи и обратной связи при принятии решений и организации мероприятий. Партнерство молодых людей с взрослыми дает им возможность обрести навыки сотрудничества и решения проблем, озвучивать свои потребности и проблемы, осознать различия в отношениях и образе жизни, а также поощрять принятие и уважение.
- Молодые люди в регионе не являются единой однородной группой. В местных сообществах по всему региону наблюдается огромное разнообразие культурных особенностей и религиозных убеждений, а также их проявлений на практике. Все это будет влиять на образ взаимодействия взрослых, а также молодых людей с взрослыми и друг с другом. Кроме того, это повлияет на уверенность молодых людей, для того чтобы они могли открыто высказываться о половой жизни и сексуальности и принимать самостоятельные решения в отношении своей эмоциональной и сексуальной жизни.

Важные элементы эффективного партнерства между молодежью и взрослыми

Создание эффективных, устойчивых, партнерских отношений между молодежью и взрослыми может оказаться сложной задачей. Успешное партнерство имеет несколько важных общих элементов.

Эффективное партнерство:

- предусматривает установление четких целей партнерства. Как молодежь, так и взрослые должны понять, в чем будет заключаться их роль и обязанности для достижения целей.
- предусматривает совместные полномочия принимать решения. Если у молодых людей нет полномочий принимать решения, их участие не является партнерством.
- успешно обеспечивает полную приверженность высшего руководства организации участию молодежи в работе организации.
- обеспечивает, чтобы каждый взрослый и молодой человек вступал в партнерство, четко понимая роль и обязанности каждого.
- избирательно. Молодые люди в значительной степени отличаются друг от друга по уровню своего развития и своей готовности и желания взять на себя ответственность. Четкое понимание целей партнерства и роли, которую будет играть молодежь, поможет выявить приверженных, надежных и эффективных молодых людей. В то же время эффективное партнерство избирательно в отношении взрослых участников. Взрослые должны считать молодых людей активом, они также должны быть готовы и способны выступать от имени молодых людей, когда возникают стереотипы или негативные предположения в отношении подростков.
- обеспечивает укрепление потенциала и обучение. Эффективное партнерство не обрекает молодых людей на провал, бросая их в такие ситуации, к которым они не готовы. Молодым людям может потребоваться обучение навыкам коммуникации, лидерству, уверенности в себе, проведению интервью и т.д., а также навыкам в специфических областях знаний, например, по вопросам профилактики ВИЧ. То же самое касается взрослых, которым, как и молодым людям, также может потребоваться обучение навыкам коммуникации, совместной работы, интервьюирования или работы с молодыми людьми, а также в конкретных областях знаний, например, по вопросам профилактики ВИЧ.
- учитывает, что разные стили общения не означают неуважение, незаинтересованность или разные цели и ожидания. Молодежь и взрослые говорят, что лучший способ разрешить конфликты, возникающие из-за разных стилей общения — это задавать вопросы, когда кто-то не понимает, что было сказано, или почему это было сказано. Урегулированию конфликтов, возникающих вследствие разных стилей общения, также поможет, если вы всегда будете помнить об общей цели.
- ценит участие и вклад молодых людей. При эффективном партнерстве у вовлеченных молодых людей высокие ожидания, и они не боятся ответственности за выполнение своих обязанностей.
- ценит участие и вклад взрослых. При партнерстве взрослые зачастую предоставляют свои знания, опыт и доступ к ресурсам. Эффективное партнерство не позволит недооценивать потенциальных взрослых союзников, считая, что у всех взрослых сложился негативный стереотип о молодых людях, или что взрослые не смогут привнести ничего ценного в программы, предназначенные для молодежи.
- создает возможности для роста — следующих шагов. В каком направлении молодежь и взрослые могут теперь двигаться? Например, образовательные программы по принципу «равный равному» часто являются отличным средством для расширения прав и возможностей молодых людей и оказания им помощи в развитии важных навыков. Тем не менее, эти программы редко предусматривают возможности для продвижения по службе или для принятия равными тренерами большей ответственности с течением времени. Эффективные программы обеспечивают возможностями для продвижения молодых людей и работающих с ними взрослых. И молодежь, и взрослые накопят ценный опыт и знания, что позволит им перейти на более высокие должности в организации.
- с уважением относится к тому факту, что у молодых людей другие интересы и приоритеты. Слишком часто взрослые с энтузиазмом привлекают к участию особенно эффективно работающих и толковых молодых людей, возлагая на них слишком много обязанностей и обязательств. Часто проверяйте график с молодыми людьми и убедитесь, что они берут на себя столько, с чем смогут справиться, не в ущерб другим важным аспектам своей жизни, таким как семья, друзья и образование. Постарайтесь помочь молодым людям, чтобы они понимали, когда следует говорить «нет», и поддерживайте их решение.

3. Динамика взаимоотношений между представителями разных поколений

Динамика взаимоотношений между представителями разных поколений — это термин, который описывает широкий спектр моделей взаимодействия между людьми разных поколений в семье, в школе или в организации, например, взаимодействие между людьми старшего поколения, к примеру, родителями, бабушками и дедушками, родственниками, учителями, поставщиками услуг и теми, кто относится к более молодому поколению, например, детьми и внуками, молодыми людьми, студентами, клиентами, работниками и т.д.

Далее перечисляются различные компоненты, влияющие на динамику взаимоотношений между молодыми людьми и людьми старшего поколения.

Уважение

В большинстве обществ молодое поколение обязано проявлять уважение к взрослым. В подростковом возрасте и на раннем этапе взрослой жизни молодые люди могут не осознавать уважения, испытываемого ими к людям старшего поколения. Иногда они игнорируют мнение старших, потому что считают себя более современными.

Ответственность

Взрослые и молодые люди должны чувствовать ответственность друг за друга. Хотя взрослые считают себя полностью ответственными за маленьких детей, все меняется, когда дети становятся старше. По достижении определенного возраста дети должны стать более ответственными и оказывать поддержку взрослым.

Такое изменение ответственности влияет на решения, принимаемые молодыми людьми: куда они пойдут учиться, и что они будут изучать, где они будут жить, как они будут зарабатывать себе на жизнь и т.д. Часто молодые люди приносят огромные жертвы, чтобы поддержать пожилых родственников, потому что они считают себя ответственными и заботятся о них. Ответственность может быть обусловлена чувством долга или «отплатой» за заботу в прошлом. Во многих семьях в регионе ЕС чувство ответственности между поколениями преобразуется в конкретные действия.

Взаимность

На протяжении большей части жизни взаимоотношения между представителями разных поколений характеризуются взаимностью. Люди более молодого поколения поддерживают тех, кто постарше, а взрослые помогают молодым людям. Короче говоря, по мере взросления, взаимоотношения между представителями разных поколений, как правило, напоминают, скорее, улицу с двусторонним движением.

Доверие

Доверие между молодыми людьми и взрослыми имеет важное значение для МОП. Взрослые не всегда предоставляют молодым людям свободу, не смотря на их все более увеличивающуюся способность принимать решения самостоятельно. Важно, чтобы каждый ЧА относился ко всем своим членам с одинаковым уважением и предоставлял равные возможности. Если взрослые не верят в способности молодых людей, их видение и готовность участвовать, это отрицательно скажется на участии молодежи в ЧА.

Готовность к изменению

И взрослые, и молодые люди должны быть готовы изменить способ общения и работы друг с другом. Это означает возможность изменения определенных структур или методов работы, применяемых взрослыми, к примеру, изменение времени и места проведения заседаний правления, которые зачастую не очень удобны для молодых людей. Не поможет, если взрослые будут просто говорить: «Всегда так было, и это всегда срабатывало!» Цель должна заключаться не в том, чтобы заставить молодых людей вписаться в организацию, а, скорее, найти выход, как для взрослых, так и для молодежи, чтобы они почувствовали себя частью организации.



Динамика и культура взаимоотношений в организации



Внедрение МОП может потребовать многого от организации, особенно в тех случаях, когда организация является хорошо устоявшейся и/или не предпринимает меры для поощрения участия молодежи или партнерства между молодыми людьми и взрослыми.

В таких случаях полезно начать с оценки готовности организации внести необходимые изменения. Этот контрольный список поможет оценить, насколько организация готова работать в равноправном партнерстве с молодежью и интегрировать участие молодежи на всех уровнях организации.

Критерии	Да	Нет	Комментарии
1. Наблюдается ли четкая приверженность организации укреплению своего подхода к ориентированности на молодежь?			
2. Наблюдается ли четкая приверженность организации поощрению культуры командной работы, демократии и равенства между взрослыми и молодыми людьми?			
3. Наблюдается ли четкая приверженность организации инвестированию в развитие своих молодых волонтеров?			
4. Позволила ли совместная работа по обеспечению качества определить области для улучшения в рамках дружественных к молодежи услуг?			
5. Позволили ли планы улучшения качества выявить пробелы в знаниях/навыках (то есть, области для улучшения касаются не только таких институциональных факторов, как отсутствие политики или инфраструктуры)?			
6. Считает ли организация необходимым работать с молодыми людьми, как с агентами перемен?			
7. Привержена ли организация решению проблем, препятствующих равноправному партнерству между молодыми людьми и взрослыми?			
8. Готова ли организация инвестировать максимально возможное время и человеческие ресурсы для обеспечения эффективности участия молодежи и МОП?			
9. Заручилась ли организация поддержкой сотрудников старшего звена и взрослых?			

Оценка: если вы ответили «Да» на большинство вопросов, значит, вы готовы внедрить МОП

Если вы ответили «Да» на очень мало вопросов, лучше всего внедрить МОП, организовав обсуждение внутри организации о готовности работать с молодыми людьми, как с равными партнерами. Смотрите также контрольный перечень на стр. 13 (ссылку). Этот материал поможет вам при проведении таких обсуждений внутри организации.

Если в организации иерархическая структура, в которой решения принимаются лишь небольшой группой людей, МОП может стать первым шагом на пути к изменению организационной культуры.

Выводы для практической работы

Подсказки о динамике взаимоотношений между взрослыми и молодыми людьми для ЧА:



Для взрослых:

Ваше положение (то, как воспринимают ваше положение) в клинике или организации может отрицательно повлиять на взаимодействие с молодыми людьми. Молодые люди могут почувствовать страх или обеспокоенность тем, что разные ступени, на которых вы стоите в иерархии, повлияют на ваше суждение и, следовательно, ваши решения и действия.

Задайте себе следующие вопросы:

- Осознаю ли я свою собственную потребность в каких-либо полномочиях и взаимоотношениях?
- Каковы мои потребности в плане полномочий и контроля?
- Осознаю ли я свои мотивы, по которым я стремлюсь наладить равноправные партнерские отношения с этим молодым человеком?
- Как бы я охарактеризовал динамику взаимоотношений при взаимодействии с молодыми людьми? Доминирующий/агрессивный/доброжелательный/поощряющий и предоставляющий права и возможности/беспристрастный?
- Могу ли я установить хорошо сбалансированные взаимоотношения с молодыми людьми и придерживаться их на практике?

Для взрослых и молодых людей



Любой, кто работает с другими, знает, насколько чувствительны люди к тому, как мы общаемся с ними и друг с другом. В команде может возникнуть нездоровая атмосфера, если сотрудники и/или менеджеры будут обсуждать только негативные моменты и решать возникающие проблемы. Молодые люди уйдут из организации, если у них не будет доступа к информации, если они не получат положительного отзыва или не услышат доброго слова или жеста от других.

- Иногда положительные отзывы друг другу бывают слишком «мягкими», особенно если в организации существует строгая иерархия. Иногда менеджеры или коллеги неохотно хвалят кого-либо из сотрудников из опасения вызвать ревность у других коллег.
- Положительные отзывы никогда не приводят к негативным последствиям; в любой организации важно, чтобы люди чувствовали, что их ценят и принимают, и что они принадлежат организации.
- Положительные отзывы – это нечто совершенно отличное от лести. Лесть не искренна и обусловлена желанием «льстеца» попытаться выгадать что-то для себя.
- С другой стороны, положительные отзывы акцентируются на другом человеке и обусловлены уважением к другому человеку и признанием его заслуг. Вам не следует подвергать кого-либо критике, если вы не можете высказаться о нем положительно.

Подсказки о положительных отзывах:

- Будьте искренними в своих отзывах. Ваши отзывы должны основываться на действительности, фактах и реальных ситуациях.
- Положительный отзыв не должен быть реакцией на что-то сложное, но может быть вызван небольшими примерами успешной работы, например, кто-то никогда не опаздывает; предоставляет четкую/новую информацию на собрании и т.д.
- Старайтесь не преувеличивать и не перебарщивать – пусть это будет простой отзыв;
- Помните, что положительный отзыв никогда не бывает бесполезным, но всегда приводит к положительным последствиям.

Для молодых людей

Иногда взрослые в вашей организации могут вселять в вас страх из-за своего более высокого положения, отношения к ним, как авторитетным личностям, экспертам, поставщикам или фасилитаторам решений. Важно, чтобы вы и взрослые с самого начала установили взаимоотношения, основанные на равенстве. В случае, если вы чувствуете давление со стороны взрослого сотрудника или волонтера, это может негативно повлиять на вашу работу с организацией. Отношения между вышестоящим и подчинённым должны располагать к сотрудничеству – и эта ответственность лежит как на вас, так и на взрослом, о котором идет речь. Если есть некоторая форма, она должна быть прозрачной и не должна мешать открытому общению между вами и взрослыми.

Когда вы получаете отзывы:



- Будьте открыты для обратной связи и постарайтесь ее понять; взгляните на это как на возможность научиться чему-то новому
- Слушайте внимательно и при необходимости попросите разъяснений
- Старайтесь не выглядеть так, как будто вы защищаетесь или считаете обратную связь нападением
- Отзывы о вашей работе могут оказаться положительными, будьте рады, если вас похвалят
- Поблагодарите взрослого сотрудника за его/ее отзыв

Как обеспечить максимальную отдачу от ваших взаимоотношений с взрослыми сотрудниками / волонтерами



- Задавайте вопросы, если представленные ими отзывы вам не понятны
- Берите на себя ответственность за свои ошибки
- Всегда просите обратную связь и принимайте ее
- Делитесь историями успеха с взрослыми, с которыми вы работаете. Не следует делать акцент только на проблемах / ошибках
- Ведите записи
- Убедитесь, что ваши отношения с взрослыми носят двусторонний характер
- Всегда посещайте собрания, если согласились участвовать, всегда участвуйте
- Покажите, что вы стараетесь быть полноценным членом организации

4. Как наладить равные партнерские отношения

Как вы можете наладить равноправное партнерство между взрослыми и молодыми людьми в ваших ЧА? Взрослые должны понимать, что молодые люди, обращающиеся за услугами, как клиенты или молодые волонтеры, приходят с грузом своего жизненного опыта, как хорошего, так и плохого, то есть со своим даром, талантами, трудностями, потребностями, сильными сторонами своей семьи и проблемами, культурой, экономическим положением и своим опытом в плане сексуальности. Для успешного равноправного партнерства в эмоциональном и образовательном плане, взрослые сотрудники и волонтеры должны знать, кем являются молодые люди, каков их жизненный опыт, и ценить их.

Оценка подлинного жизненного опыта каждого обучаемого очень важна для развития заботливого и благоприятного окружения, в котором молодые люди смогут проявить себя в самом лучшем свете. Как взрослый сотрудник или волонтер, вы должны поддержать рост молодежи и расширение прав и возможностей молодых людей. Этого нельзя достичь посредством нисходящего или авторитарного подхода. Из опыта и исследований мы знаем, что молодые люди процветают лучше всего, когда взрослые потакают их интересам и резвости, а также позволяют им свободно взаимодействовать друг с другом и взрослыми сотрудниками.

Как сотруднику вам нужен набор знаний, взглядов и навыков, чтобы стать равным партнером для молодых людей в вашей организации.

Каковы ваши области компетентности как сотрудника/ взрослого волонтера, работающего в равноправном партнерстве с молодыми людьми в ваших ЦА?



Если вы намереваетесь содействовать участию молодежи, вы можете использовать следующий контрольный список, чтобы понять, соответствующее ли у вас отношение, знания и навыки для равноправного партнерства с молодежью. Отметьте компетенции, которыми вы уже обладаете, и компетенции, которые вы хотели бы развивать и в дальнейшем в процессе взаимодействия с вашими молодыми волонтерами

Категория	Я обладаю следующим	Мне необходимо развитие в следующих областях 1. Необходимо, но не срочно 2. Развитие необходимо 3. Необходимо значительное улучшение	Comments
-----------	---------------------	---	----------

Отношение		1	2	3	
Готовность и мотивация работать с молодыми людьми					
Готовность сосредоточиться на потенциале и опыте молодых людей					
Приверженность работе в партнерстве с молодыми людьми в соответствии с равными перспективами					
Готовность учиться у молодых людей					
Убежденность в том, что равноправные партнерские отношения оказывают положительное влияние на сексуальное благополучие молодых людей					
Готовность оспаривать определенные мнения, нормы и отношение, связанные с сексуальностью молодых людей, культурными и религиозными убеждениями, а также гендерной принадлежностью и сексуальной ориентацией					
Осознание того, что собственный опыт, отношение и поведение влияют на способы взаимодействия с молодыми людьми					
Приверженность борьбе с дискриминацией и/ или стигматизацией и поощрение участия всех молодых людей					
Абсолютная нетерпимость к сексуальному насилию, насилию по гендерному признаку и дискриминации, а также готовность защищать молодых людей от этого					
Положительное отношение к сексуальному развитию детей и молодых людей с учетом их возраста и уровня развития					

Открытость ко всем людям, независимо от происхождения, гендерной принадлежности и сексуальной ориентации этих людей					
Уверенность в своей способности отстаивать / способствовать взаимодействию молодых людей с другими членами вашей семьи, сообщества или представителями разных профессий					
Понимание и уважение к многочисленным различным мнениям о выборе сексуального поведения и выражения					
Готовность выявлять и признавать свои недостатки, как личности/специалиста при взаимодействии с молодыми людьми «с равных позиций»					
Готовность обратиться за помощью / получить совет					
Другое:					
Навыки		1	2	3	

Способность найти и дать оценку существующим материалам, методам и фактической информации, а также исследовать вопросы участия молодежи и МОП

Способность использовать подходящий, объективный язык, понятный молодым людям, учитывая разный уровень знаний и опыта, способности, индивидуальность и ориентацию

Способность создать и поддерживать безопасную, конфиденциальную, инклюзивную и благоприятную среду для всех молодых людей					
Навыки межличностного общения / коммуникации: способность прислушиваться к молодым людям, как к равноправным партнерам, а также мотивировать их и сотрудничать с ними					
Способность воздерживаться от навязывания молодым людям собственного мнения, предположений и убеждений					
Способность адекватно реагировать на провокационные и сложные вопросы и ситуации					
Способность проводить взаимосвязь между сексуальным поведением и благополучием молодых людей, а также сделать правильный выбор для предотвращения нежелательной беременности, ВИЧ и других ИППП					

Способность собирать соответствующие данные о СРЗП молодых людей в условиях, в которых вы работаете					
Способность работать в многопрофильной, разнообразной команде, состоящей из представителей разных поколений					
Другое:					
Знания		1	2	3	
Основные факты о СРЗ и наиболее насущных потребностях молодых людей в вашем географическом районе					
Сексуальность в целом (аспекты, связанные с сексуальностью)					
Взаимоотношения и разный образ жизни молодых людей в вашем сообществе					
Важные аспекты сексуальности					
Сексуальность и права					
Разнообразие сексуальных чувств, гендерной принадлежности и сексуальной ориентации					
СРЗП молодых людей и их все возрастающая способность принимать решения					
Социальные и культурные факторы, определяющие сексуальность (например, гендерные нормы, законы / политика в отношении возраста, в котором молодые люди могут давать свое согласие и т.д.)					
Факторы, определяющие сексуальное поведение молодых людей в той местности, где вы работаете					
Онлайн и автономные источники информации о сексуальности, которые будут использоваться молодыми людьми					
Политика защиты детей, применяемая в организации					
Полезные и актуальные материалы, методы и источники для вовлечения молодых людей и использования МОП					
Другое					

До и во время своего взаимодействия с молодыми людьми в ЧА важно регулярно сверяться с этим контрольным списком и обсуждать его с вашей командой или менеджером ЧА.

Как молодому человеку, вам также необходим набор знаний, взглядов и навыков для равноправного взаимодействия с взрослыми в ЧА.

До и во время своего взаимодействия с взрослыми в ЧА важно регулярно сверяться с этим контрольным списком и обсуждать его своими сверстниками и с теми, кому вы доверяете в Ассоциации.





Подсказки о том, как улучшить равноправные партнерские отношения в Членах Ассоциаций.

Взрослым и молодым людям:

- Создать безопасное пространство для взаимодействия между взрослыми и молодыми людьми
- Рассмотреть взаимосвязанные социальные движущие факторы для молодых людей и взрослых (например, гендерные нормы, этническая принадлежность, социально-экономическое положение)
- Способность рассматривать неудачи, как процесс обучения. Если вы оба согласны, что ваше взаимодействие может оказаться безуспешным, это приведет к созданию атмосферы безопасности. Вы оба будете знать, что сможете предпринимать попытки снова и снова.
- Совместная нацеленность на достижение четкой цели. Вы должны знать, в каком направлении вы хотите двигаться вместе; устанавливайте цели совместно и вместе отслеживайте свой путь к достижению поставленных целей.
- Ключевую роль играет получение и представление своевременной, конкретной обратной связи друг другу.
- Важно, какой язык вы используете. Как взрослые общаются с молодыми людьми и наоборот играет решающую роль в установлении здоровых партнерских отношений, поэтому постарайтесь найти общий язык, приемлемый, как для молодых людей, так и для взрослых.

Какими компетенциями вы обладаете, как молодой волонтер, работающий в равноправном партнерстве с взрослыми сотрудниками и волонтерами в ЧА?



Если вы предоставляете ДРУЖЕСТВЕННЫЕ УСЛУГИ К МОЛОДЕЖИ или планируете их предоставлять, вы можете использовать приведенный здесь контрольный список. Отметьте компетенции, которыми вы уже обладаете, и компетенции, которые вы хотели бы развивать и в дальнейшем в процессе взаимодействия с взрослыми сотрудниками/ волонтерами

Категория	Я обладаю следующим	Мне необходимо развитие в следующих областях 1. Необходимо, но не срочно 2. Развитие необходимо 3. Необходимо значительное улучшение	Комментарии
-----------	---------------------	---	-------------

Отношение		1	2	3	
Готовность и мотивация вносить вклад в Ассоциацию					
Готовность и мотивация учиться и расти					
Чувство принадлежности к организации / клинике					
Убежденность, что работа в партнерстве с взрослыми положительно скажется на работе Ассоциации					
Готовность оспаривать определенные мнения, нормы и отношение, связанные с сексуальностью молодых людей, культурными и религиозными убеждениями, а также гендерной принадлежностью и сексуальной ориентацией					

Осознание того, что собственный опыт, отношение и поведение влияют на способы взаимодействия с взрослыми					
Приверженность борьбе с дискриминацией и/или стигматизацией и поощрение участия всех молодых людей					
Абсолютная нетерпимость к сексуальному насилию, насилию по гендерному признаку и дискриминации, а также готовность защищать молодых людей от этого					
Открытость ко всем лицам, независимо от происхождения, гендерной принадлежности и сексуальной ориентации этих лиц					
Уверенность в своей способности отстаивать / содействовать взаимодействию молодых людей с другими членами вашей семьи, сообщества или представителями разных профессий					
Понимание и уважение к многочисленным различным мнениям о праве выбора сексуального поведения и выражения					
Готовность обратиться за помощью / получить совет					
Другое:					

НАВЫКИ		1	2	3	
Способность выслушать взрослых как равноправных партнеров					
Способность использовать подходящий, объективный язык, понятный взрослым, учитывая разный уровень знаний и опыта, способности, индивидуальность и ориентацию					
Способность создать и поддерживать безопасную, конфиденциальную, инклюзивную и благоприятную среду для равных себе					
Способность воздерживаться от навязывания взрослым или равным собственного мнения, предположений и убеждений					
Способность адекватно реагировать на провокационные и сложные вопросы и ситуации					
Способность работать в многопрофильной, разнообразной команде, состоящей из представителей разных поколений (например, с поставщиками из сообщества, равными поставщиками, врачами, медсестрами и т.д.)					
Способность преобразовать обратную связь, полученную от равных, молодых людей и других заинтересованных сторон в вашем сообществе, в конкретные действия					
Другое:					

Знания		1	2	3	
Миссия, видение вашей организации, основные политики, программы и процессы					
Основные факты о СРЗ и наиболее насущные потребности молодых людей в вашем географическом районе					
Сексуальность и права					
Разнообразие сексуальных чувств, гендерной принадлежности и сексуальной ориентации					
СРЗП молодых людей и их все возрастающая способность принимать решения					
Социальные и культурные факторы, определяющие сексуальность (например, гендерные нормы, законы / политика в отношении возраста, в котором молодые люди могут давать свое согласие и т.д.)					
Факторы, определяющие сексуальное поведение молодых людей в вашем сообществе					
Точная терминология о СРЗП					
Онлайн и автономные источники информации о сексуальности, которые будут использоваться равными вам					
Политика защиты детей, применяемая в организации					
Другое					



Использованная литература

МФПР:

- Молодые сердцем (полная версия), 2014
- Молодые сердцем (краткая версия), 2015

Другая литература:

- Укрепление и охрана здоровья в Новой Шотландии (2009) «Быть ориентированным на молодежь»: руководство для лиц и организаций.
- К. Теббетс и Ди Редуайн (2013). Вне стен клиники: расширение прав и возможностей молодых людей посредством программ «Молодые равные поставщики услуг» в Эквадоре и Никарагуа. Вопросы репродуктивного здоровья. 21 (41), стр. 143-53.
- Всемирная организация здравоохранения (2013 г.) Обеспечение права молодых людей на участие и содействие лидерству молодых людей при разработке политики и программ в области сексуального и репродуктивного здоровья. WHO.
- Джейн Фостер и Куми Наидо (2001); Молодые люди на центральном месте; Секретариат Содружества.
- Аннет Фитцсиммонс, Макс Хоуп, Чарли Купер, Кейт Рассел (2011) Расширение возможностей и участие в работе молодых людей, Learning Matters LTD.
- Защитники молодых людей; партнерские отношения между взрослыми и молодыми людьми
- Инновационный центр: налаживание партнерства между взрослыми и молодыми людьми



Модуль 2

Концептуальная основа для участия молодых людей и молодежно-ориентированного подхода в МФПР

Этот модуль предназначен для исполнительных директоров (ИД), членов Правления, сотрудников, менеджеров, взрослых волонтеров, молодых волонтеров и всех, кто занимается (координирует) МОП в организации

В новом стратегическом плане сделан принятый МФПР акцент на молодых людях в любых направлениях работы, включая лидерство молодых людей, комплексное сексуальное образование (КСО), дружественные к молодежи услуги и волонтерскую деятельность.

Чтобы гарантировать, что наши молодежные программы остаются сильными и эффективными при успешном достижении желаемых стратегических результатов, нам необходимо систематически принимать молодых людей в качестве равных партнеров и ключевых агентов для перемен во всей нашей работе, а также делать молодых людей центральными для функционирования организации. Такой подход будет полезен на разных уровнях.

Вероятно, вы уже знакомы с идеями и концепциями в отношении участия молодых людей и молодежно-ориентированного подхода.

Независимо от того, как много вам известно и сколько опыта вы накопили с концепциями, важно иметь единое понимание об участии молодых людей и МОП, чтобы добиться полного понимания и получить максимальную выгоду от этого подхода.

Вы, наверное, уже знакомы с идеями и концепциями МФПР в отношении участия молодых людей и молодежно-ориентированного подхода.

Независимо от того, сколько вы знаете и какой у вас опыта в отношении концепций, важно иметь единое понимание об участии молодых людей и МОП, чтобы добиться полного понимания и получить максимальную выгоду от этого подхода.

Этот модуль немного отличается от других. Поскольку он носит описательный характер, здесь не будут использоваться иконки, как в других модулях.

Для вашего удобства этот модуль приводится в формате «Вопросы и ответы»



В 1. Что означает участие молодых людей?

ЮНИСЕФ начал обсуждение вопроса о том, что означает участие молодых людей еще в 1992 году с выходом книги Джона Харта *Участие детей – от символической поддержки к гражданству*. В ней освещаются две важные характеристики истинного участия молодых людей. Во-первых, участие не является каким-либо необычным явлением. Просто присутствие молодого человека само по себе не приводит к участию. Для осмысленного участия молодые люди должны быть наделены определенными правами, возможностями, нести ответственность и обладать полномочиями по принятию решений. Во-вторых, важно качество и вид равноправного партнерства между молодыми людьми и взрослыми. В своей книге Харт представил «Лестницу участия». В приведенном примере на нижней ступени лестницы – включение молодых людей в комиссию по обсуждению программы, не наделяя их функциями по управлению, администрированию или принятию решений о программе. Примерами самого высокого уровня участия являются включение молодых людей на многих уровнях организации, например, в качестве членов Правления или руководящих комитетов, а также участие в процессе принятия повседневных решений.

Организация “CHOICE for Youth and Sexuality and YouAct” разработала концепцию have developed значимого участия молодых людей, означающую, что молодые люди могут участвовать на равных условиях с взрослыми или самостоятельно работать в организациях и на всех этапах программной деятельности и разработки политики, начиная с разработки, до внедрения, а также мониторинга и оценки. Но для этого должны быть созданы механизмы, позволяющие молодым людям играть активную роль и добиваться того, чтобы их мнение было услышано и учтено. В случаях действительно значимого участия молодых людей, оно приносит пользу молодым людям, программе, политике или организации и обществу. Flower of Participation: [Flower of Participation](#)

В 2. Почему участие молодых людей имеет важное значение?

Для того, чтобы глубже понять концепцию участия молодых людей, нам необходимо понять, почему нам необходимо участие молодых людей. Хотя нам в МФП хотелось бы думать, что нам больше не нужно приводить убедительные доводы в пользу участия молодых людей, к сожалению, на деле это не так. Даже в МФП многих приходится убеждать в преимуществах участия молодых людей, и аргументы часто необходимо формулировать, используя термины, наиболее приемлемые для конкретной аудитории – то есть экономические термины, показатели состояния здоровья, показатели в области образования, прав человека, развития молодых людей и т.д. Итак, вот несколько аргументов, которые можно было бы привести.

1. С точки зрения прав человека:

- Право на участие предусмотрено Конвенцией «О правах ребенка» (КПР); статьями 5 и 12
- Это право имеет важное значение для реализации других прав КПР
- Участие также предусмотрено «Сексуальными правами» и Декларацией МФП

2. С точки зрения развития

- Участие = обучение
- Участие молодых людей оказывает положительное влияние на показатели состояния здоровья

3. С точки зрения программы

- Повышает актуальность и приемлемость молодежных программ
- Повышает эффективность и достижение результатов

4. С точки зрения социального благосостояния

- Порождает уверенность в себе и чувство собственного достоинства
- Способствует активному гражданству

В.3 Каковы препятствия для участия молодых людей?

На личностном уровне:

- Неуверенность в себе и некомпетентность для того, чтобы высказывать свое мнение среди молодых людей
- Отношение взрослых часто не располагают к участию молодых людей

На структурном, институциональном уровне:

- Чрезмерно бюрократические и иерархические структуры и процессы в организации
- Неготовность адаптироваться к потребностям и желаниям молодых людей
- Использование взрослыми специфического языка, непонятного молодым людям

На социальном/культурном уровне:

- Обусловленные культурными особенностями ожидания в плане уважения/ иерархии по возрастному признаку; ожидание, что молодые люди не должны перечить взрослым или говорить только, когда им дадут слово
- Иерархия по гендерному признаку; девочки и парни ЛГБТИ не пользуются уважением или не воспринимаются, как полноправные члены организации



Тематическое исследование

Когда в МФПР было внедрено требование, в соответствии с которым 25% членов в Совете управляющих (в совете глобального правления) должны составлять молодые люди, мы много инвестировали в укрепление потенциала молодых членов совета. Проводились семинары по теме, как выступать на публике, а также по важным вопросам в области СРЗП, и каждое заседание подготавливалось совместно с ними. Через два года была проведена оценка новой структуры Совета управляющих. Все взрослые члены очень положительно отзывались об изменениях. По их мнению, обсуждения проходят гораздо более открытое и они рады, что молодые люди поднимают такие вопросы, как сексуальное разнообразие, аборт и сексуальные права молодых людей. Молодые члены Правления придерживались совершенно иной точки зрения, они считали, что в действительности к ним не прислушиваются, что иногда они погружаются в политику и иерархическую структуру Совета управляющих.

Оказалось, мы инвестировали в молодых людей, чтобы они могли высказывать свое мнение, но не вкладывали в то, чтобы взрослые члены совета прислушивались и уважали молодых людей.

В 4. Что означает молодежно-ориентированный подход?

- Вместо того, чтобы обеспечить участие молодежи некоторые организации ссылаются на использование «молодежно-ориентированного подхода» (МОП). Молодежно-ориентированный подход представляет собой политику, предусматривающую участие молодых людей посредством их структурного включения на всех уровнях принятия решений и на всех этапах программ и услуг. МФПР определяет молодежно-ориентированный подход как организацию, ориентированную на молодежь, систематически ставящую молодежь на центральное место и признающую ее как многообразных и независимых правообладателей. МОП способствует реализации права молодых людей вносить свой вклад в организацию, общаться с другими молодыми людьми и взрослыми, открыто высказываться и выражать свое мнение. Молодежно-ориентированный подход дает молодым людям возможность переживать, размышлять, исследовать, задавать вопросы и искать ответы. Он ценит работу и вклад молодых людей. Роль организации заключается в создании благоприятной среды, в которой она сможет развивать таланты молодых людей, максимально повысить их потенциал и позволить им процветать.
- Молодежно-ориентированный подход требует демократичной организации, направленной на реализацию процессов, в которых участвуют все стороны, независимо от их положения в организационной структуре. Молодые люди участвуют в разработке решений и механизмов для более эффективного выполнения миссии и достижения целей организации. Демократичная организация предоставляет возможности для участия, открытого диалога, самооценки, командной работы и достижения консенсуса. В организации внедрены гибкие механизмы для включения идей и рекомендаций молодых людей.

В 5. Что означает участие молодых людей и молодежно-ориентированный подход в МФПР?

В настоящее время МФПР применяет в своей работе ряд подходов для поощрения участия молодежи в программах. Некоторые сотрудники, по-прежнему, относятся к молодым людям, в первую очередь, как к клиентам и целевой группе, в то время как для других молодые люди являются лицами, принимающими решения и защитниками. Среди многочисленных преимуществ, которые МФПР пытается получить за счет более структурированной приверженности участию молодежи на уровне всей федерации, повышение уровня сплоченности и укрепление

наших программ, а также способность достигать наши цели и поставленные целевые показатели.

Основываясь на уроках, извлеченных в прошлом, мы считаем, что лучший способ продвижения вперед — это считать молодых людей равноправными партнерами, будь они нашими клиентами, бенефициарами, волонтерами, членами молодежной группы, членами совета или молодыми сотрудниками. С этой целью МФПР опирается на достигнутый ею прогресс, преобразовываясь из дружественной к молодежи организации с акцентом на участие молодых людей, в **организацию, ориентированную на молодежь**.

МФПР определяет молодежно-ориентированный подход, как:

Организацию, которая осмысленно ставит молодых людей на центральное место и признает их как разнообразных и независимых правообладателей. Молодежно-ориентированный подход ставит молодых людей и их права на центральное место своей теории перемен и постоянно рассматривает, как и где привлечь молодых людей и сотрудников в качестве лидеров и экспертов для обеспечения доступа к правам для всех молодых людей. Организации, ориентированные на молодежь, обеспечивают, чтобы все ее члены, сотрудники и волонтеры имели равный голос и чтобы их голос учитывался при принятии решений и мер.

Ориентированный на молодежь подход МФПР систематически ставит молодежь на центральное место наших программ и признает их как самых разнообразных и независимых правообладателей. Мы поддерживаем право молодых людей в организации вносить свой вклад, устанавливать связи, открыто общаться и выражать свое мнение на всех уровнях. Мы предоставляем молодым людям свободу переживать, размышлять, исследовать, задавать вопросы и искать ответы. Мы ценим работу и вклад молодых людей, и мы считаем, что наша роль заключается в развитии таланта молодых людей, чтобы максимально использовать их потенциал и дать им возможность развиваться и расти. Мы стремимся работать с молодежью, а не для молодежи, чтобы молодые люди могли занять руководящие должности в организации и интегрировать проблемы молодежи в бизнес-модель нашей организации.



Поддержка лидерства молодых людей

МФПР с давних пор привержена молодым людям и является защитником сексуальных прав молодых людей на глобальном уровне. Молодежь все больше ценит многочисленные услуги, предоставляемые Ассоциациями-членами МФПР, и мы работаем с молодыми людьми и для них по всему миру посредством программ, в которых особое внимание уделяется образованию и социальным изменениям. Для МФПР лидерство молодых людей предусматривает, как разработку программ по лидерству совместно с молодыми людьми, обзор нашей текущей работы, так и определение того, как она может эффективнее продвигать молодежное лидерство. Для более действенной поддержки лидерства молодежи МФПР взяла на себя обязательства, в том числе:

Формирование молодежных лидеров внутри Федерации: мы инвестируем в новых молодежных лидеров в МФПР посредством создания систем и процессов, выявляющих и привлекающих молодежных лидеров в области СРЗП, и предоставляем им возможности для участия, включая специальные подходы к вовлечению и укреплению потенциала молодежи.

Поддержка развития молодых сотрудников: мы поможем молодым сотрудникам определиться с дальнейшим карьерным ростом в Федерации или в рамках нашего движения по мере накопления ими профессионального опыта.

Укрепление молодежных групп и молодежных сетей: мы поддерживаем самоорганизующиеся молодежные группы и их связь с молодежными сетями. Кроме того, мы обязуемся обеспечить персоналом для координирования работы молодежных сетей — определить ключевых лиц в каждой сети для координирования коммуникации, а также обеспечить эффективность обратной связи и распространение информации о возможностях, проектах и ресурсах.

В 6. В чем разница между дружественностью к молодежи и молодежно-ориентированным подходом

Дружественность к молодежи	Ориентированность на молодежь
<p>Молодых людей считают рисковыми (подход к изменению поведения)</p> <p>Здесь применяется проектный подход, при котором права молодых людей на сексуальное и репродуктивное здоровье рассматриваются, главным образом, в рамках конкретного, ограниченного по времени проекта</p> <p>Недостаточный акцент на молодежи в основных приоритетах или стратегических и годовых планах ЧА.</p> <p>Молодежные программы финансируются посредством финансирования конкретного проекта, а не за счет основного финансирования.</p> <p>Коммуникация осуществляется в одностороннем порядке от Ассоциации-члена молодым людям, при этом отсутствует система для диалога между молодыми людьми и взрослыми. Сообщения чрезмерно упрощены и, в основном, касаются биомедицинских аспектов сексуального и репродуктивного здоровья молодых людей</p> <p>Мотивация участвовать и продвигать проекты обусловлена, главным образом, возможностью Ассоциации-члена оплачивать труд молодых людей и сотрудников молодежной программы и часто зависит от отдельных харизматичных лидеров, а не институционального руководства молодежных программ.</p> <p>Медицинские услуги предоставляются молодым людям только в связи с конкретными заболеваниями или ограничиваются определенными услугами (например, тестами на ВИЧ и лечением или специальными методами контрацепции). Ассортимент услуг, предоставляемых молодым людям, ограничен и не увязан с конкретными потребностями различных групп молодых клиентов.</p> <p>Предоставляемые услуги акцентируются на биомедицинских аспектах репродуктивного здоровья и планирования семьи, при этом иногда наблюдается предвзятость в отношении очень молодых клиентов или клиентов, не состоящих в браке, либо не гетеросексуальных клиентов.</p> <p>Чисто символическое участие молодых людей в принятии решений или их участие только в конкретных случаях, без формальных систем и структур для значимого участия молодых людей и принятия решений после завершения конкретного проекта</p> <p>Дружественные к молодежи услуги и информация и/или комплексное сексуальное образование рассматриваются как отдельное дополнительное направление основной деятельности Ассоциации-члена, а не как неотъемлемая часть их организационной идентичности, планов и способов работы.</p>	<p>Молодые люди считаются агентами перемен</p> <p>Молодых людей считают сексуальными личностями</p> <p>Бренд / логотипы отражают ориентированность на молодежь</p> <p>Молодые люди (всех полов и представляющие разнообразные группы) участвуют в стратегическом и ежегодном планировании, включая бюджетирование, и участвуют в проектах и программах.</p> <p>Проблемы молодежи включены в стратегические и годовые планы в качестве приоритетных; на молодежные программы выделяются соответствующие ресурсы и бюджет программы.</p> <p>Молодые люди (всех полов и представляющие разнообразные группы) занимают должности, наделяющие их полномочиями принимать решения, и другие должности в организации, и эти должности формально включены в структуру в организации.</p> <p>Медицинские услуги интегрированы, доступны и приемлемы по стоимости для молодых людей, поэтому молодежь имеет доступ ко всему спектру услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья, включая психологическую и эмоциональную поддержку, а также биомедицинские услуги без риска стигматизации или дискриминации по признаку пола, возраста, сексуальной ориентации, рода занятий, уровня дохода, вероисповедания, этнической принадлежности или ограниченности возможностей здоровья и т.д.</p> <p>Проблемы молодых людей считаются приоритетными, а значимое участие молодых людей внедрено в качестве стандарта во все программы.</p> <p>Подходы, ориентированные на молодежь, не привязаны к поддержке со стороны какой-либо конкретной донорской организации, но интегрированы в бизнес-модель организации, включающей социальные цели.</p> <p>Сотрудники организации прошли соответствующее обучение и проявляют дружественное и недискриминационное отношение к молодым людям. За работой сотрудников и волонтеров осуществляется регулярный надзор и предоставляется необходимая поддержка.</p> <p>Программы учитывают движущие факторы изменений в сообществе</p>

В 7. В чем преимущества от участия молодых людей?

Для наших молодых волонтеров: участие способствует общему развитию молодых людей, открывает для них возможности получить новый опыт, меняет их взгляды и дает им полномочия и возможность принимать решения, в том числе решения об их сексуальном и репродуктивном здоровье.

Как показывают исследования, участие молодых людей повышает:

- Социальные компетенции, в том числе отзывчивость, гибкость, сочувствие и заботу, навыки общения, чувство юмора и другое поведение в обществе
- Навыки решения проблем, в том числе, способность мыслить абстрактно, рефлексивно и гибко, а также возможность принятия альтернативных решений когнитивным и социальным проблемам
- Самостоятельность, в том числе чувство идентичности, способность работать независимо и осуществлять контроль над своей средой
- Чувство цели и будущего, в том числе хорошие ожидания, цели, ориентированность на успех, мотивация к достижению поставленной цели, стремление к образованию, надежды, стойкость и чувство сплоченности. (Здоровое развитие молодых людей, как модель укрепления здоровья молодежи)

Для Членов Ассоциаций: это поможет им разработать и реализовать эффективные и актуальные программы и мероприятия, повысить их авторитет в глазах молодых людей, а также среди политиков и доноров, а также обеспечить, чтобы УО отвечало разнообразию потребностей и желаний молодых людей. и остается гибким к изменяющимся потребностям молодых

Для сообщества и общества: в котором мы работаем как ЧА: этот подход способствует развитию молодых людей, для того чтобы они могли стать активными гражданами, которые будут принимать меры для социальной справедливости. Предоставление молодым людям возможности развивать свои лидерские навыки позволит проложить путь для пожизненного интереса и приверженности защите сексуальных и репродуктивных прав.

Наконец, более структурированная приверженность участию молодежи на уровне всей федерации способствует укреплению сплоченности и наших программ.

В 8. Как Члены Ассоциаций становятся более ориентированной на молодежь?

Чтобы поддержать переход к более ориентированному на молодежь подходу, мы определили пять руководящих принципов, которые, по нашему мнению, лежат в основе подхода:

1. Высокий уровень институциональной приверженности молодым людям, как равноправным партнерам
2. Признание разнообразия молодых людей
3. Создание доступных и инклюзивных пространств и возможностей для участия молодых людей
4. Финансовые обязательства и устойчивость
5. Активная поддержка для создания благоприятной социальной и правовой среды. Модуль 4. Роль молодых волонтеров / молодежной группы в Членах Ассоциаций



Условия для успешного молодежно-ориентированного подхода

- Молодые люди способны внести наибольший вклад, когда им предоставляется возможность сформировать свое собственное понимание информации и материалов, в значительной степени используя свой личный опыт и информацию.
- Использование совместного подхода: все вовлеченные стороны осознают, что для успеха процесса необходимы общие цели, обмен информацией и регулярная коммуникация для достижения желаемых результатов. Работая изолированно, избегая подверженности мнению других или настаивая на решениях, принятых в одностороннем порядке в случае сложных жизненных ситуаций, приведет к неудаче при наставничестве.
- Подотчетность: все взрослые сотрудники, волонтеры и молодые люди берут на себя определенные обязанности или работу, за которую они согласны отчитываться друг перед другом.
- Обязательство обеспечить безопасность и не навредить: молодежно-ориентированный подход не сработает, если одна из вовлеченных сторон боится негативных последствий какого-либо процесса, например, узнав об областях, в которых им необходимы улучшения, или о сложностях. Налаживание слаженной горизонтальной коммуникации между Ассоциациями-членами и молодыми людьми поможет создать безопасное пространство, способствующее всестороннему участию молодых людей. Кроме того, для безопасности также необходимо, чтобы взрослые и молодые люди в организации устанавливали и соблюдали четкие и целесообразные границы с учетом культурных особенностей в плане физического и виртуального взаимодействия.
- Согласие: нельзя никого принуждать работать в организации, ориентированной на молодежь. Все участники должны понимать и изучить преимущества данного процесса, прежде чем взять на себя обязательство придерживаться этого подхода.

Как в случае любого значительного культурного сдвига, организация, ориентированная на молодежь, не возникает за одну ночь, скорее, ее нужно возвращать на протяжении определенного периода времени. Универсального способа внедрения и поддержания молодежно-ориентированного подхода не существует. Любой МОП необходимо адаптировать с учетом контекста, в котором работает ЧА, а также целей и задач организации.

В 9. Каковы основные принципы участия молодежи/ ориентированности на молодежь



Социальная интеграция - все группы молодежи в обществе должны чувствовать себя ценными и важными и иметь возможность участвовать.

Гендерное равенство - молодые люди всех полов и идентичностей пользуются одинаковыми правами и возможностями во всех областях общества, включая принятие решений во всех аспектах программирования и различное сексуальное поведение, чаяния и потребности всех людей одинаково ценятся и поддерживаются.

Страсть - молодые и взрослые люди Ассоциаций верят в важность участия молодежи и в право молодых людей быть вовлеченными в программу / организации.

Волонтерство - молодые волонтеры работают, чтобы внести значительный вклад в более эффективную организацию и других молодых людей в их сообществе.

Подотчетность - Члены Ассоциаций обязаны учитывать работу в партнерстве с молодыми людьми и брать на себя ответственность за них.

Accountability; Mas have the obligation to account for working in partnership with young people and accept responsibility for them.

В 10. Каковы ключевые элементы ориентированности на молодежь

Что необходимо для того, чтобы отправиться в путь Членам Ассоциаций ориентированный на молодежь? Существует как минимум десять основных элементов, которые помогут успешно внедрить МОП и участие молодежи в Ассоциации:

а. Поддержка со стороны руководства: в обеспечении устойчивости МОП важное значение имеет обязательство руководящих органов и ведущих сотрудников организации. Данное обязательство поможет продвигать МОП на всех уровнях и гарантировать выделение человеческих и финансовых ресурсов для поддержки эффективного и устойчивого внедрения подхода.

б. Надлежащая институциональная культура: институциональная культура означает традиционные идеи, ценности, практики и стандарты, пронизывающие повседневную жизнь Ассоциации, а также поддерживающие их институциональные рамки, политики и руководства. Надлежащая институциональная культура признает организацию молодых людей, поощряет участие молодежи и ориентированность на молодежь.

с. Наличие политики: У Членов Ассоциаций должна быть надежная политика для поддержки и регулирования участия молодежи, включая молодежную политику МФПР; например, 20% сотрудников должны быть моложе 25 лет, политика по защите детей, положения о волонтерской деятельности (молодых людей), определение роли и обязанностей каждого.

д. Позитивное отношение к обучению и открытость: к другому подходу, при котором молодые люди являются равным партнером, интегрированы в работу, направленную на преобразование организации, и обеспечивают большее воздействие.

е. Устойчивость: способность предвидеть, готовиться, реагировать, восстанавливаться и адаптироваться к внутренним и внешним изменениям (постепенным или внезапным), гарантируя, что миссия организации остается в центре всей ее работы

ф. Продвижение командной работы и прозрачной коммуникации: при применении молодежно-ориентированного подхода необходимо участие многих субъектов. Организация, которая поощряет сотрудничество и горизонтальное общение между своими членами, с большей вероятностью будет иметь твердую приверженность участия молодежи и мотивированный персонал.

г. Системы и процессы, связанные с человеческими и финансовыми ресурсами: молодежно-ориентированный подход требует подготовленных и преданных делу руководителей, (вспомогательного) персонала и волонтеров. Наличие систем и процессов, связанных с человеческими и финансовыми ресурсами, обеспечивает надлежащее обучение и укрепление потенциала, поддержку и набор персонала, а также всестороннюю ориентацию сотрудников и волонтеров.

h. Работа с равными партнерами и другими заинтересованными сторонами сообщества: привлечение партнерских организаций и членов сообщества на разных этапах обеспечивает молодым людям обширную сеть поддержки и снижает барьеры на пути становления волонтером для организации. Некоторые организации имеют положительный опыт работы с общественными и религиозными лидерами или влиятельными лицами (традиционными или социальными сетями) для обеспечения поддержки участия молодежи, поскольку они играют важную роль в распространении сообщений и часто служат образцами для подражания.

Понимание динамики взаимоотношений: многим ЧА уже знаком вопрос о динамике взаимоотношений в их организациях, особенно между молодыми людьми и сотрудниками, между молодыми людьми и взрослыми волонтерами, правлением и высшим руководством. Правильное понимание взаимоотношений имеет решающее значение для разработки успешных программ по вовлечению молодых людей и ориентированности на молодежь! (Подробнее смотрите в разделе [Динамика и культура взаимоотношений в организации](#))

Самоанализ: Член Ассоциации должны уметь определять текущее положение дел, и где ей необходимы улучшения в плане участия молодежи и ее членов. Важную роль играет разработка тщательно продуманного и в то же время гибкого плана, предусматривающего меры по наделянию молодых людей равными возможностями. Каковы ваши компетенции в качестве сотрудника / взрослого волонтера, работающего в равном партнерстве с молодыми людьми в ЧА?



Использованная литература

МФПР:

- Участие: голос молодежи в программах и политике, 2008
- Young at heart , 2017
- Love, sex and young people; how to be youth centred, 2013
- Annette Fitzsimmons, Max Hope, Charlie Cooper, Keith Russel (2011) Расширение прав и возможностей и участие в молодежной работе, Learning Matters LTD.
- DFID (2010) Участие молодежи в развитии
- Rutgers (2016) Основной пакет молодежного программирования
- Укрепление и защита здоровья в Новой Шотландии (2009) «Быть ориентированным на молодежь»: руководство для лиц и организаций



Модуль 3



Самоорганизующаяся молодежная группа Членов Ассоциаций

Этот модуль предназначен для молодых волонтеров организации, а также сотрудников или волонтеров, ответственных за поддержание контактов с молодежной группой

Введение

Для структурированного вовлечения молодых людей на всех уровнях принятия решений и реализации этих решений в ЧА, молодежь должна быть хорошо организована. Это будет способствовать демократическому процессу участия молодых людей и предотвращению участия отдельных лиц только в особых случаях.

Этот модуль разработан для молодых волонтеров и молодежных групп Членов Ассоциаций, состоящей в Европейской сети. Он поможет вам улучшить самоорганизацию молодых волонтеров и молодежной группы в ЧА.

Он включает следующие разделы:

1. Самоорганизация молодых волонтеров в молодежную группу ЧА за 10 шагов
2. Проблемы и возможности
3. Формирование команды в молодежной группе
4. Роль молодых волонтеров
5. Взаимодействие с молодыми волонтерами: что делать и чего не следует делать

1. Самоорганизация молодых волонтеров в молодежную группу Членов Ассоциации за 10 шагов

Являясь членом Ассоциации, необходимо понимать наличие различных подходов к организации молодежной группы. В принципе, вам необходимо учитывать, что вы независимы, но в то же время связаны с Ассоциацией, и что вы работаете по одной и той же причине – для улучшения сексуального и репродуктивного здоровья и соблюдения сексуальных прав в вашем сообществе.

Членство в Ассоциации требует понимания того, что организация молодежной группы может иметь разные подходы. Таким образом, вы должны учитывать, что вы автономны, но в то же время связаны с ЧА, и что вы работаете над тем же делом – улучшением сексуального и репродуктивного здоровья и сексуальных прав в вашем сообществе. Один из положительных моментов заключается в том, что вам не нужно начинать с нуля.

Молодые люди уже начали свое движение Ассоциации и достигли определенных результатов в продвижении СРЗП вопросов. Это означает, что Ассоциация может поделиться опытом и предоставить свою поддержку и ресурсы для самоорганизации.

Молодым людям следует опираться на уже достигнутое и подталкивать Ассоциацию к принятию мер с учетом текущего контекста и потребностей молодых людей. С другой стороны, вы можете почувствовать снижение уровня независимости, поскольку вам необходимо синхронизировать свое видение, миссию и стратегии с существующими структурами Ассоциации. С самого начала должно быть ясно, насколько вы независимы в Ассоциации. В МФПР возрастные рамки молодых волонтеров составляют 15–24 года.

Существует множество способов организации молодежной группы. Это процесс, который не всегда легок, и не все обязательно пойдет гладко с самого начала. Однако должны быть некоторые основные элементы:

- Хорошо налаженное сотрудничество между самими молодыми людьми, а также между молодыми людьми и взрослыми ЧА
- Установление достижимых целей: каждый должен знать, где еще предстоит поработать, и как идти в ногу с другими
- Проведение регулярных встреч, личных встреч и онлайн
- Достаточные ресурсы: финансовые, материально-технические и человеческие ресурсы
- Наличие в организации сотрудника, оказывающего поддержку

ШАГ 1. Привлечение членов/ призыв к молодым волонтерам



О больше молодых людей, чем когда-либо прежде, желающих стать волонтерами в своих сообществах, в разных сферах. Чем больше разнообразия молодых волонтеров, тем лучше, поскольку они могут выполнять самые разные роли (см. Модуль 4). Возможно, уже существует группа молодых энтузиастов-энтузиастов, но есть вероятность, что вам также понадобятся новые люди для разных ролей. Итак, ваш следующий шаг – рассказать о том, что вы делаете. Как вы будете это делать, будет зависеть от того, насколько вы открыты для всех молодых людей. Например, вам необходимо обеспечить устранение препятствий для вступления молодых людей с ограниченными возможностями. Поиск новых членов может быть таким же простым, как объявление на школьном, университетском или молодежном клубном собрании, либо настолько же сложным, как проведение кампании с публичными объявлениями по радио или на веб-сайте, связанном с мобильными мессенджерами, а также могут помочь интерактивные цифровые телевизионные платформы. Также могут быть национальные волонтерские платформы, которые вы можете использовать.

- Если вам нужно начинать с нуля, оглянитесь и спросите своих молодых родственников, а также взрослых сотрудников ЧА или детей близких друзей семьи.
- Однако при всех этих возможностях важно, чтобы вы не забывали о силе слов. Лучшим способом обеспечить привлечение членов, которые вам нравятся и нужны, это когда ваши равные волонтеры занимаются продвижением молодежной группы. Зачастую, это особенно верно, когда речь идет о молодых людях с повышенным риском, которые даже пропускают занятия в школе.
- Любой молодой человек, к которому вы подходите, имеет свои мотивы. Важно, чтобы вы начинали с энтузиазма молодых людей и помогли им найти место и возможность в молодежной группе / организации, которая занимается их мотивацией.
- Хотя многие молодые люди положительно относятся к волонтерству – например, это возможность помогать людям, быть хорошим гражданином и способ приобретать навыки и опыт, к сожалению, некоторые по-прежнему считают, что волонтерство ограничивается черной работой в благотворительных центрах или больницах, или что это скучно или не круто. В то же время многие молодые люди уже уделяют время в своих сообществах, но не считают свои усилия в проведении спортивных тренировок или других мероприятий волонтерством. В подавляющем большинстве случаев молодые люди готовы быть волонтерами, если выполняют интересные роли. Более позитивный опыт волонтерской деятельности станет лучшим способом борьбы с негативными стереотипами о волонтерстве. Молодые люди с фокус-групп говорят, что возможности волонтерства должны представляться прогрессивными, уважаемыми, актуальными и полезными как для себя, так и для общества. Все это нужно учитывать при продвижении возможностей волонтерства. Больше молодых людей могли бы участвовать, если бы они были лучше осведомлены о следующем: потенциальные выгоды волонтерства, что они могут извлечь из опыта, что имеется, как принять участие. Молодые люди говорят, что они будут мотивированы стать волонтерами, если им расскажут больше о том, что они могут извлечь из этого сами. Поэтому желательно в любой рекламе или рекламных материалах четко указывать преимущества для них, а также преимущества для сообщества. Среди преимуществ можно выделить развитие навыков, опыт работы, рекомендации, аккредитация или то, что можно указать в резюме.
- Возраст новых волонтеров: согласно политике МФПР, вы, как молодой волонтер, должны быть не старше 24 лет.
- Член Ассоциации также может взять на себя инициативу и попросить молодых людей организовать группу.





Тематическое исследование: Проект «Интернат» в Великобритании

Двое студентов были приняты по рекомендации колледжа и стали волонтерами пилотного проекта «Интернат» в Великобритании.

Их приняли, и они начали работать волонтерами в паре. Эта работа в паре оказалась успешной, и каждого нового волонтера начали ставить в пару с другим иногда более опытным молодым волонтером.

Волонтерская работа в парах, особенно в самом начале, оказалась полезной, потому что:

- волонтеры могли помогать, поддерживать и подбадривать друг друга
- в паре волонтеры могли выполнять более одного вида работ и, таким образом, это позволило снизить зависимость и давление на отдельных волонтеров
- любой волонтер мог бы заменять другого во время болезни, отпуска или отсутствия по иной причине, когда волонтерам предоставлялся отдых, при этом, не бросая проживающих в интернате обитателей.
- это способствовало развитию, обучению новым навыкам и обмену знаниями;
- это также позволило совместно использовать ресурсы и транспорт;
- волонтеры получили возможность наладить дружеские отношения и поддерживать друг друга;
- и, наконец, это способствовало повышению уровня устойчивости, приверженности, мотивации и, соответственно, удерживало волонтеров



Тематическое исследование: Мобилизация и удержание молодых волонтеров

Организация «pro familia Germany» была основана в 1952 году. Сегодня у организации 16 независимых региональных подразделений. Молодежный координатор работает здесь с мая 2017 года, и около 50 молодых волонтеров являются членами молодежной сети «pro familia в действии», которые активно работают в различных местных структурах и на национальном уровне.

От проблемы к миссии

Поскольку «pro familia» — это хорошо зарекомендовавшая себя и высокопрофессиональная организация в крупной стране, важно было найти способ привлечения молодых волонтеров и обеспечить участие молодежи в совместном процессе. Поскольку проблемой всегда являются финансовые и людские ресурсы, и поскольку у независимых подразделений «pro familia» разная структура и области, в которых они наиболее активно работают, разные, они хотели найти способ объединить людей в уже существующих структурах с целью понять, как можно изменить структуры, чтобы они стали более доброжелательными и инклюзивными для молодых волонтеров и, тем самым, удержать как можно больше молодых людей без значительных финансовых вложений.

Умно и просто: используйте проводимые мероприятия и создавайте новые пространства

«pro familia Germany» начала с организации параллельного мероприятия для молодых людей на ежегодном собрании национальной организации, для участия в котором каждое подразделение «pro familia» может отправлять своих молодых делегатов. Это привело к образованию небольшой группы, которая должна была провести первую информационную «акцию» по конкретной теме. После этого ежегодного мероприятия в 2017 году они стали ежемесячно связываться по Skype с целью планирования темы месяца для очередного мероприятия в социальных сетях. В ходе обсуждения также рассматривались и другие мероприятия, проводимые в структуре «pro familia», в которых могли бы принять участие молодые люди, и как обеспечить устойчивое участие молодых людей в организации. Таким образом, был разработан ресурс, который был разослан консультационным центрам. Подразделения, у которых были свободные ресурсы,

начали с организации стартовых акций. Молодым волонтерам предоставлялось все больше возможностей для участия в мероприятиях, организованных на национальном и региональном уровнях. Сотрудников и членов организации все время поощряли подумать о том, как обеспечить устойчивое вовлечение молодежи, а молодых волонтеров попросили представлять все увеличивающуюся молодежную сеть. Импульсом для нашей онлайн-работы послужило желание объединить молодых людей, готовых участвовать в работе, направленной на структурное изменение в рамках «pro familia», с тем чтобы включить молодых волонтеров. Эта база из молодых волонтеров, в свою очередь, сможет создавать все больше местных групп, которые будут организовывать мероприятия на местном уровне и поддерживать друг с другом связь на национальном уровне для обмена идеями, а также подключаться к более крупным общенациональным мероприятиям. Член Ассоциации предоставила некоторые практические рекомендации:

- 1) группа может создаваться либо людьми из одного и того же города, что позволит всем поддерживать связь с молодежным координатором ИЛИ если кто-то один пожелает создать группу, они могут организовать стартовое мероприятие, чтобы привлечь больше людей
- 2) в будущем необходимо регулярно проводить мероприятия (например, ежемесячно или один раз в две недели) или, по крайней мере, одно мероприятие, в котором смогут участвовать волонтеры, о чем вы сможете объявить уже на начальной встрече
- 3) молодежный координатор должен ответить на любые вопросы и предоставить консультации
- 4) в каждом номере журнала «pro familia Germany» (который выходит 4 раза в год) участию молодых людей посвящается специальный раздел
- 5) участие молодых людей является постоянной темой информационного бюллетеня «pro familia Germany»

От структуры национального уровня должен присутствовать, по крайней мере, один представитель для обмена идеями и оказания поддержки развивающимся молодежным группам. Определяется процедуры поддержания связи между сотрудниками и волонтерами, все директора региональных подразделений информируются о теме месяца в молодежной сети, и они могут включать свои собственные темы и вопросы в работу сети – это как интерактивный организационный процесс.

«pro familia Germany» рекомендует этот процесс другим Членам Ассоциаций, поскольку он позволяет очень эффективно использовать финансовые и личные ресурсы и опирается на способность молодых людей критически мыслить и разрабатывать идеи, которые могут быть преобразованы в действия. Это создает сильное чувство принадлежности к Ассоциации.

Самая большая сложность заключается в признании того, что этот механизм позволяет развиваться органично.

Вы не можете предсказать точный результат в самом начале, поскольку эффективность этого механизма в значительной степени зависит от людей, вовлеченных в этот процесс. Для того, чтобы этот механизм сработал, молодые люди должны чувствовать, что от них ждут идей. Люди должны выслушать их. Вы должны быть готовы стать буфером, обеспечивающим, чтобы голоса о некоторых наиболее важных вопросах и проблемах были услышаны через молодежного координатора и членов Правления. Вы должны правильно подбирать слова, когда ищете новых волонтеров.

ШАГ 2. Поиск безопасного пространства для встреч:

Вам необходимо место, где вы сможете проводить встречи. Если с местоположением не все ясно, вы можете обсудить с вашей Ассоциацией, какое место будет наиболее удобным для всех членов группы.

Подумайте над следующим вопросом:

- Будем ли мы и молодые люди, которых мы хотим принять, чувствовать себя комфортно там?
- Возникнут ли какие-либо финансовые затраты для нашей группы?
- Готовы ли предоставившие нам помещение лица помочь нам с ресурсами, в том числе предоставят ли они свои компьютеры, мебель или кухню и т.д.?
- Не будет ли молодым людям сложно добираться до этого места?
- Будет ли оно доступно после рабочего дня или когда туда смогут приехать молодые люди?

Обсуждая эти вопросы (и другие вопросы, которые могут возникнуть у членов вашей группы), вы лучше поймете, как и где молодежная группа сможет встречаться и работать.

Встречи также могут проводиться онлайн.

ШАГ 3. Координирование, правила и положения в рамках договоренности с Ассоциацией-членом

Как только вы решите, что хотите работать волонтером, занимаясь конкретно вопросами СРЗП, достигнете договоренности с ЧА и найдете безопасное пространство, настало время для организации работы внутри своей группы. Для этого группа должна согласовать некоторые основные правила и положения, в которых должно быть изложено, что означает быть членом группы, каковы роль и обязанности разных членов, как будут приниматься решения, какое поведение считается неприемлемым, как избирать молодежного представителя в состав Правления или для участия в конференции и т.д. Эти правила могут периодически пересматриваться и корректироваться в зависимости от потребностей и размера группы. Дополнительные рекомендации приводятся в [Приложении 5. Правила и положения Сети YSAFE](#).

Прежде чем разрабатывать свои собственные правила и положения, попросите их ознакомиться с Уставом и политикой Ассоциации. Вы можете обратиться за помощью к членам Правления Ассоциации, чтобы вам представили документы. В процессе этого вы узнаете о вопросах управления, начнете понимать, как организовать работу вашей группы и работать согласовано с Ассоциацией. Не забудьте попросить политику и процедуры защитных мер. Подробнее об этом смотрите далее в пункте 2.

Вызовы и возможности: что предпринять в случае конфликта или фактов домогательства / злоупотребления.

Для обеспечения согласованности и прогресса полезно назначить одного или двух человек для координирования работы молодых волонтеров или молодежной группы ЧА, которые избираются демократично — самими молодыми волонтерами. Молодых волонтеров следует поощрять, чтобы они попробовали взять на себя эту роль координаторов (даже если раньше они не занимали какие-либо руководящие должности).

Задачи координатора включают:

- Проводить регулярные встречи с молодыми волонтерами ЧА
- Обеспечивать разработку планов работы
- Координировать и поддерживать работу молодых волонтеров / молодежной группы
- Выступать в качестве представителя молодых волонтеров ЧА

ШАГ 4. Определите четкие цели с членами группы.

Каждая молодежная группа должна определить свою идентичность. До определения своих задач членам молодежной группы необходимо сесть и обсудить следующие вопросы, которые помогут им определить: кем они являются; почему они решили стать активистами по вопросу СРЗП; кем они хотят стать и каких целей стремятся достичь; кем они себя считают; что они могут предпринять в рамках ограничений Ассоциации, и что они хотят изменить.

Другими словами, вначале вы должны согласовать цель создания своей молодежной группы. Это позволит вам определить свои цели и задачи. Вы должны сосредоточиться на достижимой цели, которая приведет к улучшению сексуального и репродуктивного здоровья и более эффективной реализации сексуальных прав молодых людей в вашем сообществе. Возможно, вам стоит сосредоточиться на проблеме, связанной с потребностями молодых людей, которая не рассматривалась вообще или не решалась надлежащим образом.

Поскольку молодежная группа является частью Ассоциации, ее цели должны быть согласованы с видением и миссией Ассоциации.

- Чем лучше вы организованы, тем вероятнее, что ваша группа добьется успеха.
- С чего нам следует начать? Соберите информацию и подумайте, что уже было сделано до этого, какие пробелы существуют и что пока еще не предпринималось?
- Разработайте план (смотрите Приложение) и поделитесь и обсудите его с Ассоциацией

Подробнее смотрите на вебсайте

ШАГ 5 Заключайте соглашения о сотрудничестве с вашей Ассоциацией

Согласуйте с Ассоциацией, есть ли необходимость в более организованном подходе к участию молодежи в организации, например, в проведении регулярных встреч с взрослыми сотрудниками, подготовке заседаний Правления и т.д. Важно совместно достигнуть определенных договоренностей в отношении того, как вы будете вместе работать; какая помощь в виде человеческих и финансовых ресурсов будет предоставлена, и как вы будете общаться друг с другом. Вам также необходимо четко понять и придерживаться всех политик, включая Политику защиты детей Ассоциации. Вы можете согласовать свои роли и обязанности в Ассоциации с учетом стратегического плана организации.

Одним из вопросов, которые необходимо решить, является обеспечение того, чтобы молодые люди назначались в члены Правления Ассоциации (20%) с применением прозрачного и демократического процесса. Но на этом участие молодых людей заканчиваться не должно. Молодежная группа может достичь гораздо более важных целей.

Кроме того, при назначении молодых членов Правления, важно, чтобы они поддерживали хорошие отношения, осуществляя взаимодействие с остальными членами молодежной группы. Подробнее смотрите в [Модуле 4: Молодые волонтеры в органах управления](#).

ШАГ 6. Узнайте, какие ресурсы доступны для вашей группы

- Поскольку ваша молодежная группа и/или ваши волонтеры являются членами Ассоциации, им должны быть доступны определенные ресурсы, которые помогут в вашей работе. Узнайте, какие это ресурсы, и как вы сможете получить их.
- Помимо Ассоциации могут существовать и другие источники, готовые оказывать поддержку молодежной организации. Могут быть доступны гранты или мини-гранты от (местных) органов власти, частных источников или местных коалиций; другие организации с аналогичными целями, возможно, также согласятся вам помочь. Эта поддержка может выражаться в самых разных формах: от выделения финансовых средств, предоставления помещений для проведения встреч и до бесплатной рекламы. Поспрашивайте и узнайте, какие ресурсы удалось получить аналогичным организациям в вашем районе, и спросите их, как они их получили. Кроме того, United Way может также подсказать вам, куда можно обратиться для получения ресурсов.
- Подумайте, что вам нужно, и кто поможет вам получить необходимое наиболее легким способом. Позвоните в местную радиостанцию и узнайте о ее политике в отношении создания и распространения социальной рекламы, и так далее.

ШАГ 7. Получите и используйте эти ресурсы

- Как только вы узнаете, какие ресурсы вам доступны, идите за ними! И не забудьте отправить благодарственное письмо тому, кто вам поможет.
- В некоторых случаях бывает сложно (а иногда и страшно) просить деньги или помощь у других людей или организаций. Это особенно касается молодых людей, для которых сама идея обратиться к управляющему банка, кажется особенно обременительной. Однако, вы должны помнить, что просите помощи не для себя, вы просите их поддержать дело, в которое вы верите. Соберите все свое мужество и попробуйте. Одно можно сказать наверняка: если вы не попросите, вы не получите помощь, необходимую вашей организации. Внедрите финансовую систему в сотрудничестве с Ассоциацией, чтобы контролировать свои расходы.

ШАГ 8. Ориентируйте, обучайте и проводите встречи с членами молодежной группы

- Необходимо регулярно освежать знания о СРЗП нынешних и новых молодых волонтеров. В зависимости от роли и обязанностей молодежной группы / молодых волонтеров, необходимо составить план укрепления потенциала. Вводное обучение для новых членов является важнейшим компонентом для обеспечения их приверженности. Оно должно включать информацию об Ассоциации, ее правилах и положениях, а также о проектах и программах. В этом особую пользу могут оказать «более опытные и старые» члены молодежной группы. ЕС разработала для этого полезное руководство «Волонтер может все» (вы можете попросить копию этого Руководства в РО ЕС)
- Тренинги, семинары или другое обучение не должны ограничиваться вопросами СРЗП, но также охватывать различные темы, чтобы привлечь как можно большее число молодых людей, которые не знают о СРЗП. Это также позволит вам стать конкурентоспособными с другими молодежными НПО.

- Важно проводить регулярные встречи с членами молодежной группы или молодыми волонтерами, чтобы охватить всех и проинформировать их о том, что происходит в Ассоциации, а также о грядущих планах и мероприятиях, в которых молодые волонтеры смогут участвовать. На этих встречах должны регулярно присутствовать сотрудники Ассоциации.
- В зависимости от потребностей членов, Ассоциация должна суметь предоставить обучение и поддержку молодежной группе.

Приступайте к работе!

- Теперь, когда вы решили, что вы хотите предпринять, приступайте к работе! Закончив сложную работу по планированию (по крайней мере, на данный момент), теперь пришло время глубоко вздохнуть и застрять здесь!

ШАГ 9. Регулярно и систематически проводите встречи и обсуждения с Ассоциацией

- Обеспечьте, чтобы Ассоциация возлагала на молодых волонтеров реальные обязанности и поручала реальную работу. В этом случае, и в сочетании с реальной поддержкой, есть хороший шанс, что это приведет к реальным достижениям. Чаще всего, это означает, что надо начинать с малого, а затем, когда молодые люди становятся более искушенными и опытными, вы можете постепенно возлагать на них более сложные обязанности. Таким образом, компетентность должна расти вместе с уверенностью. Следите за тем, чтобы молодые волонтеры не использовались как бесплатная рабочая сила.
- Удостоверьтесь в роли каждого и правила четко определены: какие решения могут приниматься совместно, какие решения могут приниматься молодыми людьми и какие — сотрудниками Ассоциации. Некоторые решения выходят за рамки полномочий Членов Ассоциаций, и вы также должны быть об этом проинформированы. Все вовлеченные лица должны работать открыто и прозрачно. В противном случае, вы можете быстро и легко потерять уважение молодых людей.
- Член Ассоциации должна вовлекать вас в процессы принятия решений при разработке стратегий, годовых планов работы, проведении мониторинга и оценки работы, как при подготовке Годового отчета, так и при осуществлении мероприятий. При этом ЧА должна предоставить вам достаточно информации и времени, чтобы вы могли проконсультироваться с молодежной группой и выработать свою позицию.
- Помните, что каждый Член Ассоциации МФПР обязана соблюдать стандарт аккредитации, предусматривающий, что 20% членов Правления должны составлять молодые люди в возрасте до 25 лет.
- Наконец, помните, что как лидер молодежной группы, так и сотрудник Ассоциации, вы являетесь образцом для подражания для молодых людей, с которыми вы работаете. Поэтому ваши слова и действия (даже за пределами работы), не только повлияют на их мнение о вас, но и на их решения и действия в будущем.

ШАГ 10. Празднуйте свои успехи!

Даже если это был не настолько огромный успех, как вы надеялись, все должны отдать должное достигнутому. Организация молодежной группы любого рода — это сложная работа. Не забудьте отмечать все свои даже незначительные успехи на этом пути. Вы не только заслуживаете этого, но празднование успехов также позволит поддерживать тонус, чтобы ваша группа могла двигаться дальше к чему-то более значимому и лучшему. Член Ассоциации должен также признавать работу и успех молодежной группы и молодых волонтеров.



Дополнительная литература

[Young time bank \(2006\) Привлечение молодых волонтеров: Набор инструментов](#)



Контрольный список

Чтобы убедиться, что вы находитесь на правильном пути к более структурированному подходу для молодых волонтеров / молодежной группы ЧА, вы можете использовать следующий контрольный перечень для оценки эффективности своей работы, как молодых волонтеров/ молодежной группы. Отметьте пункты, которые уже достигнуты, и области, в которых вам необходимо дальнейшее развитие. Заполните эту таблицу вместе с группой молодых волонтеров

Категория	Уже достигнуто	Нам необходимо дальнейшее развитие 1. Необходимо, но не срочно 2. Развитие считается необходимым 3. Необходимо значительное улучшение	Комментарии
-----------	----------------	--	-------------

Организационный потенциал		1	2	3	
Организационный потенциал					
Все молодые волонтеры понимают видение молодежной группы об участии молодежи					
Все молодые волонтеры внесли свой вклад в разработку и реализацию плана работы молодежной группы / группы молодых волонтеров					
Все молодые волонтеры понимают свою роль и обязанности					
Существует четкий план по набору новых молодых волонтеров с учетом гендерного баланса / принадлежности к определенной социальной группе и т.д.					
Молодые волонтеры регулярно встречаются лично или онлайн					
Применяется демократическая система для избрания координаторов и членов Правления Внедрены четкие правила отбора, обеспечивающие представительство молодых волонтеров на национальном и международном уровнях					

Укрепление потенциала		1	2	3	
Все молодые волонтеры прошли вводный курс					
План укрепления потенциала учитывает потребности и пожелания молодых волонтеров / молодежных групп					
Молодые волонтеры / молодежная группа имеют доступ к соответствующим документам и постоянно получают информацию о наличии новых ресурсов по СРЗП					

Сотрудничество с Ассоциацией		1	2	3	
Молодежная группа / молодые люди участвуют в планировании и разработке политики Ассоциации					
Ассоциация оказывает поддержку молодым членам Правления					
Ассоциация обеспечивает молодых волонтеров / молодежные группы прозрачными годовыми бюджетами и другими ресурсами					
Предпринимаются специальные меры, чтобы молодые люди могли участвовать в работе организации (учитывая их время и т.д.)					
Ассоциация обеспечивает молодых людей своим пространством и доступом к интернету / компьютерам					
Стимулирующие факторы?					
Ассоциация следит за тем, чтобы молодые волонтеры не брали на себя работу сотрудников организации, как дешевая рабочая сила					
Другое:					

После заполнения контрольного перечня, поделитесь им с молодыми волонтерами, молодежной группой и ЧА. Подготовьте планы, чтобы расставить приоритеты и заполнить пробелы.



2. СЛОЖНОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ

а. Старение

По достижении возраста 25 лет молодые люди больше не могут избираться на должности в Правлении и органах управления и представлять там интересы молодежи. Каких-либо формальных механизмов для того, чтобы перевести их на другие должности в Федерации не существует, хотя многие бывшие молодые волонтеры/члены Правления продолжают вовлекаться в работу Ассоциации в качестве волонтеров или работают в других организациях, сетях, занимаясь решением других проблем.

Решение: Молодежная группа вместе с ЧА должна использовать потенциал этой группы молодых волонтеров и внедрить систему для признания их вклада и оказания им поддержки. По достижению 25-летнего возраста бывшие молодые волонтеры могут по-прежнему работать волонтерами Ассоциации и баллотироваться в члены Правления. Они также могут и дальше работать в качестве волонтеров или сотрудников в Ассоциации или в других организациях, сетях, занимаясь другими вопросами.

Например, они могут стать наставниками / менторами для новых (молодых) волонтеров.

б. Приверженность молодых волонтеров

У молодых волонтеров может быть очень много других дел, учеба, работа, семья, хобби и т.д. Они не всегда постоянно свободны для выполнения всей работы.

Решение: важно найти способы, чтобы поддерживать интерес молодых волонтеров. Их работа должна быть им радость, а также дать им возможность расти и помогать им в их жизни сейчас и в будущем. У них никогда не должно возникать ощущения, что их «используют» в качестве дешевой рабочей силы. Выделяйте время развлечениям и системе вознаграждения за выполненную работу.

с. Опрашивайте равных тренеров, желающих уйти

Обсудите с волонтерами, покидающими программу/молодежную группу, чтобы выяснить, что им понравилось и не понравилось, когда они работали равными тренерами, какие рекомендации они бы сделали для улучшения программы, и хотят ли они в будущем стать консультантами или менторами.

d. Динамика взаимоотношений между молодыми волонтерами / в молодежной группе

Решающее значение имеет сплоченность молодежной группы и молодых волонтеров. Здесь не место для того, чтобы делить власть между молодыми волонтерами в зависимости от уровня образования, происхождения, пола и т.д. Все волонтеры одинаково ценны, независимо от их вклада.

Решение: Важно сотрудничать при разработке кодекса поведения, описывающего, что следует и чего не следует делать при взаимодействии молодых волонтеров друг с другом. Любые формы дискриминации или стигматизации, сексуального домогательства, издевательств (в том числе онлайн) неприемлемы. Это должно быть четко разъяснено при проведении вводного и рефреш-тренинга молодых волонтеров.

e. Что делать в случае конфликта или домогательства/злоупотребления?

Такие случаи могут произойти в любой группе или организации. Могут возникнуть конфликты между самими молодыми членами и между молодым членом и кем-либо из ЧА. Это довольно сложная ситуация.

Решение: необходимо всегда общаться прозрачно и профессионально, объективно и вежливо, избегая обвинительных или осуждающих замечаний. Возникновение конфликта еще не значит, что вы должны забыть о своей репутации, как член молодежной группы/ Ассоциации. Всем вовлеченным сторонам должна быть предоставлена возможность высказать свое мнение. Как координатору вам необходимо спокойно и объективно урегулировать конфликт между молодыми членами, проявляя к ним уважение. Важно привлечь посредника, умеющего разрешать конфликты, которому доверяют все стороны. Совместно решите, в каком направлении вы хотели бы двигаться. Для того, чтобы двигаться вперед необходима готовность всех сторон вносить изменения. Однако, если отношения между обеими сторонами значительно ухудшились, скорее всего, они захотят положить конец этим отношениям. Даже если одна сторона решит уйти, попытайтесь расстаться с ней на положительной ноте.

В случае злоупотребления и домогательств со стороны взрослого сотрудника или волонтера, либо молодого волонтера, в каждой Ассоциации должна быть внедрена политика защитных мер. Тщательно изучите эту политику и узнайте, кто является контактным лицом. Политика защитных мер также должна использоваться для создания такой среды, в которой нет небрежного отношения или неоправданного риска для молодых людей в молодежной группе и тех, с кем вы работаете. Эта политика предназначена не для подавления деятельности молодежной группы, чтобы ограничить дух приключений и радостных ощущений в ваших программах или начать охоту на ведьм, эта политика ни в коем случае не предназначена для того, чтобы заменить доверие подозрительностью и пренебрежением между сотрудниками. Принятие молодежно-ориентированного подхода означает, что дети и молодые люди должны участвовать в разработке и осуществлении политики защитных мер, поскольку зачастую они лучше знают, когда чувствуют себя в безопасности, и что можно сделать для предотвращения вреда. Тем не менее, взрослые и профессиональные специалисты должны следить за безопасностью молодых людей.

Вовлечение молодых волонтеров будет способствовать созданию условий, в которых их благосостояние имеет первостепенное значение и поможет создать культуру честности и открытости. Важно, чтобы все члены молодежной группы знали, что они могут делать и чего они делать не должны.

Приведенный далее пример перечня списка того, что можно делать/и чего делать нельзя, основан на перечне Dance4Life.

Что необходимо сделать	Чего делать нельзя
<p>Знать ценности организации</p> <p>Знать культурный контекст, в котором вы работаете, и уметь вести себя соответственно</p> <p>Быть открытым и гибким в отношении потребностей молодых людей</p> <p>Относиться ко всем молодым людям как к равным</p> <p>Наладить открытую и прозрачную коммуникацию</p> <p>Поощрять людей высказываться</p> <p>Поверить в молодых людей и доверять им</p> <p>Использовать уважительный язык</p> <p>Согласовывать любое действие</p> <p>Сохранять спокойствие в сложных ситуациях</p> <p>Выслушивать проблемы других</p> <p>Искать решения совместно, а не принимать решения за молодых людей</p> <p>Информировать людей о рисках участия в определенном мероприятии</p> <p>Знать протоколы и к кому обращаться за помощью в случае (подозреваемого) злоупотребления</p>	<p>Иметь сексуальные отношения с другим тренером или со-фасилитатором</p> <p>Употреблять алкогольные напитки или курить вместе с участниками</p> <p>Загружать фотографии без разрешения</p> <p>Приглашать участника в свой (гостиничный) номер</p> <p>Заставлять кого-либо делать что-то против их воли</p> <p>Вмешиваться в личные отношения</p> <p>Манипулировать участниками ради своих собственных интересов</p> <p>Ставить других в неловкое положение.Нарушать конфиденциальность (за исключением случаев, предусмотренных законом)</p> <p>Смеяться над людьми за их ошибки</p> <p>Совершать любые действия, которые могут быть истолкованы как сексуальное домогательство, включая отправку сообщений сексуального содержания</p>

f. Молодые волонтеры, покидающие молодежную группу

Не у всех молодых волонтеров в вашей молодежной группе одинаковая степень приверженности, и не все они способны выделять столько же времени молодежной группе и ее работе. Некоторые молодые люди остаются лишь на пару месяцев, а другие работают на протяжении нескольких лет. Однако мы ожидаем, что наши волонтеры закончат начатое и своевременно объявят о своем уходе.

Предложения: Признайте, что все люди разные и предоставьте молодым людям приходиться и уходить в зависимости от наличия у них времени и заинтересованности. Вы должны быть непредвзятыми и принять решение волонтеров, выполнивших свои обязательства и желающих заняться чем-то другим.

Тем не менее, всегда проводите заключительный опрос, чтобы узнать, что понравилось и что не понравилось молодым волонтерам на основе их опыта, и понять, что необходимо предпринять для улучшения молодежной группы.

Постарайтесь своевременно решать все проблемы. Во время работы с волонтерами поговорите друг с другом о том, что необходимо, удобно ли группе время и место проведения мероприятий, и все ли считают, что к ним прислушиваются при планировании и принятии решений.



Дополнительная литература

[IPPF \(2016\) Globally Connected: Being a Young Volunteer in IPPF](#)

[UNFPA \(2008\) Руководство по участию молодежи: оценка, планирование и реализация](#)

Руководство «Молодой волонтер может все!», Молодой волонтер может сделать все! Пакет литературы для молодых волонтеров в Европейской сети МФПР – пожалуйста, запросите электронную копию в Молодежном отделе в Региональном офисе ЕС МФПР.

3. Динамика развития группы и формирование команды в вашей молодежной группе

Для взаимодействия, общения и эффективной работы вашей молодежной группы, важно обеспечить справедливое отношение ко всем и взаимное уважение. Хорошо проводить время в значительной степени означает быть частью команды. С другой стороны, «командные игроки» помогут нам достичь лучших результатов по сравнению с более эгоцентричными членами или небольшими кучками в вашей группе. Помогите молодым людям расслабиться, подружиться, наладить отношения с новыми людьми, чтобы хорошо провести время и получить поддержку.

- Как лидер(ы) молодежной группы, постарайтесь выяснить, как чувствуют себя молодые люди, а не только, что они знают и умеют
- Поощряйте принятие и понимание других
- Активно осмысливайте сказанное, поддерживайте и реагируйте на потребности членов. Будьте готовы отвечать на вопросы и проверяйте, понимают ли они вас.

Говорите четко, кратко и недвусмысленно

Существует несколько важных принципов, о которых следует помнить при создании команды. Прежде всего, как следует из названия, как правило, необходимо наличие хотя бы двух команд, но иногда вы можете разбить всех на пары или небольшие группы. Существует много различных способов разбивки групп, но важно, чтобы все участники группы чувствовали себя их частью. Простой способ – это рассчитаться на первый-второй, что позволит избежать ловушек, позволяющих детям выбрать себе команду, а значит никто не почувствует себя отверженным группой.

Совместная работа и готовность всех участников сделать все возможное помогут создать хорошую атмосферу. Для положительной динамики в группе важно выделять время на решение проблем. Это не разовая акция, а нечто, что необходимо делать регулярно. Нужно постоянно распределять ответственность. Празднование успеха и хорошо проведенное вместе время будут способствовать хорошей командной работе и положительно повлиять на динамику взаимоотношений.

Иногда игры по созданию команды помогают и в случае проблем или при необходимости повысить сплоченность группы.

Некоторые из наиболее эффективных игр и мероприятий по формированию команды очень просты. Они также должны поощрять доверие и готовность помогать друг другу.

Существует множество руководств о навыках формирования команды для молодежных групп. Вот несколько примеров:

<https://youthgroupgames.com.au/category/3/team-building/>



Дополнительная литература

Организация "Choice": Организации, возглавляемые молодыми людьми и СРЗП: Пошаговое руководство по созданию устойчивых молодежных организаций, занимающихся вопросами сексуального и репродуктивного здоровья и прав.



Модуль 4



Роль молодых волонтеров/молодежной группы членов Ассоциаций

Этот модуль предназначен для исполнительных директоров, членов Правления, сотрудников, менеджеров, взрослых волонтеров, молодых волонтеров и всех, кто участвует (занимается координированием) МОП в организации

Введение

Каждая организация отличается по структуре, управлению, стратегии и видам деятельности. Для того, чтобы поставить молодых людей на центральное место в организации и признать их разнообразными и самостоятельными правообладателями необходима не только приверженность значимым внутренним изменениям, но и понимание, как лучшие молодые люди могут играть активную роль. При применении этого подхода, когда мы ставим молодых людей на центральное место в качестве ключевых агентов перемен, это не означает, что мы просто делегируем функции и обязанности молодым волонтерам для удовлетворения потребностей Ассоциации; мы работаем с ними, совместно изучая то, что их интересует. Мы узнаем об их навыках, опыте, мотивации и т.д. Молодые люди могут выполнять много разных функций, как члены/волонтеры молодежной группы/ Ассоциации. В этом модуле приводится обзор различных видов деятельности, в которых могут участвовать молодые волонтеры вашей молодежной группы.

Чтобы лучше понять роль молодежи в организации, вы можете посмотреть это видео:

[Отсутствует очевидное в признании работника | Claire McCarty | TEDxUWRiverFalls](#)

[Как создать сообщество своей мечты для вашей жизни или организации | Radha Agrawal](#)

[I'm 17 | Kate Simonds | TEDxBoise](#)

[Simon Sinek on Intensity vs Consistency](#)

В ЭТОМ МОДУЛЕ 6 РАЗДЕЛОВ:

- Молодые волонтеры в управлении
- Молодые волонтеры и принятие решений
- Молодые волонтеры как равные тренеры
- Молодые волонтеры как равные поставщики услуг
- Молодые волонтеры как защитники
- Молодые волонтеры как исследователи



1. Молодые волонтеры в управлении



Поскольку Совет управляющих утвердил участие молодежи в политике управления (см. «Руководство по политике» 1.7 «Техническое задание для представителей молодежи Совета управляющих»), МФПР на всех уровнях необходимо достичь рекомендованного показателя предусматривающего, что 20% членов совета управляющих должны быть представлены молодыми людьми (смотрите Правила и Положения МФПР 8 (4)). Институциональная политика и мониторинг нашего прогресса в достижении этой цели в рамках глобальных показателей оказали чрезвычайно позитивное влияние как на установление приоритетов СРЗП молодежи в Федерации, так и на наше восприятие как защитника прав молодежи в этом секторе.

Сложности, связанные с включением молодежи в органы управления:

- **Включение молодых членов или замена взрослых членов Совета управляющих**

Секретариат IPPF утверждает, что молодые члены должны заменять взрослых, поскольку считает это важной частью всестороннего участия молодежи. Когда МФПР включила гендерное равенство в свою политику, женщины-члены управления заменили существующих мужчин. Посредством включения молодых людей в структуры МФПР аналогичным образом мы могли бы устранить дискриминацию по возрастному признаку и разграничить работу между взрослыми и молодежью. Роль молодых людей, как членов Правления, сменивших взрослых членов Совета управляющих, расширяется. Он или она будет не только участвовать в обсуждении «вопросов, касающихся молодежи», но также будет консультировать и принимать решения по всем аспектам работы ЧА. Вовлечение молодых людей в Правление Ассоциации укрепит культуру, структуру и повысит эффективность программ для молодежи в организации.

Молодой волонтер, ставший членом Правления, может утратить контакты или меньше вовлекаться в работу молодежной группы ЧА. Молодой волонтер, молодежная группа и Член Ассоциации обязаны сделать так, чтобы этого не произошло.

Оказание поддержки всем членам Правления при исполнении их обязанностей

Хотя одни Члены Ассоциации приветствуют и поддерживают молодых членов Правления, однако в других Ассоциациях это не так. ЧА необходима помощь с укреплением потенциала молодых людей и дальнейшим поддержанием контактов с молодежными сетями в своих странах и регионах. Эта поддержка необходима как молодым, так и взрослым членам. Часть этой структурной поддержки также должна быть сосредоточена на технической помощи и укреплении потенциала самих представителей молодежи.

Молодым волонтерам, возможно, потребуется поддержка при публичных выступлениях, а взрослым, вероятно, нужно будет научиться слушать и уважать мнение молодых людей. Совместное обучение также может оказаться чрезвычайно полезным, как для молодых, так и для взрослых членов совета, повышения сплоченность и поддержку между всеми членами правления.





Тематическое исследование: Молодежь в органах управления в Кыргызстане

ОО «Альянс по репродуктивному здоровью Кыргызстана» (АРЗ) насчитывает 395 членов, 60% из которых составляют молодые люди.

В соответствии с их уставом, политикой и программными документами молодые члены АРЗ имеют право избираться в руководящие органы регионального и национального уровней. На выборах в руководящие органы (Национальное Правление и Правления филиалов) АРЗ, не менее 30% от общего числа кандидатов должны быть представлены молодыми людьми.

После создания АРЗ, для достижения поставленных стратегических целей по информированию молодежи о своих СРЗП было решено создать орган в структуре Альянса, который объединит молодых волонтеров и даст им возможность открыто и на равных условиях с взрослыми членами заявлять, представлять и принимать меры с целью защиты и продвижения своих СРЗП. В связи с этим в 2003 году молодые делегаты Молодежного форума (национальной встречи молодых членов Альянса) разработали Положение о Молодежном комитете АРЗ, которое впоследствии было одобрено Общим собранием АРЗ в ноябре 2003 года.

Молодые люди в АРЗ уполномочены принимать решения, и могут избирать своих представителей.

- Национальный молодежный комитет состоит из председателей молодежных комитетов филиалов. На заседании Национального молодежного комитета избирается Председатель Национального молодежного комитета из их числа и утверждается на Общем собрании.
- Молодежные комитеты филиалов (состоящие из 5–7 человек) избираются общим собранием членов с правом голоса в возрасте от 14 до 25 лет.
- Председатель Молодежного комитета филиала после одобрения Правления филиала автоматически включается в состав Правления филиала.
- Решения Молодежного комитета относительно молодежной политики Альянса за репродуктивное здоровье согласовываются с Национальным Советом Альянса.
- Молодежный комитет имеет право создавать различные комиссии в рамках своей деятельности.

Цель Молодежного комитета заключается в предоставлении всесторонней поддержки молодежи в области репродуктивного здоровья и прав, а именно:

- обеспечение молодежи широким доступом к высококачественной информации и услугам по планированию семьи, сексуальному образованию и услугам на основе добровольного согласия и осознанного выбора;
- объединение усилий всех заинтересованных организаций и отдельных лиц по информированию и предоставлению услуг молодежи в области репродуктивного и сексуального здоровья посредством их широкого участия в деятельности Альянса;
- сохранение и поддержание репродуктивного и сексуального здоровья молодежи;
- поощрение, охрана и защита основных прав молодежи на свободный и осознанный выбор в отношении их репродуктивного и сексуального здоровья;
- предоставление молодым людям полного спектра информации о сексуальном и репродуктивном здоровье, в том числе о планировании семьи и сопутствующих услугах.

Основными видами деятельности Молодежного комитета являются:

- подготовка и обучение молодежи в области репродуктивного здоровья, организация обучающих курсов, конференций, научных симпозиумов;
- предоставление и распространение среди молодых людей высококачественной информации о планировании семьи и репродуктивных и сексуальных правах;
- предоставление информации, контрацептивов и дружественных услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья и прав;
- разработка проектов и программ в рамках деятельности АРЗ;
- коммуникация и сотрудничество с другими молодежными организациями
- организация мероприятий для молодежи и подростков в целях пропаганды здорового образа жизни;
- защита интересов Альянса на всех уровнях.



Тематическое исследование: Молодежь в органах управления на Кипре

У Ассоциации «CFPA» есть группа «Молодежь для молодежи», созданная в 1996 году группой активных молодых волонтеров, основной задачей которых в то время было предоставление молодежи информации и обучения вопросам, связанным с СРЗП. «CFPA» была и является молодежно-ориентированной организацией. Программы и услуги Ассоциации направлены на удовлетворение потребностей молодежи с акцентом на предоставление информации по вопросам СРЗП и расширении их прав и возможностей принимать обоснованные решения, касающиеся их сексуального здоровья. Кроме того, одним из приоритетов Ассоциации является активное участие молодежи на всех уровнях принятия решений, а также вовлечение молодежи в разработку, осуществление и оценку программ.

Группа «Молодежь для молодежи» является одним из руководящих органов «CFPA» и поощряет к членству молодых людей в возрасте 16-29 лет. В своих действиях Ассоциация руководствуется «Внутренними положениями». Члены Координационного комитета, состоящего из 5 человек в возрасте от 18 до 25 лет, избираются из числа членов этой группы. Члены в возрасте от 25 до 29 лет также являются членами группы, но у них нет права голоса при избрании в Комитет, в состав которого входят: президент, вице-президент, секретарь, казначей и член(-ы).

Основными задачами группы «Молодежь для молодежи» являются:

Проводить мероприятия, направленные на образование и обучение молодежи по вопросам СРЗП.

Активно привлекать молодых людей в органы, принимающие решения внутри организации и за ее пределами на местном и европейском уровнях

Защищать сексуальные и репродуктивные права

Предоставлять информацию и поддержку молодежи в области СРЗП

Расширять права и возможности молодых людей и поощрять их участие на всех уровнях работы «CFPA»

Вовлекать молодежь на всех этапах программ и деятельности Ассоциации (разработки, реализации, мониторинга и оценки)

Члены группы активно участвуют в процессах принятия решений в организации и представлены в Совете директоров. Два члена нынешнего Совета директоров являются молодыми людьми. Молодых волонтеров обучают работе равными тренерами и оказанию поддержки посредством Службы помощи. Они также привлекаются на всех этапах разработки и реализации проекта; они представляют CFPA на конференциях, встречах и семинарах на национальном и европейском уровнях, организуют информационные кампании, представляют Ассоциацию в средствах массовой информации и участвуют в адвокации. Кроме того, молодые люди представляют Ассоциацию в молодежных сетях на европейском уровне, таких как YouAct, YSAFE и «Astra Youth», а также на местном уровне. Группа «Молодежь для молодежи» является полноправным членом Кипрского молодежного совета (CYC) – официальной платформы молодежных организаций на Кипре, членами которой являются политические и неполитические организации, а также полноправным членом Европейского молодежного форума (EYF).

Молодые члены Совета обладают теми же правами и обязанностями, что и любые другие члены. Совет директоров является «безопасным пространством», где молодые люди могут высказывать свои предложения и их голоса будут услышаны. Это место, где они информируются надлежащим образом о деятельности Ассоциации и текущих проблемах. Вовлечение молодежи часто привносит в организацию новые взгляды и новые идеи. Ассоциации-члены надлежащим образом информируются и в курсе текущих и меняющихся потребностей молодежи через своих представителей.

- **Ясность в отношении роли и обязанностей**

В руководящих структурах по-прежнему наблюдается определенная путаница относительно роли молодых представителей в управлении и, в частности, их обязанности по увязыванию работы МФПР с более широкой молодежной сетью (сетями) в их регионе. Поскольку одним из обоснований участия молодежи в руководящем совете является включение в руководство МФПР представителей молодежи, которой МФПР стремится служить, необходимо приложить больше усилий в целях предоставления им конкретных возможностей для формального и неформального взаимодействия с клиентами, волонтерами и молодежными сетями. По-прежнему, проблемой является недостаточная коммуникация между молодыми членами и членами молодежной группы. Крайне важно внедрение такой системы, которая обеспечит, чтобы все молодые люди могли быть представлены на уровне Правления и получали регулярную обратную связь. Это еще важнее, когда молодые члены Правления выезжают за границу для участия в заседаниях регионального совета или других встречах. Также следует учитывать, что молодые члены Правления всегда будут представлять Ассоциации в стране или на международном уровне.

- **Расширение разнообразия в представительстве молодежи**

В работе по привлечению молодежи, особенно в процессах принятия решений, проблемой является обеспечение разнообразия. Региональный совет, возможно, пожелает содействовать представительству различных групп молодежи, в том числе более молодых, молодых ЛГБТИ, молодых людей, живущих с ВИЧ, молодых людей с ограниченными возможностями или молодых людей из маргинальных групп.

- **Продвижение амбициозных целей, а не только минимальное соблюдение требований**

Качество участия молодежи и изменения в динамике взаимоотношений оценить сложно. Хотя некоторые Ассоциации выходят далеко за рамки политики МФПР, по-прежнему существуют и другие Ассоциаций-члены, которые не соответствуют минимальным требованиям, установленным в молодежной политике. МФПР необходимо способствовать, развивать и укреплять культурные сдвиги, которые должна сделать Федерация, чтобы действительно обеспечить участие молодежи и превысить выполнение требования о 20%-ном представительстве молодежи в управлении.



Подсказки Членам Ассоциаций:

- Еще раз взять обязательство и обеспечить достижение целевого показателя, предусматривающего, что 20% членов в органах управления должны составлять молодые люди.
- Инвестировать в укрепление потенциала нынешних членов Правления всех возрастов внутри организации для обеспечения значимого партнерства между молодежью и взрослыми.
- Инвестировать в улучшение навыков управления представителей молодежи.
- Улучшать формальные и неформальные связи и коммуникацию между представителями Правления, молодежными сетями и молодыми волонтерами
- Обеспечить равное представительство лиц из разных групп в руководящих структурах Ассоциации.
- Обеспечить равные полномочия по принятию решений между молодыми людьми и взрослыми в Правлении всех ЧА, посредством создания безопасной и благоприятной среды при проведении встреч и оказывая дополнительную «приятельскую» поддержку молодым членам Правления.





История Лене Ставнгаарда

Лене впервые узнала о существовании СРЗП в школе благодаря программе обучения вопросам сексуальности по принципу «равный-равному». Посчитав это познавательным, она решила заняться обучением этой программе. После прекращения финансирования, она продолжила работу по своей собственной инициативе. Именно оттуда она связалась с датской Ассоциацией. В то время эта Ассоциация не вовлекала молодых людей, но она узнала от сотрудника Ассоциации, что в МФПР проводится много мероприятий по вовлечению молодежи. В 2005 году она впервые приняла участие в заседании Регионального совета, когда ее избрали представителем молодежи. Выборы Лене в качестве представителя молодежи открыла путь для участия молодых людей в управлении на долгие годы. Она боролась за то, чтобы наделить молодых людей правом голоса в МФПР, вместо того, чтобы просто присутствовать в качестве наблюдателей, и добилась того, чтобы к ним не относились как к необходимости заполнения квоты, но чтобы они могли в полной мере участвовать в принятии решений в МФПР. Затем, несмотря на то, что ей было 24 года и она имела право снова баллотироваться в представители молодежи, она предпочла выдвинуть свою кандидатуру в рядовые члены РИК, чтобы дать возможность молодому человеку из вновь созданной сети «Осведомленность о вопросах сексуальности молодежи в Европе» (YSAFE) стать членом Правления. Этот шаг был встречен сопротивлением со стороны тех, кто считал, что молодым людям уже выделили место в Правлении, и этого было достаточно. Тем не менее, Лене удалось убедить других, что она может кое-то предложить Правлению, помимо того, что она подходит по возрасту, и она призвала делегатов применить на практике то, что они проповедовали на словах в отношении участия молодежи. Она получила поддержку и была избрана. Оттуда ее избрали Региональным вице-президентом, а затем Региональным президентом, самым молодым, который когда-либо занимал эту должность. Став региональным президентом, она принимала участие в заседаниях Правления и Региональных советов по всему региону, полная решимости преуспеть и продемонстрировав, что лидерство не зависит от возраста. Благодаря своей работе в качестве Регионального президента Лене также стала членом Руководящего совета МФПР и была активным членом Целевой группы по вопросам управления, которой было поручено предложить новые реформы структуры управления МФПР. В 2017 году она была избрана представителем в Совете управляющих ЕС.

2. Молодые люди как лица, принимающие решения



Молодым людям не обязательно быть членами Правления, чтобы вносить свой вклад при принятии решений в ЧА. На всех уровнях – на уровне разработки, реализации и мониторинга программ – молодые люди должны быть равноправными партнерами взрослых сотрудников и волонтеров в принятии решений, которые иногда могут быть жесткими. За последнее десятилетие появились многочисленные фактические данные, свидетельствующие о том, что участие молодежи в процессе принятия решений способствует социальному и академическому развитию молодежи. Исследования показывают, что, когда молодые люди активно участвуют в процессе совместного принятия решений, они обретают более сильное чувство собственного достоинства, улучшается их критическое мышление и навыки командной работы, повышается чувство принадлежности к группе и приверженность служению. В исследовании также подчеркивается ключевая роль взрослых, которая заключается в оказании помощи молодым людям для того, чтобы они могли максимально использовать эти возможности.

Позитивное влияние на роль молодых людей в принятии решений о программах, политике, стратегиях и деятельности Ассоциаций-членов оказывают хорошие отношения между молодежью и взрослыми в организации. К другим способам продвижения роли молодых людей в принятии решений относятся:

- создание прозрачной структуры и четких процедур принятия решений по важным вопросам ЧА
- обучение, информирование молодых людей и наставничество по этим вопросам, таким образом, они смогут внести свой вклад при принятии решений. Они не смогут этого делать, если у них будет меньше знаний по какому-либо вопросу, чем у взрослых. Им нужно время, чтобы подготовиться и собраться с сотрудниками в удобное для них время.
- подготовка взрослых к принятию молодых людей как равноправных партнеров. Роль взрослых в качестве поддержки имеет решающее значение, но не в том случае, когда взрослые ведут себя как покровители.
- поиск времени и места, удобного для всех.

3. Молодые волонтеры как равные тренеры



Обучение по принципу «равный равному» – это термин, широко используемый для описания ряда стратегий, направленных на поощрение людей аналогичного возраста, происхождения, культуры и/или социального статуса обучать и информировать друг друга по широкому кругу вопросов. Обоснованием для обучения по принципу «равный-равному» является то, что равные могут оказаться надежным и заслуживающим доверия источником информации. У них схожий опыт и социальные нормы, и поэтому они лучше подходят для предоставления соответствующей, содержательной и правдивой информации. В рамках стратегий обучения по принципу «равный-равному» молодые люди учатся предоставлять информацию и помогают получить доступ к услугам. Обучение охватывает соответствующие вопросы сексуального и репродуктивного здоровья и основывается на предположении, что большинство молодых людей чувствуют себя более комфортно, получая информацию от людей из той же возрастной группы, а не от взрослых.

Как показали исследования, равные тренеры особенно важны при обсуждении вопросов, которые не рассматривались (надлежащим образом) во время обучения, например, эмоциональные, реляционные аспекты КСО и обучении навыкам, как например, навыки коммуникации и ведения переговоров. Обучение по принципу «равный равному» менее эффективно, когда равные тренеры делают акцент только на предоставлении фактической информации и более сложных научных вопросах.



Tips to establish a peer education group:

- Убедитесь о наличии ясных и достижимых ожиданий от равных тренеров.
- Обеспечьте, чтобы равные тренеры прошли обучение, направленное на укрепление их потенциала
- Убедитесь в наличии достаточных обучающих материалов и презервативов.
- Учитывайте разнообразные потребности тренеров-мужчин и женщин. Например, социальные ожидания в отношении того, как девочки должны вести себя и о чем они должны говорить на публике могут быть иными. Иногда девушки, открыто говорящие о сексуальности, подвергаются преследованиям. Помогите им настроиться решительно. Старайтесь поддержать их участие и сохранить гендерный баланс среди тренеров.
- Рассмотрите возможность использования стимулов для привлечения и удержания равных тренеров. Например, публично признайте их вклад; вручите им сертификаты, футболки с текстом и логотипами, связанными с их работой или обеспечьте их питанием и/или напитками; оказывайте им поддержку с профессиональным ростом и дальнейшим образованием.
- Обеспечьте, чтобы обученный взрослый или преподаватель помогал и поддерживал равных тренеров.
- Обеспечьте внедрение процедуры контроля качества.
- Регулярно осуществляйте мониторинг за процессом и оценивайте с равными тренерами достигнутые результаты и течение самого процесса.

В последнее время эффективность обучения по принципу «равный-равному» также обсуждается на международном уровне. Важно понимать, что обучение по принципу «равный равному» само по себе не может в полной мере заменить формальное/неформальное КСО, и должно являться частью всеобъемлющего подхода, обеспечивающего доступ к точной, фактической информации, дружественным к молодежи услугам, а также благоприятной политики и законов, поддерживающих сексуальное и репродуктивное здоровье и права молодежи.





Дополнительная литература

Собственный справочник/рамочный документ МФПР (2007 год): «Включенные, вовлеченные, вдохновленные».

Защитники молодежи (2003 год). Обучение по принципу «равный-равному»: Продвижение навыков здорового образа жизни.

ЮНИСЕФ (2012 года). Обучение по принципу «равный-равному». Смотрите:

https://www.unicef.org/lifeskills/index_12078.html

<https://www.peelregion.ca/health/commhlth/bodyimg/changes-in-me/lessons/pdf/LessonOne-d.pdf>

Чойс: Значимое участие молодежи.



Замбия, Непал и Албания

Сравнение программ обучения по принципу «равный-равному» среди молодежи в Замбии показало, что более половины из 10 000 молодых людей, посетивших клиники в охваченных исследованием областях, отметили, что их направили в клинику равные тренеры. Это свидетельствует о том, что молодые тренеры успешно поощряют посещение клиник молодежью.

В докладе донорской организации “Iras” говорится о том, что в Непале было отобрано 1 520 молодых равных тренеров и обучено использованию форм для перенаправления. За время реализации проекта равные тренеры направили 163 женщины в клиники по прерыванию беременности (и 3 066 человек – в другие клиники, предоставляющие услуги в области репродуктивного здоровья). Однако на основе записей клиник невозможно проверить, кем направлялись эти клиенты, а за период реализации проекта увеличения числа молодых женщин, обратившихся за услугами по безопасному аборту, не наблюдалось.

В Албании “АСРД” – Ассоциация-член МФПР и ее партнеры посредством неформального сексуального образования успешно обучили 785 молодых людей важнейшим жизненным навыкам, предоставив им знания о сексуальности, взаимоотношениях и безопасном сексе и повысили их способность принимать решения, общаться, обсуждать и планировать будущее. В результате этой работы 500 молодых людей получили услуги клиник “АСРД” и/или других поставщиков медицинских услуг в своих сообществах. Они начали посещать клиники, например, чтобы получить презервативы, консультации и пройти тестирование на ВИЧ. Они рассказали о том, как изменили свое поведение благодаря программам сексуального образования и, как следствие, осознали, что получили больше возможностей для создания более здоровых и безопасных отношений на основе равенства и уважения.

4. Молодые волонтеры, как равные поставщики услуг



МФПР всегда в поиске новых и инновационных подходов, при которых молодые люди занимают центральное место при принятии решений и разработке и реализации программ, а также использует имеющиеся фактические данные и технологии. По этой причине МФПР начала изучать возможность более последовательного привлечения молодых людей к оказанию услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья. Опыт и исследования уже выявили возможность связать образовательные мероприятия с предоставлением услуг, а равные тренеры теперь все чаще предоставляют контрацептивы, в том числе инъекционные, а также консультации.

В зависимости от потребностей внутри страны и правовых/политических рамок существует несколько различных видов поставщиков услуг для молодежи. Опыт существующих моделей предоставления услуг по принципу «равный – равному» свидетельствует о том, что в контексте МФПР могут работать несколько дублирующих равных поставщиков услуг для молодежи.

а) Те, кто принимает на себя существующие задачи на пути обслуживания молодого клиента:

в зависимости от потребностей в медицинских услугах для получения всесторонней помощи молодому клиенту иногда приходится проходить различные этапы или либо оказание услуг прекращается (например, до и пост консультирование, сама процедура, система отслеживания, перенаправление в другие учреждения). Равные поставщики услуг для молодежи могут отвечать за один или несколько шагов на этом пути.

б) Те, кто участвует в определенном уровне непрерывной помощи:

в то время как некоторые модели предоставления услуг для молодежи по принципу «равный – равному» предусматривают привлечение молодых людей в оказание помощи на уровне первичного звена, другие модели направлены на изучение альтернативных возможностей предоставления услуг равными (например, в сообществе, на дому и в последнее время – посредством онлайн/мобильных платформ).

с) Те, кто предоставляют услуги через определенный механизм / инструмент:

равные поставщики услуг молодежи могут нести ответственность за предоставление услуг, используя специальные методологии (например, группы поддержки) или инструменты/средства (например, интернет, мобильные приложения, горячие линии и т. д.).

Для получения дополнительной информации смотрите:



Вовлеченные, включенные, вдохновленные +: основа для вовлечения молодежи в оказание услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья», МФПР, 2016 г.

Материалы ММКК МФПР о моделях предоставления услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья молодым людям по принципу «равный – равному»



Тематические исследования: Мексика

Фонд «María» был создан молодежной организацией «Баланс» в партнерстве с другими организациями еще в 2009 году с целью мобилизации местных ресурсов для расширения доступа для женщин (особенно молодых женщин) к безопасным и легальным абортam, а также сопровождения женщин из мексиканских штатов, в которых не предоставляются услуги по прерыванию беременности или абортam считаются незаконными, для прохождения ими процедуры прерывания беременности в городе Мехико (где закон разрешает делать абортam на сроке беременности до 12 недель). Эта услуга включает: предоставление консультаций и информации, финансовую поддержку, логистическую поддержку, сопровождение по месту предоставления услуг по прерыванию беременности и последующую помощь. С 2009 по 2010 годы фонд оказал помощь в общей сложности 209 молодым женщинам (в возрасте от 11 до 19 лет).

Сопровождение девушек равными в процессе прерывания беременности позволяет нам двигаться к устранению стигмы и социальной дегенерализации абортam.

Эти модели предоставления услуг основаны на ценностях солидарности. Когда женщина решает сопровождать равную себе, она наделена правами и возможностями и готова присоединиться к борьбе за дегенерализацию абортam.

Организация «Las Libres» в штате Гуанахуато, Мексика, разработала модель, при которой женщины или пары, прошедшие процедуру прерывания беременности в прошлом, сопровождают других женщин или пары, принявшие решение сделать абортam с использованием мизопростола. Они предоставляют информацию и консультации, сопровождают женщин/пары при покупке таблеток (или делятся оставшимися таблетками для абортam) и их использовании, а также предоставляют поддержку после абортam (по телефону, текстовыми сообщениями и т. д.).

5. Молодые волонтеры, как защитники и творцы перемен



Молодые волонтеры в вашей организации могут стать мощными и эффективными защитниками перемен. Таким образом, они могут быть готовыми выступить важными и активными гражданами своего сообщества и общества.

Молодые волонтеры помогут повысить осведомленность в вопросах СРЗП, затрагивающих молодежь, и связаться с НПО, работающими в области СРЗП. Например, для эффективного внедрения и поддержания успешного КСО, важно повысить осведомленность и вовлечь местные НПО в своих сообществах.



Для получения дополнительной информации

смотрите: МФПР (2011). «Хотите изменить мир? Вот как надо это сделать. Молодежь как защитники».

Узнайте больше о том, как молодежная группа может организовать адвокацию здесь: «Мы требуем больше», публикация Пакт / МФПР: с 2017 года

(https://www.act2030.org/uploads/1/0/0/3/100350982/wedemandmore_feb2017_en.pdf)

and the entire ACT!2030 resource pack (<https://www.act2030.org/resources.html>)



Тематическое исследование из Латинской Америки

«Расширение доступа» - это проект, осуществляемый молодежью в Латинской Америке, который направлен на расширение доступа к информации и услугам по контрацепции для молодежи в Колумбии, Доминиканской Республике и Мексике.

По прогнозам Департамента по экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций, к 2020 году уровень рождаемости среди подростков в Латинской Америке и странах Карибского бассейна будет самым высоким в мире. В настоящее время каждая третья мать — это молодая женщина в возрасте до 20 лет, и 20 процентов всех беременностей среди подростков приходится на девочек младше 15 лет. В мае 2016 года Руководитель отдела по вопросам здравоохранения в муниципалитете Рионегро, Колумбия, официально принял рекомендации по внедрению дружественных к молодежи услуг в своем Плане развития и здравоохранения (на 2016-2020 годы). Включение подростков в этот План имеет решающее значение - программы не могут быть реализованы, если они не изложены в муниципальном плане развития. Эти рекомендации являются результатом сотрудничества многоотраслевой технической комиссии, Руководителя отдела по вопросам здравоохранения и местного партнера проекта «Расширение доступа» по адвокации «PROFEZILIA COLOMBIA».

Молодые защитники «PROFEZILIA» осуществляют мониторинг за реализацией плана развития, чтобы обеспечить выполнение рекомендаций в секторе здравоохранения. Кроме того, они будут осуществлять мониторинг за муниципальным бюджетом с целью обеспечить достаточные ресурсы для осуществления программы.



Подсказки

- Объясните, что все мы можем провести самоанализ и критически осмыслить свое личное мнение, ценности и идеи. Критическое мышление начинается с вопросов самому себе о том, что думают молодые волонтеры о гендерной проблематике, расстановке сил и т.д. Здесь необходимо рассмотреть несколько сложных, но важных вопросов при анализе принятых в сообществе норм и вопросов справедливости, связанных с гендерным равенством и сексуальностью, ВИЧ и т. д.
- Объясните, что для противостояния дискриминации молодым волонтерам необходимо сначала распознать дискриминацию как внутри себя, так и в окружающем мире. Распознать дискриминацию не всегда легко. Иногда она очевидна (например, в крайне уничижительном замечании или в случае насилия в семье). В других случаях она может быть едва уловимой и ее сложнее различить (например, в случае игнорирования чьего-либо мнения из-за его/ее гендерной принадлежности).

- Существуют международные стандарты прав человека, которые могут и должны применяться к правам молодежи. Проявление солидарности с теми, чьи права игнорируются, является важным проявлением активного гражданства в вашем сообществе / обществе

[Посмотрите «Права человека за две минуты» Amnesty Switzerland](#)

Подробнее смотрите здесь: МФПР (2011 г.). Воскликните!: руководство по сексуальным правам для молодых людей.
[Exclaim!: young people guide to sexual rights.](#)

- Работа ради справедливости может оказаться сложной и опасной. Когда расследование или разбирательство конкретного факта нарушения прав невозможны, посоветуйте молодым волонтерам поискать более безопасный способ реагирования на эту проблему. Однако важно помнить, что то, что безопасно в определенных условиях, не всегда безопасно в других обстоятельствах.
- Объясните, работаем ли мы ради справедливости в нашей повседневной жизни или в организованных социальных кампаниях, продвижение справедливости и прав человека может придать смысл жизни человека и привести к расширению прав и возможностей личности.

Вы можете работать с молодыми волонтерами или молодежной группой над проектом действий для перемен. Смотрите пример, приведенный далее.

Пример проекта действий с молодыми волонтерами

Цели:

- Научить молодых людей навыкам изменения окружающего мира.
- Дать возможность молодым людям понять, что означает справедливость и научиться способствовать справедливости в своем сообществе и личной жизни

Инструкция:

ШАГ 1: Вместе с молодежной группой/молодыми волонтерами определите проблему, которая их беспокоит. Помогите им выбрать проблему, которая затрагивает их лично или других молодых людей (например, дискриминация ЛГБТИ или молодых людей с ограниченными возможностями или ВИЧ, отсутствие доступа к контрацептивам и т.д.)

ШАГ 2: Помогите молодежной группе/молодым волонтерам собрать и проанализировать информацию о проблеме и о том, предпринимались ли уже кем-либо меры для решения этой проблемы. Найдите местную организацию, которая также занимается этой проблемой. Присоединитесь к этой организации или найдите партнеров. Сила в количестве!

ШАГ 3: Вместе с молодежной группой/молодыми волонтерами определите ключевую аудиторию, которую они хотели бы охватить. Помогите им подготовить сообщение, которое они хотели бы разослать о желаемых ими изменениях.

ШАГ 4: Проведите мозговой штурм возможных действий, которые могли бы привести к изменениям.

- Организуйте встречу с лидерами местных сообществ;
- Проведите концерт, вечер танцев или ралли;
- Проведите образовательные сессии в сообществе или в других классах;
- Подготовьте и разыграйте уличную сценку.

ШАГ 5: Следите за тем, чтобы действия молодых волонтеров не нанесли вреда вам или другим. К потенциальным рискам относятся:

- Стигматизация в обществе или наказание у себя дома, в школе или в сообществе.
- Враждебность или даже физический ущерб со стороны тех, кто против этого.
- Финансовые или юридические последствия.



Дополнительная информация

Совет по народонаселению (2009), это все одна программа, стр. 236-240

МФПР (2011). Хотите изменить мир? Вот как это можно сделать. Молодежь как защитники.



Тематическое исследование о молодых людях, занимающихся адвокацией в Македонии

Молодежная группа Ассоциации в Македонии решила выступить с инициативой по КСО с другими молодежными НПО. Она предложила всем молодежным НПО и нескольким неформальным группам присоединиться к молодежной платформе по КСО. К платформе присоединились восемь молодежных групп и организаций. Некоторые из них, к примеру, YPEER или Молодежный образовательный форум, уже затрагивали эту проблему, но другие, как например, «Студенческий журнал», Национальный молодежный форум или неформальная театральная группа, никогда раньше не занимались вопросами КСО. Тем не менее, они разделяли мнение о том, что вопросы КСО необходимо внедрять в школах. В первый год Платформа разработала стратегию и организовала такие мероприятия, как общественный класс по КСО. Во второй год группа работала с политическими партиями, и все ее члены участвовали в разработке Национальной молодежной стратегии. Они также направили независимый доклад Комитету ООН по экономическим, социальным и культурным правам в Женеве. В своем заключительном замечании Комитет явно рекомендовал улучшить доступ к сексуальному образованию в соответствии с возрастом в школах Македонии. В результате адвокации молодежной платформы КСО включено в качестве одной из целей новой молодежной стратегии на 2016-2025 годов, принятой правительством, а две политические партии включили КСО в свои избирательные программы.

6. Молодые волонтеры как исследователи



Молодые волонтеры могут участвовать в исследовании вопросов сексуальности молодежи. Посредством этого повышается их осознание общих ценностей, несправедливости и нарушения сексуальных и репродуктивных прав молодежи в своих сообществах. Это осознание может привести к индивидуальным и групповым действиям, как например, обсуждение вопросов, связанных с сексуальным и репродуктивным здоровьем и правами с членами своей семьи, друзьями и другими лицами, с которыми они поддерживают контакты (непосредственно и через социальные сети).

Молодые волонтеры могут выступать в роли исследователей, которые критически оценивать содержание КСО и способствовать адаптации КСО с учетом местного контекста, а также поддерживать услуги, предоставляемые Ассоциацией:

- Молодые волонтеры могут узнать о потребностях и желаниях молодых людей в своих сообществах и о том, что они хотят узнать о сексуальности и сексуальном и репродуктивном здоровье и правах. Вы можете помочь им разработать вопросы для интервью и объяснить, как проводить собеседование или обсуждение в группе, и как представлять свои выводы.
- В рамках задания они могут собрать информацию и написать истории о вопросах сексуальности в их сообществах.
- Они могут выявить положительные и негативные истории, связанные с вопросом сексуальности и КСО в своих сообществах, поговорив с соответствующими заинтересованными сторонами, которых вы можете помочь им определить.

Вы можете использовать их выводы на своих занятиях по КСО и для улучшения услуг, а также совместно обсудить эти выводы. Вознаградите их, дав им возможность первыми представить уроки, которые они извлекли.



Руководство по превращению обучаемых в исследователей: Рутгерс/МФПР (2013 г.). Откройте для себя: набор инструментов по привлечению молодых людей в качестве исследователей в программы по сексуальному и репродуктивному здоровью.

Что представляет собой Сеть YSAFE?



Сеть YSAFE (Осведомленность о вопросах сексуальности молодежи в Европе) является молодежной сетью Европейской сети «Международная Федерация Планированного Родительства». Сеть YSAFE состоит из 120 молодых волонтеров Членов Ассоциаций ЕС МФПР в 30 странах Европы и Центральной Азии и работает с целью продвижения сексуального и репродуктивного здоровья и прав (СРЗП) молодых людей. Сеть YSAFE предоставляет молодым волонтерам возможность учиться друг у друга и заниматься вопросами СРЗП на региональном и глобальном уровнях.

Члены Сети YSAFE являются равными тренерами. Хотя большинство членов работают как равные тренеры в своих странах, Сеть YSAFE предоставляет платформу для того, чтобы члены могли делиться своим опытом и передовыми методами. Сеть YSAFE также предоставляет услуги по укреплению потенциала с целью поддержки членов, чтобы они могли предоставлять высококачественное КСО с учетом гендерной проблематики и прав.

Члены Сети YSAFE являются активистами. Сеть YSAFE предоставляет молодым защитникам СРЗП возможность участвовать в региональных и глобальных встречах для работы вместе с другими представителями молодежи, чтобы молодые люди могли сыграть значимую роль в процессах принятия решений в отношении политики и решений, затрагивающих их, а также с целью обеспечить соблюдение СРЗП молодых людей.

Активисты YSAFE. Сеть YSAFE предоставляет платформу, на которой участники могут делиться идеями для креативных и эффективных кампаний. Посредством Сети YSAFE молодые активисты могут участвовать в региональных и глобальных кампаниях в области СРЗП. Мы хотим, чтобы все молодые люди имели возможность делать выбор в отношении своей сексуальности и благополучия в мире без дискриминации! Если вы согласны с этим и хотите узнать больше — следите за работой Сети YSAFE на [Facebook](#), [Twitter](#) и [Instagram](#) или перейдите на вебсайт www.ysafe.net.

Что может предложить вам сеть YSAFE молодым волонтерам:

Помимо того, что она является молодежной сетью для активистов и равных тренеров, Сеть YSAFE:

- Поможет вам с созданием и поддержанием международной молодежной сети: Сеть YSAFE активно работает в 25 странах Европы и Центральной Азии, но кроме того, мы являемся частью глобальной сети МФПР, связывающей людей из каждой социальной, культурной группы и всех стран мира!
- Поможет вам включить и сделать целевой группой уязвимые слои населения: основная сила Сети YSAFE в качестве молодежной сети заключается во включении и работе с молодыми людьми из самых разных слоев общества, таких же, как и вы! Каждый человек беспокоится о своем сексуальном и репродуктивном здоровье и правах!
- Поможет вам разработать и реализовать любые ваши проектные идеи или кампании! Считаете ли вы, что сообществу ЛГБТСИ+ необходимо уделить больше внимания? Вы недовольны нынешним подходом к проблеме ВИЧ? Сеть YSAFE поможет вам именно в этом!
- Убедитесь, в том, что молодые люди услышаны в своих организациях за их пределами! Мы всегда боремся за то, чтобы вы имели право голоса в вашей Ассоциации МФПР и во всем мире, выступая за СРЗП и участие молодежи. Мы не можем двигаться вперед, если молодых людей не слышат, дайте нам знать, дайте нам знать, чем вы занимаетесь, и мы поможем!
- Создать сеть единомышленников! Если вы когда-нибудь почувствуете себя одиноким в своей борьбе и сражениях, и вы отличаетесь от других — не отчаивайтесь! Мы можем присоединиться к вам с людьми с похожими историями и опытом, которые помогут вам в достижении ваших целей!
- Убедитесь, что вы учли и отражаете мнение равных вам и/или молодых людей своей сети в стране! Сегодня 20% населения земли составляют молодые люди младше 25 лет! Мы можем помочь вам охватить их!

Что YSAFE может предложить Членам Ассоциаций:

Конкретные действия, направленные на то, чтобы молодые волонтеры присоединялись на уровне Членов Ассоциаций, и централизованная поддержка для управления ими.

Международные проекты YSAFE всегда предусматривают мероприятия на национальном уровне, такие как пилотирование новых инструментов КСО. Они предназначены дать вам новые и захватывающие способы вовлечения молодых людей в жизнь вашей организации. Когда Ассоциации входят в проект YSAFE, их координаторам по работе с молодежью Руководящий комитет YSAFE и Молодежный отдел РО ЕС будут помогать в планировании, составлении бюджета, мониторинге и оценке реализации проектов на национальном уровне.

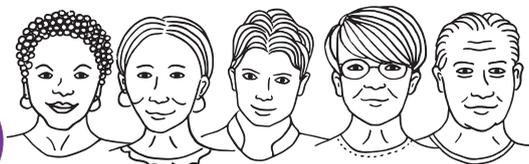
Наращивание потенциала молодых людей для повышения их включения в различные функции вашей организации.

YSAFE проводит учебные циклы для повышения квалификации молодых людей в таких областях работы, как адвокация и агитация. Участники учатся у экспертов на международных тренингах и планируют отдельные национальные мероприятия под руководством молодежи, которые будут способствовать достижению стратегических целей их Ассоциаций. Когда они вернутся домой, они, как ожидается, поделятся своими знаниями и протестируют их, руководя молодежной группой Ассоциации в реализации их плана действий.

Структурированные возможности для развития национального партнерства.

YSAFE реализовал несколько международных проектов, в которых участвуют сотрудничающие организации из-за пределов ЕС МФПР, и стремится сделать это элементом всех будущих проектов, где бы это не имело стратегическую ценность для участвующих Ассоциаций.





Модуль 5

Внедрение и улучшение участия молодежи и МОП в вашей Ассоциации

Этот модуль предназначен для сотрудников (и членов Правления)

Введение

Как и в случае с любой другой программой, при внедрении или улучшении молодежно-ориентированного подхода в вашей организации необходимо придерживаться подхода «программный цикл», при котором организации инвестируют время и ресурсы в разработку, реализацию, мониторинг и оценку, а также расширение масштабов. Прежде всего, нам следует понять, какие элементы обеспечат структурированное участие молодежи в ориентированной на молодежь Ассоциации. Мы рассмотрим различные роли, которые молодые волонтеры могут играть в вашей организации. Данный модуль подготовлен сотрудниками и руководством рассматриваемой Ассоциацией.

Этот модуль состоит из двух элементов:

1. Пирамида структурированного участия молодежи в ориентированной на молодежь организации
2. Этапы внедрения и/или совершенствования МОП

1. Пирамида структурированного участия молодежи в ориентированной на молодежь организации

Чтобы обеспечить надлежащим образом структурированное и систематическое внедрение мер, направленных на долгосрочное участие молодежи в вашей Ассоциации, вам следует рассмотреть различные уровни участия молодежи. Эта пирамида отражает, как надлежащим образом структурированное участие молодежи может процветать в вашей ориентированной на молодежь организации.



Основой для участия молодежи являются принципы, лежащие в основе вашей ориентированной на молодежь организации. Следующие два уровня описывают вопросы управления, политику и инвестиции в молодых волонтеров, необходимые для эффективной организации, ориентированной на молодежь.

В следующих двух уровнях указаны элементы, необходимые для практического запуска участия молодежи.

Два верхних уровня обеспечат устойчивое участие молодежи в вашей организации.

Создание базы для «состарившихся» молодых волонтеров, поддерживающих новых волонтеров, обеспечит сохранение институциональных знаний.

2. Этапы при внедрении и улучшении структурированного участия молодежи в ориентированной на молодежь организации



При внедрении и/или улучшении МОП в вашей организации необходимо пройти 4 этапа: этап разработки, внедрения, мониторинга/оценки и расширения масштабов. Эти этапы не всегда выполняются в такой последовательности (например, вы осуществляете мониторинг одновременно с внедрением), а задачи, предлагаемые на каждом из этих этапов, должны выполняться гибко, в зависимости от потребностей вашей организации и обстоятельств. На приведенном далее рисунке схематично представлен ваш путь, как организации, заинтересованной в систематическом применении и совершенствовании МОП. Далее приводится более подробное объяснение каждого шага:



ШАГ 1. Этап разработки



Участие молодежи не является волшебным решением для укрепления вашей Ассоциации. Однако оно предоставляет вам возможность работать над построением более демократичной, справедливой и инклюзивной организации с эффективными программами для молодежи. Хорошо быть открытым для широкого круга молодых волонтеров, чтобы они могли выполнять разные роли в зависимости от их мотивации и энтузиазма. (см. модуль 2).

- **Ориентация**

Ориентация — процесс, предназначенный для новых сотрудников и молодых волонтеров (или всех сотрудников и молодых волонтеров, когда вы хотите внести более радикальные изменения в структуру/стратегическое видение), направленный на то, чтобы рассказать, помимо прочего, об основных принципах, которых придерживается организация в отношении участия молодежи (миссии, видении,

основных программах и проектах), структуре/ линиях подотчетности и управления, политике, протоколах, стандартах в области здравоохранения и стандартах безопасности. Для обеспечения высококачественного участия молодежи важнейшими аспектами в процессе ориентации являются четкое информирование о приверженности организации расширению прав и возможностей молодежи, каким образом МОП интегрирован в программы/деятельность организации, правовых рамках в области политики, которыми вы руководствуетесь в своей организации при обеспечении участия молодежи. Смотрите «Пример вводной сессии о молодежно-ориентированном подходе» (2 ½ - 3 часа).

- **Самооценка:**

Это оценка стандартов, на основе которых организация оценивает положение дел с привлечением молодежи и применением МОП в Ассоциации, а также разработка плана работы с приоритетами, направленными на улучшение, консультации с молодыми волонтерами/молодежной группой и другими членами команды.

Контрольный перечень для самооценки

Приведенный далее контрольный перечень поможет вам при анализе и оценке степени и эффективности мер по обеспечению участия молодежи, а также позволит оценить уровень ориентированности на молодежь в организации. Контрольный перечень должен обсуждаться командой, руководящей группой, ИД, молодыми волонтерами и другими соответствующими заинтересованными сторонами.

Контрольный перечень основан на извлеченных уроках МФПР и фактических данных об участии и расширении прав и возможностей молодежи, собранных на международном уровне. Он включает разделы о программных, институциональных и организационных аспектах. Контрольный перечень должен использоваться не как меню для выбора, а как систематическая оценка, при которой для обеспечения успеха должны быть внедрены все элементы.

- Члены Ассоциаций, желающие применять молодежно-ориентированный подход, должны начинать изнутри. Они должны убедиться, что готовы расположить молодых людей в центре. С точки зрения молодежи нужно начать с обзора организационных структур, политики, бюджетирования, иерархии и способов работы.
- Оценка работает лучше всего, когда вы собираете на консультацию представителей как можно большего количества представителей различных профилей, например, медицинского / немедицинского персонала, педагогов, руководства, молодых волонтеров, членов молодежного совета, волонтеров и экспертов вне организации, таких как представителей сообщества или клиентов. Один человек должен быть фасилитатором.
- Совместно обсуждая и отвечая на заявления/ вопросы, вы можете увидеть, какие области требуют большего внимания или улучшения.
- Инструмент оценки различает основные элементы (красным цветом) и желательные элементы (зеленым цветом) МОП

Как это работает?

Пожалуйста, учитывайте данные о текущем состоянии молодых в вашей Ассоциации (вводный раздел контрольного списка, «Опишите молодых людей в вашей Ассоциации») при заполнении контрольного списка. Это поможет вам разработать действия, адаптированные к вашим потребностям и контексту, и, прежде всего, решить некоторые насущные проблемы в вашей Ассоциации до того, как вы начнете разработку устойчивой программы МОП. Например, как минимум, вам нужно будет подключить некоторых молодых людей к вашей Ассоциации, прежде чем продолжить.

В контрольном списке вы найдете высказывания /вопросы относительно применения МОП в управлении и программах. Вы сможете судить, решаете ли вы, не решаете или недостаточно хорошо решаете проблему. Контрольный список также включает в себя поле для комментариев и действий по улучшению ситуации. Группе необходимо проработать вопросы и дать ответы, проанализировав и обсудив, почему определенные области отсутствуют или недостаточны.

НАДО ПЕРЕВЕСТИ ВНУТРЕННИЙ ГРАФИК



- При заполнении контрольного списка, пожалуйста, следуйте следующим рекомендациям:
- **Если вы ответили «Да» на любой вопрос**, вам будет необходимо предоставить некоторые доказательства во ставке Комментарии /доказательства, описывая, что у вас уже имеется для конкретного компонента, и почему вы думаете, что этого достаточно.
- **Если вы отметили «требуется улучшения»**, пожалуйста, приведите пример в поле Комментарии/ доказательства того, что у вас имеется в настоящее время, и предложите реалистичные действия в будущем для улучшения компонента.
- **Если вы отметили «Нет»**, пожалуйста, объясните в одном предложении, почему, в поле для комментариев/ доказательства. Тем самым вы сможете предложить ощутимое действие (в поле «Действие»), которое должно улучшить конкретный компонент МОП. Здесь вы также можете указать, что конкретный компонент не имеет отношения к вашей Ассоциации (например, ваша Ассоциация не работает с молодежными центрами или не предоставляет услуги).

Пожалуйста, смотрите пример ниже.

Компоненты	Да	Нет	Необходимы улучшения	Комментарии/ фактические данные	Действия
Создание безопасного пространства Созданы дружественные к молодежи места, где молодые люди могут встречаться, общаться и поддерживать друг друга, как в режиме онлайн, так и напрямую			X	Помещения Ассоциации могут считаться безопасными для молодых людей, но нет специального места для молодежи, где молодые люди могут встречаться. Ассоциации создали онлайн-платформу, через которую молодые люди могут безопасно общаться.	Рассмотреть возможность адаптации пространства, в котором молодые люди могут встречаться в удобное для них время.



Инструмент оценки

Опишите молодых людей в вашей Ассоциации

1. Оказание услуг и (неформальное) образование

	Ваш ответ	Что вы можете сделать, чтобы улучшить
Сколько молодых людей активны в вашей Ассоциации?		
Что они обычно делают в вашей Ассоциации?		
Как они организованы; как часто они встречаются?		
Есть ли сотрудник, ответственный за молодых волонтеров или молодежные программы?		

Компоненты	Да	Нет	Требует улучшения	Комментарии/ свидетельства	Действия
------------	----	-----	----------------------	-------------------------------	----------

Оказание услуг:

Есть дружественные к молодежи места, где молодые люди могут встречаться, общаться и поддерживать друг друга очно и в режиме онлайн					
Молодые люди участвуют в разработке, реализации и оценке безопасных помещений					
У Ассоциации есть активный подход к осуществлению политики охраны, защиты детей и молодежи					
Молодые люди участвуют в оценке дружественных к молодежи услуг и того, как они удовлетворяют потребности молодежи в сексуальном здоровье.					
Молодые люди включены как равноправные поставщики услуг (в рамках закона)					

КСО

Существует стандартная учебная программа для молодых волонтеров и/ или инструкторов/ провайдеров, которая включает в себя все элементы структуры КСО МФПР.					
Молодые люди включены в оценку в существующих программ / деятельности КСО					

Работа в / с сообществом					
Молодые люди вовлечены в работу с различными сообществами, и создаются возможности для сообществ работать с молодыми людьми.					
Разные молодые люди включены на всех уровнях составления программ; существует репрезентативное разнообразие возраста, сексуальной ориентации, гендерной идентичности и самовыражения, этнической принадлежности, социально-экономического происхождения, ограниченных возможностей здоровья; не охваченная услугами молодежь включена.					

2. Институциональные / управленческие компоненты молодежно-ориентированного подхода

Компоненты	Да	Нет	Необходимы улучшения	Комментарии/свидетельства	Действия
Управление					
Ассоциация имеет понимание как проблем, так и возможностей создания благоприятных условий для участия молодых людей					
Вопросы молодежи включены в качестве приоритетов в стратегические и годовые планы					
Существуют официальные механизмы для участия молодых людей (всех полов и представителей их разнообразия) в стратегическом и ежегодном планировании, включая составление бюджета					
Молодые люди участвуют в разработке проекта и программы					

Разработаны политика и руководство для участия молодежи в управлении, включая в управлении индукционной программой для молодежи и в заявлении обязательств со стороны всех членов совета директоров					
Ассоциация привержена достижению целевого показателя, предусматривающего, что 20% ее членов должны составлять молодые люди					

Человеческие ресурсы:

Ассоциация набирает сотрудников, приверженных отстаиванию сексуальных прав молодых людей, и это требование включается в объявления о вакансии/озвучивается при найме любых сотрудников					
Кадровая политика исключает структурные барьеры для найма молодых людей, особенно на должности младших сотрудников					
Существует система, позволяющая молодым сотрудникам занимать руководящие и управленческие должности.					
Вопросы карьерного роста и профессионального развития включены в ежегодную оценку эффективности работы, а также при проведении интервью при поступлении на работу/ при увольнении и определении задач сотрудников					
Внедрена система для поддержки личного и профессионального развития молодых волонтеров (в том числе возможности для трудоустройства, образования и обучения) с целью формирования будущих кадров					
Есть координатор для молодежной группы					

Укрепление потенциала					
Все новые сотрудники и волонтеры проходят вводный курс о вопросах молодежи, сексуальных правах и молодежно-ориентированном подходе					
В Ассоциации проводятся мероприятия, направленные на непрерывное развитие взрослых сотрудников с целью повысить осведомленность о проблемах молодых людей, разъяснить ценности и выразить свое отношение к молодым людям					
Внедрена программа кураторства между нынешними и бывшими молодыми волонтерами					
В Ассоциации внедрена программа прохождения практики/ обучения на рабочем месте, или она координирует программы по стажировке, проводимые совместно со школами/университетами.					
Разработана программа по надзору, кураторству и поддержке молодых волонтеров					

Финансовые обязательства и устойчивость					
Ассоциация берет на себя основное финансирование молодежных программ					
Во всех предложениях о финансировании для молодежных программ Ассоциация делает акцент на МОП					
Ассоциация систематически проводит оценку воздействия, оказываемого волонтерской деятельностью на жизнь молодых людей, и информирует об этом общественность					
Ассоциация берет на себя основное финансирование и выделяет сотрудников для поддержки развития молодежных сетей, а также покрывает ежегодные текущие расходы, включая участие в мероприятиях (на международном уровне)					
У Ассоциации есть сеть выпускников которые уже «вырос» из молодежных сетей					

3. АДВОКАЦИЯ

Компоненты	Да	Нет	Требует улучшения	Комментарии/ свидетельства	Действия
Ассоциация документирует и распространяет основанные на фактических данных подходы к устранению социальных норм и законов, дискриминирующих молодых людей и препятствующих их доступу к услугам и образованию					
В Ассоциации внедрен механизм для определения новых инициатив в области политики и создания возможностей для работы молодых людей с местными сообществами, юридическими организациями и разработчиками политики					
Молодые люди и молодежные сети вовлекаются и мобилизуют другие молодежные сети при проведении инициатив по адвокации на национальном уровне					
Молодые люди и молодежные сети участвуют в определении приоритетов в сфере адвокации и возглавляют коалиции					
Партнерства					
Ассоциация работает в партнерстве с молодежными группами и молодежными сетями и реализует инициативы по адвокации на национальном, региональном и глобальном уровнях					
Ассоциация работает в альянсе с ориентированными на молодежь или возглавляемыми молодыми людьми организациями и сетями по СРЗП и по другим направлениям					

После совместного определения того, что необходимо сделать для внедрения или совершенствования структурированного МОП, вам необходимо составить планы работы совместно с членами руководящей группы, членами Правления и молодыми волонтерами. Смотрите План работы после проведения оценки.



В некоторых случаях вам необходимо будет докопаться до первопричины, по которой вам не удалось выполнить определенного пункта из контрольного перечня. В этом случае полезно использовать метод «почему-почему-почему», часто используемый в качестве программ по уходу.

Метод «почему-почему-почему» помогает определить причинно-следственную связь в случае проблем или неудач. Данный метод может использоваться в тех случаях, когда реальная причина определенной проблемы или ситуации не ясна. Этот метод является простым способом попытаться решить обозначенную проблему без масштабного и подробного исследования, требующего много ресурсов. Когда проблемы связаны с человеческим фактором, этот метод является наименее стрессовым для участников. Предположительно, это простая форма анализа первопричин. Постоянно задавая себе вопрос: «Почему?», вы снимаете слои проблемы и симптомы, которые могут привести к первопричине. У наиболее очевидных объяснений есть дополнительные уровни лежащих в основе проблем. Однако уверенность в том, что вы нашли основную причину, не возникнет до тех пор, пока не появятся реальные фактические доказательства для ее подтверждения. Вы начинаете с изложения ситуации и спрашиваете, почему она произошла. Затем ответ на первый вопрос вы переводите во второй вопрос «Почему?». Следующий ответ становится третьим вопросом «Почему?» и так далее. Не удовлетворившись каждым ответом, вы увеличиваете свои шансы найти основную первопричину определенного события. Часто 3-5 вопросов «Почему?» достаточно, чтобы добраться до первопричины. Затем вы можете устранить эту первопричину посредством целенаправленных действий.

Пример

Ассоциация не достигла целевого показателя, предусматривающего, что 20% должны составлять молодые люди:

ПОЧЕМУ: Молодые волонтеры, похоже, не проявляют интереса, они считают, что это слишком сложно

ПОЧЕМУ: Им непонятно, в чем заключается задача

ПОЧЕМУ: Дружественные к молодежи материалы о роли и обязанностях члена Правления отсутствуют, а во всех документах используется непонятный язык

ПОЧЕМУ: Члены Правления не нашли времени и не предприняли мер для поддержки нового члена Правления и оказания ему помощи с разъяснением сути документов

Решение: Член правления и ИД должны обеспечить более частое неформальное общение с молодыми волонтерами, внедрить эффективную процедуру введения в курс дела и поддержать молодого члена Правления, используя язык, понятный для всех.



ШАГ 2. ВНЕДРЕНИЕ

Заручиться поддержкой



Для вашей организации более структурированное участие молодежи может оказаться чем-то новым, означая, что кто-то останется за бортом. У некоторых могут возникнуть сомнения относительно преимуществ МОП для организации или обеспокоенность по поводу устойчивости идеи. Далее приводится несколько подсказок, как взывать интерес и обеспечить приверженность МОП в вашей организации:

- Организуйте консультационные встречи/сессии, чтобы рассказать о мотивации и задачах вашего плана работы (см.: План работы после проведения оценки) и

попросите высказаться по этому поводу участников. Эти встречи могут преследовать разные цели в зависимости от целевой аудитории. При встрече со старшими сотрудниками или членами Правления акцент можно сделать на предоставлении поддержки, финансовых и людских ресурсов и приверженности этой программе. А встреча с программными сотрудниками и молодыми волонтерами может акцентироваться на том, чтобы помочь им понять, как программа будет преобразована в более эффективные услуги/результаты в плане показателей здоровья молодых бенефициаров, и выслушать их мнения. При встрече с молодежной группой/молодыми волонтерами акцент можно сделать на более подробном разъяснении того, как план работы будет воплощен на практике и попросить практические рекомендации.

Примите решение о времени / механизмах, необходимых для выполнения вашего плана работы

При внедрении более структурированного подхода к участию молодежи следует учитывать множество аспектов. В процессе внедрения МОП помните о важнейших вещах вам помогут следующие вопросы:

- Над чем наиболее целесообразно поработать? Мы рекомендуем установить ожидаемую дату начала и завершения вашего вмешательства. Например, чтобы увеличить численность молодых людей в вашем Правлении для соблюдения, установленного МФПР требования к аккредитации, вам необходимо установить дату, к которой вы планируете добиться этого. Однако обязательным условием является гибкость! Для включения молодых людей в состав Правления необходимо внедрить демократический процесс избрания новых членов, укрепить их потенциал, подготовить и внедрить положение, предусматривающее период, в течение которого члены Правления должны организовать заседание Правления и сообщить об этом молодежной группе или молодым волонтерам в организации. Лучше всего внедрить стандартный сценарий этого процесса.
- Как вы будете осуществлять коммуникацию с молодыми волонтерами/молодежными группами? Желательно, чтобы в вашей команде был один или два сотрудника, с которыми могли бы связываться молодые волонтеры. Вам следует обеспечить, чтобы у этого сотрудника было достаточно времени для выполнения этой функции.
Подсказка. Независимо от того, на кого будет возложена эта ответственность, вам следует учесть, сколько этому сотруднику, как контактному лицу придется уделять времени для выполнения ожидаемой и непредвиденной работы и скорректировать его функции в организации с учетом этого, чтобы он мог также выполнять задачи контактного лица с минимальным отрывом от других функций.
- Каким образом следует внедрять новые вмешательства, предусматривающие участие молодежи? При внедрении любой программы, мы рекомендуем вам запустить ее сначала на пилотной основе. Например, если вы хотите запустить программу обучения по принципу «равный-равному», не проводите полномасштабную программу, пока не апробируете ее в одном или двух районах и не адаптируете ее с учетом извлеченных уроков.

ШАГ 3. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА



Для повышения ориентированности организации на молодежь чрезвычайно важно выполнить определенные условия, которые помогут вам при разработке своего плана работы,

в том числе:

- Правление и руководство организации должны назначить молодых людей на руководящие должности.

Индикаторы прогресса:

- Как минимум, 20% членов руководящих органов составляют молодые люди
- В организации назначен координатор, который выступает в качестве контактного лица для молодежи, и этот сотрудник поддерживает связь с молодежной сетью
- Молодые люди чувствуют себя вовлеченными и наделенными полномочиями в процессах принятия решений
- Сотрудники и/или волонтеры, в том числе молодые люди, озвучили свое видение ориентированности на молодежь.

- Сотрудники и молодые волонтеры обучаются ценностям, возможностям и навыкам привлечения молодежи и недискриминации.

Индикаторы прогресса:

- Все сотрудники и молодые волонтеры организации, в том числе члены Правления и руководящих органов, обучены вопросам ориентированности на молодежь
- Партнеры-поставщики услуг и другие партнеры, участвующие в осуществлении программ, обучены вопросам ориентированности на молодежь
- Молодые люди из различных групп видят, что к ним прислушиваются и ценят в организации

- Во всех программах и на всех этапах программно цикла проводится ситуационный анализ чувствительности и вовлечения молодежи.

Индикаторы прогресса:

- Сотрудники программы демонстрируют понимание демографической ситуации и маргинализации молодежи в своих сообществах
- В программах предусмотрен план действий по привлечению молодежи в программы

- Организация внедрила для своих сотрудников и молодых людей этические стандарты по работе с молодежью, включая политику защиты детей..

Индикаторы прогресса:

- Сотрудники и волонтеры прошли соответствующее обучение и проводят политику защиты детей
- В организации внедрена четкая процедура периодического пересмотра политики защиты детей
- Молодые люди знают, как сообщать о злоупотреблениях и куда обращаться за помощью

- Взрослые и молодые люди проявляют уважение друг к другу, а на молодых людей возлагаются важные функции в рамках программы.

Индикаторы прогресса:

- Молодые люди (в том числе посредством консультативных групп или сетей) участвуют в ежегодных встречах по планированию, составлению бюджета и оценке
- Проблемы молодежи включены в стратегические и годовые планы в качестве приоритетных
- Молодые люди знают, что к ним прислушиваются, а их рекомендации учитываются

- Для участия в программах молодых людей, в том числе молодых волонтеров, созданы безопасные условия, располагающие к сотрудничеству

Индикаторы прогресса:

- Молодые люди имеют доступ к услугам/программам организации. Молодым волонтерам предоставляются консультации и они вовлекаются при проведении оценки с целью обеспечения того, чтобы в пространстве, в котором предоставляется информация и услуги, они чувствовали себя безопасно и комфортно. Благодаря программам и услугам молодые люди считают, что их права и возможности расширились. Организация применяет показатели, учитывающие контекст и отражающие видение местной молодежи относительно того, что означает ориентированность на молодежь.

Индикаторы прогресса:

- Сотрудники и/или волонтеры Ассоциации, в том числе молодые люди, озвучивают свое видение ориентированности на молодежь в различных областях программы: комплексное сексуальное образование, дружественные к молодежи услуги и адвокация
 - Сотрудники и/или волонтеры Ассоциаций-членов, включая молодежь, согласовали набор ключевых показателей для всех программ с механизмами мониторинга и анализа
 - Индикаторы/показатели включают качественные показатели благополучия молодых людей и их опыт реализации сексуальных прав, в том числе их взаимодействие с различными службами
 - Система мониторинга и оценки позволяет дезагрегировать данные для понимания положения дел с маргинализированными молодыми людьми.
- Стратегический бизнес-план, ориентированный на молодежь, позволяет интегрировать участие молодежи на всех уровнях организации.

Индикаторы прогресса:

- Бизнес-план включает социальные цели, в том числе элементы программы
- Отведение молодым людям центрального места должно стать приоритетным во всей организации. Здесь учитываются отношения между представителями одного и того же и разных поколений, и изменение молодых людей на своем жизненном пути по мере взросления в различных культурных и политических условиях. Реализация сексуальных прав молодежи также предусматривает работу со взрослыми и улучшение общего контекста для оказания услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья
- Молодые волонтеры помогают разрабатывать и реализовывать бизнес-план, включая индикаторы и показатели прогресса.

Отслеживание

Мониторинг программы обеспечит достижение поставленных целей и, в конечном итоге, поможет вам определить, позволила ли она молодым волонтерам и вашим сотрудникам накопить больше опыта. Чтобы свести к минимуму бремя подготовки письменных отчетов, мы рекомендуем вам отслеживать ситуацию по телефону, электронной почте и/или посредством регулярных встреч с молодежной группой/молодыми волонтерами. Независимо от выбранного вами способа, обеспечьте надлежащее документирование выявленных основных выводов и принятых решений. Примерные вопросы для молодых волонтеров, менеджеров/сотрудников и членов Правления:



- Для молодых волонтеров: спросите о достижениях (например, попросите привести примеры того, как молодые люди используют полученные ими новые знания/навыки/уверенность в себе), проблемных областях, рекомендациях и необходимой институциональной поддержке для дальнейшей работы. Этот опрос необходимо проводить регулярно, не реже одного раза в год.
- Для сотрудников: спросите о достижениях, соблюдении первоначального плана работы, разработанного вместе с сотрудниками/членами Правления, также спросите о задержках (и попросите пояснений), проблемах и институциональной поддержке, необходимой для дальнейшей работы.
- Для менеджеров: спросите о наблюдаемых проблемах, положительных примерах того, как программа способствует повышению качества (если таковое имеет место), проблемных областях и институциональной поддержке, необходимой для дальнейшей работы.
- Для членов Правления: если в Правлении есть (новые) члены из числа молодежи, спросите об изменениях в процедуре проведения заседаний Правления и их результатах, а также о процессе принятия решений, проблемах и институциональной поддержке, необходимой для дальнейшей работы.



Качественная оценка

Для оценки самого процесса и воздействия МОП вы можете использовать следующие формы оценки:

Инструмент А. Форма оценки для молодых людей (анонимно)

Кто: молодые волонтеры, участвующие в работе Членов Ассоциаций

1. Пожалуйста, укажите, согласны ли вы со следующими утверждениями
2. В программе предоставьте дополнительную информацию о своем опыте работы в качестве молодого волонтера Ассоциации (что вам понравилось, что можно было бы улучшить)

Components	Полностью согласен	Частично согласен	Частично не согласен	Совершенно не согласен
Работа в качестве молодого волонтера позволила мне эффективнее работать, как член команды ЧА				
Программа помогла мне вырасти				
До участия в программе мне была предоставлена достаточная информация, и у меня было время для того, чтобы проконсультироваться с равными				
Благодаря программе повысилась моя мотивация работать волонтером организации				
Программа была хорошо спланирована				
В рамках программы на меня были возложены надлежащие задачи				
Программа может оказаться полезной и для других молодых волонтеров в организации				
Программа оправдала мои ожидания				
На выполнение возложенных на меня задач у меня ушло больше времени, чем ожидалось				
Организация/учреждение предоставили мне необходимую поддержку для участия в программе				
Я бы рекомендовал программу другим молодым волонтерам				
Мои функции и обязанности были понятны и описаны надлежащим образом				
Я мог без опасений высказывать свои идеи и предложения				

Инструмент В. Углубленное интервью с сотрудниками/менеджерами (анонимно)

Кто: сотрудники/менеджеры программы с молодыми волонтерами

1. Перечислите наиболее положительные аспекты программы?
2. Перечислите наиболее отрицательные аспекты (если есть) программы?
3. Каким образом молодые волонтеры могли бы получить больше за счет программы?
4. Каково, по вашему мнению, ожидаемое воздействие программы молодых волонтеров на работу организации в целом?
5. Что могло бы сделать учреждение/организация для обеспечения более слаженной работы программы?
6. Рекомендуете ли вы продолжить эту программу?

ШАГ 4. ПОДДЕРЖАНИЕ И РАСШИРЕНИЕ УЧАСТИЯ МОЛОДЕЖИ В ВАШЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В идеале, участие молодежи должно со временем активизироваться, после внесения необходимых изменений в программу с целью включения отзывов. Тем не менее, расширение масштабов программы не всегда возможно из-за ограниченности ресурсов, конкурирующих приоритетов и других факторов. Если вы изучаете вопрос о том, как поддержать существующую программу, расширяя ее масштабы или позволяя осуществлять программу бесконтрольно, учитывайте следующее:

Привлечение молодежной группы/молодых волонтеров к новым направлениям деятельности

- Помните о дополнительных затратах, например, если у вас совершенно новое направление деятельности, привлекайте молодых людей в качестве исследователей, возможно, что расширение масштабов приведет к необходимости формирования команды для координирования программы.

Бесконтрольное осуществление программы

- Сообщите о своем решении и причинах, по которым вы приняли такое решение, а также о других мерах, которые вы планируете предпринять, чтобы и в дальнейшем инвестировать в привлечение молодых волонтеров, их рост и повышение качества.
- Молодые люди могут принять решение о дальнейшем неформальном сотрудничестве, поскольку считают, что они уже многому здесь научились. В этом случае предоставьте им как можно больше поддержки, даже если вы не планируете инвестировать в мониторинг и оценку этих неформальных мероприятий.

Барьеры	Мотивация
Желание расслабиться и «оттянуться»	Предоставьте пространство и выделите время в организации для отдыха, перекуса и общения с друзьями после школы. Предложите участие в поездках на места
Желание или необходимость работать	Предоставьте молодым волонтерам помощь со структурированной подготовкой к работе, написанием резюме и дайте возможность получить опыт волонтерской или оплачиваемой работы
Скука или незаинтересованность	Узнайте об интересах участников и тех, кто не является участником Привлекайте участников с широким разнообразием опыта, рода занятий и возможностей, для того чтобы они налаживали отношения с новыми равными себе молодыми людьми и взрослыми Предоставьте молодым людям возможность ежедневно заниматься различными видами деятельности Возложите на молодых волонтеров руководящие функции
Транспорт/Безопасность	Организуйте «систему сопровождения» Назначьте ответственных учащихся старшей школы, чтобы они провозжали группы молодых учащихся домой
Семейные обязанности	Напомните семьям о возможности для учащихся обрести новые навыки Принимайте младших братьев и сестер участников

Источник: Гарвардский исследовательский проект по проблемам семьи «Преодоление барьеров: привлечение и содействие участию молодежи», 2004 год



Наконец, путешествие во времени

Теперь уже можно увидеть положительный прогресс в достижении нового видения МФПР в отношении молодежных программ. МФПР и большинство ее Членов Ассоциаций уже завоевали высокий уровень доверия на международном уровне, когда речь идет о предоставлении услуг молодым людям. Нам нужно использовать этот имидж. В дополнение к нашей продолжительной истории служения молодежи, содействию значимому участию молодежи и признанию и защите сексуальных прав молодых людей, многие Члены Ассоциаций уже начали процесс институционализации лидерства молодежи. Молодые члены Правления, члены Совета управляющих и волонтеры уже формируют будущие программы МФПР, и их следует поддерживать и поощрять, чтобы они взяли на себя ведущую роль в процессе преобразования Члены Ассоциаций из дружественной к молодежи организации в ориентированную на молодежь.

Далее приводится контрольный перечень с кратким обзором элементов, необходимых для внедрения МОП в Ассоциациях:

	Элементы молодежно-ориентированного подхода	Что необходимо предпринять
1	Молодежь и равные на центральном месте	Понимание разнообразия и сексуальных прав молодых людей Молодые люди как двигатели перемен
2	Гендерное равенство/сексуальное разнообразие	Сквозная тема во всех направлениях деятельности
3	Пространства для участия	Укрепление потенциала Участие на всех уровнях Прием на работу Карьерный рост молодых волонтеров
4	Семьи и формирование сообществ, готовых оказать поддержку	Понимание основных причин стигматизации, дискриминации и ненадлежащего поведения Разработка свежих идей по предотвращению дискриминации по возрастному признаку и защите прав молодых людей Создание альянсов Молодежная символика Позитивная информация о молодежи
5	Создание дружественных к молодежи услуг	Ключ к дружественным к молодежи услугам Позитивный подход к сексуальности и сексуальным правам Ориентированность на клиентов, при этом, не относясь к молодым людям, как к любителям риска Подход к вопросам сексуальности, применяемый на протяжении всей жизни Признание молодых людей как обладателей сексуальных прав Акцент на молодых людях, не живущих половой жизнью Модуль IPES по дружественным к молодежи услугам Стандарты, ориентированные на молодежь Инструменты для обучения и разъяснения ценностей в области сексуальности и сексуальных прав молодых людей Использование инновационных подходов и новых технологий для предоставления услуг

6	Комплексное сексуальное образование	От изменений в поведении к критическому мышлению и расширению прав и возможностей Новые показатели расширения прав и возможностей и образования, а также оценка успеха Методы совместного обучения и педагогика, предусматривающая значимое участие Новые технологии
7	Адвокация и более широкий контекст политики	Молодые люди, как защитники Партнерство с молодежными организациями по адвокации Молодежные лидеры, устанавливающие приоритеты в сфере адвокации и возглавляющие коалиции Более прочная связь между группами по адвокации, сексуальным правам и молодежными группами Рассмотрение таких вопросов, как возраст, с которого молодые люди становятся правомочными давать свое согласие
8	Организационное развитие	Увеличение институциональных обязательств Руководство, оказывающее поддержку и осуществляющее надзор Устранение барьеров для найма молодых сотрудников Создание понятной системы поддержки и возможностей для карьерного роста молодых сотрудников Новые технологии для укрепления потенциала Активная политика защиты детей
9	Финансовое управление	Изменение в бюджете % основного финансирования, выделяемого на молодежные программы

Несколько дополнительных мыслей

- Изменение является сложным процессом, который необходимо разъяснить и довести до сведения сотрудников на всех уровнях.
- Это динамичный процесс, который должен быть увязан с расширением охвата, сохранением качества и увеличением участия молодых людей.
- Преобразование и расширение молодежных программ должны основываться на изучении способов расширения масштабов и очень эффективном мониторинге, и оценке.

Дополнительные материалы



Участие: голос молодых людей в программах и политиках, 2008

https://www.ippf.org/sites/default/files/inspire_participate.pdf

Чойс: Значимое участие молодых людей

Пример вводной сессии на тему «Молодежно-ориентированный подход» (2 ½ -3 часа)

Цель:

To introduce IPPF's Youth-Centred Approach

Задачи:

- Понять, что представляет собой новый подход МФПР, ориентированный на молодежь, и что подразумевает его применение в рамках МФПР и Членов Ассоциаций
- Добиться единого понимания и приверженности важнейшим элементам молодежно-ориентированного подхода и его внедрению
- Рассмотреть препятствия и проблемы для внедрения подхода и определить стратегии и решения для их устранения

Программа семинара:

Продолжительность	Сессия
25 минут	Введение о целях и задачах сессии На каком этапе мы находимся сейчас: анализ подхода Ассоциации к молодежи
30 минут	Введение о молодежно-ориентированном подходе
60 минут	Рабочие группы: что мы можем изменить в программах/мероприятиях, управлении
20 минут	Следующие шаги

Участники:

Руководство, молодые волонтеры, члены Правления и сотрудники программы
В идеале, со-фасилитатором на сессии должен выступить молодой волонтер

1. Приветственное слово

Продолжительность: 10 минут

- Представление участников
- Несколько слов о семинаре

Шаги:

- Знакомство друг с другом (при необходимости)
- Откройте семинар и вкратце расскажите о целях семинара и для кого он предназначен.
- Объясните, как будет проводиться семинар, и что совместная работа будет зависеть от того, пожелают ли участники поделиться своими идеями и опытом. Расскажите о материалах, которые вы будете использовать. Расскажите о программе семинара и ответьте на все вопросы участников.

1.2: На каком этапе мы находимся сейчас?**Продолжительность:** 10-15 минут**Материалы:** флипчарты**Шаги:**

- На флипчартах участники приводят примеры «дружественного к молодежи» подхода, применяемого Ассоциацией в своих программах и показывают, сколько молодых людей участвует в работе Ассоциации
- Обсудите на пленарном заседании

2. Практическое упражнение на тему «Молодые люди, как партнеры программ»**Цель:** обсудить, какими партнерами молодые волонтеры и взрослые считают друг друга в Ассоциации.**Продолжительность:** 30 минут**Шаги:**

- Разбейте участников на две группы, соблюдая гендерный и возрастной баланс
- Первой группе нужно будет мимикой и жестами показать 3 основные характеристики, которые обычно приписываются молодыми людьми взрослым. Остальные участники должны будут угадать их.
- Вторая группа должна будет сделать то же самое, но представит характеристики, приписываемые молодым людям взрослыми.
- В конце этой игры фасилитатор подчеркнет тот факт, что у нас много предположений о взрослых и молодежи.
- Фасилитатор должен подчеркнуть основные риски предположений:
 - Что нам следует знать, когда мы делаем предположения;
 - Нам следует быть осторожными, чтобы сделанные нами предположения не мешали нашим программам по СРЗП, реализуемым с молодежью и для молодежи
- Обсудите, что означает привлечение молодых людей, участие молодежи и партнерство между молодежью и взрослыми.
 - Проанализируйте с группой, что необходимо для успеха равноправного партнерства между молодежью и взрослыми
 - Какими общими характеристиками они должны обладать; что характерно для взрослых/молодых людей?

Пример:

Взрослые	Молодые люди	Взрослые и молодые люди
Понимание в отношении участия молодых людей Включение в описание должностных обязанностей и введение в курс дел в организации	Доступные средства (компьютеры и т.д.) Руководство, готовое оказать поддержку	Взаимное уважение Укрепление потенциала Четкое описание функций и обязанностей

Вопросы для обсуждения:

Как правило, способов вовлечения молодых людей в работу организации гораздо больше, чем используется на деле и, возможно, полезно начать творчески думать о многочисленных различных возможностях, которые организации могут взять на вооружение для вовлечения молодых людей.

Подчеркните, что участие — это не что-то одно из перечисленного далее, но все вместе взятое. Разные молодые люди предпочитают различные формы участия. Кто-то будет рад регулярно участвовать в заседаниях Правления, а другие, возможно, хотя бы периодически анонимно высказываться о предоставляемых услугах.

Другие вопросы, которые вы можете вынести в обсуждение:

- Разный уровень участия молодежи требует различного уровня ответственности от молодых людей и взрослых
- Некоторые формы участия молодежи предусматривают их чисто символическое вовлечение и не считаются участием молодых людей
- У молодых людей разное расписание и обязательства перед взрослыми, поэтому, возможно, они хотели бы иного рода участия
- Предельно четко излагайте обязательства и соответствующие обязанности в случае партнерства между взрослыми и молодыми людьми.
- Участие молодых людей требует определенного изменения в структуре власти организации
- Для участия молодых людей необходимо обучение, поскольку у молодежи и взрослых разный опыт и знания
- Важно четко разъяснить молодым людям и взрослым, почему необходим их вклад
- Представительство: довольно часто важность участия молодых людей в комитетах подрывается заявлениями о том, что они входят в состав комитета благодаря тем, чьи интересы они представляют, а не из-за вклада, который они могут внести в работу комитета.
- Текучесть кадров не является чем-то негативным, а изменение — это динамичный процесс. (Всегда появляется все больше молодых людей, которые привносят свежую струю, это означает, что они движутся в ногу со временем, а не являются одной стареющей группой).
- Группам, принимающим решения, необходимо четко разъяснить, по какой причине принимаются те или иные решения, чтобы молодые люди не чувствовали, как будто что-то происходит за их спиной.
- Необходимо соблюдать равновесие сил между различными группами, например, честно рассказать о том, кто принимает окончательное решение и какой властью в действительности обладают молодые люди.

Обсудите: какие стратегии мы используем в нашей организации для преодоления препятствий на пути сотрудничества между людьми?

- Как мы справляемся с трудными партнерами, с которыми мы сотрудничаем?
- Что мы узнали о политике, управлении, деятельности и укреплении потенциала на будущее?

Обсудите с участниками, с какими проблемами сталкиваются их организации при вовлечении молодых людей (как членов Правления) в разработку политики, подготовку программ (с правом голоса высказаться о том, что может произойти) и их реализацию (неся ответственность за проводимые мероприятия)

- Каким образом мы поощряем партнерские отношения между организациями в сетях по СРЗП?
- Важно не только учитывать потребности и проблемы молодых людей, связанные с их участием, скорее, участие молодежи следует рассматривать как право и преимущество для повышения успеха политики и программ.

2.1 Введение о молодежно-ориентированном подходе

Продолжительность: 15 минут

Материалы: презентация в power point, раздаточные материалы

Шаги:

- Краткая информация о роли молодых людей в МФПР (политика/ценности/участие молодежи и т.д.); чего мы уже достигли (презентация); введение о молодежно-ориентированном подходе (презентация); разница между дружелюбностью к молодежи и ориентированностью на молодежь (презентация, раздаточные материалы).

Большинство Членов Ассоциаций в своих программах для молодежи используют три стратегии: образование, услуги и адвокация. Часто не хватает роли самих молодых людей. Участие молодых людей занимает приоритетное место в повестке МФПР и определяется как сквозная проблема в новой стратегии. Однако нет четкого признания и высокой оценки молодых людей, как отдельных личностей, играющих ключевую роль в осуществлении молодежных программ. Здесь недостающими элементами являются молодые люди, нуждающиеся в понимании в условиях их маргинализации в обществе, а также взрослые и лица, принимающие решения, отношение которых необходимо изменить для успешного применения правозащитного подхода.

2.2 От программ для молодежи к молодежно-ориентированному подходу на практике

Цель: Получить представление о процессе все большей ориентированности на молодежь и различных стратегиях для этого.

Продолжительность: 60 минут

Материалы: тематические исследования

- Создание безопасного пространства для молодых людей в Ассоциации
- Работа с сообществом
- Управление

Шаги:

- Разбейте участников на четыре группы; попросите каждую группу обсудить одно из тематических исследований и сделать следующее:
 - Определить, как повысить ориентированность программ/руководства на молодежь
 - Проанализировать основную причину, по которой программа не является ориентированной на молодежь
 - Обсудить различные решения
 - Предложить наилучшее решение
 - Определить 2-3 индикатора для мониторинга прогресса.
- Соберите всех вместе и обсудите в группе
- Представьте руководство по оценке; разбейте участников на группы и дайте им поработать над разными разделами руководства по оценке
- Сделайте презентацию на тему, как разработать бизнес-план, ориентированный на молодежь; контрольные показатели прогресса

Вопросы для обсуждения вводной части

- Исходная точка ЧА на этом пути зависит от контекста. Внутренний контекст: история, миссия, приоритеты, структуры и ресурсы; внешний контекст: политические, экономические, социальные и культурные факторы, а также уровень стабильности или конфликты. Например, Ассоциация начала свою деятельность, как поставщик современных технологий по планированию семьи и услуг, связанных с репродуктивным здоровьем, в основном, для взрослых женщин. Вместо хорошо интегрированной программы, ориентированной на молодежь, организация применяет проектный подход, что часто обусловлено интересами доноров и их мнением в отношении того, на решение каких вопросов следует выделять финансирование. Зависимость от доноров часто приводит к проблемам с реализацией, в том числе с укомплектованием персонал, из-за задержек с выплатами. Возможно, проекты не предусматривают так много обучения, а институционализация выгод и результатов проекта, вероятно, окажется сложной. У каждой организации свой собственный уникальный контекст, и важно глубоко ее понять, чтобы спланировать путь перемен, который ей подойдет с учетом контекста.
- Организационные изменения и развитие — это продолжительный и сложный процесс, который обычно происходит в сложных, изменяющихся и часто очень неблагоприятных условиях. Использование контрольного перечня поможет Членам Ассоциации обсудить и определить, как они работают и что они хотят изменить, а также выбрать механизмы, которые помогут им на пути развития. Такой подход к мышлению, планированию, управлению, программированию и изменению не акцентируется на одной проблеме или целевой группе. Это такой способ работы, который способствует организационному развитию и целостной и комплексной деятельности. В данной оценке подчеркивается важность участия молодых людей и прав молодых людей. Однако это невозможно, если организация, стремящаяся внедрить эти изменения, не способна правильно оценить свою работу, причины, по которым она работает именно так и набор изменений, которые должны произойти, чтобы она могла стать устойчивой, успешной, правозащитной организацией, предоставляющей услуги по СРЗ.

- Молодежные программы должны продвигаться организацией на основе ее организационных стратегий и бизнес-моделей. Устойчивость будет обеспечена, если эти программы будут разрабатываться с учетом контекста. Если программы разрабатываются на глобальном уровне, то на уровне Ассоциации необходимы углубленные меры по адаптации на самом раннем этапе с целью адаптации целей, показателей и мероприятий. Эти меры должны быть инклюзивными и разрабатываться совместно. Данный правозащитный и инклюзивный подход позволит усилить все виды программ в существующем контексте, при этом ставя участие непосредственных бенефициаров на центральное место.

Переход к молодежно-ориентированному подходу представляет собой сложный процесс, который необходимо разъяснить и довести до сведения сотрудников на всех уровнях организации.

- Это динамичный процесс, который должен быть увязан с расширением охвата, сохранением качества и увеличением участия молодых людей.
- Может возникнуть противоречие между тем, каким образом и как изменить позицию организации, чтобы повысить качество, расширить охват и усилить воздействие.
- При преобразовании и расширении молодежных программ необходимо знать способы расширения масштабов и применять очень эффективную систему мониторинга и оценки.

3. Следующие шаги

Цель: обсудить с участниками следующие шаги по внедрению молодежно ориентированного подхода и следующие вопросы

- Что должно произойти в первую очередь — конкретные действия?
- Кто должен принимать в этом участие и каким образом?
- Какая поддержка потребуется?

Тематические исследования (Сессия 2.2.)

Тематические исследования

Тематическое исследование 1: Создание безопасного пространства при использовании, молодежно-ориентированного подхода

Вы являетесь волонтером и вам 16 лет. Вас пригласили в состав консультативного комитета для организации Всемирного дня борьбы со СПИДом. Вы приходите на заседание и видите, что все собравшиеся намного старше вас. Похоже, вас считают «новым мнением». Однако вы замечаете, что сотрудники организации и другие более опытные молодые волонтеры отмечают ваши идеи, как нереалистичные.

- Перед какой дилеммой вы оказались?
- Что вы можете предпринять, для того, чтобы ваш голос услышали?
- Что необходимо для создания безопасного пространства для вас?

Тематическое исследование 2: Работа с сообществом с использованием молодежно-ориентированного подхода

Вы являетесь сотрудником Ассоциации и руководителем проекта успешной программы обучения равными. Вы проводите встречи с равными тренерами два раза в месяц. Сегодня вы хотите встретиться с равными тренерами, чтобы поработать с сообществом с целью информирования и продвижения КСО в школе. Некоторые равные тренеры не очень рады этому, так как они боятся, что религиозные лидеры и другие заинтересованные стороны будут против. Кроме того, им также нужно больше поддержки для выполнения этой новой задачи.

- С какими проблемами сталкивается сотрудник организации при информировании о КСО?
- Каким образом сотрудник мог бы мотивировать равных тренеров принять участие в этой программе?
- Какая поддержка необходима равным тренерам для работы с религиозными лидерами и другими заинтересованными сторонами?

Тематическое исследование 3: Управление молодежной группой

Вы являетесь исполнительным директором вашей организации. Молодежная группа в вашей Ассоциации оказалась очень успешной, она отлично работает с сотрудниками. Однако в последнее время члены молодежной группы стали менее упорно работать и покидают организацию, потому что считают, что у них нет будущего в организации. Это также сказывается на сотрудниках и их работе с молодежной группой.

- С какими проблемами вы столкнулись?
- Что вы можете предпринять, для того чтобы мотивировать членов молодежной группы остаться?
- Каким образом вы можете мотивировать сотрудников?

Тематическое исследование 4: Самоорганизованная молодежная группа

Вы являетесь членом молодежной группы из 7 молодых волонтеров. Вы проводите заседания два раза в месяц и обычно работаете с сотрудником вашей организации. Молодые волонтеры проводят обучение по принципу «равный равному» и распространяют информационные и образовательные материалы. В этот раз вас пригласили принять участие в семинаре для разработки новой стратегии организации. Вы не получили никакой повестки, вас не проинформировали о ваших функциях, и никто из вашей молодежной группы не имеет опыта разработки стратегических документов. У группы также возникли трудности с выбором правильного представителя, и большинство членов вашей группы не хотели бы участвовать в семинаре по разработке стратегии. До этого все члены вашей группы записывались для участия в различных мероприятиях, когда они проводились, но до сих пор ваша группа не избрала представителя — координатора.

- О чем бы вы попросили сотрудника Ассоциации?
- Что вы предложите другим членам? Должна ли молодежная группа принять или отвергнуть эту возможность?
- Какой механизм вы бы предложили молодежной группе в отношении избрания представителя для участия в семинаре по планированию стратегии или представителей для предстоящих мероприятий?

Тематическое исследование 5: Мотивирование волонтеров

Вы — молодой человек, желающий подать заявку на участие в конференции, но вам нужно рекомендательное письмо от ваших ИД. Ваш Исполнительный Директор признает ценность вашей работы и соглашается рекомендовать вас, как представителя молодежи от вашей Ассоциации. Однако исполнительный директор ставит одно небольшое условие. Он говорит, что, если вашу заявку на участие в конференции одобряют, вам нужно будет подготовить отчет для других молодых членов вашей организации, поделиться материалами конференции с сотрудниками и молодыми волонтерами и взять на себя ответственность за организацию образовательных сессий по КСО на протяжении следующих 3 месяцев.

- С какими сложностями вы столкнулись?
- Какие задачи из тех, которые вам необходимо выполнить после конференции, приемлемы?
- Чтобы вы предпримите?

Тематическое исследование 6: Молодежь в процессе принятия решений

Молодые люди должны участвовать в планировании стратегии, разработке программ, мониторинге и оценке. Вы можете привлечь молодых людей к разработке определенных аспектов программы, касающихся их и равных им лиц. Для обеспечения значимого участия вам необходимо учитывать следующее:

- своевременно информировать молодежную группу о процессе разработки программы
- если у них нет предыдущего опыта, обеспечьте проведение сессий по укреплению их потенциала
- убедитесь, что у них есть доступ ко всей исходной информации, так же как и у других сотрудников
- выделите время для доработки своего мнения молодежной группой, чтобы отобранный представитель озвучил коллективный голос группы
- проинформируйте их о том, что они являются равноправными участниками, а не внешними наблюдателями, и что решения о программе будут приниматься посредством консенсуса

План работы после проведения оценки

	Мероприятие	Ответственный сотрудник	Сроки
Разработка программы			
Безопасные пространства			
КСО			
Услуги			
Работа с сообществом			
Адвокация			
Другое			

Управление			
Институциональные обязательства/ политика			
ЧР			
Укрепление потенциала			

Цель: например, увеличить участие в управлении ЧА	Действие: например, увеличить количество молодых членов Правления
Какую пользу эта цель принесет молодым волонтерам /Ассоциации?	
Каковы проблемы?	
Каков пошаговый подход к достижению цели?	
Какие ресурсы имеются?	
Какой график?	
Какова ответственность молодого волонтера за то, чтобы это произошло?	
Какова ответственность Ассоциации за то, чтобы это произошло?	





Модуль 6

Движение вперед; наставничество одной Ассоциации над другой Ассоциацией и совместное обучение

Этот модуль предназначен для:

Сотрудников/волонтеров Ассоциации, отобранных для поддержки и наставничества над другими Ассоциациями с целью внедрения/расширения/совершенствования молодежно-ориентированного подхода и участия молодежи

Введение

ЕС решила создать внутреннюю систему, чтобы побудить Членов Ассоциаций поддерживать друг друга на их пути к вовлечению молодых людей и использованию молодежно-ориентированного подхода, который подходит их организациям. Отобранные Ассоциации станут равными помощниками /наставниками для других Ассоциаций.

В большинстве случаев наставничество осуществляется индивидуально и при личной встрече. Наставничество в группе или в команде – это зарождающееся направление деятельности, пока еще недостаточно изученное. При наставничестве в группе наставник ведет сессию таким образом, чтобы подвести к коллективному взаимодействию. Взаимодействие в группе наиболее эффективно, когда группа состоит из разных и мотивированных участников, желающих обучаться и развивать свои общие ценности. Групповое наставничество помогает участникам осознать свой собственный опыт и оценить свою работу по привлечению молодежи в вашей Ассоциации, произнося мысли вслух в группе и прислушиваясь к рассказам и опыту других людей. Взаимодействие создает наилучшее пространство для размышлений, усиливая творческое мышление, помогая размышлять и поощряя появление идей. В этом наборе инструментов вы увидите примеры группового наставничества, которые могут оказаться полезными для ваших Ассоциаций, готовых к сотрудничеству для более эффективного применения МОП в вашей организации.

Альтернативные методы группового наставничества в этом инструменте являются отличными механизмами для обсуждения аспектов, которые могут повлиять на структуры и многих сотрудников и молодых волонтеров. Например, в случае проблемы демотивации, и когда необходимо внести важные институциональные изменения для расширения участия молодых людей.

Совместное обучение должно проводиться и организовываться руководителем Ассоциации –наставника в сотрудничестве с контактным лицом из обучаемой Ассоциации.

Все модули в этом НАБОРЕ ИНСТРУМЕНТОВ МОП помогут вам в процессе наставничества.

Использованная терминология:

Равный наставник Ассоциации: более опытный сотрудник Ассоциации, который является наставником для другой Ассоциации

Равный обучаемый Ассоциации: менее опытный сотрудник Ассоциации, обучаемый равным наставником другой Ассоциации

Ассоциация равного наставника: Ассоциация, оказывающая поддержку/ выступающая в качестве наставника для другой Ассоциации

Ассоциация равного обучаемого: Ассоциация, обучаемая равным наставником другой Ассоциации

Наставничество одного ЧА над

другим ЧА по принципу «равный-равному»: структурированный/систематический процесс наставничества между двумя Ассоциациями.

Этот модуль включает следующие разделы:

- Что означает наставничество по принципу «равный-равному» и что означает поддержка одной Ассоциацией другой Ассоциации
- Компетенции равного наставника одной Ассоциации и равного обучаемого другой Ассоциации
- Процесс наставничества /поддержки Ассоциация - Ассоциации
 - Индивидуально
 - Наставничество в группе и совместное обучение

1. 1. Что означает наставничество по принципу «равный-равному» и что означает поддержка одной Ассоциацией другой Ассоциации



Мы знаем, что слово «наставничество» не является для кого-либо абсолютно новым. Все любители спорта, например, не раз слышали этот термин. У легкоатлетов, футболистов, игроков в крикет и любых других спортсменом часто есть наставники, которые направляют спортсмена или команду к достижению и даже перевыполнению поставленных задач. Вы когда-нибудь задумывались, почему их называют наставниками, а не учителями, тренерами или руководителями?

Начнем с определения наставничества, но сначала мы должны признать, что наставничество – это постоянно развивающаяся область для изучения, и поэтому его определение по-прежнему претерпевает изменения:

Наставничество помогает клиенту заполнить пробел между тем, где он находится сейчас, где он хотел бы оказаться. Оно помогает обучаемым повысить самооценку с помощью методов постановки вопросов, чтобы они могли прояснить, чего они действительно хотят, и кем они по своей сути являются. Оно поможет им разработать практические, поэтапные планы действий для достижения своих задач; обеспечивает постоянную поддержку во время любых изменений или преодоления препятствий; предоставляет инструменты, методы и стратегии для прочных изменений и успеха обучаемого.

Процесс наставничества – это путешествие, направляемое четкими целями и задачами, которые помогут привести обучаемого из точки А в точку Б в его профессиональном качестве. Другими результатами, которые часто упоминают бенефициары этого процесса, являются:

- Повышенная уверенность в себе: вера в свою способность добиться успеха в определенных ситуациях.
- Повышенная устойчивость: способность планировать, адаптироваться, реагировать и восстанавливаться после изменения обстоятельств.
- Повышенная мотивация: позитивное отношение к осуществлению определенных действий.
- Улучшение взаимоотношений в команде: в результате изменений на индивидуальном уровне и способности сопереживать другим в команде.
- Снижение потребности во внешней оценке в сочетании с повышением потенциала для самооценки областей, в которых необходимы улучшения.

Основные принципы наставничества

Наставничество – это запланированный процесс. Он включает в себя пошаговый подход со структурированными занятиями, которые включают в себя двусторонний обмен мнениями. Необходимо сосредоточиться на обучении и положительном прогрессе.

Для эффективности наставничества необходима благоприятная среда, и оно должно опираться на целый ряд дисциплин, включая педагогику, предпринимательство, философию, спортивную психологию, позитивную психологию, этику и неврологию. Далее приводятся основные принципы наставничества, которые, независимо от используемого вами определения, должны соблюдаться для достижения наилучших результатов:

- **Использование подхода, ориентированного на обучаемого:** как уже отмечалось, наставничество ведет к процессу обучения. Однако в данном случае обучение не следует понимать традиционным, старомодным способом, то есть как процесс получения или запоминания информации. Обучение требует приобретения когнитивных инструментов, а также навыков для изучения, выполнения, отражения, анализа и участия. Подходы, ориентированные на обучаемых, позволяют им активно участвовать в процессах обучения и поощряют использование различных стилей обучения. Поскольку обучение можно рассматривать как форму личностного роста, обучаемым предлагается использовать рефлексивные методы, чтобы критически взглянуть на свою собственную жизнь.
- **Использование подхода, предусматривающего сотрудничество:** всем вовлеченным в этот процесс сторонам известно, что для успеха процесса необходимы общие задачи, совместное использование информации и регулярное общение для достижения желаемых результатов. Работа в изоляции, избегая влияния мнений других людей или настаивание на одностороннем решении сложных жизненных ситуаций, приведет к неудачным отношениям при наставничестве.
- **Подотчетность:** наставник и обучаемый берут на себя определенные задачи или работу и обязуются отчитываться друг перед другом за выполнение взятых на себя обязательств.
- **Безопасность / не навреди:** наставнические отношения не могут работать, если какая-либо из участвующих сторон опасается негативных последствий процесса, например, после обмена информацией об областях, в которых им необходимы

улучшения, или о сложностях. Обеспечение секретности и конфиденциальности информации, которой обмениваются во время процесса, а также выяснение случаев, когда конфиденциальность не может быть поддержана (например, незаконные действия), и обеспечение горизонтального общения между наставником и обучаемым будут поддерживать создание безопасного пространства для успешного наставничества. Кроме того, безопасность заключается в обеспечении того, чтобы наставники и обучаемые устанавливали и поддерживали четкие, соответствующие и учитывающие культурные особенности границы в отношении физических и виртуальных взаимодействий.

- **Согласие: нельзя:** никого принуждать к участию в наставнических отношениях. И наставники, и обучаемые должны понять и изучить преимущества этого процесса, прежде чем приступить к нему.

Чем наставничество/ коучинг отличается от других вмешательств для поддержки Членов Ассоциаций?

	Акцент/ фокус	Взаимоотношения	Подходы	Итоги
Обучение/ тренинг	Развитие новых навыков Краткосрочный фокус и вклад Обновление старых навыков Технический или «мягкий» акцент	Высоко деловые Краткосрочные, несколько дней Сценарий «Учитель и ученики» Ответственность за передачу навыков принадлежит тренеру	Тренер как эксперт Экспертные знания Под руководством тренера Мероприятия, дискуссии, ролевые игры, упражнения Поддержка оказывается в основном время от времени Задачи, определенные в начале занятия и наставничества	Набор улучшенных навыков Повышенная уверенность в использовании навыков Не всегда есть план того, как применять навыки
Поддерживающий надзор	Развивает компетенции и потенциал соответствовать установленным стандартам	Постоянные	Руководитель в качестве эксперта Наблюдение за действиями, осуществляемыми подопечными, для предоставления рекомендаций по улучшению Установление индикаторов эффективности и регулярное их отслеживание	Улучшенные компетенции Более высокая эффективность
Установка/ ориентация	Процесс для новых сотрудников (или всех сотрудников, когда происходят радикальные изменения в структуре / стратегическом видении организации), направленный на то, чтобы рассказать об основах организации (миссия, видение, основные программы и проекты), структурой / подотчетностью и линиями управления, политикой, протоколами, льготами, стандартами охраны труда и техники безопасности и др.	Краткосрочные, часто предусматривается ряд действий, когда нанимается сотрудник.	Личные встречи с различными членами организации Лекции, чтение Наблюдение за деятельностью / услугами	Улучшенное понимание организации

Наставничество/ коучинг	Развивает существующие навыки Развивает уверенность Долгосрочный фокус и вклад Рассматривает, «как» достичь чего-то Развивающийся человек, а не навык	Долгосрочный, более трансформационный 4-6 занятий по 1-2 часа Ответственность за действия принадлежит учащимся	Ученик как эксперт Ученик с экспертными знаниями Вопросы и изучение наставником На основе опыта, сценария, вариантах и аналогии	Расширение применения навыков Повышение осведомленности о поведении и влиянии Увеличенные варианты подходов Часто имеется план подхода Повышенная уверенность
Кураторство/ менторство	Куратор делится своим опытом с учеником Акцент о долгосрочном развитии	Долгосрочные отношения Могут быть пожизненные отношения Трансформационные Ответственность принадлежит подопечному	Куратор/ ментор как эксперт Под руководством куратора Вопросы и исследование куратором На основе опыта Эволюция повестки дня с течением времени	Повышенная ясность в отношении направления, карьеры, роли или жизни Повышенная осведомленность План, управляемый подопечными Повышенная уверенность

Каким образом этот подход применяется при наставничестве одной Ассоциации над другой Ассоциацией?

Традиционно Ассоциации проводят тренинги или семинары для представителей других Ассоциаций, чтобы помочь им внедрить новую программу или вмешательство. Обучение акцентируется на том, чтобы развить новые навыки или освежить старые. Обучение, как правило, длится короткий период времени и здесь обычно участвует эксперт, который ведет этот тренинг (обсуждения, ролевые игры, практические упражнения) и группа участников/ обучаемых. При использовании подхода Ассоциация - Ассоциации проводятся тренинги и установочные семинары, но наставничество выходит за рамки единовременного вмешательства.



Это долгосрочная приверженность двух организаций совместному улучшению подхода, стратегий и навыков, необходимых для достижения поставленных задач. Одна организация - равный наставник Ассоциации - является представителем более опытной организации, при этом равный обучаемый Ассоциации из менее опытной организации. Программы наставничества Ассоциаций по принципу «равный - равному» требуют взаимодействия трех ключевых заинтересованных сторон:

И равный наставник, и равный обучаемый являются членами двух разных организаций, которые взяли на себя обязательство взаимодействовать в рамках равных, но качественно новых взаимоотношений.

В это уравнение равные наставники Ассоциаций, обучаемые Ассоциаций и организации вносят свой вклад (ресурсы, знания, опыт, партнеров), свои потребности и свои приоритеты. Однако вмешательство всегда должно акцентироваться на том, как обеспечить, чтобы этот процесс привел к повышению приоритетности качественного участия молодых людей в обучаемой организации.

Наставничество равных и поддержка - это изменение мышления

Чтобы принять участие в наставнической инициативе, необходимо изменить образ мыслей наставника и обучаемого. Это включает в себя сотрудничество, предусматривает более быстрый и эффективный обмен инновациями и передовой практикой, а также быстро собирает информацию о способностях и успехах обучаемого Ассоциации. Он включает в себя равные отношения между наставником и обучаемым, в результате чего обучаемый Ассоциации подходит к проблемам и пробелам в своей работе по-своему, воспринимает идеи в своем собственном темпе и реагирует на многочисленные формы обратной связи. Эффективные равные наставники XXI века культивируют индивидуальное чувство любопытства обучаемых и вдохновляют их на изучение различных областей применения полученных знаний и навыков.

2. Компетенции равного наставника одной Ассоциации и равного обучаемого другой Ассоциации



Какие профессиональные знания вам необходимы, как равному наставнику Ассоциации и обучаемому Ассоциации, чтобы помочь внедрить и усовершенствовать МОП

РАВНЫЙ НАСТАВНИК	РАВНЫЙ ОБУЧАЕМЫЙ
Отношение	
Будьте готовы и мотивированы оказать поддержку другим Ассоциациям	Будьте готовы и мотивированы учиться у других Ассоциаций
Помните, что собственный опыт, отношения и поведение влияют на организацию вами мер, обеспечивающих участие молодых людей в вашей организации	Помните, что собственный опыт, отношения и поведение влияют на организацию вами мер, обеспечивающих участие молодых людей в вашей организации
Позитивно относитесь к участию молодых людей и МОП	Позитивно относитесь к участию молодых людей и МОП
Верьте, что Ассоциация хочет и способна внести изменения для применения молодежно-ориентированного подхода	Будьте готовы сделать свою Ассоциацию более ориентированной на молодежь организацией
Осознайте и проявляйте уважение к многочисленным различным мнениям об участии молодых людей	Будьте открыты и проявляйте уважение к многочисленным различным мнениям об участии молодых людей
Будьте готовы изучить и устранить личные/профессиональные/организационные пробелы в плане участия молодых людей	Будьте готовы изучить и устранить личные/профессиональные/организационные пробелы в плане участия молодых людей
Будьте готовы обратиться за помощью/принять совет	Будьте готовы обратиться за помощью/принять совет
Другое:	

Навыки	
Сумейте найти и оценить существующие материалы, методы и обоснованную информацию и исследования об участии молодых людей и МОП	Сумейте найти и оценить существующие материалы, методы и обоснованную информацию и исследования об участии молодых людей и МОП
Сумейте преобразовать опыт организации в полезные советы для других организаций	Сумейте преобразовать уроки, извлеченные другими организациями, с учетом вашего местного контекста
Сумейте позитивно подать точную фактическую информацию	Сумейте принять фактическую информацию
Сумейте создать и поддерживать безопасную, конфиденциальную, инклюзивную и благоприятную среду для процесса наставничества	Сумейте создать и поддерживать безопасную, конфиденциальную, инклюзивную и благоприятную среду для процесса наставничества

Воздержитесь от навязывания обучаемым своих личных взглядов, предположений и убеждений	
Надлежащим образом реагируйте на провокационные и сложные вопросы и ситуации Умейте правильно сформулировать важные вопросы	
Умейте работать в составе многопрофильной, разнообразной команды, в составе которой есть представители разных поколений Умейте преобразовать обратную связь, полученную от равных обучаемых Ассоциации и равного обучаемого в более эффективное действие Умейте дать хороший отзыв	

Знания	
Миссия, видение, основные политики, программы и процессы или организация вашего обучаемого	Миссия, видение, основные политики, программы и процессы или организация вашего тренера
СРЗП молодых людей и их все возрастающая способность принимать решения	СРЗП молодых людей и их все возрастающая способность принимать решения
Социальные и культурные факторы, определяющие сексуальность (например, гендерные нормы, законы/политика в отношении возраста, с которого молодые люди становятся правомочными давать согласие и т.д.)	Социальные и культурные факторы, определяющие сексуальность (например, гендерные нормы, законы/ политика в отношении возраста, с которого молодые люди становятся правомочными давать согласие и т.д.)
Знание политики защиты детей и другой важной политики	Знание факторов, определяющих сексуальное поведение молодых людей в вашем контексте
Осведомленность о полезных и актуальных материалах, методах и источниках о МОП	Знание национальных статистических данных о молодежи и контекста

Наставничество с акцентом на эффективность по сравнению с получением знаний. Становление организацией, ориентированной на молодежь, – это процесс, при котором вы предпринимаете действия, совершаете ошибки, начинаете с самого начала, чувствуете разочарование, незащищенность, а также радость и уверенность. Как равный наставник вы можете подойти к этому процессу двумя способами:

- Акцент на эффективности: означает установление набора критериев для внедрения молодежно-ориентированного подхода
- Акцент на обучении: как преобразовывать свою организацию в Ассоциацию, ориентированную на молодежь

Конечно, эти два подхода в определенной степени дублируют друг друга. Если вы подойдете к наставничеству по принципу «равный равному», как к обеспечению эффективности и качества, вы установите такие критерии, как уровень знаний, взгляды и навыки, которые обучаемый должен получить. А если вы будете рассматривать взаимоотношения при наставничестве, как путь обучения, вам также нужно будет обеспечить качество, но вы будете больше акцентироваться на поддержке молодого равного обучаемого для преодоления им личностных проблем, как позитивного способа продвижения вперед.

Если вы будете больше акцентироваться на эффективности, обучаемому из Ассоциации необходимо будет продемонстрировать, в чем он уже успешен; неудачи не считаются чем-то позитивным, они часто отрицательно сказываются на менее уверенных в себе равных обучаемых. В результате у вашего обучаемого могут сработать механизмы самозащиты, например, он начнет преуменьшать и даже постарается скрыть или солгать о своих ошибках.

Если вы будете больше акцентироваться на передаче знаний, обучаемый из Ассоциации будет меньше опасаться рассказывать о своих ошибках. Ошибки считаются не шагом назад, а способом движения вперед. Без ошибок достигнуть прогресса невозможно!

3. Процесс наставничества одной Ассоциации над другой Ассоциацией

Процесс наставничества одной Ассоциации над другой Ассоциацией может принимать различные формы:

- Равный наставник Ассоциации с одним представителем равного обучаемого другой Ассоциации
- Равный(е) наставник/наставники Ассоциации с группой представителей (сотрудниками, членами Правления, молодыми волонтерами) и с представителями Ассоциации равного обучаемого

У каждого равного наставника свой собственный метод работы. Общее у них то, что процесс наставничества по принципу «равный-равному» заключается не только в обращении с вопросом или получении совета. Это структурированный и прозрачный процесс, поддерживаемый учреждением или организацией, с которой вы работаете, что помогает вам понять применяемую вами практику, мотивацию и барьеры, а также изменять их. Организация схемы наставничества по принципу «равный-равному».

Внедрение схемы равного наставничества, как и для любой другой программы, требует применения подхода программного цикла, когда организации вкладывают время и ресурсы в разработку, реализацию, мониторинг и оценку, а также в расширение масштабов. Эти этапы не всегда выполняются одна за другой (например, вы проводите мониторинг, одновременно выполняете действие), и задачи, предлагаемые в каждой из них, являются гибкими в зависимости от ваших потребностей и контекста. Вот снимок вашего путешествия как организации, участвующие во внедрении схемы наставничества равных равными – далее мы даем объяснение каждого шага:

(см. Приложение 1: Техническое задание: пример проекта равного наставничества одной Ассоциации над другой, 2019 год)

Эти шаги включают:

1. Инициатива начала наставничества
2. Подготовка: Самооценка и первый звонок по SKYPE
3. Очный визит
4. Звонки SKYPE по структурированному наставничеству
5. Заключительная схема наставничества

1. Начало инициативы

Найти ваши мотивы, чтобы начать программу наставничества равных

Наставничество равных не является чудотворным решением укрепления МОП. Тем не менее, оно предлагает вам возможность работать в направлении более демократичной, равноправной и ориентированной на молодежь организации. Наставничество по принципу «равный равному» работает как дополнение к другим проверенным механизмам поддержки профессионального роста персонала и волонтеров обеих участвующих Ассоциаций. У многих Ассоциаций есть письменная политика по наращиванию потенциала и обучению своих сотрудников. Однако то, как она будет реализована, часто зависит от внутренней организационной культуры и стилей управления. Хотя нет никаких писанных правил о подходящем времени для введения схемы наставничества равных, культура управления организацией будет поддерживать или оспаривать внедрение программы наставничества. Следующие элементы и стили управления в культуре организации будут мотивировать и поддерживать / или создавать препятствия для внедрения такой схемы:

Поддерживающие элементы	Барьеры
<ul style="list-style-type: none"> - Ассоциация стремится поддерживать внедрение / улучшение МОП - Все сотрудники и волонтеры имеют равные права и могут участвовать в процессе. - Ассоциация может и желает оценить статус МОП в организации с помощью объективной оценки - Организация готова инвестировать время и человеческие ресурсы, насколько это возможно - Существует культура убеждения, что командная работа в организации выиграет от МОП - Организация чувствует ответственность за благополучие своих сотрудников / молодых волонтеров 	<ul style="list-style-type: none"> - Правление принимает решения и осуществляет контроль над персоналом / молодыми волонтерами - Планы обучения составляются менеджером и сосредоточены в основном на эффективности и результатах Ассоциации - Результаты работы Ассоциации (например, количество бенефициаров) важнее, чем процесс программ - Существует много бюрократии с фиксированными стандартами и процедурами.

Вопросы и решения, которые необходимо принять в отношении схемы наставничества равных

Программа наставничества равных ограничена по времени? Помимо первого визита занятие по наставничеству должно занимать максимум 45 минут /один час. Рекомендуется установить начало и ожидаемый конец процесса наставничества равных. Однако это не означает, что обязательно нужно устанавливать фиксированную дату для закрытия программы. Гибкость обязательна! В отношениях при равном наставничестве обучаемые выявляют потребности / пробелы посредством самооценки обучаемого Ассоциации и разработки совместного плана работы наставника и обучаемого для удовлетворения таких потребностей. Это означает, что отношения наставничества равных закончатся, когда обе стороны определяют, что поставленные цели были достигнуты полностью или, по крайней мере, частично, и что у обучаемого достаточно инструментов для продолжения своего роста без дополнительной поддержки. Следовательно, возможно, что сохранение такой гибкости приведет к сложностям для организации, поскольку наставник и обучаемый могут согласовать трехмесячный план сотрудничества с одним звонком по SKYPE в месяц, в то время как другие наставники и обучаемые могут решить, что им нужно 9 месяцев с одним звонком SKYPE каждые три месяца (или более), в зависимости от того, какие проблемы им нужно решить.

Совет: С самого начала четко установите ожидания, информировав наставника и обучаемого Ассоциации о минимальной и максимальной продолжительности работы над процессом.

Кто будет участвовать?

Выработка поддержки

Наставничество по принципу «равный – равному» может быть новым для вашей Ассоциации, что означает, что не все будут его использовать. Некоторые люди в Ассоциации-наставнике и Ассоциации-обучаемом могут сомневаться в преимуществах этой программы для укрепления МОП или сомневаться в устойчивости идеи. Ниже приведены несколько советов для выработки интереса и приверженности к равному наставничеству:

Организируйте консультативные встречи / сессии, чтобы поделиться мотивами и целями программы наставничества по принципу «равный равному» и получить обратную связь. Встречи могут решать разные задачи в зависимости от целевой аудитории. На сессиях с участием членов правления или старшими сотрудниками можно обсудить вопросы обеспечения поддержки, финансовых и людских ресурсов и приверженности делу отставания программы. Встреча с правлением и руководством может быть посвящена тому, чтобы помочь им понять, как инвестиции в наставничество равных приведет к улучшению услуг / результатов в отношении здоровья для молодых бенефициаров и прислушаться к их мнению. Это относится как к Ассоциации-наставнику, так и к Ассоциации-обучаемому. Для Ассоциации-наставника это повысит доверие и статус Ассоциации и, следовательно, стоит инвестиций. Для Ассоциации-обучаемого это откроет новые идеи и программы. Сессия с молодыми волонтерами может быть сосредоточена на подробном объяснении, как программа работает на практике, и практическим рекомендациям.

Расчет стоимости схемы

Чтобы определить стоимость программы, нужно учитывать зарплату, предлагаемые стимулы (если таковые имеются), командировочные расходы (во время личного визита, закуски (например, для групповых мероприятий)). Простая матрица бюджета может помочь вам спланировать расходы – Примечание: при необходимости привлекайте финансового сотрудника, чтобы обеспечить точность; человеческие ресурсы также могут дать рекомендации о расходах на заработную плату, например, ежедневная ставка наставника и наставников.

План на неожиданное событие

Вам может быть интересно, что может пойти не так при реализации программы наставничества равных. Ну, могут возникнуть некоторые неожиданные вещи – позитивные или негативные – и как организация вы должны быть готовы справиться с ситуацией

Сообщите всем в Ассоциации

Как только программа будет готова к запуску, сообщите всем членам организации, а также тем, кто не будет непосредственно вовлечен в ее деятельность, о ее существовании и условиях. Это поможет прозрачности, и установить четкие ожидания.

2. ПОДГОТОВКА

И Ассоциация-наставник, и Ассоциация-обучаемый должны подготовиться.

Они оба должны прочитать модули 1-5 данного НАБОРА ИНСТРУМЕНТОВ

Они оба должны продумать следующие вопросы:

- Какой опыт и знания они могут привнести в наставнические отношения
- Каковы их собственные ожидания от взаимоотношений
- Существуют ли какие-либо препятствия, которые могут помешать развитию их взаимоотношений?

Ассоциация-обучаемый должен заполнить the Self-assessment checklist (модуль 5)

Знакомство (по телефону или Skype)

Построение взаимопонимания в наставничестве – это, во-первых, желание действительно быть рядом со своим наставником, а затем просто очень внимательное слушание, чтобы понять их, их ценности, желания и потребности. Это позволит вам окунуться в их мир; вы сможете говорить с ними на их языке и помочь им двигаться вперед. Налаживание доверительных отношений и обеспечение равноправных отношений с обучаемым вами лицом потребует определенного времени. Первая встреча в режиме онлайн важна для знакомства друг с другом. Во время этой первой сессии обе стороны могут начать работу над следующими вопросами в качестве подготовки к личной встрече:

Понимание и согласование областей для целей дальнейшего роста

Вы можете воспользоваться методом «Почему-почему почему» для размышления над достижимыми целями, которые могут быть преобразованы в будущие решения. Для эффективного наставничества вам необходимо понять корень проблем при внедрении вами МОП или его отсутствие.

Перед установлением целей важно внимательно изучить проблемы. Конечные цели должны быть согласованы во время первой личной встречи. Лучше всего тщательно решить одну проблему, чем пытаться решить все проблемы одновременно. Когда Ассоциация обращается к вам с проблемой, которую она хочет решить, задайте, как минимум, трижды вопрос «Почему это является проблемой», прежде чем вы совместно решите установить ее как цель. Таким образом, вы сможете раскрыть проблему, а затем поставить выполнимую задачу, над которой вы будете работать.

Разработка целей Ассоциации

При разработке целей необходимо учитывать следующее. Цель должна

- Быть основана на оценке
- Относиться к проблеме, которую можно решить с помощью наставничества. Существует разница между ограничением и проблемой:
 - Ограничение: это то, что вне вашего контроля: погода, ваш начальник, правительство
 - Проблема: например, как управлять МОП; общение между менеджером и молодежной группой
- Включить мысли, чувства и поведение:
 - как мы создаем возможности; развиваем потенциал как хорошего менеджера МОП
 - Мы хотим быть более устойчивыми: как ориентироваться в трудных дискуссиях между взрослыми и молодыми людьми
 - Как мы справляемся с негативным отношением некоторых сотрудников к сексуальности молодых людей?
 - Как Правление может быть более мотивированным, чтобы поддержать МОП в организации

Введение журналов учета

И наставник и обучаемый получают журналы учета, в которых указываются цели и задачи, над которыми равный обучаемый хотел бы поработать с вами (см. Приложение 3, где приводятся примерные журналы с задачами).

Журналы учета должны обсуждаться и в идеале заполняться обеими сторонами. Их можно доработать во время первой личной встречи.

Согласование условий сотрудничества

Во время онлайн-сессий следует согласовать личные встречи. Обеим сторонам также необходимо совместно решить, сколько личных и онлайн встреч у них будет и с какой периодичностью.

3. Личные встречи

Во время личной встречи наставники Ассоциации и обучаемые другой Ассоциации:

1. Лучше познакомятся друг с другом и с работой Ассоциации
2. Формально определяют способы совместной работы
3. Согласуют цели совместной работы
4. Установят приоритеты
5. Определят первые шаги
6. Подготовят планы на будущее

Вопросы для обсуждения во время встречи

Цели и реалистичные результаты процесса наставничества должны быть окончательно согласованы во время встречи. Вопросы, которые могут помочь вам во время личной встречи, включают:

Над какими проблемами вы хотите работать?

- Что эта проблема значит для вас?
- Что вы уже пытались изменить?
- Что было полезно для этого? Как это помогло вам улучшиться / измениться?
- Что бы вы хотели сделать по-другому?
- Что сделает наши дискуссии полезными?
- Что вы хотите изменить / какова ваша цель?
- Как вы узнаете, что вы меняетесь в правильном направлении?
- Как вы узнаете, что достигли своей цели?
- Какие небольшие шаги вам нужно предпринять, чтобы добраться до цели?

Вы также можете обсудить мотивацию и доверие обучаемого Ассоциации.

Задайте вопрос: по шкале от 1 до 10, при этом 1 - совершенно не мотивирован меняться, а 10 - готов и открыт к тому, чтобы сделать что-нибудь для достижения цели; насколько вы в данный момент мотивированы, чтобы измениться и эффективно решать свои проблемы?

Шкала уверенности

По шкале от 1 до 10, 1 - человек совершенно не уверен в том, что измениться, а 10 - очень уверен, что может достичь цели, ради которой вы здесь; куда бы вы себя поставили?

(В Приложении 4, где приводится пример личной встречи и последующие шаги)

4. Продолжение процесса наставничества после личной встречи

Из-за географических и финансовых ограничений наставничество при личной встрече не может продолжаться бесконечно. Отличной альтернативой является Skype. Решите вместе, как часто вы хотели бы работать вместе; один или два раза в месяц. Эти звонки по SKYPE должны быть хорошо структурированы и выходить за рамки вопроса о том, как идут дела.

Пример структурированной сессии наставничества (личной или онлайн)

Процесс наставничества можно начинать, как только будут установлены цели и задачи. На основе этих целей вы можете подготовить план с приоритетами. Ваш обучаемый должен заполнять журнал учета до и после сессии. Эти журналы учета полезно обсуждать и использовать в качестве основы для ваших сессий. (Примеры журналов учета приводятся в Приложении 3).

У вас также есть свой журнал учета, обеспечивающий эффективную структуру и «поток» ваших сессий. Они помогут вам оценивать свои сессии и подготавливать следующие, обеспечивая достижение целей и задач вашего равного обучаемого.

Вы можете использовать модель GROW (Goals, Reality, Options and Will – цели, реальность, варианты и желание), как способ структурирования сессии с вашим обучаемым и упорядочить вопросы, которые нужно задать, и таким образом, добиться максимального прогресса.

Подход GROW включает следующие этапы:

1. Установление цели: определение целей сессии с учетом долгосрочной цели обучения
2. Проверка реальной ситуации: опрос и изучение различных аспектов ситуации/прогресса, достигнутого к настоящему времени
3. Варианты: рассмотрение с обучаемым различных стратегий или действий, которые наставник может предпринять для достижения поставленных целей
4. Завершение сессии структурированным решением, как шаг в правильном направлении, включающий все, что должно быть сделано, когда, с кем и, что важно, сделать это с желанием.

Еще одна модель, которую вы можете использовать во время наставнических встреч (SKYPE) – это OSKAR

Эта модель следует следующим шагам для совместного обсуждения:

O – Outcome/Результат. Чего вы хотите достичь сегодня? Чего вы хотите достичь в долгосрочной перспективе? «Идеальное будущее». Предположим, что проблема исчезла в одночасье – как вы узнаете завтра, что трансформация произошла? Как другие узнают? Что вы будете делать? Предположим, что новый процесс был реализован мгновенно. Как бы это выглядело?

S – Scaling/Шкала. По шкале от 0 до 10, где 10 обозначает «идеальное будущее», а 0 обозначает худшее что когда-либо существовало. Где вы находитесь по этой шкале сегодня? Вы находитесь под определенным номером ('n') сейчас. Что вы сделали, чтобы добиться по шкале?

K – Know-How/ Ноу-хау и ресурсы. Что помогает вам держаться на уровне «n» по шкале, а не 0? Когда результат уже достигнут для вас? Что вы сделали, чтобы это произошло? Как вы это сделали? Что бы вы сделали по-другому? Что бы другие люди сказали, если у вас хороший результат?

A – Affirm and Action/ Подтверждение и действие. Что уже идет хорошо? Каков следующий маленький шаг? Что бы вы хотели сделать лично, сразу? Вы сейчас находитесь на уровне «n» – что нужно, чтобы вы продвинулись на «n» + 1?

R – Review/ Обзор. Что лучше? Что вы сделали, чтобы изменения произошли? Какие последствия имели изменения? Как вы думаете, что изменится дальше? Как вы узнали бы, что вы набрали «ваш номер плюс один» по шкале («n» + 1?)



Советы для наставника Ассоциации:

- Не думайте, что все, что вы просите, может быть выполнено, особенно когда речь идет о дополнительной работе. Согласитесь, что равный тренер не может сделать все.
- Быть равным наставником означает, что ваш равный обучаемый будет чувствовать себя счастливым в реализации МОП, а чувство вины не поможет.
- Дайте обратную связь в позитивном ключе, так называемая «прямая обратная связь», чтобы помочь вашему обучаемому, понять, что он может сделать по-другому, и как равный обучаемый может внести свой вклад. При этом направляете свой взгляд в будущее и больше используете сильные стороны вашего обучаемого.
- В начале отношений между обучаемым и наставником спрашивайте разрешение чтобы иметь возможность сделать это.
- Слушайте и показывайте, что вы слушаете своего обучаемого; умение слушать является ключевым моментом в данной ситуации и не надо бояться использовать свою интуицию. Но недостаточно просто слушать, понимать, необходимо быть рядом со своими обучаемыми - они должны знать, что вы их слушаете. Используйте активные методы слушания, чтобы выборочно давать обратную связь о том, что вы слышите. Для получения дополнительной информации об активном слушании в процессе наставничества см. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/coaching-others-use-active-listening-skills/>.
- Говорите на языке вашего обучаемого: Как только вы настроитесь на своих обучаемых, вы можете начать говорить на ее / его языке. Речь идет о подборе слов и фраз вашего обучаемого и их выборочном использовании в вашем диалоге. Это должно быть естественно, когда вы общаетесь.
- Прислушайтесь, чтобы выяснить, «где» ваш обучаемый в вашем диалоге. Одним из ключевых факторов участия в наставничестве равных является то, что вы находитесь на том же «уровне» общения с вашим обучаемым. Чтобы быть в контакте, мы должны быть на одном и том же уровне в любое время - контакт не будет построен, например, если мы начнем исследовать чувства и эмоции с нашими равными обучаемыми, если они даже не достигли стадии обмена фактами и информацией.
- Предоставьте подтверждения: Когда вы настроитесь на своего обучаемого и действительно знаете, откуда ваш обучаемый, вы можете подобрать его сильные стороны, качества и характеристики. Дайте им знать, что вы видите. Часто люди не могут видеть свои собственные качества, и это может быть очень мощным фактором в построении ваших отношений, если вы точно отметите некоторые сильные стороны, которые вы наблюдаете.
- Давайте обратную связь открыто и честно: Помните, что добросовестность, честность и открытость - все это качества хорошего наставника. Помните правила хорошей обратной связи - говорить, что вы чувствуете, а не судить.
- Поймите и используйте эти советы для обучающих занятий, и вы найдете реальную возможность улучшить ваши отношения с вашим обучаемым.

Советы для обучаемых Ассоциаций

- Просьба о поддержке/обратной связи: Наиболее важным элементом успешного наставничества равных является открытое и честное общение между вами как равным обучаемым и равным наставником. Обратиться за помощью не всегда легко. Вы можете не знать о проблеме или стесняться спрашивать из-за страха, что вас осудят. Чтобы начать общение с равным наставником, ваш вопрос о поддержке не должен быть слишком общим. Это должен быть личный вопрос (почему я продолжаю оказываться в такой ситуации, когда я . . . и т.д.); Равный наставник может спросить вас; Почему этот вопрос важен для вас? Или: «Что ты хочешь узнать (о себе)?» Затем, вы и ваш наставник можете обсудить, какой метод наставничества равных вам больше всего подходит.

Равный наставник может попросить вас придумать примеры / тематические исследования, чтобы сформулировать свой вопрос по-другому: Представьте вашу проблему в качестве кейса / примера:

- это происходило периодически или будет происходить в ближайшее время;
- происходит регулярно
- связано с работой;
- для вас загадка;
- дает вам возможность учиться;
- это тот случай, где вы являетесь активным игроком.

Задайте общие вопросы: Есть разница между техническими, эмоциональными и желательными вопросами

- технический: Что мы делаем хорошо / что мы не должны делать больше?
- эмоциональный: Как Правление может чувствовать себя более комфортно, работая с молодежью, например: не судить об определенном сексуальном поведении, которое мне не нравится
- вдохновляющий: Что бы сделала ваша Ассоциация, если бы вы были на моем месте?

Несколько советов:

- Старайтесь помнить, чего вы хотите достичь
- Различайте технические проблемы и эмоциональные реакции
- Будьте проще; распадайте сложные ситуации
- Получение обратной связи: Получение обратной связи не так просто. Вы можете чувствовать угрозу от этого. Если у вас хорошие отношения с равным наставником, и он / она относится к вам с уважением и добротой, вам, вероятно, будет легче выслушать его / ее отзывы
 - будьте открыты для обратной связи и постарайтесь понять ее; смотрите на это как на учебный момент
 - Слушайте внимательно и при необходимости просите разъяснений
 - Не защищайтесь и не воспринимайте это как атаку
 - Спросите себя (проверьте), насколько полезна обратная связь
 - Отзывы могут быть положительными, радуйтесь комплиментам
 - Поблагодарите вашего равного наставника за обратную связь

Как сделать так, чтобы ваши отношения с равным наставником были максимально эффективными?

- Задавайте вопросы, когда ваш равный наставник говорит вам что-то, чего вы не понимаете
- Попросите своего равного наставника не просто рассказать о вещах, но и показать их
- Принимайте ответственность за свои ошибки
- Всегда спрашивайте и принимайте обратную связь
- Делитесь историями успеха со своим равным наставником; задача не только решения проблем/ ошибок
- Делайте заметки (используйте журналы)
- Убедитесь, что ваши отношения с равным наставником двусторонние
- Всегда приходите на встречи по SKYPE с вашим наставником

5. Завершение процесса наставничества

Вы оба можете согласиться с тем, что вы подошли к концу вашего совместного путешествия; ваши рабочие задачи и цели обучения были достигнуты. Также могут быть и другие причины, по которым вы хотите прекратить наставнические отношения: вас больше не устраивает наставничество равных по личным или профессиональным причинам. Убедитесь, что вы не прекращаете отношения, потому что вам не нравится обратная связь. Если вы решили разорвать отношения, вот несколько советов

- Будьте прозрачны и откровенны; расскажите, почему вы хотите закончить это. Если вы обсудите по-доброму, вам не нужно беспокоиться о том, будет ли расстроен наставник. Вы можете объяснить, что было ценно для вас, но что вы хотите узнать больше в другом месте
- Расставайтесь с добротой и благодарностью: подчеркните положительные стороны процесса и будьте благодарны
- Держите дверь открытой; возможно, вы захотите поговорить // обратиться к своему наставнику.

См. Приложение 4 дополнительные советы для наставничества

Альтернативные способы наставничества:



Интервидение (Inter-Vision)

Интервидение — это своего рода «коллективное размышление», являющееся давней традицией в голландском сообществе и широко используемое менеджерами, экспертами и профессиональными специалистами в самых разных областях.

Интервидение встроено в умы и сердца наставников.

Какие недавно вы услышали вопросы, оказавшие решающее влияние на вашу работу? Хорошие вопросы намного эффективнее приводят к изменениям, чем любые ответы, которые вы можете получить. Интервидение — это постановка и получение вопросов о вашей работе от коллег. Оно поможет вам быстро и целенаправленно внести изменения в свою жизнь и свою организацию. Интервидение дает вам представление о том, как вы себя ведете на работе, и что вы можете предпринять для улучшения. Этому поможет постановка конструктивных вопросов. Умение задавать правильные вопросы также полезно и в других аспектах работы.

Интервидение вписывается в наш подход к наставничеству, ориентированный на равных. Это больше, чем обмен опытом работы, предоставление консультаций и решение известных проблем. Эффективное интервидение осмеливается пойти еще дальше — до самоанализа и изучения основополагающих взглядов и поведенческих моделей — скрытых движущих факторов определенных вещей, с которыми сталкиваются люди и которые подсознательно продолжают действовать в их жизни. Если вы можете достичь этого уровня, вы действительно можете измениться и вырасти.

Задавая вопросы, группа из пяти-восьми человек раскрывает проблему, поднятую одним из участников. Участники стараются не придумывать решения, а задавая вопросы, побуждают поднявшего проблему участника продумать свои собственные ответы. Вопросы должны помочь ему развить новые способы мышления, получить более глубокое представление о своей проблеме и посредством этого выработать новые и альтернативные решения.

Интервидение принципиально отличается от надзора: при надзоре акцент ставится не только на передаче знаний от одного человека и не касается будущего. Надзор осуществляется руководителем, у которого иное отношение к человеку, которого он направляет, либо потому, что он знает больше об этой проблеме, либо потому, что он занимает более высокую ступень в иерархии. Этим он отличается от интервидения, при котором поддерживаются равные отношения, и вы работаете как единая группа.

Как это работает?

Это систематический процесс:

- Один из участников поднимает проблему и приводит какой-нибудь случай — ситуацию, оказавшуюся проблематичной, при которой он столкнулся с дилеммой, и которая должна быть решена.
- Другие участники задают вопросы, чтобы прояснить ситуацию, но в основном, чтобы помочь ему критически взглянуть на ситуацию и на произошедшее. Участники не могут спросить у поднявшего проблему участника, как она была решена. При изучении проблемы, им необходимо пройти через несколько уровней: личностный, эмоциональный уровень, факты, лежащие в основе модели, и движущие факторы поведения поднявшего проблему участника.
- Остальные помогают поднявшему проблему участнику понять и высказать свое мнение, способствуя его личностному и профессиональному росту. Ему помогают проверить свою собственную стратегию, дистанцировавшись от фактической ситуации, чтобы понять модели поведения. Участнику, поднявшему проблему, рекомендуется следовать новой модели поведения в повседневной жизни. Чем глубже он заглянет, чтобы выявить лежащие в основе ценности и мнения, тем более устойчивым будет оказанное на него воздействие интервидения с точки зрения изменений.

- Наконец, проблема обсуждается с точки зрения профессиональных и личных взглядов участника, поднявшего проблему. На основе, каких суждений я пришел к такому выводу? Как я могу их объяснить? Что эти суждения означают и каково их влияние на мою конкретную ситуацию? Какие предположения о профессии, обо мне и о других стали ясными в процессе обсуждения проблемы? Когда ситуация осложнилась? Конкретная ситуация – это инструмент, позволяющий нам научиться распознать движущие нами скрытые факторы. Эти движущие факторы формируют поведение, которое повторяется в моделях и влияет на наш образ мыслей и действий, чего мы сами не замечаем. Такое обсуждение полезно не только для участника, поднявшего проблему, но и для всех участников группы.

Методологические этапы интервидения

Этап 0. Подготовка проблемы (вопроса) и метода.

Во время сессии интервидения

Этап 1. Участник, поднявший проблему, описывает свою роль в той проблемной ситуации.

Этап 2. Анализ стиля работы и опыта участника, поднявшего проблему (анализ скрытых движущих факторов).

Этап 3. Участник, поднявший проблему, перечисляет, что он извлек из обсуждения проблемы.

Этап 4. Участник, поднявший проблему, формулирует новый метод работы или поведения (план действий).

Этап 5. Обобщение сессии интервидения.

Важные вопросы, которые необходимо запомнить:

- Центральное место отводится участнику, поднявшему проблему, вопросу и его (проблемному) поведению, а не самой проблеме.
- Акцентируйтесь не том, чтобы предложить решение, а на том, чтобы помочь поднявшему проблему участнику получить четкое представление о проблеме.
- Задавайте конструктивные вопросы и избегайте скрытой критики.
- Помогите участнику выявить свои скрытые движущие факторы и сделать их более явными.
- Убедитесь, что все присутствующие принимают активное участие (и что «зайцев» здесь нет).
- Обратите внимание на невербальные знаки.
- Часто проверяйте, в правильном ли направлении мы движемся.
- На первом месте всегда первоочередные проблемы.

Анализ во время сессии интервидения:

- К каким выводам пришел участник, поднявший проблему, и что он предпримет теперь?
- К каким выводам пришли участники, и что они предпримут теперь?
- Как метод интервидения способствовал процессу?
- Какую помощь оказал фасилитатор?

Источник: Интервидение: Методы ведения диалога в обучении действием. Моник Беллероуз
Инез Колманн 2016 Вакмедиапет, Девентер, Нидерланды

Использование современных технологий

- Хотя большинство людей согласится, что ключевым компонентом обучения является сессия с наставником при личной встрече, однако виртуальная или онлайн-поддержка и наставничество придают уверенности при постановке вопросов, которые в противном случае было бы некомфортно задать.
- От 70% до 90% знаний о работе приобретается посредством неформального обучения, и именно поэтому преимущества электронного наставничества могут изменить людей. Неформальные возможности обучения посредством коротких сессий с наставником онлайн позволяют внедрять новый опыт.
- Он также позволяет участникам из обучаемой Ассоциации сформировать индивидуальный путь обучения. С помощью цифровых технологий равные могут получить поддержку и знания в течение нескольких минут или часов, а не дней или недель, которые требовались ранее для планирования и проведения формальных сессий по наставничеству и/или тренинга.
- Очень эффективно создание платформы обмена сообщениями, посредством которых поставщики разного возраста и с различным опытом могут связываться для улучшения своей базы знаний и опыта. Наставничество через платформу обмена сообщениями может проводиться посредством сессий, растянутых на месяц/год. Здесь необходимо, чтобы ведущий равный наставник Ассоциации следил за взаимодействием в соответствующей области.
- Для того, чтобы иметь возможность успешно участвовать в такого рода наставничестве, нужно иметь учетную запись на выбранной платформе обмена сообщениями, смартфон или компьютер с установленной программой платформы обмена сообщениями, а также вы должны иметь доступ к Интернету для взаимодействия.
- Использование платформы обмена сообщениями означает, что вам не нужно будет ехать куда-то, встречаться с кем-то и т.д. Это также означает, что участники всегда могут наверстать упущенное, если они отстали или опоздали на сессию. Кроме того, они могут задавать вопросы и делиться своими идеями и мыслями с ведущим наставником и другими участниками.
- Многие группы платформы обмена сообщениями создаются для социального взаимодействия. Вы также можете создать коучинговую группу с определенными целями и расписанием. В этих группах нет пересылаемых сообщений, видео или изображений. Каждая рассылка по какой-либо конкретной теме обсуждения и целям наставничества. Участники могут следить за проводимой здесь совместной работой, задавать вопросы и делиться своим мнением и предложениями с группой и ведущим равным наставником.
- Для участия в программе наставничества вам необходимо попросить участников зарегистрироваться, чтобы зарегистрировать их и подготовить к сессии. Вам следует составить расписание, чтобы участники могли присоединяться и задавать вопросы. Следите за тем, чтобы вас не беспокоили в любое время.

Основано на отчете «Разработка модели группового наставничества для культивирования уверенности в себе», Фумото, Международный журнал о наставничестве и наставничестве на основе фактических данных.

Специальный выпуск № 10, июнь 2016 г., <http://ijebcm.brookes.ac.uk>

¹ Некоторыми из самых популярных платформ обмена сообщениями являются WhatsApp и Viber, однако платформами с более высокими стандартами безопасности являются Signal, Telegram и Wire.

Приложение 1: Техническое задание: пример проекта равного наставничества одной Ассоциации над другой 2019 года

Техническое задание

Инициатива молодежно-ориентированного подхода 2019-20 гг.

I. Исходная информация

За последние несколько десятилетий наша работа с молодежью по обеспечению им доступа к дружественным к молодежи услугам и сексуальному образованию неуклонно возрастала. Это позволило нам перейти от наших целей гарантирования участия молодежи к тому, чтобы поставить молодых людей в центр нашей работы и признать их в качестве разнообразных и самостоятельных правообладателей.

Это хорошо подчеркнуто в Стратегической рамочной программе МФПР на 2018-2022 годы. Как пропагандирует СРЗП, преподаватели КСО, волонтеры, активисты и бенефициары, молодые люди являются одними из основных движущих факторов достижения результатов. Таким образом, для достижения целей стратегии каждый Член Ассоциации МФПР должна стремиться стать молодежно-ориентированной.

Согласно определению МФПР, молодежно-ориентированная организация – это организация, которая систематически ставит молодежь в центр своей деятельности. Она поддерживает право молодых людей в организации вносить свой вклад, общаться с другими молодыми людьми и взрослыми, открыто общаться и выражать свое мнение. Молодежно-ориентированный подход дает молодым людям свободу чувствовать, думать, исследовать, задавать вопросы и искать ответы. Она ценит работу и вклад молодых людей. Роль организации заключается в создании благоприятной среды, в которой она может развивать талант молодых людей, максимизировать их потенциал и давать им возможность процветать.

На первом этапе инициативы МОП была оказана техническая поддержка девяти Членам Ассоциаций. Члены Ассоциаций из Албании, Кипра, Германии и Кыргызстана обменялись знаниями с Членами Ассоциаций из Португалии, Испании, Ирландии, Франции, Латвии, Боснии и Герцеговины, Украины, Румынии и Таджикистана. Данные Ассоциации разработали планы действий по МОП, которые в данное время уже внедряются, а во второй половине года мы узнаем о результатах этого обмена опытом. Кроме того, Ассоциация Doortje Braeken, PO ЕС и YSAFE разработали набор инструментов по внедрению и совершенствованию молодежно-ориентированного подхода.

Региональный Офис Европейской Сети МФПР совместно с несколькими Членами Ассоциаций (выступавшими как в роли наставников, так и обучаемых) прошли среднесрочную оценку в рамках данной инициативы. Отзывы и извлеченные уроки были учтены при обновлении руководящих принципов наставничества и набора инструментов МОП.

Уже заметны определенные признаки изменений, связанные с молодежно-ориентированным подходом. Во всех участвующих странах мы видели, что молодые люди вовлекались при разработке и реализации мероприятий в партнерстве со взрослыми. Отчет DHIS за 2018 г. отражает, что в 2018 г. еще 4 страны соответствовали стандарту аккредитации, согласно которому, как минимум, 20% членов Совета должны быть молодыми людьми. Возможно, это является результатом диалога о важности значимого участия молодежи, инициированного в последние годы, но главным образом обусловлено вашей приверженностью этому принципу и усердной работой.

При этом, Региональное бюро ЕС решило продолжить инициативу МОП, которая направлена на обеспечение непрерывного наставничества Ассоциации-Ассоциацией. Как и во время предыдущей фазы, помощь основана на концепции объединения Ассоциаций-наставников, готовых поделиться опытом и передовой практикой, и обучаемых Ассоциаций, определивших МОП, как область для дальнейшего развития и стремящихся делиться знаниями, учиться и вносить изменения, чтобы укрепить МОП в своей организации.

Наставничество будет проводиться коллегами из Членов Ассоциаций Кипра. Члены Ассоциаций Израиля и Грузии получают пользу за счет

наставничества и консультаций, направив двух представителей (сотрудника и молодого волонтера) на семинар, посвященный набору инструментов МОП. Во время визита они обсудят, и будут работать над основными направлениями своей будущей работы по МОП, а также в тех областях, в которых они ожидают достичь устойчивых результатов. Уроки семинара будут включены в План действий Ассоциаций по МОП на 2020 год, который станет основным результатом семинара. Ассоциация-наставник будет способствовать разработке плана действий и оказывать поддержку дистанционно, чтобы направлять реализацию плана действий.

Региональный офис ЕС МФПР предоставит целевое «начальное финансирование» на реализацию шестимесячных планов действий по МОП на 2020 год тем Ассоциациям, которые имеют право на основное финансирование.

II. Объем работ

Участники

- Каждая Ассоциация-наставник назначает одного сотрудника и одного активного волонтера из числа молодежи, которые имеют опыт и тесно вовлечены в работу Ассоциации с молодежью. Представители Ассоциации-наставника (сотрудник и волонтер из числа молодежи), которые будут фасилитировать этот процесс, принимали участие в установочном семинаре по наставничеству и хорошо знакомы с набором инструментов МОП.

Подготовка

- Во время подготовки к личной встрече будет организовано несколько онлайн-звонков с участием Ассоциаций-наставников, обучаемых Ассоциаций и РО ЕС.
- В самом начале РО ЕС свяжется с Членами Ассоциаций, чтобы познакомить их с концепцией, представить, обсудить ТЗ и график реализации инициативы.
- Во время второго общения с участием Ассоциации-наставника и обучаемой Ассоциации они обсудят, как организовать процесс консультирования по заполнению контрольного списка самооценки, представленного в наборе инструментов МОП, для определения конкретных потребностей.
- Перед встречей Ассоциация-наставник организует последний звонок, во время которого обучаемая Ассоциация представит выводы (выявленные потребности) по результатам самооценки МОП. Главная цель — определить и согласовать основные задачи семинара и составить план визитов. После подготовки предварительного плана визитов с задачами, его необходимо представить на одобрение РО ЕС.
- Ассоциации договорятся об удобной для них дате семинара по МОП. Ассоциация-наставник отвечает за организацию поездки и размещение представителей обучаемой Ассоциации.

Личный визит /семинар

- В качестве следующего шага все назначенные обучаемые Ассоциации посетят Ассоциацию-наставника. До визита будут подтверждены программа визитов и задачи. Трехдневная программа охватит выявленные потребности обучаемой Ассоциации. Примерная повестка семинара включена в набор инструментов. Ожидается, что помимо использования набора инструментов МОП, Ассоциация-наставник представит практические примеры своей работы, а также даст возможность обучаемой Ассоциации встретиться и обсудить вопросы с молодыми волонтерами, членами Совета и сотрудниками и получить из первых рук примеры передовой практики. Ожидается, что основным продуктом визита станет шестимесячный План действий (ПД) на 2020 год, который станет для обучаемой Ассоциации путеводителем при совершенствовании МОП в своей организации. План действий должен предписывать осязаемые и достижимые меры, которые приведут к структурным и устойчивым изменениям также после процесса наставничества. Планы действий должны быть представлены РО ЕС не позднее 1 ноября 2019 года.

- Очень важно, чтобы обучаемая Ассоциация оставалась приверженной обеспечению устойчивости механизмов МОП после завершения инициативы наставничества. Эти механизмы должны позволить молодым людям:
 - мобилизовать себя и организовать свою работу в Ассоциации
 - принимать участие в процессах принятия решений по программам Ассоциации
 - участвовать на равных в управлении Ассоциацией
- В своих заключительных отчетах обучаемые Ассоциации должны подчеркнуть, каким образом они будут интегрировать и поддерживать установленные механизмы МОП после инициативы наставничества.
- Наставничество и поддержка, предоставляемые дистанционно
- В течение 2019–2020 годов Ассоциация-наставник будет оказывать поддержку обучаемой Ассоциации онлайн. Эта онлайн-поддержка предусматривает переписку по электронной почте и, как минимум, 3 звонка по Skype. Тем временем, Молодежный отдел РО ЕС будет оказывать дополнительную поддержку.
- Обратная связь и отчетность
- Ассоциация-наставник несет ответственность за представление отчета о процессе наставничества. Обучаемая Ассоциация представит отчет о реализации (прогнессе/результатах) Плана действий, а также данные, подтверждающие, что установленный механизм МОП интегрирован в их План действий до 2021 года.
- Заключительные отчеты Ассоциаций (как обучаемых Ассоциаций, так и Ассоциаций-наставников) должны быть подготовлены и направлены РО ЕС не позднее 30 августа 2020 года.
- Некоторым Ассоциациям, участвующим в инициативе, как обучаемым, так и наставникам, возможно, будет предложено представить отзывы о наборе инструментов МОП и реализации всей инициативы.
- Продукты и сроки

	Продукты	
Шаги	Ассоциация-наставник	Обучаемая Ассоциация
Подготовка визита	Предварительные задачи/результаты обучения и повестка – до 15 июля 2019 г.	Проведена самооценка и определены потребности – до 25 июня 2019 г.
Личные встречи / семинар	Отчет о результатах визита / семинара – до 25 декабря 2019 года	План действий разработан и представлен РО ЕС – до 1 ноября 2019 года
Промежуточное дистанционное кураторство/ менторство и поддержка	Протоколы общения по Skype с целью наставничества/коучинга – 15 февраля 2020 г.	
Отчетность	Заключительный отчет о наставничестве/ коучинге – 30 августа 2020 года.	Заключительный отчет о наставничестве/коучинге – 30 августа 2020 года. Заключительный отчет о реализации Плана действий и план на 2021 год – до августа 2020 года.

Приложение 2

Предлагаемые шаги в процессе наставничества и программа первой онлайн-встречи

Подготовка

Обучаемый участник из одной Ассоциации проводит самооценку и делится результатами с наставником из другой Ассоциации. И наставник, и обучаемый изучают модули НАБОРА ИНСТРУМЕНТОВ МОП.

1. Первое общение в режиме онлайн

- Общение/установление взаимопонимания: как у вас дела?
- Представление результатов самооценки
- Определение проблем/области обучения
- Обсуждение вопроса об использовании журнала учета
- Выводы и договоренность о личной встрече

2. Наставник из Ассоциации направляет предварительный вариант повестки

3. Личные встречи на уровне Ассоциация - Ассоциация

4. Постоянные регулярные структурированные сессии наставничества в режиме онлайн (например, ежемесячно). 2-3 раза

5. Завершение работы в рамках наставничества

Заполнение журнала обучаемого из Ассоциации к следующей сессии наставничества по принципу «равный равному»

Чему мы хотели бы научиться на следующей сессии?	Какие у нас вопросы?
Знания/информация о МОП Личные отношения, ценности Профессиональные навыки Практические советы	
Что было бы наиболее полезным для нашей работы, что нам стоит изучить на следующей сессии?	Как мы хотели бы изучить этот вопрос?
Что бы мы хотели делать по-другому?	О чем мы хотели бы получить обратную связь?

Журнал обучаемого из Ассоциации: после каждой сессии наставничества по принципу «равный равному»

Чему я научился сегодня?	Какие у меня были вопросы?
Знание о СРЗП Анализ личного отношения Навыки применения МОП	
Из того, что мы сегодня узнали, что оказалось самым полезным?	Как мы это узнали?
Что оказалось эффективным/неэффективным?	Какие в результате были предприняты меры?
Что мы будем делать по-другому?	О чем мы хотели бы (и в дальнейшем) получать обратную связь?

Приложение 3

Примеры журналов учета

Эти примеры необходимо адаптировать с учетом ситуации / результатов оценки на местах

Журнал с указанием целей обучения равной обучаемой Ассоциации

Название организации: _____ Дата: _____

Чему вы хотите научиться посредством наставничества по принципу «равный равному»? После завершения самооценки и определения ваших потребностей, пожалуйста, заполните эту форму и обсудите свои цели с вашим наставником.

Периодически проверяйте свои цели и обсуждайте достигнутый прогресс.

Задача № 1:

Знание МОП

Пожалуйста, уточните: о каких элементах МОП мы хотели бы узнать больше:

.....

.....

Что мы предпримем для достижения цели:

.....

.....

Возможные препятствия на пути к успеху:

.....

.....

Ресурсы / поддержка, необходимые для достижения нашей цели:

.....

.....

Каким образом мы хотели бы оценивать прогресс:

.....

.....

Задача № 2:

Улучшить институциональную поддержку (исполнительное руководство / Совет / сотрудники)

Пожалуйста, уточните: что нам необходимо предпринять, для того чтобы задействовать всю Ассоциацию в МОП? / каким образом мы обеспечим применение МОП на всех уровнях разработки политики (в Совете управляющих), подготовки и реализации наших программ / улучшения партнерских отношений между молодежью и взрослыми

.....

.....

.....

Что мы предпримем для достижения цели:

.....

.....

.....

Возможные препятствия на пути к успеху:

.....

.....

.....

Ресурсы / поддержка, необходимые для достижения нашей цели:

.....

.....

.....

Каким образом мы хотели бы оценивать прогресс:

.....

.....

.....

Задача № 3:

Инициирование и обеспечение устойчивости молодежной группы в Ассоциации

Пожалуйста, уточните: что нам необходимо для создания молодежной группы / для того чтобы поддерживать мотивацию молодежной группы?

.....

.....

.....

Что мы предпримем для достижения цели:

.....

.....

.....

Возможные препятствия на пути к успеху:

.....

.....

.....

Ресурсы / поддержка, необходимые для достижения нашей цели:

.....

.....

.....

Каким образом мы хотели бы оценивать прогресс:

.....

.....

.....

Задача № 4:

Улучшить МОП при предоставлении наших услуг

Пожалуйста, уточните: по какому конкретному аспекту МОП вам необходимы навыки для успешной реализации?

.....

.....

.....

Что мы предпримем для достижения цели:

.....

.....

.....

Возможные препятствия на пути к успеху:

.....

.....

.....

Ресурсы / поддержка, необходимые для достижения нашей цели:

.....

.....

.....

Каким образом мы хотели бы оценивать прогресс:

.....

.....

.....

Задача № 5:

Улучшить МОП в нашей образовательной программе

Пожалуйста, уточните: Каким образом можно обеспечить применение МОП в нашей образовательной программе / улучшить нашу программу обучения равный-равному?

.....

.....

.....

Что мы предпримем для достижения цели:

.....

.....

.....

Возможные препятствия на пути к успеху:

.....

.....

.....

Ресурсы / поддержка, необходимые для достижения нашей цели:

.....

.....

.....

Каким образом мы хотели бы оценивать прогресс:

.....

.....

.....

Журнал для равного наставника Ассоциации

Название Ассоциации: _____ Дата: _____

Чему хочет научиться ваш равный обучаемый участник из Ассоциации посредством наставничества по принципу «равный равному»?

Задача № 1:

Знание МОП

Ресурсы/поддержка, необходимые для достижения целей вашего равного обучаемого участника из ассоциации:

.....

.....

.....

Каким образом вы будете оценивать прогресс?

.....

.....

.....

Задача № 2:

Улучшить институциональную поддержку (исполнительное руководство / Совет / сотрудники)

Ресурсы/поддержка, необходимые для достижения целей вашего равного обучаемого участника из ассоциации:

.....

.....

.....

Каким образом вы будете оценивать прогресс?

.....

.....

.....

Задача № 3:

Инициирование и обеспечение устойчивости молодежной группы в Ассоциации

Ресурсы/поддержка, необходимые для достижения целей вашего равного обучаемого участника из Ассоциации:

.....

.....

.....

Каким образом вы будете оценивать прогресс?

.....

.....

.....

Задача № 4:

Улучшить МОП при предоставлении наших услуг

Ресурсы/поддержка, необходимые для достижения целей вашего равного обучаемого участника из ассоциации:

.....

.....

.....

Каким образом вы будете оценивать прогресс?

.....

.....

.....

Задача № 5:

Улучшить МОП в нашей образовательной программе

Ресурсы/поддержка, необходимые для достижения целей вашего равного обучаемого участника из ассоциации:

.....

.....

.....

Каким образом вы будете оценивать прогресс?

.....

.....

.....

Приложение 4

Дополнительные подсказки для наставников

Как устанавливать цели

При установлении целей сосредоточьтесь на текущей ситуации и контексте, в котором работает Ассоциация, а также компетенциях обучаемого из Ассоциации, а не только на результатах/конечных результатах

Цель должна быть основана на:

- Реальной проблеме или области роста/знаний обучаемого из Ассоциации
- Проблеме, с которой может столкнуться обучаемый из Ассоциации
- Вопросе, в котором обучаемый из Ассоциации может совершенствоваться
- Проблеме, которая может быть решена в партнерстве с молодыми людьми

Во время сессий

- Не думайте, что все, о чем вы просите, может быть сделано, особенно когда это касается дополнительной работы. Признайте, что равный обучаемый не может все. Доброжелательное отношение равного наставника означает, что равный обучаемый будет испытывать больше положительных эмоций во время работы, а чувство вины всегда непродуктивно.
- **Обратная связь должна быть позитивной, также называемой «положительной обратной связью»**, что поможет вашему обучаемому понять, что он/она может сделать по-другому и какой вклад равный обучаемый может внести в это. Таким образом, вы концентрируетесь на будущем и более эффективно используете сильные стороны своего обучаемого.
- С самого начала установления отношений между клиентом и наставником договоритесь об этом.
- Слушайте и покажите, что вы прислушиваетесь. Слушание имеет важнейшее значение и означает слушание на всех уровнях, в том числе, не боясь использовать свою интуицию. Однако просто слушать, понимать и находиться рядом со своим обучаемым недостаточно — он должны знать, что вы здесь. Итак, используйте активные методы слушания, чтобы впоследствии выборочно представить обратную связь. Подробнее об активном слушании при наставничестве смотрите на веб-сайте <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/coaching-others-use-active-listening-skills/>
- **Говорите на языке своего обучаемого:** как только вы настроитесь на своих обучаемых, вы сможете начать говорить на их языке. Это означает подбирать слова и фразы вашего обучаемого и использовать их выборочно в своем диалоге, что станет естественным при хорошем взаимопонимании.
- **Прислушивайтесь, чтобы понять «где» находится ваш обучаемый из Ассоциации во время диалога:** одним из ключевых факторов при наставничестве по принципу «равный-равному» является обеспечение того, чтобы вы были на одном «уровне» при общении со своим обучаемым. Для взаимопонимания нам необходимо быть на одном уровне в любой момент. Добиться взаимопонимания невозможно, например, если мы начнем вдаваться в чувства и эмоции своих равных обучаемых, когда вы не дошли даже до этапа обмена фактами и информацией.
- **Используйте утвердительные выражения:** когда вы настроитесь на своего обучаемого из Ассоциации и действительно поймете, откуда он, вы сможете понять его сильные стороны, качества, характеристики. Сообщите ему о том, что вы видите. Часто люди не видят свои собственные качества. Если вы точно расскажете обучаемому о его сильных сторонах, которые вы наблюдаете, это окажется очень мощным инструментом при построении ваших взаимоотношений.
- **Давайте открытые и честные отзывы:** помните, что качества хорошего наставника — это порядочность, честность и открытость. Помните правила хорошей обратной связи, в соответствии с которыми вы должны говорить о том, что вы чувствуете, а не осуждать.
- Вы должны понимать и использовать эти подсказки в процессе наставничества, и тогда вы получите реальную возможность улучшить отношения со своим обучаемым.

Как прекратить отношения с равным обучаемым

Какая бы ни была причина, важно, чтобы вы прекратили отношения самым позитивным образом, чтобы у вашего обучаемого сохранились хорошие чувства, а ваша собственная репутация остались незапятнанной. Хотя вы не сумели помочь ему на данном этапе, возможно, в будущем вы сможете помочь своему обучаемому или другим людям, которых он знает.

- При любом общении следует вести себя профессионально, объективно и обходительно, избегая обвинительных или оценочных замечаний:

Просто потому, что ваши взаимоотношения с обучаемым должны завершиться, это не означает, что вам следует прекратить их с плохими чувствами. Помните, что на карту поставлена ваша репутация, и вы должны дать своему обучаемому все основания думать и говорить о вас только положительно.

- Лучше всего при личной встрече:

За исключением случаев, когда вы находитесь слишком далеко друг от друга и вы обычно общались по телефону, в идеале следует прекратить ваши отношения с обучаемым во время личной встречи, так будет меньше шансов какого бы то ни было недопонимания. Любой ценой избегайте прекращения отношений со своим обучаемым по электронной почте!

- Узнайте, в каком направлении ваш обучаемый хотел бы двигаться дальше:

Приверженность обучаемого очень важна, но если отношения между вами ухудшатся, он, скорее всего, скажет вам, что хотел бы прекратить эти отношения.

- Предложите альтернативы:

Если обучаемый изо всех сил пытается найти альтернативный способ, предложите ему другого специалиста, который сможет ему помочь.

- Расстаньтесь на положительной ноте:

По возможности, расстаньтесь на положительной ноте, подведя итог тому, что он получил благодаря наставничеству, и пожелайте ему удачи. В случае необходимости предложите свою помощь в будущем или скажите, что свяжетесь с ним, скажем, через полгода.

Приложение 5

Примерная программа личной встречи и последующих действий

ДЕНЬ 1

Сессия 1

- Приветственное слово
- Знакомство, согласование программы

Сессия 2

- Введение о МОП; консенсус в отношении МОП, изучение результатов самооценки и журнала, согласование проблем, требующих решения, и совместное определение целей

Сессия 3

- Встречи: с сотрудниками/членами Правления
- Встреча с молодыми волонтерами на местах: информация об их вкладе/роли/ потребностях /пожеланиях в Ассоциации

ДЕНЬ 2

Сессия 1

- Обсуждение/рассмотрение поставленных целей (журнала). Удовлетворение потребностей, выявленных посредством самооценки и определенных в качестве целей в журнале. Наставник из ассоциации должен предоставить базовые определения (используя инструментарий), выступить в качестве фасилитатора при обсуждении различных вариантов и привести примеры из своей практики
- Рассмотрение вопросов, которые обсуждались во время онлайн-встречи

Сессия 2

- Обсуждение/рассмотрение целей (продолжение)
- В зависимости от договоренности между двумя ассоциациями, во время следующей сессии можно определить новую цель или сосредоточиться на одной единственной цели

Сессия 3

- Обсуждение/рассмотрение целей (продолжение) или выезды на места

ДЕНЬ 3

Сессия 1

- Разработка Плана действий: определение действий, которые помогут достижению одной или всех трех целей, указанных в журнале. Будьте осторожны и сосредоточьтесь на реалистичных мерах, которые могут быть реализованы в течение ближайших 6 месяцев.

Сессия 2

- Следующие шаги и согласование онлайн поддержки

Последующие онлайн-встречи после очного обучения

- Согласование программы до онлайн-встречи
- Обучаемый участник из ассоциации должен сообщить о прогрессе и определить задачи
- Наставник из ассоциации подготавливает предложения для дальнейшей работы
- Подведение итогов, выводы и согласование следующего шага

Приложение 6

Правила и положения Сети YSAFE



www.ysafe.net
ysafe@ippfen.org



Содержание

Глава 1.	Цели и задачи	118
Глава 2.	Членство	118
Глава 3.	Выпускники YSAFE	119
Глава 4.	Организационная структура	120
Глава 5.	Ежегодная встреча	120
Глава 6.	Представители молодежи ЕС МФПР	121
Глава 7.	Руководящий комитет	122
Глава 8.	Координатор YSAFE, молодежный консультант	124
Глава 9.	Рабочие группы	125
Глава 10.	Молодежный представитель Ассоциации	125
Глава 11.	Положение МФПР	125

Глава 1: Цели и задачи

Статья 1) Определение: «Осведомленность в вопросах сексуальности молодежи в Европе» (Сеть YSAFE) является сетью молодых волонтеров Членов Ассоциаций-Европейской Сети Международной Федерации Планированного Родительства (ЕС МФПР).

Статья 2) Цели и задачи: YSAFE стремится улучшить лидерство и расширить возможности сети молодых чемпионов из Европы и Центральной Азии, чтобы они могли обучать и отстаивать сексуальное и репродуктивное здоровье и права (СРЗП) молодых людей и обеспечивать значимое участие молодежи в Ассоциациях ЕС МФПР посредством:

- Представления молодых людей своих стран и/или национальные молодежные группы Ассоциации на ежегодных встречах и других соответствующих мероприятиях по поручению;
- Нарастания потенциала молодых людей в регионе, чтобы они могли адвокатируют и обучать вопросам КСО;
- Увеличения количества активных волонтеров в растущей сети YSAFE, с сильным акцентом на недостаточно обслуживаемое население;
- Охвата большего числа молодых людей с помощью различных онлайн-методов с использованием доказательной информации по компонентам КСО;
- Налаживания стратегических партнерств, в том числе организаций, не занимающимися вопросами СРЗП, чтобы совместно адвокатируют вопросы КСО и услуги СРЗП / дружественные к молодежи;
- Вовлечения лиц, принимающих решения, относительно потребностей молодежи в КСО и услугах СРЗП / дружественных к молодежи;
- Повышения операционной эффективности и устойчивости YSAFE;
- Актуализации молодежно-ориентированного подхода в Европейской сети МФПР.

Статья 3) Взаимоотношения с ЕС МФПР: Сеть YSAFE состоит из Членов Ассоциаций, состоящих в ЕС МФПР, а также молодежных групп, если они существуют. Членство в YSAFE подразделяется на две категории: нынешние и бывшие члены YSAFE. YSAFE поддерживается и управляется посредством целенаправленной работы и бюджетных поступлений из Регионального офиса ЕС МФПР (РО ЕС МФПР). Видение, миссия и ценности YSAFE уникальны и соответствуют основным ценностям МФПР.

Глава 2: Членство

Статья 4) Принятие в члены: YSAFE открыта для всех молодых волонтеров из Членов Ассоциаций ЕС МФПР в возрасте до 25 лет, независимо от их пола, семейного положения, этнического происхождения, расовой принадлежности, вероисповедания, сексуальной ориентации, гендерной принадлежности или состояния здоровья.

- **Статья 4.1)** Члены Ассоциаций ЕС МФПР и их молодежные группы будут информировать РО ЕС МФПР о членах YSAFE своих организаций в соответствии с внутренней структурой через ответственное лицо, назначенное в РО ЕС МФПР, которое ведет базу данных членов.
- **Статья 4.2)** Для того, чтобы стать членом YSAFE, молодой волонтер должен подать заявку и рекомендательное письмо от своей Ассоциации, подтверждающее его/ее заявку. Заявки направляются назначенному лицу в РО ЕС МФПР, которое ведет базу данных членов Сети YSAFE.

Статья 5) Права: Все молодые волонтеры Членов Ассоциаций ЕС МФПР имеют право на получение информации от своей Ассоциации о YSAFE и ее деятельности и претендовать на членство. Члены YSAFE имеют право на получение членского пакета (на английском и русском языках) и целевых внутренних сообщений о деятельности YSAFE. Они также имеют право получать информацию о деятельности YSAFE, участвовать в проектах YSAFE (в том числе, в целевых группах) в случае их избрания, предлагать вопросы для обсуждения на Ежегодном заседании, баллотироваться на выборах в Руководящий комитет (РК) и на должности представителей молодежи в Региональном исполнительном комитете (РИК). Члены YSAFE могут выступать в качестве докладчиков YSAFE по поручению Руководящего комитета YSAFE, а также в качестве членов на протяжении всей своей деятельности. Члены не получают какую-либо оплату за свои услуги, но они имеют право на возмещение своих расходов, понесенных в соответствии с Политикой МФПР.

Статья 6) Прекращение членства: Членство прекращается в следующих случаях:

- По достижении членами возраста 25 лет, за исключением представителей молодежи в РИК и членов РК Сети YSAFE, которые могут оставаться членами Сети YSAFE и занимать свои должности до окончания срока своих полномочий;
- Член Сети YSAFE перестает быть волонтером Члена Ассоциации;
- Член Сети YSAFE не соблюдает видение, миссию и ценности МФПР и YSAFE; а также
- Если деятельность поддерживающей Члена Ассоциации приостановлена, либо она исключена или вышла из состава МФПР.

В случае любого из перечисленного выше, члену направляется уведомление, после чего его членство немедленно прекращается. Нарушения, связанные с несоблюдением видения, миссии и ценностей МФПР и/или YSAFE, определяются на основе Кодекса поведения ЕС МФПР.

Глава 3: Выпускники YSAFE

Статья 7) Определение: выпускники YSAFE считаются все бывшие члены YSAFE, членство в YSAFE которых прекращено в соответствии со статьями 6 настоящих Правил и положений, за исключением случаев, когда:

- член нарушает видение, миссию и ценности МФПР; а также
- если членство поддерживающей его ассоциации приостановлено, либо она была исключена или вышла из состава членов МФПР. В исключительных случаях РК может, после предоставления обоснованного решения, пригласить бывших членов YSAFE принять участие в своей работе в качестве выпускников YSAFE.

Члены, которые перестают быть волонтерами Ассоциации, по-прежнему, имеют право вносить свой вклад в работу Сети YSAFE, как определено в статье 8.

Статья 8) Права и вклад: Ветераны YSAFE будут получать информацию и могут внести свой вклад в работу Сети YSAFE следующим образом:

- Своевременно получать информацию от координатора YSAFE о текущей ситуации и возможностях
- При поддержке члена YSAFE предлагать создание целевой группы YSAFE
- Руководящий комитет и целевая группа YSAFE, а также Координатор могут попросить выпускников внести свой вклад в работу целевой группы YSAFE в области их знаний.
- В исключительных случаях, то есть когда не может присутствовать член YSAFE, Руководящий комитет YSAFE может пригласить выпускников принять участие в любых мероприятиях от имени или проводимых Сетью YSAFE или ЕС МФПР. По возможности, выпускников, принимающие участие в мероприятиях от имени YSAFE, должны сопровождаться, как минимум, одним членом YSAFE.

Статья 9) Прекращение членства: Членство ветеранов YSAFE прекращается в следующих случаях:

- если член не будет соблюдать видение, миссию и ценности YSAFE и МФПР
- при исполнении ему 30 лет
- посредством четкого уведомления координатора YSAFE

В случае любого из вышеперечисленного, члену будет направлено уведомление, после чего статус «ветеран» немедленно прекращается.

Глава 4: Организационная структура

- Членство в YSAFE
- Ежегодное заседание (ЕЗ)
- Руководящий комитет (РК)
- Представители молодежи в Региональном исполнительном комитете (РИК) ЕС МФПР
- Ветераны YSAFE
- Координатор YSAFE
- Целевые группы, если есть
- Национальные координаторы, если есть

Глава 5: Ежегодное заседание

Статья 10) Ежегодное заседание (ЕЗ): делегаты Сети YSAFE от всех Членов Ассоциаций ЕС МФПР встречаются один раз в год для проведения ежегодного заседания, которое является высшим органом Сети YSAFE, на котором делегаты согласовывают планы работы Сети YSAFE, принимают участие в мероприятиях по укреплению потенциала и избирают членов РК и кандидатов в представители молодежи.

Статья 11) Представители Членов Ассоциаций на ежегодном заседании: РО ЕС МФПР направляет приглашения для участия в ЕЗ, как минимум, за восемь (8) недель до заседания.

В ЕЗ принимают участие по одному представителю от каждой Ассоциации. Для участия в заседании Члены Ассоциаций и их молодежные группы назначают двух молодых людей (не менее 50% из них должны быть представлены женщинами). Члены Ассоциаций, молодые волонтеры которые есть в составе РК, разрешается направить еще одного делегата для участия в Ежегодном заседании, который проголосует за Ассоциацию, чтобы избежать конфликта интересов членов Руководящего комитета и обеспечить достаточную представленность сети и различных молодежных групп. РК выбирает одного делегата от каждой Ассоциации на основе следующих критериев отбора:

- Соблюдение гендерного баланса (как минимум 50% должны быть женщинами);
- Владение английским языком;
- Обеспечение сочетания новых и опытных членов Сети YSAFE на заседании;
- Соответствующий опыт, связанный с темой и сессиями ЕЗ; а также
- Мотивация и обязательство активно подготавливать ЕЗ, участвовать в нем и осуществлять последующие меры.

После избрания Координатор YSAFE информирует Исполнительных директоров и/или молодежных координаторов, а также отобранных делегатов о результатах.

Каждый делегат от Ассоциаций имеет один голос на ЕЗ. Члены Руководящего комитета и Представители молодежи ЕС МФПР, присутствующие на Ежегодном заседании, не имеют права голоса, за исключением случаев, когда они являются единственным делегатом от своей страны. При голосовании кворумом считается присутствие 50% + 1 от общего числа действующих делегатов с правом голоса. Сотрудники РО ЕС МФПР, включая Координатора, могут присутствовать на заседании без права голоса.

Протоколы ЕЗ ведутся и хранятся в РО ЕС МФПР.

Статья 9) Поощряется участие представителей молодежи ЕС МФПР в Ежегодном заседании наряду с представителем их Ассоциации, как определено в главе 5 настоящих правил и положений, чтобы обеспечить четкую связь между сетью и другими структурами МФПР и расширить свои демократические полномочия.

Глава 6: Представители молодежи ЕС МФПР

Статья 12) Представители молодежи в ЕС МФПР в составе РИК: Положениями МФПР предусматривается, что в любом Правлении 20% членов должны составлять молодые люди. В состав РИК ЕС МФПР входят 9 членов, 2 из которых являются представителями молодежи. Сеть YSAFE назначает и избирает двух кандидатов (не менее 50% из которых должны составлять женщины), утверждаемых в качестве представителей молодежи Региональным советом.

Эти представители молодежи являются полноправными членами РИК и участвуют во всех вопросах управления, касающихся ЕС МФПР.

Статья 13) Представитель ЕС МФПР в Совете управляющих МФПР: Из числа кандидатов, выдвинутых сетью YSAFE, Региональный совет ЕС МФПР избирает представителей молодежи в РИК и одного кандидата в качестве представителя в Совете управляющих. Член РИК, являющийся представителем молодежи, который не был избран в качестве представителя в Совете управляющих, автоматически назначается замещающим представителем в Совет управляющих. Замещающий представитель не участвует в заседаниях Совета управляющих, кроме как в случае необходимости замены представителя молодежи.

Сеть YSAFE выдвигает представителя молодежи, получившего наибольшее количество голосов на выборах во время ЕЗ Сети YSAFE, в качестве предлагаемого кандидата на должность представителя молодежи в Совете управляющих при условии согласия кандидата. В случае равного количества голосов за разных кандидатов, представители молодежи принимают между собой решение о том, кто будет выдвинут в качестве представителя молодежи в Совете управляющих, учитывая необходимость выделения на это времени. Представители молодежи необязательно должны являться членами YSAFE на момент их избрания.

Статья 14) Критерии выдвижения представителей молодежи: Кандидаты на должности представителей молодежи в ЕС МФПР должны направить свое резюме, мотивационное письмо и письмо поддержки от Ассоциации на имя Руководящего комитета Сети YSAFE, как минимум, за пять недель до проведения ЕЗ Сети YSAFE. Исполнительный директор Ассоциации и Региональный директор рассмотрят представленные кандидатуры на соответствие установленным критериям. Список подходящих кандидатов с их мотивационными письмами направляется всем делегатам ЕЗ, по крайней мере, за неделю до начала заседания.

РК Сети YSAFE может обратиться к Комитету по назначениям и выборам ЕС МФПР с просьбой поощрять молодых людей баллотироваться на выборах в РИК.

Требования к кандидатам

1. Являться волонтером полноправным Членом Ассоциации МФПР;
2. Являться членом Сети YSAFE;
3. Быть моложе 25 лет на момент выборов;
4. Иметь рекомендательное письмо от Ассоциации;
5. Иметь, как минимум, двухлетний опыт разработки программ, предоставления услуг или адвокации на уровне Ассоциации;
6. Владеть английским языком;
7. Иметь возможность на протяжении трех лет выступать в качестве представителя молодежи. Это предусматривает участие в заседаниях РИК, Регионального совета ЕС МФПР, Совета управляющих МФПР (в качестве представителя или заместителя), а также иметь возможность в качестве наблюдателя принимать участие в Ежегодном заседании Сети YSAFE, если позволяет бюджет.

Статья 15) Процедура избрания представителей молодежи: В начале ЕЗ делегаты назначают команду для наблюдения за выборами. Команда избирается из тех лиц, которые не участвуют в выборах, и состоит из: Председателя избирательной комиссии, члена, занимающегося подсчетом голосов и, по крайней мере, одного члена РК.

В тот год, когда состоятся выборы членов РК и представителей молодежи в ЕС МФПР, выборы представителей молодежи проводятся первыми. Одно и то же лицо не может одновременно занимать должности представителя молодежи и члена РК. В случае, если кандидат выдвигается на должность, как представителя молодежи, так и члена РК, этот кандидат исключается из числа кандидатов на выборах в члены РК, если на Ежегодном заседании он был избран на должность представителя молодежи.

Все кандидаты должны в устной форме рассказать о своей мотивации на ЕЗ. Продолжительность этого устного выступления не должна превышать 2 минут, после чего кандидатам предоставляется 3 минуты для вопросов и ответов с места. В случае отсутствия кандидата на ЕЗ, до начала заседания Советнику может быть представлена запись с выражением его мотивации. Выборы проводятся тайным голосованием. Кандидат избирается простым большинством, а результаты сообщаются РИК для подтверждения во время Регионального заседания ЕС МФПР. Если гендерная квота в 50% не была соблюдена, координатор YSAFE объявляет новый созыв.

В случае отставки представителя молодежи РИК и РК YSAFE должны принять подходящее с учетом времени решение. Рекомендуется провести новые выборы любым способом, согласованным между Руководящим комитетом YSAFE и РИК, в том числе, в цифровом формате в согласованные сроки.

Глава 7: РУКОВОДЯЩИЙ КОМИТЕТ

Статья 16) Руководящий комитет (РК) Сети YSAFE: Сеть YSAFE возглавляется пятью членами РК, которые способствуют продвижению Сети к миссии и видению YSAFE, в то же время, следуя ценностям YSAFE. РК необходимо планировать свои мероприятия и проекты посредством ежегодного плана, который обновляется каждые 6 месяцев при поддержке координатора YSAFE и Молодежного отдела в РО ЕС МФПР, а регулярные отчеты о деятельности представляются на ежегодных заседаниях. Члены РК назначаются на один год с возможностью продления срока их полномочий еще на один год по их личному решению до достижения ими максимального возраста, установленного в настоящих Правилах и положениях. После истечения срока полномочий члена РК, избирается новый член РК. Выборы проводятся на ежегодных заседаниях и по мере необходимости. РК содействует работе ЕЗ и представляет Сеть YSAFE в Региональном Совете, а также оказывает поддержку членам при осуществлении национальных и региональных кампаний и проектов. Члены РК представляют Сеть YSAFE в Региональном совете ЕС МФПР.

В обязанности Руководящего комитета входит:

- Выступать в качестве основного контактного лица для Координатора и РО ЕС МФПР;
- Разрабатывать повестку заседаний РК в консультации с Координатором YSAFE;
- Председательствовать на заседаниях РК по решению Руководящего комитета;
- Следить за работой РК и за реализацией стратегии YSAFE вместе с координатором YSAFE в соответствии со стратегией YSAFE и годовым планом, а также с учетом определенного портфеля каждого члена;
- Председательствовать на ЕЗ;
- Обеспечивать регулярную коммуникацию и обмен соответствующей информацией с молодежью; представителями Регионального исполнительного комитета ЕС МФПР; а также
- Выполнять обязанности, делегированные РК, Сетью YSAFE, ЕЗ;
- Содействовать обмену знаниями, навыками и передовым опытом между членами;
- Разрабатывать, внедрять, осуществлять мониторинг и оценку инициатив Сети YSAFE, а также принимать последующие меры;
- Осуществлять надзор за работой целевых групп, если таковые созданы;
- Оказывать поддержку рабочим группам и координаторам, если они существуют; а также
- Осуществлять коммуникацию с партнерскими организациями, как было согласовано коллективно или делегировать эту обязанность другим членам YSAFE.
- Отчитываться о реализации Ежегодного плана и Стратегии.

РК состоит из одного Председателя, одного Заместителя председателя и трех членов:

Председатель: Председатель обязан руководить работой РК и является основным представителем Сети YSAFE;

Заместитель Председателя: Заместитель Председателя принимает на себя обязанности Председателя в случае его отсутствия.

Члены: у членов РК должен быть конкретный портфель, учитывающий потребности и приоритеты Сети YSAFE, разработанный Ассоциацией. Хотя никаких типовых портфелей не существует, поскольку они различаются в зависимости от потребностей, а также знаний и опыта

Руководящего комитета и Сети YSAFE, задачи, как правило, делятся на следующие категории: адвокация, коммуникация, разработка проекта и/или реализация проекта. Кандидатам в Руководящий комитет рекомендуется указать свою область знаний в момент выдвижения своей кандидатуры в члены Руководящего комитета.

Статья 17) Выдвижение кандидатов для избрания в состав Руководящего комитета: РО ЕС МФПР призывает Членов Ассоциаций и Сеть YSAFE выдвигать кандидатов, желающих стать членами РК Сети YSAFE.

Члены Руководящего комитета могут повторно переизбираться при условии, что срок их пребывания в составе РК Сети YSAFE не превышает 6 лет или не превышает в общей сложности 12 лет в составе Регионального совета ЕС МФПР. Требование, предусматривающее, что общий срок пребывания в должности не должен превышать 12 лет, применяется ко всем делегатам Регионального Совета с правом голоса. Если кандидат в КС баллотируется на второй срок, его следует исключить из процедуры отбора кандидатов.

Кандидаты, баллотирующиеся на новый срок, должны быть исключены из процедуры утверждения кандидатур и не могут быть членами избирательной комиссии. В тех случаях, когда все члены Руководящего комитета баллотируются на переизбрание, РО ЕС будет осуществлять надзор за процедурой выборов при поддержке дополнительных членов YSAFE, где это необходимо.

Кандидаты, претендующие стать членами РК, должны направить свое резюме, мотивационное письмо и письмо поддержки от своей Ассоциации, а также любую запрашиваемую дополнительную информацию Руководящему комитету через координатора Сети YSAFE за 5 (пять) недель до проведения ЕЗ.

Координатор подтверждает правомочность участия в выборах всех кандидатов, а в случае отсутствия или не достаточного числа подходящих кандидатов, объявляется очередной созыв с последним сроком представления кандидатов за две (2) недели до проведения ЕЗ.

Список правомочных кандидатов с их мотивационными письмами доступен всем делегатам ЕЗ, по крайней мере, за неделю до проведения ЕЗ.

Требования к кандидатам для участия в выборах в состав РК Сети YSAFE:

1. Являться волонтером одной из полноправных Членом Ассоциации МФПР;
2. Являться членом Сети YSAFE;
3. Быть моложе 25 лет на момент выборов;
4. Иметь рекомендательное письмо от Ассоциации;
5. Уметь общаться на английском языке;
6. Иметь возможность на протяжении одного года выступать в качестве члена РК, в том числе участвовать в онлайн-заседаниях РК, ЕЗ и Регионального совета ЕС МФПР; а также
7. Иметь возможность работать над проектами Сети YSAFE в своей области знаний и содействовать выполнению задач Сети YSAFE дистанционно в период между заседаниями до истечения срока своих полномочий.

Кандидаты могут баллотироваться только на одну должность: Председателя, Заместителя председателя или члена. Однако кандидаты, которые баллотируются на должность Председателя и Заместителя председателя, автоматически становятся кандидатами на должность Заместителя председателя, а затем — члена в случае, если они не будут избраны на должность Председателя или Заместителя председателя.

- Для обеспечения преемственности, по возможности, в новый состав РК должен быть избран, по крайней мере, один из предыдущих членов РК.
- В соблюдение правил МФПР должны считать себя не менее 50% членов РК должны идентифицировать себя как женщины.
- По крайней мере, один член РК должен быть из Центрально-азиатского региона, чтобы обеспечить региональное представительство. Данное правило не применяется, если от этого региона не выдвинуто ни одной кандидатуры;
- Настоятельно рекомендуется соблюдение в РК надлежащего представительства в плане гендерной принадлежности, происхождения и региона.

Все избранные члены РК должны подписать форму о конфликте интересов и кодекс поведения в соответствии с Политикой МФПР 4.17: Защита детей, молодежи и уязвимых взрослых.

Статья 18) Процедура избрания членов Руководящего комитета: В начале ЕЗ делегаты назначают команду, которая будет наблюдать за выборами. Эта команда избирается из числа тех, кто не участвует в выборах и не имеет права голоса, а также состоит из: Председателя избирательной комиссии, члена, отвечающего за подсчет голосов и, по крайней мере, одного члена РК, который не является кандидатом на переизбрание.

Все кандидаты должны в форме рассказать о своей мотивации на ЕЗ в виде заранее подготовленной видеозаписи для выборов, которая будет доступна делегатам Ассоциации, по крайней мере, за 1 неделю до выборов, за исключением случаев, когда Руководящий комитет согласует иную форму. Продолжительность выступления не должна превышать 3 минут. В случае если представленная видеозапись превышает указанную продолжительность, оно будет сокращено до первых 3-х минут.

Выборы в РК проводятся в три этапа: 1. Голосование за Председателя; 2. Голосование за заместителя Председателя; 3. Голосование за трех членов.

Выборы проводятся тайным голосованием. Кандидат избирается простым большинством голосов, а при избрании трех членов РК, ими становятся три кандидата, набравшие самое большое число голосов. В случае равенства голосов проводится второе тайное голосование за кандидатов, набравших равное количество голосов. Если после повторного голосования количество голосов, отданных за каждого кандидата, по-прежнему, одинаково, Председатель на выборах определяет победившего кандидата путем жребия.

Если отобранный Руководящий комитет не включает, как минимум, 50% лиц, считающих себя женщинами, следующий кандидат, получивший наибольшее количество голосов и соответствующий этому требованию, заменит третьего члена, второго члена и/или 1-го члена до достижения порогового значения.

В год проведения выборов РК и представителей молодежи в ЕС МФПР, выборы представителей молодежи в ЕС МФПР проводятся в первую очередь.

Статья 19) Прекращение членства и замена членов: в случае выхода из состава РК по какой-либо причине, член РК обязан сообщить об этом Председателю, Координатору и Ассоциации. Член РК может быть смещен со своей должности, если он не будет реагировать на запросы в течение одного месяца или не будет соблюдать видение, миссию и ценности МФПР. РК совместно с РО ЕС МФПР может согласовать исключение члена РК после всесторонней оценки и обоснования причины исключения. Председатель, покидающий свой пост Председателя РК, автоматически заменяется Заместителем Председателя. В случае, если Заместитель Председателя уходит с поста в РК или заменяет Председателя, член РК принимает на себя, их функции и обязанности по согласованию с остальными членами РК.

Глава 8: Координатор Сети YSAFE – Советник по проблемам молодежи

Статья 20) Координатор: Координация работы Сети YSAFE осуществляется советником по вопросам молодежи Программы РО ЕС, это оплачиваемая должность в Региональном офисе ЕС. Цель работы по координации — обеспечить эффективное функционирование и укрепление Сети YSAFE, оказывать поддержку при реализации региональных инициатив ЕС МФПР, связанных с молодежью, и вести список всех членов, постоянно обновляя его, а также актуализация молодежно-ориентированного подхода по всему региону. Подробный перечень задач приводится в описании должностных обязанностей координатора. Координатор входит в состав Молодежного отдела.

Процедура найма: РО ЕС МФПР занимается объявлением о вакансии интервью с отобранными кандидатами проводится сотрудниками РО ЕС МФПР и представителями Сети YSAFE РК. Решение о найме принимается совместно РО ЕС МФПР и РК Сети YSAFE. Срок найма устанавливается РО ЕС МФПР.

Глава 9: Целевые группы

Статья 21) Целевые группы: Для поддержки своей работы РК может создавать целевые группы для выполнения конкретных задач. Сеть РК может в любое время объявить о наборе членов и руководителя целевой группы. Советник по вопросам молодежи совместно с РК отвечает за разработку Технического задания, процедуры отбора, а также необходимую поддержку и надзор. Члены YSAFE и выпускники YSAFE могут подавать заявки на включение в целевую группу.

В каждой целевой группе должен быть руководитель, который отвечает за координацию и поддержку группы при выполнении своего плана действий, а член РК он обязан следить за работой целевой группы.

Целевые группы должны периодически представлять отчеты, как указано в техническом задании целевой группы.

Глава 10: Представители молодежи от Ассоциации

Статья 22) Представители молодежи от Ассоциации на Ежегодном заседании YSAFE должны выступать в качестве контактного лица Ассоциации. Это лицо является основным контактным лицом Ассоциации, который будет информировать ее о деятельности Сети YSAFE и возьмет на себя координирующую роль, увязывая работу по проблемам молодежи, проводимой на национальном и региональном уровнях. Если делегат на ежегодном заседании больше не может выполнять эти функции, Ассоциация должна проинформировать об этом РО ЕС и назначить альтернативного представителя, в том числе, при отсутствии волонтера, назначить одного из сотрудников.

Глава 11: Положения МФПР

Статья 23) Правила и Положения МФПР: В случае противоречащих или устаревших положений или в случае, если данный документ не охватывает какой-либо вопрос, за консультацией следует обращаться к руководству ЕС МФПР, а также Положениям и Политике МФПР

Статья 24) Роспуск: Сеть YSAFE может быть распущена по решению РО ЕС МФПР в консультации с Руководящим комитетом YSAFE и представителями молодежи от Ассоциации.

Утверждено делегатами Ежегодного заседания Сети YSAFE, проведенного в 2019 году. 25.03.2019 г.



European Regional Office

Rue Royale 55
1000 Brussels | Belgium
Tel +32 (2) 2500950
Fax +32 (2) 2500969
www.ippfen.org info@ippfen.org