



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