



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 осязаемое 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 приводятся 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 программного 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 координации 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?	

