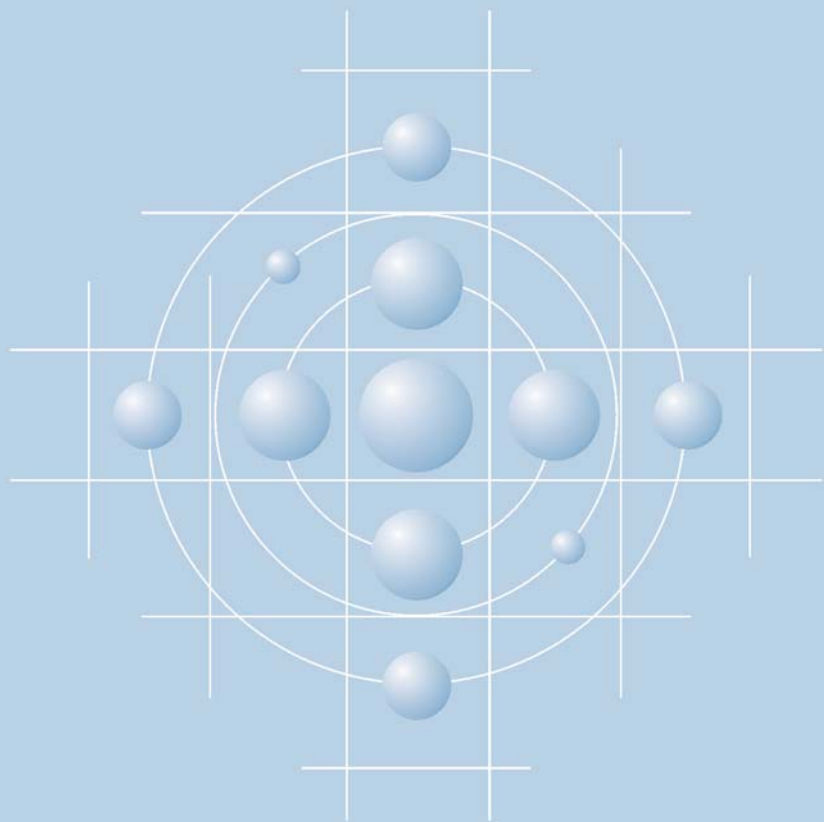


---

# Стандарты для программ: образование по принципу «Равный равному»



Пособие по обучению, основанному на принципе «равный равному» для программы по репродуктивному здоровью и предупреждению ВИЧ

Данная публикация стала возможной благодаря вкладу Фонда Организации Объединенных Наций в области Народонаселения и Совместного Бюджетного плана Программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИД (ЮНАИДС), при отдельном финансировании Агентством для Международного Развития (USAID) США проекта Family Health International/YouthNet.

Мнения, выражаемые в этом документе, не обязательно отражают политику Фонда Организации Объединенных Наций в области Народонаселения, ЮНАИДС, ЮСАИД, или FHI. Принципы и политика каждого из агентств ООН регулируются соответствующими решениями органа управления каждого агентства, и каждое агентство осуществляет программы, описанные в данном документе, в соответствии с этими принципами и политикой и в пределах своего мандата.

Фонд ООН в области Народонаселения (UNFPA) — международное агентство развития, которое отстаивает право каждой женщины, мужчины и ребенка пользоваться правом на жизнь, здоровье, и равные возможности. UNFPA оказывает поддержку странам в использовании данных о населении для формирования политики и программ, призванных уменьшить бедность и гарантировать, что каждая беременная является желанной, что роды безопасны для здоровья, каждый молодой человек защищен от ВИЧ/СПИД, и каждая девушка и женщина пользуется в отношении себя уважением и достойным отношением.

Программа «Сеть Образования молодежи по принципу равный — равному» (Y-Peer) работает с 2001г. со своими партнерами в странах в целях наращивания потенциала национальных неправительственных организаций и правительств для осуществления, мониторинга, руководства и оценки программ образования на основе принципа «равный равному», по предупреждению ВИЧ/ СПИД и улучшению репродуктивного здоровья. Инициатива «равный равному» была возглавлена UNFPA в партнерстве с FHI/YouthNet, Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), и другими организациями. Y-Peer, начатая в 27 странах Восточной Европы и Центральной Азии, теперь распространяется в другие регионы мира, включая Арабские государства, страны Африки и Латинской Америки.

YouthNet — пятилетняя программа, финансируемая Американским Агентством для Международного Развития (USAID), имеющая целью улучшение репродуктивного здоровья и предупреждение ВИЧ среди молодых людей. Штат YouthNet действует под руководством FHI и включает в себя представителей КЭР Интернэшнл (Care International) США и РТЛ Интернэшнл (RTL International). Данная публикация финансируется частично посредством Совместного Соглашения USAID с FHI для YouthNet, Номер GPH-A-00-01 -0001 3-00.

Фонд ООН в области Народонаселения и Программа «Молодежная образовательная сеть «равный равному»(Y-Peer)

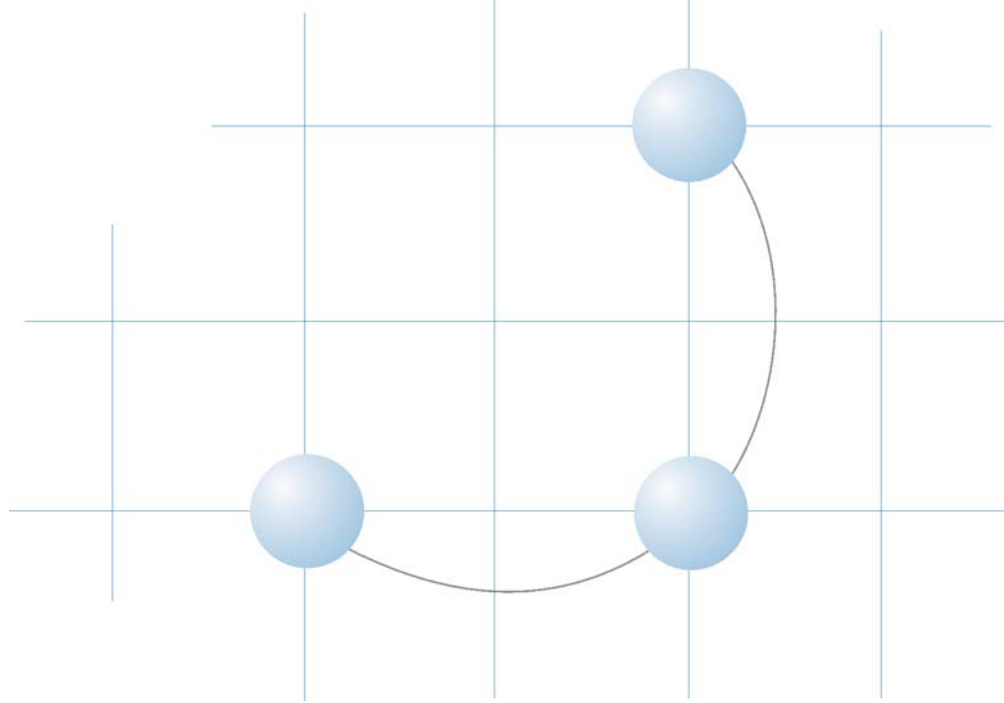
220 Вест-энд 42-ая ул., 18-этаж,  
Нью-Йорк, NY 10017

Family Health International/YouthNet  
2101 Wilson Boulevard  
Arlington, NC 22201

© 2005 Фонд Организации Объединенных Наций в области Народонаселения, Номер ISBN [проверить в UNFPA]

## Оглавление

<b>Благодарность</b>	<b>4</b>
<b>1. Введение и краткий обзор</b>	<b>5</b>
<b>2. Контрольный список по стандартам образования по принципу «равный – равному»</b>	<b>13</b>
<b>3. Стандарты образования по принципу «равный равному»</b>	<b>22</b>
А. Планирование	<b>22</b>
В. Привлечение и удержание кадров	<b>29</b>
С. Обучение и руководство	<b>34</b>
D. Управление и надзор	<b>42</b>
Е. Мониторинг и оценка	<b>49</b>
<b>4. Кодекс этики</b>	<b>53</b>
<b>Приложение 1. Y-реер: Краткое описание</b>	<b>56</b>
<b>Приложение 2. Список участников на московской консультационной встрече</b>	<b>57</b>
<b>Приложение 3. Аннотированный список ресурсов по образования по принципу «равный равному»</b>	<b>58</b>



## Благодарность

Трёхдневная консультационная встреча по стандартам в сфере образования «равный равному» была проведена 8-10 ноября, 2004г. в г. Москве, Россия. Во главе с UNFPA, и в сотрудничестве с FHI/YOUTHNET, на этом форуме встретились молодые специалисты, эксперты старшего возраста и специалисты по молодежным программам «равный равному» в сфере ВИЧ/СПИД из Восточной Европы и Центральной Азии, а также эксперты из других частей света, с целью разработать общий набор стандартов для образования по принципу «равный равному».

По результатам этой встречи, Чарльзом Дойчем (Charles Deutsch) и его командой в Гарвардском Университете был разработан данный проект. Далее этот проект был пересмотрен Джуди Сендеровиц (Judy Senderowitz), консультантом по вопросам молодежного репродуктивного здоровья и ВИЧ, в сотрудничестве с Халли Малер (Hally Mahler) из FHI/YouthNet. Основная группа рецензентов состояла из Александра Бодироза (Aleksandar Bodiroza), Риет Гронен (Riet Groenen), Рэйчел Ханд (Rachel Hand), Татьяны Хапличник (Tatyana Naplichnik), Инессы Киккуль (Inese Kikule), Зелжки Мудровчич (Zeljka Mudrovic), Энн Петтигрю (Ann Pettigrew), Кэйти Шрофф (Katy Shroff), Роберта Томсона (Robert Thomson), и Мэриан Урбину (Marian Urbina) от Фонда ООН в области Народонаселения; а также Греты Кимзек (Greta Kimzeke), независимого консультанта; и Марианны Прибилл (Maryanne Pribila) и Марии Васильевой-Блазев (Marija Vasileva-Blazev) от FHI/YouthNet.

В числе дополнительных рецензентов были Тоня Нияджи-ро (Tonya Nyagi-ro), Эда Шолла (Ed Sholl) , и Гэри Вест (Gary West ) от FHI/YOUTHNET, и Махуа Мандал (Mahua Mandal) и Шанти Конли (Shanti Conly) от Американского Агентства для Международного Развития (USAID).

Надзор за ходом проекта обеспечивался Александром Бодирозой и Халли Малер.

Помощь в подготовке материала со стороны FHI была предоставлена Сюзанной Фишер, редактирование; Уильямом Фингер, координация выпуска; и Карен Дикерсон (Karen Dickerson), оформление и размножение материалов. Дизайн — Дик Хилл, HillStudio.



## Введение и краткий обзор

Образование по принципу «равный равному» осуществляется программами репродуктивного здоровья молодежи и предупреждения ВИЧ во всем мире. Принцип «равный равному» в образовании предлагает многие преимущества программам, потенциальным клиентам и сообществам, и эмпирические опыты показывают, что хорошо разработанные и хорошо осуществленные программы могут быть успешны в повышении знаний молодежи, улучшении их отношения и развитии навыков относительно репродуктивного здоровья и предотвращения ВИЧ.

Однако, качество образования по принципу «равный равному» может варьироваться в очень широких пределах. Зачастую, программы называются «образование по принципу «равный равному», тогда как на самом деле являются мероприятиями по работе с населением и его группами. Даже будучи качественно разработанными, программы иногда сталкиваются с большими проблемами в осуществлении деятельности. Тренеры из числа сверстников могут неправильно истолковывать возможности и рамки своей деятельности из-за недостатка обратной связи и информации относительно предъявляемых к ним ожиданий.

В ходе осуществления программы Y-Peer (см. Приложение 1), эксперты в сфере образования по принципу «равный равному» часто поднимали проблему того, как стандартизировать образование по принципу «равный равному». Чтобы решить эту проблему, UNFPA в сотрудничестве с FHI/YOUTHNET, организовал трехдневную консультацию по стандартам в сфере образования по принципу «равный равному», которая состоялась 8-10 ноября 2004 г. в Москве, Россия. Встрече предшествовала электронная дискуссия по темам, которые должны были обсуждаться на консультации.

В течение консультации, 45 участников ( тренеры в сфере образования по принципу «равный равному», преподаватели, менеджеры, работающие в сфере образования по принципу «равный равному») из 22 стран работали совместно с группой международных экспертов над разработкой минимальных стандартов для программ образования по принципу «равный

равному». (См. Приложение 2, список участников.) Данный процесс представляет собой обмен наиболее успешными методиками и полученными при этом уроками, работу маленьких групп по идентификации возможных эталонов и стандартов, и пленарную работу, в ходе которой все участники рассмотрели и согласовали стандарты, которые были утверждены и стали основой настоящего пособия.

Проекты материалов, подготовленные группой участвовавших специалистов, были рассмотрены всеми участниками, что позволило внести дополнительные коррективы в данный документ.

## Почему Образование по пинципу «равный равному»?

**Образование по пинципу «равный равному» — популярный подход при осуществлении программ**

Причины притягательности образования по пинципу «равный равному» среди руководителей программ, осуществляющих проекты по репродуктивному здоровью и предупреждению ВИЧ среди молодежи, многочисленны. Например:

- **Сверстники — это традиционные поставщики информации равным.** Молодые люди уже сейчас склонны обсуждать со своими сверстниками большинство вопросов, включая чувствительные проблемы, такие как репродуктивное здоровье и ВИЧ/СПИД.
- **Программы образования по пинципу «равный равному» основаны на участии общин.** Программы образования «равный равному» имеют тенденцию быть весьма гибкими, основанными на жизни конкретных сообществ, и могут использоваться по самым разнообразным направлениям и в сочетании с другими действиями и программами.
- **Программы образования по пинципу «равный равному» могут обеспечить существенные преимущества самим преподавателям из числа сверстников.** Программы образования по пинципу «равный равному» позволяют обеспечить прямое участие молодых людей в программах, разработанных в их интересах, таким образом продвигая положительные жизненные навыки, такие как

навыки/опыт лидерства и общения, и создания возможностей для наставничества и контактов для будущего трудоустройства.

- **Программы образования по принципу «равный равному» могут быть экономически выгодными.** Хотя затраты на программы обучения по принципу «равный равному» часто занижаются, они на самом деле могут быть осуществлены экономичным образом, особенно как часть большей системы, в которой управление, мониторинг и контроль уже имеют место.

### **Образование по принципу «равный равному» гибко и носит дополняющий характер**

Программы образования по принципу «равный равному» редко осуществляются в отрыве от других. Как правило они являются только одним из видов деятельности в рамках большей по размерам инициативы организации, вовлекающей в себя много других организаций, секторов, и зачастую, государственных органов. Даже будучи частью большей системы, управление и руководство программой образования по принципу «равный равному» обычно осуществляется определенной организацией или агентством, например:

- Школой или университетом
- Молодежной организацией или клубом
- Сообществом или социальной организацией
- Учреждением здравоохранения
- Региональным клубом или лигой
- На рабочем месте

Примеры действий, которые выполняют тренеры по обучению по принципу «равный равному», включают:

- Привлечение их в качестве второго преподавателя или тренера, читающего лекции в течение мероприятия по вопросам здоровья или предупреждения ВИЧ в средней школе
- Организация театрального представления или ролевой игры на ярмарке здоровья или другом мероприятии организованном общиной

- Проведение группового обсуждения в комнате ожидания клиники, оказывающей услуги, учитывающие специфику молодежи
- Повышение числа обученных людей в студенческом городке, которые способны поделиться информацией в сфере репродуктивного здоровья и дать студентам необходимые источники информации
- Работа с футбольным тренером, чтобы обучить членов команды
- Осуществления программ образовательного доступа и работы с беспризорными детьми на улицах города

Места для проведения встреч в целях обучения по принципу равный равному могут быть самыми разными, например, школы, бары, автостоянки, социальные клубы, рынки, церкви и фабрики — фактически, любое место где молодые люди проводят время.

Хотя многие преимущества и применения методик образования по принципу «равный равному» делают этот подход ценным, есть также некоторые неудобства и ограничения, которые должны приниматься во внимание. Намерение обучить и контролировать молодых людей, которые зачастую менее опытные, чем взрослые, в задачах, которые они должны будут выполнять, может быть достаточно дорогой и занимающей много времени задачей, тем более, если эти задачи предполагают разработку программы, ее управление, и оценку. Взрослые должны регулировать разделение процесса принятия решений и других обязанностей с молодыми людьми, ситуация, которая может стать в новинку или противоречить традиции во многих культурах и профессиях. Текучка кадров имеет тенденцию быть относительно высокой в программах «равный равному», поскольку молодые люди заняты подготовкой (и испытанием себя) разнообразными способами к взрослой жизни, а также и потому, что они в конечном счете вырастают из возраста программы «равный равному». Наконец, как в целом показывают исследования, программы образования по принципу «равный равному» больше воздействуют на самих тренеров, чем на контактные группы среди сверстников. Все же, несмотря на определенные затраты и усилия, руководители программы нашли способы решения этих проблем и доказали, что хорошие результаты стоят дополнительных инвестиций.



## **Хорошо разработанные и хорошо осуществленные образовательные мероприятия по принципу «равный равному»**

Уже проведены сотни оценок программ образования по принципу «равный равному», хотя немногие из них содержали исследования проектной стадии или сбор данных, которые бы отражали поведенческие и биологические результаты. Исследования, которые использовали более эффективные принципы, показали, что программы образования по принципу «равный равному» вели к росту:

- уровня знаний
- качества отчетов об использовании презервативов, чтобы предотвратить СПИД
- качества отчетов об использовании современных методов контрацепции при последнем половом акте
- поиск возможностей для лечения инфекций передающихся половым путем (ИППП)
- намерения отказаться на некоторый срок от первого сексуального общения
- способность оставаться верным одному партнеру
- воспринимаемое собственное умение в использовании контрацептивов
- готовность покупать презервативы

По другим результатам исследований, (1) программы с участием тренеров «равный равному» столь же эффективны, как преподаваемые взрослыми в повышении знаний молодежи о ВИЧ, ее убеждений, и изменения рискованного поведения; (2) подростки с большей вероятностью участвуют в диалоговых обсуждениях после проведения сверстником учебных сессий, чем если бы они были проведены взрослыми; и (3) тренеры «равный равному» сами получили дополнительные знания в сфере здоровья.

Вместе с тем, другие исследования показали, что молодые люди не всегда предпочитают получать информацию в сфере здоровья (в зависимости от темы) от своих сверстников; что несмотря на то, что тренеры «равный равному» прошли обучение методикам образования на основе участия, такие тренеры имеют тенденцию постепенно скатываться к более привычному дидактическому обучению; и что образование по прин-

ципу «равный равному» имеет больший положительный долгосрочный эффект на молодежь, вовлеченную в менее опасные типы поведения (в сравнении с молодыми людьми, вовлеченными в более рискованные виды поведения). По всем этим причинам важно, чтобы программы уделяли достаточно времени и усилий в определении того, соответствует ли подход по принципу «равный равному» данной аудитории, целям и задачам, и способам общения.

## Использование Стандартов в Образовании по Принципу «Равный Равному»

### Преимущества использования стандартов

Хотя некоторые специалисты выражают опасение, что создание стандартов может подавить творческий потенциал или создавать модели слепого копирования подходов образования по принципу «равный равному», большинство согласны с тем, что преимущество от определения стандартов перевешивают недостатки. Это особенно верно, если применение стандартов осуществляется гибким способом и приспособлено к контексту программы и местным условиям.

Далее представлены некоторые главные цели использования стандартов в программах образования по принципу «равный равному». Вкратце, стандарты могут дать:

- **Консенсус в области экспертных мнений и протестированного опыта.** Такие стандарты образования были разработаны множеством экспертов в сфере образования по принципу «равный равному», включая доноров, менеджеров, преподавателей, специалистов по оценке, и самих тренеров «равный равному». Такой документ о консенсусе полезен для тех, кто начинает или пытается усовершенствовать программы образования по принципу «равный равному», так как представляет цели, общую картину, протестированную и проверенную на практике.
- **Требования для обеспечения качества.** Соответствие минимальным стандартам позволяют менеджерам гарантировать качество на всех стадиях разработки программы, ее осуществления и оценки.
- **Руководство по разработке программы и ее осуществлению.** Фактические обстоятельства могут меняться, зат-

рудняя соответствие некоторым стандартам, упомянутым в этом документе. Тем не менее, стандарты следует применять, чтобы составить картину того, как должны разрабатываться или формулироваться программы. Стандарты полезны на стадии планирования; они также важны по мере продвижения программы, когда появляются какие-либо проблемы, и могут быть сделаны практические корректировки.

- **Порядок мониторинга и оценки.** Периодические сравнения хода программы с установленными стандартами помогут менеджерам оценить успех программы и определить, где необходимо использовать дополнительные ресурсы для совершенствования деятельности. Такие обзоры могут также быть полезны при сборе средств, поскольку такая программа может непосредственно продемонстрировать донорскому агентству, как применяются финансовые средства, увеличивая качество и эффективность деятельности в определенных областях. Стандарты могут служить индикаторами измерения достижений, например, предварительная и заключительная оценка программы. Согласованные стандарты могут также использоваться для проведения промежуточных оценок, например, для ежегодных обзоров. Полученные результаты могут быть полезны для промежуточной корректировки курса, особенно при долгосрочном программировании, вместо простого предоставления ретроспективного отчета. Стандарты могут также использоваться, чтобы сравнить эффективность различных стратегий.
- **Основание для сертификации.** Если принято решение и установлена соответствующая процедура выдачи сертификата программы образования по принципу «равный равному», стандарты могут помочь разработать эталоны для определения статуса программы. Этот статус можно опубликовать, что дает возможность сообществу признать качество программы.

**Стандарты эффективны лишь в той степени, в которой проводятся их продвижение и обеспечивается приверженность им**

В идеальном случае, такие общие стандарты будут приспосабливаться конкретными программами образования по принципу «равный равному», чтобы привести в соответствие свои потребности и конкретные обстоятельства социального и

правового контекста. Такая адаптация должна проводиться открыто, с участием всех ключевых заинтересованных сторон.

Чтобы гарантировать их широкое использование, нужно ознакомить штат программы, тренеров «равный равному» и партнеров со стандартами. Каждый участвующий в планировании, осуществлении, и оценке программы образования по принципу «равный равному» должен быть ознакомлен и поддерживать такие стандарты. Широкое опубликование согласованных стандартов также включает в себе преимущество, показывая, что программа твердо придерживается набора типичных стандартов в образовании по принципу «равный равному», и что эти стандарты реализуются на практике.

### **Почему в этом Документе Стандартов включен Кодекс Этики?**

Часто подразумевается, но редко явно указано, что программы образования по принципу «равный равному» должны следовать установленному кодексу этики. Успех программы образования по принципу «равный равному» зависит от того, насколько участники, потенциальные клиенты и сообщество в более широком смысле осознают правильность программы и соответствие специалистов, осуществляющих программу. Поскольку тренеры «равный равному», как правило — добровольцы, особенно важно, чтобы они полностью понимали этические стандарты, которые, как ожидается, они станут претворять в жизнь в ходе своей работы.

Поставив кодекс этики в центр программы, руководители программы гарантируют людям, которые работают у них, а также сообществу, в котором они работают, что программа образования по принципу «равный равному» является в высокой степени качественной и честной. Для того, чтобы кодекс этики стал эффективным средством, каждый участник программы должен пройти обучение, чтобы уметь следовать кодексу, и должна быть публично оглашена политика и те процедуры, которые применяются к людям, нарушающим кодекс.

Кодекс этики, включенный в этот документ был также разработан в Москве в ноябре 2004г. Предполагается, что он будет адаптирован в соответствии с требованиями индивидуальных программ. В идеальном случае, программы, которые в настоящее время не руководствуются данным кодексом этики, должны изучить и приспособить кодекс в процессе консультаций (с участием штата программы, тренеров «равный рав-

ному», участников и членов сообщества) и разработать политику и процедуры для его осуществления.

### **Перекрестные проблемы стандартов образования по принципу «равный равному»**

Данные стандарты были разработаны с учетом множества важных проблем. Так как они будут появляться почти в каждом разделе этого документа, представляется бесполезным указать их здесь:

- **Молодежь участвует во всех аспектах программы.** Молодежь полностью вовлечена во все аспекты программы, включая планирование, осуществление и оценку. Их участие отслеживается и полученные результаты распространяются соответствующим образом. Молодые люди признаются в качестве агентов перемен и прогресса.
- **Восприимчивость и уважение культуры должны быть обеспечены.** Уважение к культуре молодежи (будь то большинство или меньшинство) с которыми работает программа. Межличностное общение ведется на языке, который предпочитают клиенты (в той степени, в какой это возможно), даже если это не официальный язык страны
- **Планирование и осуществление с учетом требований гендерной политики.** Действия и мероприятия образования по принципу «равный равному» должны учитывать соответствующие нормы гендерных отношений, и быть равноправными, с акцентом на понимание специфики гендерного взаимодействия.
- **Программа должна обеспечивать отсутствие дискриминации по половому признаку.** Политика программы и порядок ее осуществления должны обеспечивать недискриминационное отношение к сексуальной стороне человеческой личности и сексуальному самосознанию. Должно быть обеспечено понимание существующих различий между взрослой и юношеской сексуальностью. Действия в рамках Программы и ее материалы должны затрагивать проблемы сексуальности и соответствующим образом отражают проблемы сексуальных меньшинств, когда это необходимо.
- **Должен быть обеспечен учет возрастных различий и потребностей.** Содержание образования по принципу

«равный равному» уважает возраст и стадии развития обучаемых и представлено в соответствии с этими различными потребностями и способностями.

## Как использовать данное руководство

Данное руководство может использоваться разработчиками и руководителями программы, а также высшими менеджерами, наблюдающими за ходом деятельности образования по принципу «равный равному». Оно также служит основным справочным материалом и пособием для наблюдателей и самих тренеров «равный равному». То, как этот инструмент используется, зависит от стадии программы — он может использоваться, чтобы спроектировать новую программу, или как основа для проведения или усовершенствования оценки и повышения качества, в случае если программа уже идет полным ходом.

Данное руководство организовано таким образом, чтобы быть доступным для различных читателей и удовлетворять различные цели. Раздел 2 показывает таблицу самих стандартов с кратким описанием того, что означает выполнение этих стандартов. Таблица разработана по стадиям программы: планирование, найм и сохранение персонала, обучение и наблюдение, управление и надзор, и контроль и оценка. Этот формат представляет основные принципы для каждого стандарта и может служить в качестве практического справочного материала или контрольного перечня. Раздел 3 содержит более детальное обсуждение стандартов. Он предоставляет советы, которые позволят обеспечить выполнение стандартов, а также некоторые проблемы, изученные уроки, стоящие задачи и примеры того, как программы образования по принципу «равный равному» во всем мире реализуют различные стандарты. Кодекс этики (Раздел 4) рекомендуется как неотъемлемая часть стандартов; его можно включить в эмблему или перечень ссылок для распространения среди штата и тренеров «равный равному».

Настоящее пособие не содержит описания того, как разрабатывать или осуществлять мероприятия. Список ресурсов — включая описания книг по введению программ, учебные планы для тренеров «равный равному» и обзоры моделей образования — можно найти в Приложении 3.

Некоторые читатели могут сосредоточить свое внимание только на некоторых разделах, которые касаются их роли и

обязанностей; другие, например, проектировщики программ и менеджеры, извлекут выгоду из ознакомления и работы со всеми разделами. Если разработчики программ желают использовать данное руководство для выполнения общего планирования или оценки, важно собрать группу специалистов, чтобы рассмотреть стандарты для соответствия и применение своей собственной программы. Данная группа должна включать менеджеров, наблюдателей, преподавателей и тренеров «равный равному», и если необходимо, представителей от правительства и партнеров или заинтересованных сторон.

Хотя стандарты предназначены стать основой для качественной программы образования по принципу «равный равному», есть некоторые ситуации, при которых в силу действующего законодательства или государственной политики не представляется возможным достичь поставленных задач. В таких ситуациях стандарты должны быть приспособлены таким образом, чтобы соответствовать реалиям. В редких случаях руководители программы должны адаптировать существующие ожидания даже относительно удовлетворения этих стандартов. Помните, что эти стандарты были разработаны как часть длительного процесса, который включал в себя участие специалистов профессионалов в сфере образования по принципу «равный равному» и опытных тренеров и специалистов из числа молодежи, и что они прошли тщательное изучение и отсев. Таким образом, любое решение о том, чтобы игнорировать тот или иной стандарт, должно быть принято только в том случае, если не представится возможным выполнить все критерии.







## Контрольный список по стандартам

### Стандарт

### Описание

#### А. Планирование

- 1. Мобилизовать главных участников.
- 2. Гарантировать активное участие молодежи.
- 3. Рассмотреть перекрестные проблемы.
- 4. Уточнить общие и конкретные цели программы.
- 5. Идентифицировать потенциальных клиентов.

Наиболее уместные участники (такие как государственные должностные лица, лидеры гражданского сектора, специалисты в сфере здравоохранения, деятели системы образования, и группы молодежи) информируются и привлекаются к поддержке усилий в сфере образования по принципу «равный равному».

Молодежь активно вовлечена в процесс планирования. Ее потребности и предпочтения идентифицированы и используются при формулировке программы.

Ключевые особенности контекста (гендерные, социокультурные факторы, уязвимости, и возраст) рассматриваются и соответственно включаются в план.

Разрабатываются рабочие цели и задачи и план действий, и вносятся практические корректировки.

Потенциальные клиенты (те, кто нуждаются и могут извлечь выгоду из предложенной программы и с которыми может быть установлено взаимодействие) идентифицированы.

## Стандарт

## Описание

### А. Планирование (продолжение)

- 6. Идентифицировать потребности потенциальных клиентов.
- 7. Идентифицировать доступные ресурсы, и попытаться охватить недостающие звенья.
- 8. Разработать план работы.
- 9. Разработать План Мониторинга и Оценки (МиО) (Также см. Раздел Е.)
- 10. Установить механизмы обратной связи.

Потребности потенциальных клиентов оцениваются посредством обзоров, работы целевых групп и неофициальных средств. Соответствующие представители группы включаются в процесс оценки.

Ресурсы, необходимые для реализации программы (на основе потребностей программы) как имеющиеся в наличии, доступные или как недоступные непосредственно и требующие внимания.

План работы составлен (цели, стратегии, действия, партнеры, бюджет и расписание). Он включает в себя учебные планы, взаимодействие и стратегию отстаивания интересов, приобретение материалов / инструментов или их разработку, вовлечение сообщества / родителей, и контроль и оценку (план М и О).

План М и О (качественные и количественные индикаторы, инструменты сбора данных и системы, графики, ответственные стороны, механизмы отчетности, и т.д.) определены и установлены в начале программы.

Программа устанавливает практические пути для того, чтобы потенциальные клиенты и участники могли обменяться мнениями о программе и внести предложения по ее совершенствованию.

## Стандарт

- 11. Скоординировать и установить связи с другими программами.
- 12. Разработать план обеспечения и мобилизации ресурсов.

## Описание

Широкое вовлечение ключевых участников, партнеров и других программ обеспечивается посредством совместного программирования, координации, планирования и различных мероприятий по корректировке действий.

Разработан план адекватного и своевременного финансирования мероприятий по программе, наряду с планом, который способствует институционализации, росту ответственности, и другие механизмы, призванные гарантировать, что действия будут продолжены после завершения программы.

## В. Привлечение и удержание персонала

### Наем

- 1. Идентифицировать источники и каналы для пополнения штата тренеров «равный равному».
- 2. Принять решение относительно критериев отбора тренеров.

Для того, чтобы идентифицировать источник персонала, (партнерские организации, участники симпозиумов и целевые группы населения и лидеры) и каналы (передача в личном общении, объявления, средства массовой информации, телефонные справочники, Интернет, и т.д.), разрабатывается специальный план

Разрабатывается согласованный список критериев для отбора тренеров по принципу «равный равному». Критерии должны включать соответствие требованиям, возраст, пол (чтобы обеспечить гендерный баланс), мотивацию, приемлемость для потенциальных клиентов, предыдущий опыт работы, личные качества(пове-

## Стандарт

## Описание

### В. Привлечение и удержание персонала (продолжение)

дение, взаимодействие с коллегами, дух добровольчества, потенциал для лидерства, и т.д.), и другие характеристики, которые признаны необходимыми в той или иной программе.

Ясные ожидания как самой программы, так и предполагаемых тренеров «равный равному» документируются в письменной форме и согласовываются в самом начале.

Формы для проведения интервью и процедура его проведения, включая определение наиболее вероятной группы для найма персонала, должны быть задокументированы и стандартизированы. Процедура отбора документируется в письменной форме и доводится до сведения всех заинтересованных сторон, также, обеспечивается ее неукоснительное соблюдение.

- 3. Определить четкие ожидания.
- 4. Определить стандартизированные и прозрачные процедуры проведения интервью и отбора.

### Сохранение штата

- 5. Задокументируемые ожидаемые результаты.
  - 6. Создать средства для поддержания процесса непрерывной связи, включая обратную связь.
- Ожидания в отношении деятельности тренеров по принципу «равный равному» и требования к качеству их работы разъяснены, согласованы, и задокументированы в письменной форме.
- Обеспечены открытые и непрерывные механизмы связи между тренерами по принципу «равный равному» и руководителями программы и ее менеджерами, включая регулярную обратную связь посредством надзора, регулярные встречи тренеров по

## Стандарт

## Описание

принципу «равный равному»/ управленческого штата, и ежегодное неформальное мероприятие по подведению итогов и планированию.

Создана система укрепления кадров и нефинансовых стимулов, включая признание заслуг, вознаграждения и награды, насколько это возможно; социальные и оздоровительно-развлекательные возможности; возможности проведения обменов и путешествий; и рост в рамках группы, по мере возможностей.

Создана эффективная система руководства, с развитыми механизмами наставничества и передачи опыта.

Готовность тренеров по принципу «равный равному» более активно участвовать и брать на себя дополнительные обязанности должника поощряться, в том числе путем вовлечения в выполнение необходимых задач, связанных с руководством программы (вспомогательный тренер, помощник руководителя, член комиссии по найму).

□ 7. Создать систему стимулов.

□ 8. Создать систему контроля и наставничества

□ 9. Предложить возможности для роста ответственности и заинтересованности.

## С. Обучение и руководство

### Обучение

□ 1. Принять меры для обеспечения квалификации тренеров.

Тренеры должны быть качественно подготовлены, информированы, обладать знаниями и навыками, соответствующие их обязанностям; они должны быть гибкими и способными к импровизации,

## С. Обучение и руководство (продолжение)

терпеливыми, иметь опыт в сфере образования по принципу «равный равному», и восприимчивы к культурным и гендерным проблемам. Они должны уметь работать как помощники ведущего занятия, ставить интересы группы выше собственных, и способны эффективно работать с избранным учебным планом.

- 2. Выбрать качественный учебный план.

Избранный учебный план должен соответствовать темам и подходам программы, быть адаптирован с культурной и гендерной точки зрения, диалоговым и основанным на активном участии аудитории, а также хорошо структурированным и распределенным по времени на реализуемые этапы. Он должен включать ясные цели и задачи, быть основан на методологических результатах, и включать компонент оценки.

- 3. Обеспечить соответствующий размер групп.

Размер группы студентов (обычно 15—20 человек) должен соответствовать возможностям тренера, обеспечивать активное участие обучаемых, предлагать базовые возможности для развития лидерства и практического освоения навыков, и гарантировать полноценное взаимодействие сверстников и тренеров.

- 4. Разработать повестку дня и график выполнения учебных задач.

Обучение должно выполняться таким образом, чтобы темы и упоминания давались поэтапно, в соответствии с уровнем знаний и навыков обучаемых. Нужно избегать ситуации, когда обучаемые получают слишком высокую нагрузку. Нужно предусмотреть не-

## Стандарт

## Описание

необходимое время для оценки, обобщения и планирования будущих задач.

□ 5. Предоставить необходимые пособия и раздаточные материалы.

Участники обеспечиваются материалами заранее и в течение учебных занятий, по мере необходимости, включая практические пособия и материалы для осуществления. Копии справочных и обзорных материалов предоставляются при завершении обучения.

□ 6. Необходимо использовать интерактивные, основанные на широком участии подходы в развитии соответствующих навыков.

Обучение опирается на подходы, которые максимизируют участие обучаемых, такие как интерактивные упражнения, возможности на практике освоить новые (или затвердить существующие) навыки, и игровые и ролевые ситуации, с которыми они могут столкнуться при осуществлении обязанностей тренеров «равный равному».

□ 7. Применять требуемые инструменты и методы для оценки качества обучения и участников учебного процесса.

Механизмы для оценки знаний обучаемых и развития навыков должны быть разработаны с самого начала обучения (как отправная точка) и использоваться при завершении обучения (последующая за обучением оценка). Обучаемым также должны быть доступны механизмы и инструменты, чтобы оценить качество обучения.

□ 8. Обсуждать этические проблемы. (См. Раздел 4. Кодекс Этики)

Этические проблемы (такие как конфиденциальность, баланс полномочий и гендерное равенство) которые, вероятно, возникнут в связи деятельностью тренеров «равный равному», обсуждаются в ходе обучения как одна из его тем.

## Стандарт

## Описание

### С. Обучение и руководство (продолжение)

- 9. Вовлекать молодежь на всех стадиях

Молодежь вовлекается во все аспекты учебного проекта, его осуществление, оценку, и помогает в планировании будущего обучения.

### Руководство

- 10. Обеспечить подготовленный, знающий персонал.

Руководители (супервайзеры) обучены навыкам руководства, ознакомлены с ожиданиями в отношении программы, и содержанием и подходами образования по принципу «равный равному».

- 11. Гарантировать, что тренеры «равный равному» хорошо подготовлены.

Руководители должны гарантировать, что тренеры «равный равному» прошли адекватную подготовку (через обучение и приобретение / отработку навыков) еще до начала ими своей работы. Должно быть предусмотрено повышение квалификации и знаний и навыков, с учетом возможности расширения обязанностей.

- 12. Непрерывно развивать мотивировку и внедрять принципы этического поведения.

Руководители должны постоянно совершенствовать механизмы мотивации тренеров, отслеживать узкие места (личные или профессиональные), соблюдать соответствие кодексу этики, и обеспечивать учет гендерных и культурных особенностей. Насколько это возможно, руководители создают возможности для личного развития.

- 13. Управлять процессами внутри группы и поощрять создание коллектива.

Руководство управляет процессами внутри группы, поощряет создание единого коллектива, обеспечивает благоприятные условия для работы и отслеживают межличностные отношения.



## Стандарт

- 14. Разделять ответственность с тренерами «равный равному».

## Описание

Руководители делегируют свои руководящие функции и обязанности с тренерами и вовлекают их как активных участников процесса руководства обеспечивая регулярную обратную связь.

## Д. Управление и контроль

- 1. Гарантировать соответствие программы стандартам.
- 2. Гарантировать техническую компетентность группы управления.
- 3. Определить и поддерживать на должном уровне ожидания в отношении качества программы

Управленческое звено систематически контролирует и обеспечивает соблюдение стандартов, и предпринимает корректирующие действия в случаях, когда идентифицированы какие-либо недостатки.

Управленческий штат должен проводить техническую компетентность в определенных областях, соответствующих его обязанностям, включая стратегии образования и методология обучения по принципу «равный равному», мероприятия по отслеживанию изменений в поведении (ВСС), и М. и О.

Штат управления и тренеры «равный равному» определяют руководящие принципы и ожидания относительно качества различных видов и форм образования по принципу «равный равному» (например, проведение обсуждений в малых группах, организация мероприятий, разработка полезных справочных пособий) и определяют корректирующие меры, если стандарты качества не выполняются.

## Стандарт

## Описание

### Д. Управление и контроль (продолжение)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 4. Обеспечить эффективное администрирование кадровых и финансовых ресурсов. | Эффективные системы управления человеческими и финансовыми ресурсами должны быть созданы на основе учебного комитета штата, ответственного за их практическое применение.  |
| <input type="checkbox"/> 5. Создать механизм прозрачного принятия решений.                           | Решения, принимаемые относительно деятельности в рамках программы, должны быть ясны, последовательны, соответствовать политике программы и ее культуре, и могут быть задокументированы по мере необходимости.  |
| <input type="checkbox"/> 6. Обеспечить условия для участия молодежи в принятии решений.              | Молодежь должна играть важную роль в принятии решений относительно принципов управления программы и обеспечения учета своего мнения при принятии решений в программе.  |
| <input type="checkbox"/> 7. Использовать М. и О. для принятия решений.                               | Результаты проведения своевременной отчетности о действиях программы, также как от любой оценки, которая имеет место в рамках программы, используются для того, чтобы вносить корректирующие изменения в действия программы и планирование будущих действий. |
| <input type="checkbox"/> 8. Продвигать сотрудничество и организацию сети.                            | Управленческое звено способствует установлению сотрудничества с партнерскими агентствами и учреждениями и способствует организации сети, чтобы увеличить охват и эффективность действий программы.   |

## Стандарт

- 9. Обеспечить связь и справочные материалы, описывающие услуги и доступные материалы.
- 10. Разработать план устойчивости.

## Описание

Управленческий штат обеспечивает функциональную систему связей и справочных материалов по услугам и доступным материалам, если это необходимо, чтобы дополнить качество услуг программы.

Управленцы создают и обновляют выполнимый план мобилизации ресурсов для обеспечения жизнедеятельности программы, и чтобы способствовать устойчивости после завершения программы

## Е. Мониторинг и Оценка

- 1. Определить важные, четкие цели.
- 2. Определить реализуемые и актуальные индикаторы.
- 3. Включить мониторинг и оценку в рабочий план с самого начала.

Четко определенные цели программы должны быть измеримы, соотнесены с графиком и достижимы.

Созданы индикаторы, которые отражают половую, возрастную, религиозную и этническую принадлежность, и позволяют проследить и измерять качество деятельности целевой группы и успешность действий программы (например, показатель выбывших, число встреч заинтересованных сторон, число охваченных молодых людей, количество мероприятий образования по принципу «равный равному», и т.д.).

План мониторинга и оценки для которого выделен бюджет, включен в рабочий план в самом начале программы. Он должен охватывать все аспекты программы, включая найм, обучение, учебные мероприятия образования, руководство, качество работы тренеров, вовлечение молодежи, гендерные вопросы и сотрудничество.

## Стандарт

## Описание

### D. Мониторинг и Оценка (продолжение)

4. Осуществить оценку отправной ситуации.
  5. Разработать инструменты мониторинга и системы измерения.
  6. Обеспечить потенциал планирования и осуществления мониторинга и оценку
  7. Создать механизмы для участия молодежи в планировании и осуществлении мониторинга и оценки.
- Должна быть проведена оценка отправной ситуации, по которой можно измерить достижение поставленных целей. Эта информация полезна для отслеживания и мониторинга деятельности программы.
- Протестированные и признанные полезными инструментами мониторинга (анкетные опросы, дневники, формы отслеживания, и т.д.) должны быть разработаны как часть системы мониторинга и оценки для контроля и измерения хода выполнения и достижения результатов. Штат и тренеры «равный равному» должны быть обучены навыками по их использованию.
- Штат программы должен обладать способностью планировать и осуществлять мониторинг и оценку, или должны быть определены источники внешней поддержки.
- Молодые люди должны быть вовлечены в планирование мониторинга и оценки включая разработку инструментов и их испытание, и осуществление мониторинга и оценку, включая планирование, мониторинг и оценку.

## А. Планирование

### 1. Мобилизация главных заинтересованных сторон.

Наиболее подходящие заинтересованные стороны (такие как государственные должностные лица, лидеры гражданского сектора, специалисты в сфере здравоохранения, деятели образования, и молодежные группы) ознакомлены и привлечены к поддержке мероприятий образования по принципу «равный равному».

#### Совет

- Дать главным заинтересованным сторонам краткое и конкретное описание программы. Гарантировать, что описание точно отражает цели программы и ее задачи.
- Использовать обоснованные данные, чтобы доказать соответствие и эффективность программы образования по принципу «равный равному».
- Начать следует с небольшой группы наиболее заинтересованных участников, и запланировать ее расширение через какое-то время, чтобы данная группа имела репрезентативность и привлекала к себе новых членов.
- Не стоит ставить под сомнение принципы программы, ее стандарты, или цели для того, чтобы привлечь того или иного участника.

### 2. Гарантировать активное участие молодежи.

Молодежь активно вовлечена в процесс планирования. Потребности и предпочтения молодых должны быть определены и использованы при разработке программы.

#### Совет

- Нужно создать эффективный механизм, через который молодежь сможет вносить свой вклад и содействовать в подготовке планов программы. Этот процесс должен происходить в партнерстве со взрослыми, которые несут всю пол-

ноту ответственности за качество и эффективное планирование.

- Выбрать из числа молодежи потенциальные целевые группы, включая те, которые имеют опыт работы со взрослыми и те, которые мало осведомлены о таких рабочих отношениях.

### Пример

В Турции Национальная Программа Образования по Репродуктивному Здоровью и ВИЧ/СПИД была полностью разработана студентами медицинских вузов при некоторой технической поддержке Общества по профилактике СПИД. Эта программа стала первой такого рода в Турции, которая разработана молодыми людьми на национальном уровне. Хотя такое воздействие высокого уровня со стороны молодых людей — скорее исключение, все же этот пример демонстрирует, что молодежь может взять на себя существенную ответственность, если она накопила достаточный опыт и навыки и по мере необходимости привлекает содействие со стороны.

## 3. Рассмотреть перекрестные проблемы.

Ключевые концептуальные вопросы (такие как гендер, социокультурные факторы, уязвимости, и возраст) должны быть рассмотрены и соответственно включены в план.

### Совет

- Дать группе планирования достаточно времени, чтобы рассмотреть эти проблемы.
- Заранее быть готовыми к возникновению таких вопросов, чтобы суметь быстро отреагировать, когда программа будет идти полным ходом.

### Пример

Проработав некоторое время, участники Программы *Geragao Biz* (Занятое Поколение) в Мозамбике поняли, что гораздо меньше девушек, чем юношей, становились и оставались тренерами «равный равному». Для изучения причин этого был привлечен грант, который должен был дать ответ — как скорректировать эту программу в будущем.

Проведенное исследование дало результаты, которые помогли менеджерам программы разработать новую стратегию привлечения кадров, ознакомления с учебным планом и руководящих мероприятий, чтобы увеличить участие девушек и повысить уровень понимания гендерного равенства как основной цели программы.

#### 4. Уточнить общие и конкретные цели программы.

Рабочие цели и задачи и план действий должны быть разработаны, и в них должны быть внесены практические корректировки.

##### **Совет**

- По мере того, как активные группы планирования все более вовлекаются в работу, при участии партнеров и молодежи, уточнить общие и предварительные цели, с тем, чтобы сделать их более конкретными и чтобы их можно было использовать при разработке плана действий.
- Обсудить цели, и то, как они могут быть достигнуты; если не существуют реальных способов достигнуть этих целей, необходимо их пересмотреть, чтобы привести их в соответствие с реалиями.

##### **Пример**

В этом гипотетическом примере, программа поставила перед собой цель привести 200 молодых людей в клинику в течение будущего года для тестирования ИБППП, лечения и добровольных консультаций и тестирования (VCT). Руководители программы предполагают, что для того, чтобы найти таких 200 молодых людей, которые нуждаются в таких услугах, программа, должна организовать эффективные учебные мероприятия для молодежи в количестве 2000 человек, а чтобы достичь этого, потребуется 10 групп тренеров, каждая из которых проведет четыре занятия с 25 молодыми людьми за раз в течение года. Далее, двигаясь назад с учетом таких целей, используя теоретические и эмпирические предположения, руководители программы определяют форму и масштаб действий, а также график работ.

## 5. Идентифицировать потенциальных клиентов.

Должны быть определены потенциальные клиенты (те, кто нуждаются и могут получить пользу от предлагаемых программой действий, и могут быть достигнуты).

### Совет

- При принятия решения, кого именно обслуживать, учесть осуществимость, ограничения, и доступные кадровые и финансовые ресурсы.
- Если ваша программа может варьировать свои действия в зависимости от особенностей различных групп или слоев молодежи, укажите, какие именно слои может затронуть программа.

### Изученные уроки

Та часть идентифицированных потенциальных клиентов, которых легче всего привлечь к работе, всегда будет наиболее активной, образованной, обеспеченной в материальном плане и самой здоровой частью данной группы. Если ставится задача добиться привлечения более проблемных и нуждающихся членов потенциальных групп, потребуется приложить дополнительные усилия. Для программы важно предпринять сконцентрированные усилия, чтобы донести свою деятельность до тех лиц, которые более всего нуждаются в деятельности программы.

## 6. Идентифицировать потребности потенциальных клиентов.

Потребности потенциальных клиентов оцениваются посредством обзоров, работы с целевыми группами, и с использованием неформальных подходов. Определенная часть такой потенциальной группы включается в процесс оценки.

### Изученные уроки

Как правило, для проведения строгой количественной оценки потребуются средства, превышающие бюджет и кадровые возможности самой программы, и такая оценка в значительной степени становится не нужна, если в наличии



имеются национальные или областные данные. Вместе с тем, иногда университет или научно-исследовательский институт может взять на себя эту работу, если она связана с планом их работ. Если нет, то хорошую качественную оценку можно провести через беседы с молодежью, родителями и специалистами, что даст более реальную и полезную картину местных условий и перспективных стратегий.

### Совет

- Выбрать такой подход к проведению оценки, который является возможным и выполнимым, и при этом он обеспечивает полезную информацию и полезен для планирования программы.
- Взвесить затраты, выгоды, масштаб, и возможности планируемой оценки с учетом времени и ресурсов, которые она потребует, и других действий, которые будут отложены или отменены в результате этого.
- Использовать доступные данные относительно потенциальных клиентов когда это возможно (Например, данные переписей, статистика Министерства здравоохранения, результаты исследований по уровню знаний, преобладающих отношений и поведения) чтобы ваше планирование основывалось на как можно более широком спектре данных.

## 7. Идентифицировать доступные ресурсы, и постараться найти решение в отношении недостающих ресурсов.

Ресурсы, необходимые для реализации действий программы (основанные на потребностях программы) определены как имеющиеся в наличии, доступные в принципе, или как недоступные в настоящее время и требующие внимания.

### Совет

- Определить активы программы и ресурсы для каждого действия в рабочем плане.
- Обязательно учесть возможный вклад партнеров и ответственных организаций, желающих предложить свои услуги на безвозмездной или взаимовыгодной основе.

### Обратить внимание!

Уже разработаны учебные планы и материалы всех типов, которые могут быть получены и приспособлены эффективно и с экономией средств. Необходимо проверить, какие материалы уже доступны, перед разработкой новых.

## 8. Разработать рабочий план.

Должен быть составлен Рабочий план (цели, стратегии, действия, партнеры, бюджет, и расписание). Он включает учебные планы, стратегию отстаивания интересов и взаимодействия, приобретение материалов / инструментов или их создание, обеспечение участия общины / родителей, и план мониторинга и оценки (М. и О.).

### Совет

- Разработать план действий, детализирующий поэтапно обязанности и сроки исполнения.
- Определить, какие потребности являются существенными для запуска программы, и к каким можно приступить через какое-то время.
- Для более долгосрочных потребностей (такие как изменения политики), нужно разбить весь процесс на последовательные этапы.
- Определить препятствия для осуществления и способы их преодоления.

### Обратить внимание!

Для обеспечения долгосрочного планирования полезно составить трех и пятилетние стратегические планы, которые также часто являются одним из требований финансирующего агентства.

## 9. Разработать план мониторинга и оценки — М. и О. (Также см. Раздел Е.)

План М. и О. (качественные и количественные индикаторы, инструменты и механизмы сбора данных, сроки, ответственные стороны, каналы отчетности и т.д.) должен быть составлен и утвержден в начале программы.

## Совет

- Привлечь необходимых специалистов, чтобы обеспечить руководство в планирование М. и О.
- Гарантировать, что детали плана соответствуют характеру Программы, и что план сможет ясно отразить достигнутые результаты.
- Убедиться, что план М. и О. содержит положения об обучении тех лиц, которые будут ответственны за сбор документов или данных.

## Изученные уроки

Программа в Косово — «Повышение институционального и гражданского потенциала общества в поддержке и обеспечению доступа молодежи к информации о сексуальном и репродуктивном здоровье и образовании» признает, для того чтобы привлечь членов сообщества к исследованиям, данный процесс должен содержать стимулы, быть гибким и творческим. Потребность состоит в том, чтобы двигаться далее, развивая формальный, основанный на простой отчетности план М. и О., к системе документации и анализа, которая позволила бы сообществам использовать различные механизмы, наиболее подходящие к их условиям. В качестве примеров можно привести фотографии, издание журналов или календарей, которые дают возможность отмечать ежедневный или еженедельный статус. Цель состоит в том, чтобы поощрять внимательное отношение и анализ с участием всех вовлеченных сторон, в рамках совершенствования их возможностей оказывать поддержку мероприятиям в сфере сексуального и репродуктивного здоровья молодежи.

## 10. Установить механизмы обратной связи

Программа должна создать практические механизмы, чтобы целевые клиенты и участники могли обмениваться мнениями относительно хода программы и вносить предложения для ее совершенствования.

## Совет

- Установить специальные ящики для сбора предложений, чтобы получить со стороны тренеров и потенциальных клиентов обратную связь.

- Использовать анкетные опросы, работу в целевых группах и периодические беседы с участниками, тренерами «равный равному» и клиентами, чтобы получить их мнения относительно программы.

### Изученные уроки

- ▼ Обратная связь — это не оценка. Если людям нравится программа, это еще не значит, что она эффективна. Вместе с тем, важно знать, что привлекает аудиторию и участников, потому что эффективность зависит от их участия.
- ▼ Постарайтесь наладить сбор данных обратной связи в рамках программы, с конкретными механизмами и сроками. Просто ожидать, что люди будут участвовать в обратной связи, как правило ведет к тому, что обратная связь будет негативной и запоздалой.

## 11. Координация и налаживание связей с другими программами

Широкое и многоплановое вовлечение главных участников, партнеров и других программ обеспечивается через совместное программирование, координирование, планирование и различные связи между действиями.

### Совет

- Работать с национальными программами по репродуктивному здоровью и профилактики ВИЧ, чтобы гарантировать, что цели вашей программы дополняют национальные, региональные, и местные планы.
- Гарантировать, что требуемые совместные действия, встречи и мероприятия сообща намечаются всеми вовлеченными участниками посредством скоординированного планирования.
- Разработать механизмы равноправного сотрудничества, которые гарантируют выгоды всем участвующим сторонам, а также обеспечивают совместное покрытие расходов.

## Изученные уроки

- ▼ Коалиции и партнерства не являются сами по себе добродетельным. Они требуют к себе внимания и заслуживают существования только тогда, когда они улучшают результаты работы.
- ▼ Связи с организациями, основанными на вере, с спортивными клубами, клубами отдыха и лигами, клиниками, ассоциациями в сфере занятости и жилья, и школами дают хорошие возможности тренерам «равный равному» повысить качество своей работы.
- ▼ Албанская программа «Поддержка здорового образа жизни молодых людей через образование», определила сеть неправительственных организаций, которую они создали как основную действующую силу своей программы, дав возможность обмена информацией и опытом.

## 12. Разработать план устойчивости и мобилизации ресурсов

Должен быть разработан план достаточного и своевременного финансирования мероприятий программы, наряду с планом, который способствует институционализации, росту чувства ответственности среди вовлеченных сторон, и другие механизмы, которые должны гарантировать, что действия программы будут устойчивыми и после ее завершения.

### Совет

- В той степени, насколько это возможно, определите как и когда программа получит финансирование, чтобы запланированные мероприятия можно было осуществить в срок.
- Определить приоритеты в сфере устойчивости, и определить конкретные меры для выполнения мероприятий, которые являются наиболее критическими для продолжения программы.
- Разнообразить источники финансирования, чтобы уменьшить зависимость от отдельного донора или нескольких доноров, таким образом, создав условия для большей устойчивости.

## Примеры

Албанская программа делает упор на связи с другими мероприятиями, такими как образование и поддержание здорового образа жизни в школьных учебных планах, и внедрение дружественных для молодежи услуг в систему базового здравоохранения — с тем, чтобы гарантировать будущую устойчивость программы. Также в Белоруссии, Проект «Улучшенный доступ молодежи к медицинскому обслуживанию в репродуктивной сфере и информации» связан с программами развития школьного образования.

На Ямайке, Ансамбль и Академия Искусств «Ashe Carribean» обратились за технической помощью к донорам с целью усовершенствовать систему управления, финансы, и разработать план устойчивой кадровой политики. В рамках осуществляемых изменений, «Ashe» создала правление, в которое вошли видные деятели общества, с тем, чтобы помочь обеспечить устойчивость и возможность обратиться к членам местного делового сообщества для получения поддержки.



## В. Привлечение и удержание кадров

### Наем

#### 1. Определите источники и каналы для привлечения кадров тренеров.

Разработать план для создания механизмов, чтобы идентифицировать источники кадров (партнерские организации, участники симпозиумов и целевые группы населения, общественные деятели) и каналы (через межличностное общение, объявления, средства массовой информации, телефонные справочники, Интернет, и т.д.)

### Совет

- Разработать план привлечения кадров, который точно определяет число требуемых кандидатов (с учетом текучки кадров); учитывает вопросы гендера, возраста, и уязвимо-го населения (при необходимости, провести дополнитель-

ное собеседований и нанять дополнительный персонал); и определить механизмы для отбора кандидатов.

- Постарайтесь выбирать кандидатов с различными навыками и по различным демографическим характеристикам, чтобы не выбирать только из числа добровольцев.

### Изученные уроки

По данным, полученным проектом «Улучшение сексуального и репродуктивного здоровья в Боснии и Герцеговине», тренеры «равный равному» являются трудно поддающейся определению школьниками, которые быстро меняются по своему составу, и вследствие этого очень трудно удержать их в программе. В Проекте была создана системы «непрерывного пополнения кадров», чтобы гарантировать достаточное число специалистов.

Тем не менее в связи с непрерывным пополнением кадрового состава существуют некоторые трудности. Программы, которые слишком активно набирают новый штат, рискуют породить разочарование среди молодых людей, которые не были приняты. Учитывая, что цель программы состоит в том, чтобы получить как можно более широкую поддержку, возможности найма должны рассматриваться тщательным образом. Кроме того, нужно избегать ситуации, когда обучается слишком много тренеров «равный равному». Одна из наиболее частых ошибок в образовании «равный равному» — подготовить слишком много тренеров «равный равному», при этом не дав им достаточной занятости.

## 2. Принять решение о критериях для отбора тренеров «равный равному».

Должен быть разработан согласованный список критериев для отбора тренеров «равный равному». Критерии включают в себя наличие свободного времени, возраст, пол (чтобы обеспечить гендерный баланс), мотивировку, приемлемость со стороны потенциальных клиентов, предыдущий опыт, личные качества (поведение, работа в коллективе, дух добровольности, потенциал лидерства и т.д.), и другие характеристики, которые могут быть нужны для той или иной программы.

## Совет

- Попробуйте создать гармоничную группу тренеров «равный равному», которая бы включала членов, соответствующие важным критериям. Отдельные тренеры могут и не соответствовать всем критериям. Выберите из их числа наиболее харизматичных ведущих, внимательных и сдержанных наблюдателей, а также ответственных за общение.
- Необходимо набирать тренеров из состава целевых групп, особенно при попытке работы с труднодоступными группами, такими как сексуальные работники, беспризорные дети или пользователи наркотиков. Работа с тренерами «равный равному» из таких групп может быть особенно сложной, потому что эта категория молодежи часто стоит перед большими материальными и психологическими проблемами, которые связаны с изоляцией таких групп в большинстве культур.
- Хотя преимущества от образования по принципу «равный равному» наиболее ощутимы для самих тренеров «равный равному», важно избежать выбора того или иного лица в состав тренеров только потому, что Вы хотите оказать положительное воздействие на их жизнь. Критерии отбора должны использоваться таким образом, чтобы выбрать тех, кто может стать самым лучшим тренером из числа сверстников.

### Изученные уроки

Часто встречаемая ошибка при разработке критериев найма — это предположение, что тренерами «равный равному» должна быть образцовая молодежь, которая сможет искренне убеждать на примере своего собственного поведения «без риска». Выбор таких тренеров «равный равному» приведет к тому, что единственной категорией обучаемых, на которую будет оказан реальный эффект, будут такие же образцовые молодые люди.

## 3. Составить ясные ожидания

Ясные ожидания как программы, так и предполагаемых тренеров «равный равному» должны быть задокументированы в письменной форме и согласованы с самого начала.



## Примеры

Программа Репродуктивного Здоровья в Грузии показала, что там существовала потребность определить ожидания, основанные на особенностях самой группы. Например, трудно ожидать, что пользователи наркотиков в тюрьмах смогут выполнять задачи отчетности. Таким образом, основная нагрузка по составлению документов легла на социальных работников, которые являются тренерами и руководителями тренеров «равный равному».

В Гане, Проект Центра Развития и Населения «Расширение возможностей» (CEDPA) показал, что образование по принципу «равный равному», осуществляемое через формальную структурированную модель было более успешным для изменения уровня отношений и знаний потенциальных клиентов чем неофициальное образование по принципу «равный равному». Это еще раз подтверждает потребность в том, чтобы тренеры понимали свои задачи и работу в рамках структурированной программы.

## Совет

- Четко определить задачу и требуемые обязательства в плане времени; не принимать как данное, что кандидаты имеют перед собой ясную картину ожиданий.
- Убедиться, что сбалансировали поставленные ожидания с ясными и реалистическими возможностями и стимулами; позаботьтесь о том, чтобы не обещать кандидатам больше, чем может дать программа.
- Ожидания и перспективы можно изменить, если необходимо поощрять включение представителей конкретных целевых групп.

## 4. Установить механизмы стандартизированного и прозрачного проведения собеседований и процесса отбора.

Формы проведения собеседований и процесс отбора, включая определение вероятной группы соискателей, должны быть описаны и стандартизированы. Процесс отбора документируется в письменной форме, передаются всем заинтересованным сторонам и осуществляется на принципах честности и справедливости.

## Совет

- Удостовериться, что кандидаты знают, что представляет собой процесс отбора и как принимаются решения.
- Ориентировать группу по подбору кадров относительно процесса отбора, и ожиданий в отношении тренеров «равный равному», и обучить членов этой группы принципам справедливости и беспристрастности в своей работе.

## Изученные уроки

- ▼ Недостаточная стандартизация процесса собеседований может привести к фаворитизму, недостатку объективности и разногласиям в последующей работе группы по подбору кадров.
- ▼ Хотя процесс отбора должен быть прозрачным, также важно, чтобы процесс найма гарантировал конфиденциальность информации о кандидатах.

## Удержание кадров

### 5. Документировать ожидаемые результаты

Ожидаемые результаты от действий тренеров и качество их работы должны быть разъяснены, согласованы, и задокументированы в письменной форме.

## Совет

- Соглашения или контракты должны быть основаны на ожидаемых результатах, обсуждаемых в ходе приема на работу. Корректировки должны отражать фактические рабочие мероприятия и условия.
- Постараться привлечь тренеров к достижению соглашений, чтобы гарантировать, чтобы наиболее важные идеи тренеров были отражены, а возникшие проблемы получили разъяснение.

## Обратить внимание!

Контракты всегда подлежат корректировке на основе обоюдного соглашения и не обязательно должны охватывать любое возможное непредвиденное обстоятельство. Но основные моменты должны быть в них учтены, и вносимые изменения должны быть справедливыми и равноправными.

## 6. Установить средства для непрерывной связи, включая обратную связь

Должны быть созданы открытые и непрерывные механизмы связи между тренерами «равный равному» и руководителями программы и ее менеджерами, включая регулярную обратную связь посредством механизмов контроля, регулярных встреч тренеров / руководства, и ежегодных неформальных выездных итоговых мероприятий.

### Совет

- Наметить в плане регулярные встречи для обмена опытом и обеспечения обратной связи так, чтобы тренеры «равный равному» чувствовали себя комфортно и ожидали открытого обсуждения.
- Обратная связь может работать в обоих направлениях, поэтому тренеры «равный равному» должны иметь стимулы обеспечивать обратную связь и получать обратную связь по результатам своей работы для улучшения ее качества.

## Проблемные вопросы

Напомнить всем членам программы, что всегда есть возможность для совершенствования, и что каждый может внести свой вклад в создание программы лучше. Обычные механизмы обратной связи неявно дают возможность понять, что программа несовершенна, что дает тренерам «равный равному» стимул выйти с собственной инициативой и посредством творческого поиска улучшить программу.

## 7. Создать систему стимулов

Система поощрения и нефинансовых стимулов должна быть создана, включая механизмы общественного признания, вознаграждения и поощрения насколько возможно; социальные

и рекреационные возможности; программы обмена и путешествия; и соответствующий рост в рамках группы.

### Пример

Подход с применением стимулов должен быть очень деликатным, так как способен вызвать чувство возмущения, если некоторые сверстники почувствуют, что с ними обращаются несправедливо. На Ямайке, например, две группы тренеров «равный равному» работали в одной и той же государственной клинике, но при этом они пользовались значительно отличающимися пакетами стимулов, включая денежную оплату для одной группы, чего не было для другой. Глубокого возмущения, возникшего в связи с этим, можно было бы избежать, если группы, работающие вместе, или в пределах той же самой области, получают согласованные поощрения и награды.

### Совет

- Нужно удостовериться, что по крайней мере, некоторые виды вознаграждения являются надежными и устойчивыми и не зависят от продолжения финансирования. Некоторые такие виды вознаграждения включают чествование в коллективе за качественную работу, приобретение бесплатных билетов на развлекательные мероприятия или спортивные события и выдача кредитов на учебу.
- Гарантировать, что программа стимулов справедлива и прозрачна, содержит четко сформулированные критерии, так, чтобы выбор награжденных не считался пристрастным или незаслуженным.
- Старайтесь избегать ситуации, когда вознаграждение обесценивается — это бывает, если каждый получает одинаковое вознаграждение.

## 8. Установить систему контроля и наставничества. (См. также С10—С14.)

Создана эффективная система руководства и контроля, с элементами наставничества в той мере, насколько это возможно.

## 9. Дать возможности для роста заинтересованности и ответственности.

Готовность тренеров «равный равному» взять на себя больше обязанностей должна поощряться и расширяться насколько возможно, включая принятие некоторых функций по программе (тренер, помощник менеджера, член комиссии по подбору персонала).

### Совет

- В качестве неотъемлемой части программы, разработать систему продолжения образования, в которой тренеры готовятся к более ответственной и квалифицированной работе.
- Определить задачи в рамках программы и роли тренеров «равный равному» как способ расширить их возможности и развивать кадровый потенциал.

### Пример

В Македонии, Программа Создания Сети Образования по принципу «равный равному» дает опытным тренерам возможность стать помощниками координаторов. В этом качестве они могут управлять некоторыми действиями по своему собственному усмотрению, например, подготовкой и распространением информации, образовательных и коммуникационных материалов (ИЕС) и подготовкой к Всемирному дню борьбы со СПИД.

## С. Обучение и Руководство

### Обучение

#### 1. Обеспечить квалифицированных тренеров

Тренеры должны быть хорошо обучены, проинформированы, снабжены знаниями и навыками, соответствующими их обязанностям, они должны быть гибкими и способными импровизировать, терпеливыми, иметь опыт в преподавании по принципу «равный равному», и восприимчивыми к проблемам культурного и межполового взаимодействия. Они должны быть в состоянии выполнять функции помощников ведущих, ставить

интересы группы выше собственных, и способны эффективно работать в рамках выбранного учебного плана.

### **Совет**

- Если найти квалифицированных тренеров не представляется возможным, проводится тренинг тренеров (ТОТ), чтобы соответственно подготовить преподавательские кадры.
- Если возможно, нужно привлечь группу тренеров по признаку разнообразия (например, по полу, возрасту и этнической принадлежности).
- Если тренеры пока не являются членами штата программы, они должны находиться под плотным руководством штата программы в ходе обучения.

### **Пример**

Программа Y-Peer объединяет тренеров из самых разных слоев и групп при проведении ТОТ семинаров. Программа также использует ТОТ возможности для того, чтобы старшие тренеры передавали знания менее опытным тренерам. Разнообразие тренеров может помочь смоделировать модели, важные для программы Y-Peer, такие как гендерный баланс, баланс по возрасту и уровню опыта, и важность расширения возможностей для тренеров «равный равному», которые показывают отличные результаты.

## **2. Выбирать качественный учебный план**

Выбранный учебный план должен соответствовать темам и подходам программы, быть адекватным с точки зрения культурной совместимости и учитывать проблемы гендера, опираться на интерактивные возможности, обеспечивать участие как можно более широких слоев, и быть хорошо структурированным и разбитым на логические и реалистические этапы. Он должен включать ясные цели и задачи, основываться на методологических данных, сведениях и включать компонент оценки.

### **Совет**

- Выберите или адаптируйте учебный план, который обеспечивает широкое вовлечение участников и основан на

творческом подходе, и который уравнивает задачи наращивания навыков и построения коллективных отношений. Практически все ожидания, которые связываются с деятельностью тренеров в отношении обучаемых, должны быть оформлены в программе подготовки.

- Гарантировать, что адаптация плана отражает культурные особенности вашей жизни, одновременно отражая существующие препятствия и пути к их преодолению.
- Включить в возможности учебного плана параметры для определения путей продолжения обучения в будущем.

### **Обратить внимание!**

- ▼ Чтобы оценить и приспособить существующие учебные планы обучения к потребностям и интересам аудитории той или иной программы, необходимы три взаимосвязанные компоненты знаний: опыт в сфере здравоохранения и понимание индикаторов здоровья, которые программа предполагает улучшить; понимание образовательных или педагогических стратегий и сосредоточение на особенностях возрастной аудитории; и понимание интересов и культуры тренеров «равный равному» и их потенциальной аудитории.
- ▼ Если программа приспособливает учебный план к условиям и потребностям аудитории, она должна распространить такой адаптированный учебный план среди коллег и сотрудников аналогичных программ, нацеленных на уже потенциальную аудиторию.

### **3. Обеспечить соответствующий размер групп**

Размеры группы обучаемых (обычно 15—20 человек) должны быть в соответствии с возможностями тренера, учитывать необходимость эффективного участия аудитории, предлагать возможности для лидерства и практического освоения навыками, и учитывать взаимодействие между обучаемыми и тренерами.

## Совет

- Даже если группа обучения имеет управляемый размер, часто бывает полезно поделить ее на меньшие подгруппы в ходе выполнения упражнений, чтобы дать возможность обучаемым практиковать новые навыки.
- Обучение «волнами» (когда новые группы начинают программу обучения каждые несколько месяцев) может решить проблему размера группы и позволить своевременно охватить новых участников.

## 4. Структурировать программу и сроки, чтобы выполнить потребности обучения.

Обучение проводится так, чтобы освещению тем и выполнению упражнений давалось достаточно времени по мере необходимости и согласно уровню знаний и навыков аудитории. Нужно избегать ситуации, когда на аудиторию налагается чрезмерная нагрузка. Нужно включить время для оценки, обобщения и планирования мероприятий для решения будущих задач.

## Совет

- Необходимо запланировать адекватные сроки, особенно для совместных активностей (действий, вовлекающих широкие слои участников). Если соблюсти график не представляется возможным, нужно как можно скорее вести в него коррективы, с выделением приоритетов действий, с выделением наиболее важным из них достаточного времени.
- Обеспечить баланс между непредвиденными, но дающими полезные результаты сопутствующими обсуждениями, чтобы обеспечить соблюдение сроков выполнения наиболее важных задач обучения.
- Попробуйте варьировать типы и темпы проводимых мероприятий, обращая внимание на интенсивность дня. Например, сидячие занятия (например, лекции) не следует проводить сразу после завтрака.
- Тренеры «равный равному» из числа молодежи нуждаются в минимальном уровне знаний и навыков, чтобы они могли передавать точно ту информацию, которая относится к темам обучения.



## 5. Предоставить необходимые материалы и пособия.

Участники должны быть снабжены материалами заранее и в ходе сессий, по обстоятельствам, включая практические пособия и материалы для осуществления. Копии справочных материалов и обзорных пособий предоставляются при завершении обучения.

### Обратить внимание!

Попросите обучаемых помочь подготовить и распределить материалы. Это поощряет их к более активному участию и помогает использовать время тренеров более эффективно.

### Совет

- Создайте модель высококачественного планирования, и предоставляйте полезные, профессионально подготовленные материалы своевременным и организованным способом.
- Используйте шиватели материалов, цветовое кодирование документов и другие средства для организации более легкого доступа к документации.

## 6. Использовать интерактивные, основанные на широком участии подходы по развитию навыков.

Обучение должно применять подходы, которые максимизируют участие аудитории, например, интерактивные упражнения, возможности практиковать новые (или важные существующие) навыки, и ролевые игры с обыгрыванием ситуаций, с которыми они, вероятно, столкнутся как тренеры «равный равному».

### Совет

- Гарантировать, что соответствующий штат поддержки, партнеры и спонсоры ознакомлены и согласны с применяемым подходом привлечения обучаемых к процессу.
- Гарантировать, что тренеры «равный равному» получают достаточно времени, чтобы практиковать свои навыки в ходе обучения.

## Проблемные вопросы

Ничто не может скорее подорвать качество образования по принципу «равный равному» чем обучение, которое является чрезмерно дидактическим, скучным, или несоответствующим жизненному опыту. Такой вид обучения — это как раз то, чему тренеры «равный равному» и их аудитория первоначально были подвержены в классе. Данные стандарты рекомендуют учебные методы, которые будут для обучаемых новыми, более привлекательными, и возможно даже немного пугающими. Эксперты в сфере интерактивного обучения, даже если они немного знают относительно ВИЧ/СПИД или репродуктивного здоровья, могут помочь спроектировать обучение и так адаптировать учебные планы, чтобы сделать эти мероприятия энергичными и привлекательными. Сосредоточенное на аудитории образование по принципу «равный равному» может показаться хаотическим и лишенным дисциплины, и те, кто привык к традиционным подходам обучения, могут посчитать такую форму учебы непроизводительной и даже подрывающей здоровый школьный климат.

## 7. Осуществлять механизмы и методы оценки обучения и участников обучения.

Механизмы для оценки знаний обучаемых и развития навыков должны быть созданы с самого начала обучения (как отправная точка) и использоваться до завершения обучения (пост-учебная оценка).

Должны быть разработаны механизмы для оценки обучаемыми получаемого обучения.

### Совет

- Постарайтесь привлечь опыт со стороны для разработки инструментов, чтобы оценить успехи обучаемых и само обучение, включая качество работы модераторов-ведущих. Эти результаты используются, чтобы скорректировать обучение по мере необходимости.
- Необходимо уделить должное внимание М. и О. самого обучения и определить перспективные мероприятия М. и О., призванные обеспечить оценку проводимого обучения тренеров и качества приобретаемых ими навыков.

### **Обратить внимание!**

В дополнение к использованию предваряющих и заключительных тестов, чтобы определить, получили ли тренеры «равный равному» необходимые знания и навыки, полезно в конце обучения провести анкетирование среди обучаемых для оценки его качества. Таким образом, они могут помочь идентифицировать сильные и слабые стороны обучения, а также темы, по которым они хотели бы освежить знания.

## **8. Обсудить этические проблемы (См. Раздел 4. Кодекс Этики)**

Этические проблемы (такие как конфиденциальность, баланс полномочий, и гендерные вопросы) которые, вероятно, возникнут в связи с деятельностью тренеров, должны обсуждаться как неотъемлемая часть обучения.

### **Совет**

- Необходимо гарантировать, что учебные темы рассматриваются в свете наиболее неотложных и актуальных культурных вопросов и особенностей.

### **Обратить внимание!**

Обсудите этические проблемы в рамках вашей организации перед началом работы с учебной группой. Рассмотрите возможность работы со штатом и тренерами «равный равному», чтобы разработать кодекс этики для программы (на основе кодекса этики, описанного в данном документе, если это представляется полезным). Некоторые организации публикуют свой кодекс этики в общественных местах, чтобы напомнить штату и тренерам «равный равному» об их обязательствах. Другие организации требуют от тренеров «равный равному» подписать кодекс этики, который может быть включен в контракт с тренером.

## **9. Вовлекать молодежь на всех стадиях**

Молодежь должна быть вовлечена во все аспекты проектирования обучения, его осуществления и оценки, и помогать планировать перспективы обучения.

## Совет

- Гарантировать, что участие молодежи происходит в партнерстве со взрослыми, чей опыт и руководство играют ключевую роль.
- Попросите молодых людей, которые уже прошли через обучение, помочь в обучении новых тренеров.

### Пример

Исследование, проведенное YouthNet-FHI в отношении эффективности молодежного образования по принципу «равный равному» в Доминиканской Республике и Замбии показало, что причастность молодежи является критическим фактором для удержания тренера, его мотивировки и производительности. «Участие молодежи» не подразумевает, что тренеры «равный равному» управляют программой, а скорее то, что они уполномочены взрослыми вносить свой независимый вклад. Молодые люди должны получить достаточное обучение и работать под чутким руководством, чтобы усовершенствовать свои навыки принятия решений и мастерство в выполнении своих обязанностей.

## Руководство

### 10. Обеспечить хорошо подготовленный, знающий персонал

Руководители должны быть обучены навыкам руководства, им должны быть разъяснены перспективы программы, и содержание и подходы образования по принципу «равный равному».

## Совет

- При обучении взрослых руководителей тренеров «равный равному», уделите особое внимание развитию навыков коллективной работы и применение различных навыков для решения различных задач.
- Обучить руководителей быть восприимчивым к динамике группы, знать ценности и отношения, присущие ее членам,

и внимательно следить за возникающими психологическими проблемами, которые встают перед тренерами.

- Гарантировать, что руководители периодически рассматривают план программы и ее цели, чтобы удостовериться, что контроль соответствует целям программы.

## **11. Гарантировать, что тренеры хорошо подготовлены**

Руководители должны гарантировать, что тренеры получили достаточную подготовку (через обучение и приобретение / практическое применение навыков) до того, как они начнут свою работу. Также обеспечивается модернизация их знаний и навыков, по мере необходимости, с учетом перспективного роста внутри коллектива.

### **Пример**

Румынский проект «Образование в сфере семейной жизни» предоставляет регулярные возможности тренерам практиковать свои навыки и получать обратную связь от своих сверстников и взрослого штата программы. Проводятся еженедельные встречи, на которых тренеры «равный равному» проводят со штатом программы занятия по различным темам репродуктивного здоровья, которые они сами определяют, организывают и разрабатывают. Такая форма работы дает возможность улучшения их навыков ведения занятий и контакта с аудиторией, обновления знаний о проблемах репродуктивного здоровья, и формулировки их отношений и этики как тренеров «равный равному».

### **Совет**

- После начального обучения, руководители должны отслеживать качество работы и реагировать на просьбы о помощи, и планировать проведение периодических курсов повышения квалификации или других способов адаптации к появляющимся потребностям.
- Некоторое присутствие руководства должно быть ощутимо и в ходе работы, когда тренеры «равный равному» начали свои занятия.

## 12. Непрерывно укреплять мотивацию и обеспечивать соблюдение этических норм

Руководители должны непрерывно совершенствовать мотивацию/поощрение тренеров, следить за особенностями и недостатками (как личного, так и профессионального свойства), укреплять соблюдение кодекса этики, и обеспечивать учет гендерных и культурных особенностей. По мере необходимости, руководители развивают возможности для личного роста.

### Проблемные вопросы

Программы должны проводить явное отличие между поведением тренера, которое требует дисциплинарного решения и поведением, которое ведет к исключению из программы. Вероятно, могут быть какие-то «серые» или двусмысленные ситуации, хотя нарушения этических норм как правило, считаются достаточной причиной для увольнения (см. Раздел 4. Кодекс Этики). При определении и утверждении таких ограничений и кодексов, сами тренеры «равный равному» должны играть основную роль. Кодексы поведения должны рассматриваться в контексте целей программы и миссии. Например, если программа стремится достичь влияния на молодежь, которой свойственно рискованное поведение, было бы непродуктивно выбирать тренеров «равный равному» за их образцовое поведение, и наказывать или выгонять тех, кто не всегда ведут себя идеально.

В то же время, важно сделать так, чтобы программы, особенно новые, постоянно находились в процессе тестирования в глазах общественности и участников. Таким программам, вероятно, придется быть более осторожными в плане общественного поведения тренеров «равный равному». По мере «взросления» программы, стандарт, которого начинают придерживаться тренеры, заключаются не в «свободном от всякого риска поведении», а скорее, в серьезном размышлении и разговоре относительно такого поведения. Зрелая программа выбирает и поддерживает молодых людей, которые проявляют ответственность наиболее важным способом, а не являются идеальными, и которые также преданы своему делу и хорошо подготовлены.

## Совет

- Мотивирование тренеров и обеспечение соответствия этическим стандартам требует баланса между реалистичным принятием поведения молодых людей и управлением внешними ожиданиями участников и членов аудитории.
- Нужно создать механизмы поддержки, чтобы решать вопросы, связанные с мотивацией, стрессовыми ситуациями и перегрузками среди тренеров «равный равному».

## 13. Управлять динамикой отношений внутри группы и способствовать созданию команды.

Руководители должны управлять динамикой взаимоотношений в группе, поощрять развитие коллектива, создавать безопасные условия труда, и быть в курсе межличностных отношений.

## Совет

- Руководители должны контролировать индивидуальное поведение, межличностное взаимодействие и динамику в группе в целом, заблаговременно вмешиваясь, если возникают проблемы.
- Встречи в целях учебы и осуществления руководства над работой группы должны проходить в спокойной, непринужденной атмосфере, и создавать предпосылки для укрепления коллектива. Шутки и другие такого рода снимающие напряжение моменты, иногда в форме физического труда, являются важным элементом развития коллективных отношений и их нельзя игнорировать из-за отсутствия времени.

### Обратить внимание!

- ▼ Необходимым и вовсе не означающим нехватку профессионализма становится использование тренерами «равный равному» и руководителями занятий группы, чтобы обсудить встающие проблемы с соответствующим учетом вопросов создания спокойной рабочей атмосферы.
- ▼ Программы наработали достаточно эффективных механизмов, чтобы ограничить распространение спле-

тен. Они могут определить условия, при которых нужно немедленно рассказать руководителям о поведении тренера, и другие условия, посредством которых правильнее было бы поговорить непосредственно с самим человеком, который нарушает правила, а не привлекать руководителей, если только нарушитель не упорствует в своих нарушениях.

#### **14. Разделять ответственность с тренерами «равный равному».**

Руководители разделяют свои руководящие обязанности с тренерами «равный равному» и вовлекают их как активных участников в процесс руководства, с обеспечением регулярной обратной связи.

##### **Совет**

- Руководители и подчиненные должны принять тот факт, что подчиненный хочет и должен учиться.
- Руководители и тренеры «равный равному» должны рассматривать результаты программы при рассмотрении вопроса, как можно скорректировать методы руководства, чтобы улучшить результаты программы.

##### **Проблемные вопросы**

Ответственность не дается даром, ее нужно заработать. В идеале тренеры «равный равному» должны быть активными участниками процесса руководства над собой, но каждый тренер и каждый член штата должен продемонстрировать достаточную ответственность для этого. Тренер «равный равному» не может сказать руководителю «я хочу изучить такой-то вопрос», если он или она не продемонстрировали серьезность и усидчивость в изучении других, более существенных навыков. Таким же образом, группа зарабатывает право на большую причастность и голос при более успешном выполнении поставленных перед ней задач.





## **D. Управление и надзор**

### **1. Обеспечить соответствие стандартам программы.**

Штат управления систематически проводит мониторинг и обеспечивает соответствие стандартам и предпринимает корректирующие действия, когда идентифицированы какие-либо отступления от них.

#### **Совет**

- При работе в целях обеспечения полного соответствия стандартам, штат управления также должен установить приоритеты, гибкость использования, и опираться на фактическую обстановку, чтобы сделать такие стандарты реально выполнимыми в контексте текущих условий.
- Когда не представляется возможным осуществить тот или иной стандарт, руководители, во взаимодействии с тренерами «равный равному», должны определить, нужно ли скорректировать свои действия, чтобы выполнить данный стандарт или скорректировать сам стандарт, чтобы он соответствовал реалиям жизни.

#### **Проблемные вопросы**

Лидеры Программы ответственны за обеспечение общего контроля и принятие мер против возникновения тенденции, когда ежедневные действия и активный темп программы способны отвлечь внимание от стандартов практики, которые делают программы эффективными. В то же время, не все стандарты одинаково жизнеспособны, и они всегда зависят от конкретных условий. Иногда могут существовать основания, в силу которых программы не в состоянии выполнить тот или иной стандарт.

### **2. Гарантировать техническую компетентность штата управления**

Штат управления должен продемонстрировать техническую компетентность в определенных областях, соответствующих их обязанностям, включая стратегии образования по принципу «равный равному» и ее методологии, активности по изменению поведения (ВСС), и М. и О.

## Совет

- Менеджеры должны обладать навыками в нескольких дисциплинах, поэтому важно оценить их потребности и предоставить обучение или работу в течение курса, чтобы заполнить наиболее необходимые пробелы.
- В условиях нехватки ресурсов, программы должны рассматривать управленческий штат как часть коллектива и сделать так, чтобы все его члены имели необходимые навыки, взаимодополняющие друг друга.

### Обратить внимание!

Штат управления демонстрирует свою компетентность путем постоянного расширения опыта. Хорошее управление признает необходимость посвятить время и ресурсы для получения новых знаний, изучения теории, и обмена опытом с внешними по отношению к программе лицами (а также в пределах самой программы) и гарантирует участие в конференциях и интернет-конференциях, обеспечивает подписку на журналы, и находит время, чтобы прочитать и распространить ключевую информацию своему коллективу.

## 3. Определить и поддерживать в ходе работы показатели качества программы.

Штат управления и тренеры «равный равному» устанавливают руководящие принципы и ожидания относительно качества различных видов деятельности в сфере образования (например, при проведении обсуждений внутри группы, при организации мероприятий, при создании полезных справочных материалов) и разрабатывают корректирующие меры, если стандарты качества не выполняются.

## Совет

- Если меры по гарантии качества еще не приняты, группа менеджеров и тренеров «равный равному» могут начать работать вместе, чтобы определить ожидания относительно качества и поделиться ими с другими членами программы.
- Продвигать и реализовывать ожидания в плане качества через мероприятия управления и руководства.

### **Обратить внимание!**

Тренеры «равный равному» будут иметь более высокую мотивацию, чтобы поддерживать высокое качество своей работы, если они смогут почувствовать, что качество — главная проблема управления. Управленческий штат должен заботиться о том, чтобы осуществлять меры для обеспечения качества при обучении, внешних связях, и других мероприятиях.

## **4. Создать эффективную систему администрирования кадровых и финансовых ресурсов**

Должны быть созданы эффективные системы управления кадрами и финансовыми ресурсами, укомплектованы обученным, компетентным штатом, ответственным за их выполнение.

### **Совет**

- Гарантировать что кадровые, финансовые и административные ресурсы объединены в цельной структуре программы.
- Продвигать понимание всего штата и тренеров «равный равному» в отношении целей и функций человеческих ресурсов и финансового персонала, и того, как они могут помогать друг другу.

### **Проблемные вопросы**

В некоторых программах, реальное или воспринимаемое разделение между штатом программы и административным и финансовым штатом препятствует эффективной координации и иногда порождает конфликты. Некоторые сотрудники программы отрицательно воспринимают формы и процедуры, следовать которым требуется административному персоналу — они считают, что все, кто не делают непосредственную работу, недооценивают её. Нужно предпринять конкретные шаги, чтобы предотвратить возникновение барьеров между административным персоналом и рабочим штатом программы.

Создание справедливой системы оплаты труда часто является серьезной проблемой для программ с малым бюджете

том. В большинстве случаев, тренеры «равный равному» – это добровольцы. Напряженные отношения в связи с размером оплаты могут существовать между молодежью, работающей на добровольной основе и штатными сотрудниками, а также между молодежным программным персоналом и работниками по кадрам и финансовым персоналом, которые имеют тенденцию получать более высокое жалование в рыночных условиях, чем находящийся на зарплате молодежный штат. Если программы хотят иметь сильный финансовый персонал, они как правило, должны предлагать конкурентоспособную зарплату. Чтобы снять такие напряженные отношения, программные сотрудники должны найти другие способы мотивирования тренеров «равный равному» и обеспечить им другие виды поощрений.

## 5. Установить прозрачный процесс принятия решений

Решения относительно деятельности программы должны быть ясными, соответствовать политике программы и ее культуре, и могут быть оформлены в виде официального документа, по мере необходимости.

### Изученные уроки

Отношения участников, штата, и тренеров «равный равному» в процессе принятия решений имеют тенденцию быть быстро меняющимися и динамическими. На ранней стадии разработки программы на вовлеченные стороны ложится большее количество ответственности; по мере «взросления» программы, руководство и сами тренеры «равный равному» берут на себя больше ответственности и обязательств, а сторонние участники как правило, меньше вовлечены, в основном, по нехарактерным проблемам.

### Совет

- Управленческий штат должен удостовериться, что штат и тренеры «равный равному» знают, как принимаются решения и при каких обстоятельствах есть возможности для их участия.
- Соблюдение ясно и четко определенного процесса принятия решений поможет менеджерам быть ответственными за свои решения.

## 6. Определить процесс для участия молодежи в принятии решений

Молодежь должна иметь свою роль в принятии решений относительно управления программой и их мнение должно быть учтено при принятии решений по программе.

### Совет

- Молодежь должна быть включена в органы принятия решений в достаточном количестве, с тем, чтобы они не чувствовали себя отчужденными.
- Будучи недостаточно опытными, молодые люди нуждаются в некоторой профессиональной ориентации, чтобы суметь принять на себя такие обязанности по принятию решений и работе со взрослыми.
- Взрослые также нуждаются в ориентации, чтобы суметь поделиться полномочиями по принятию решений с молодежью.

### Изученные уроки

Когда молодежные органы по принятию решений действуют параллельно органам, в которых присутствуют взрослые, часто возникают трения и разногласия. Подлинное партнерство между взрослыми и молодежью означает вовлечение молодежи и взрослых в общую работу, совместно по самым актуальным проблемам.

## 7. Использование М. и О. для принятия решений

Результаты своевременной отчетности по мероприятиям программы, а также полученные после проведения любой оценки, должны использоваться, чтобы внести изменения в действия программы и спланировать будущие мероприятия.

### Совет

- Не ждите, пока будет завершен заключительный отчет, чтобы начать использовать данные М. и О.; спланируйте все так, чтобы получить результаты быстро и начать решать проблемы сразу после их появления

- Старайтесь определить неожиданные последствия результатов М. и О., например, факты, которые не ставились в качестве цели изучения.

### Проблемные вопросы

Данные мониторинга не всегда достоверны и надежны. Таким образом, данные должны использоваться при принятии решений только в той мере, в какой они являются достоверными; когда данные просто являются предположительными, может потребоваться провести более точную оценку.

## 8. Продвигать сотрудничество и организацию сетей

Штат управления продвигает сотрудничество с партнерскими агентствами и учреждениями и способствует организации сетей, чтобы увеличить охват и широту программных активностей.

### Изученные уроки

Когда независимые программы объединяются по какому-либо проекту, в котором они имеют общие цели и разделяют важные ресурсы, каждая из них становится более сильной и более устойчивой. Вместе с тем, создание коалиций — трудоемкий, долговременный процесс, к тому же он не может считаться достоинством, если не ведет к улучшению результатов работы. Многие программы могут запутаться в бесконечном процессе создания коалиций, будто бы сама по себе коалиция является целью работы. Ключевой вопрос, который нужно задать себе при создании сетей и коалиций: Как они помогают программе достигнуть своей миссии и целей?

### Совет

- В самого начала стадии планирования программы, опирайтесь на основную группу вовлеченных сторон, чтобы увеличить охват и сформировать связи с группами, имеющими схожие интересы.
- Идентифицировать те области, в которых ваша программа могла бы быть улучшена (например, более продуктивные

связи с потенциальными клиентами или привлечение большего числа экспертов в технических сферах) чтобы расположить по приоритетам и сфокусировать ваши действия по организации сетей.

## 9. Наладить связь с поставщиками услуг и материальных ценностей

Штат управления должен создать действенную систему для получения услуг и материальных ценностей, если необходимо повысить качество услуг программы.

### Изученные уроки

- ▼ В Латвии Ассоциация «Планирование Семьи и сексуальное здоровье» осуществила программу предоставления дружественного по отношению к молодежи медицинского обслуживания, которая включала в себя идентификацию, оценку, и обучение поставщиков медицинских услуг. Была разработана база данных этих услуг, чтобы тренеры «равный равному» могли ею пользоваться и давать рекомендации молодежи, или советовать, где можно найти такую информацию в Интернет.
- ▼ В Белграде, Сербия и Черногория, Центр Предотвращения СПИД и ИБППП Института Здоровья Студентов организывает добровольные вечерние конфиденциальные консультации и тестирование (VCCT), в совместной работе с членами Сети Y-Peer для Сербии и Черногории. Вечерние часы осуществления программы дают молодым людям больше возможностей ею воспользоваться, особенно тем, у кого высок риск ВИЧ инфекции, включая инъекционных наркоманов, мужчин — гомосексуалистов, сексуальных работников, этнические меньшинства и чрезвычайно бедные слои. Члены НПО «Сеть Y-Peer», которые прошли специальную подготовку и обучение работе с VCCT, общаются с клиентами в комнатах ожидания. Это обеспечивает поддержку и помогает получать информацию, которая может быть полезной в дальнейшей работе с группами «труднодоступного» населения.

## Совет

- Создайте связи (каналы) для пользования услугами, спрос на которые может вырасти в результате действий программы (например, профилактика ИБППП или VCT).
- Определить приоритетность рабочих отношений с уместными агентствами и справочными службами по тем услугам, которые наиболее необходимы вашим клиентам. Если возможно, проведите оценку этих агентств, чтобы гарантировать, что клиенты получат качественное обслуживание.

## 10. Разработать планы устойчивости.

Управленческий штат разрабатывает и реализует план мобилизации ресурсов на срок программы и обеспечивает устойчивость после ее завершения.

### Проблемные вопросы

Молодежные и профилактические программы почти всегда финансируются недостаточно и нерегулярно. По определению, их клиентура неизбежно вырастает и выходит из программы, таким образом теряя свой статус. Консервативные взрослые зачастую опасаются программ образования по принципу «равный равному». Чтобы обеспечить себе устойчивость, программы образования по принципу «равный равному» должны изменить общественное восприятие своей деятельности. Важной стратегией устойчивости может стать активная стратегическая работа по созданию связей с широкой общественностью и ее лидерами, а также влиятельными лицами, принимающими решения, и постоянное доведение своих достижений до потенциальных клиентов.

## Совет

- План работы должен включать создание институциональной и финансовой устойчивости.
- Устойчивость может быть обеспечена путем документирования очевидных достижений и успехов и информирования вовлеченных сторон и общественности.
- Краткосрочная финансовая поддержка всегда наиболее срочна и важна; вместе с тем, важно составить план более



долгосрочного финансирования на ранних этапах программы.

- Старайтесь привлечь более долгосрочных и перспективных спонсоров, финансовые источники и все вовлеченные стороны уже на самых ранних стадиях проведения обзоров и планирования, чтобы повысить их заинтересованность и уровень обязательств.

### Пример

В Программе «СЕТЬ ЕСНО» в России, слухи, которые циркулировали относительно окончания программы, воспринимались добровольцами как конец всей их работы. Это привело к резкому сокращению числа добровольцев. Большие сети добровольцев нуждаются в создании сильных и эффективных стратегий ведения пропагандистской работы, чтобы сделать их более устойчивыми.

## Е. Мониторинг и Оценка

### 1. Определить уместные, ясные цели

Четко определенные цели программы должны быть измеримыми, с точными сроками, и достижимыми.

#### Совет

- Цели, используемые для проведения М. и О. должны быть идентичными, или основанными, на общей миссии и целях, определенных в начале программы.
- Хотя программы должны ставить перед собой высокие ожидания, более практичным было бы поставить промежуточные цели, чтобы можно было увидеть достигнутое уже на более ранних стадиях.

### Проблемные вопросы

Некоторые вполне легитимные цели не так легко измерить, тем не менее, их нельзя игнорировать. Иногда может потребоваться несколько лет и постепенное развитие, чтобы точно определить индикаторы, которые позволили бы оценить такие факторы, как «дружественная атмосфера.»

## 2. Установить функциональные, актуальные индикаторы

Необходимо определить индикаторы, которые отражают пол, возраст, религиозную и этническую принадлежность, и которые позволяют отслеживать качество работы целевой группы и измерять успех действий программы (например, число покинувших программу, число встреч вовлеченных сторон, количество охваченных молодых людей, количество мероприятий в сфере образования по принципу «равный равному», и т.д.)

### Совет

- Рассмотрите возможности привлечения экспертной поддержки при решении задач, связанных с разработкой индикаторов; самые легкие или наиболее очевидные — не всегда наиболее полезны для оценки программы.
- Выбирайте только те индикаторы, которые отражают явления, в которые программа намеревается внести изменения.
- Помните, что некоторые индикаторы могут быть чувствительными в культурном плане. В некоторых странах вопросы относительно религиозной и этнической принадлежности могут оттолкнуть людей.

### Пример

Многие индикаторы требуют существенного обсуждения касательно философии программы и ее целей. Если, например, активное участие в глубоком обсуждении и дебатах является как цель, то наиболее точные индикаторы могут включать в себя число молодых людей, которые выступали в ходе занятий, длительность выступлений в минутах, и число молодых людей, которые отвечали своим сверстникам в дискуссии, (а не тренерам «равный равному»). Ни один из этих индикаторов не применяется как средство измерения качества традиционного образования в школе.

## 3. Включить М. и О. в рабочий план с самого начала

План М. И О., с учетом выделенного бюджета, должен быть включен в рабочий план с самого начала программы. Сюда входят все аспекты программы, включая привлечение кадров, обучение, мероприятия образования по принципу «равный равно-

му», руководство, качество работы тренеров «равный равному», вовлечение молодежи, гендерные вопросы и сотрудничество.

### Совет

- Изучите каждый аспект программы с самого начала, с указанием приоритетов.
- Использование экспертов, чтобы обеспечить консультации или выполнение самой М. и О. критически важно. Необходимо способствовать наращиванию потенциала среди программного штата и тренеров «равный равному» при привлечении экспертов извне.

### Обратить внимание!

Должное внимание плану М. и О. с самого начала не только гарантирует сбор базисных параметров, но также может помочь в разъяснении приоритетов и способов измерения успеха.

## 4. Осуществить базисную оценку.

Базисная оценка должна быть проведена, чтобы измерить достижение поставленных целей. Эта информация полезна для отслеживания и мониторинга деятельности программы.

### Совет

- С привлечением экспертов, спроектируйте разумную оценку отправной ситуации, на основе установленных индикаторов, которые Вы намереваетесь впоследствии использовать для проведения обзора.

### Обратить внимание!

Хотя имеются другие пути измерения воздействия программы, предваряющие программу и последующие за ней измерения поведения и результаты здравоохранения являются наиболее показательными и убедительными для вовлеченных сторон. Вместе с тем, такие измерения могут быть дороги и требовать длительного времени, особенно при измерении результатов в сфере здоровья. Оценка знаний провести легко, но рост знаний не означает и не дает возможности измерить изменения поведения.

## **5. Разработать инструменты мониторинга и систему измерений.**

Проверенные и используемые инструменты мониторинга (анкетные опросы, дневники, отчетные формы, и т.д.) разрабатываются как часть системы М. и О. для мониторинга и измерения качества выполнения работ и достигнутых результатов. Штат и тренеры «равный равному» должны быть обучены их использованию.

### **Совет**

- Разработайте качественные и количественные инструменты. Документирование учебного процесса и учет мнения тренеров могут быть столь же ценны, как количественные параметры; эта качественная информация проливает свет на причины и условия, в которых происходит деятельность программы.
- Если возможно, определите инструменты, которые уже были разработаны и могут быть приспособлены в соответствии с вашей программой.

### **Проблемные вопросы**

Тренерам «равный равному» может потребоваться проконтролировать многие из своих действий самостоятельно. Их можно легко научить вести точные наблюдения, но здесь возникают проблемы лояльности и объективности, например, что получится, если людей любого возраста попросить оценить эффективность работы своих друзей?

## **6. Обеспечить потенциал для планирования и осуществления мониторинга и оценку.**

Программный персонал должен обладать потенциалом, чтобы запланировать и осуществить М. и О., или привлечь внешнюю поддержку и помощь со стороны.

### **Совет**

- При разработке методологии оценки необходимо привлечь экспертов для успешного осуществления М. и О.
- Экспертов иногда можно привлечь на бесплатной основе, например, из университета, имеющего академический ин-

терес в данной программе, или получить их от партнера в обмен на выгоды сотрудничества.

### Проблемные вопросы

М. и О. может быть дорогим удовольствием, особенно для оценок, которые уделяют основное внимание поведенческим изменениям целевых групп. Если такие мероприятия предпринять при слишком скудных ресурсах или на основе выборок, которые являются слишком маленькими и недостаточно произвольными, плохо проработанная и осуществленная оценка может принести больше вреда, чем пользы.

## 7. Создать механизмы для участия молодежи в планировании и осуществлении М. и О.

Молодые люди должны быть вовлечены в планирование функций М. и О., включая разработку инструментария и его тестирование, и в осуществлении М. и О., включая планирование, мониторинг и оценку.

### Проблемные вопросы

Страстная вера в эффективность программы и в таланты коллег и тренеров «равный равному» может обернуться против объективности в разработке и выполнении Функций М. и О.

### Совет

- Молодежь может добавить актуальности при проектировании и выполнении М. и О.
- Молодежь должна быть обучена, чтобы стать эффективным партнером в мероприятиях М. и О.





**1. Уважать, продвигать и защищать права человека.**

Политика Программы, ее цели, и принципы осуществления должны включать уважение к правам человека, как неотъемлемую часть общего подхода программы.

Необходимо тщательно идентифицировать соответствующие вопросы прав человека, которые касаются программы, и гарантировать, что эти принципы поняты штатом, тренерами «равный равному», партнерами и вовлеченными сторонами. При рассмотрении этих принципов нужно определить приоритеты в сфере прав человека, которые являются наиболее уместными для вашей программы и увязать их с конкретными условиями в стране и обществе в контексте практических соображений.

**2. Обеспечить учет культурных особенностей.**

Учет культурного контекста потенциальных клиентов программы и условий, в рамках перспективы прав человека, отсутствия дискриминации и обеспечения равенства, включается как элемент в обучение, осуществление и руководство.

Нужно выделить достаточное время для обсуждения культуры в ходе учебных мероприятий в форме непрерывного диалога, особенно в решении тех проблем, по которым существуют разногласия и трения. Ни один человек не может спокойно воспринимать бестактное поведение, и люди на всех уровнях, начиная с руководства и заканчивая тренерами, могут получить для себя лично и в профессиональном плане большие выгоды от активностей, которые учитывают культурные особенности.

**3. Уважать разнообразие мнений.**

Тренеры «равный равному» должны уважать разнообразие культур, этнической принадлежности, сексуальных предпочтений, расы, языка, социально-экономического контекста, и места жительства как своего собственного, так и своих потенциальных клиентов.

Чтобы такое уважение имело место не только на словах, нужно посвятить время и определенные усилия для обсуждения различий, включая междисциплинарные перспективы, о том, как образуются предрассудки и как им можно противо-

действовать. Разнообразие часто упоминается в риторике, но не демонстрируется на практике. В стремлении привлечь разнообразный штат или поддерживать достаточное разнообразие в схемах образования по принципу «равный равному», могут потребоваться значительные усилия, тем не менее программы должны взять на себя обязательство в любых обстоятельствах демонстрировать стремление к реальному разнообразию и терпимости.

#### **4. Продвигать гендерное равенство и справедливость.**

Политика Программы, принципы обучения, руководства и осуществления должны ставить перед собой цель обеспечения гендерного равенства и равного участия, а также возможности для учета вопросов гендера в ходе обучения.

Понимание сущности гендерных вопросов должно стать темой всех активностей программы и ее материалов. Сюда входит управление, укомплектование персоналом, обучение, контроль и проводимые сверстниками мероприятия. Понимание гендерных вопросов должно также учитываться при обеспечении тренеров «равный равному» возможностью лидерства и роста, и при проведении разъяснительных обсуждений и учебы. Обратит особое внимание на факты полового неравенства и дискриминацию, включая насилие на основе пола. Чувствительность по отношению к традициям и верованиям общества не означает приверженность к несправедливым действиям; вместе с тем, при выборе методик и форм нужно тщательно продумать их соответствие условиям.

#### **5. Обеспечивать и охранять конфиденциальность.**

Тренеры «равный равному» обучаются хранить информацию и высказывания клиентов в тайне и умению дать понять сверстникам, что программа гарантирует конфиденциальность.

Необходимо разработать ясную политику (в письменной форме) по вопросам конфиденциальности и как такое обязательство должно выполняться. Данная политика должна быть подкреплена иллюстрациями и примерами в ходе мероприятий обучения и руководства. Разработайте и гарантируйте выполнение ясно сформулированных предупреждений и мер наказания, если это необходимо. Чаще объясняйте различия между сохранением тайны информации, и о необходимости до-



ведения критической информации до программного штата и других лиц старшего возраста.

**6. Продвигать самооценку ценностей; не навязывать ценности.** Тренеры «равный равному», при обучении и руководстве, и в работе со сверстниками должны изучать свои собственные ценности. Ценности одного человека не должны навязываться другому.

Значительные усилия в плане обучения и руководства должны быть приложены к вопросу различий между ценностными и религиозными платформами, и к вопросу о том, как индивидуальные ценности увязаны с социальными или программными ценностями. Те вопросы и проблемы, которые помогают тренерам изучить свои собственные ценности, будут чрезвычайно им полезны в беседе и работе со сверстниками. Перед программами часто стоит конкретная проблема, когда они должны помогать молодым людям, которые верят в такие ценности и так реализуют их в жизни, что это противоречит идеологии программы. Программам приходится работать с той аудиторией, которая есть, но они должны руководствоваться голосом разума — никакая программа не может взять на себя обязательство работать с людьми, которые нарушают основные права человека и этические нормы.

**7. Избегать неприятных ситуаций личного характера, в то же время делиться личной информацией.** Тренеры «равный равному» должны быть честными в отношении собственных жизненных ситуаций, но при этом им нужно объяснить, что они не обязаны рассказывать о своем личном опыте или проблемах в той или иной сфере.

Нужно научить тренера правдиво отвечать на вопросы о своем личном поведении, но при этом не раскрывать факты перед аудиторией сверх меры. Программы должны публично признать, что тренеры «равный равному» (и их поведение) являются далеко не идеальным. Вместо того, чтобы объявлять себя образцами поведения, свободного от риска, тренеры должны уметь серьезно размышлять относительно существующего риска и признавать свое собственное поведение. Чем более тренер говорит о самом себе, тем меньше времени обучаемым остается на собственные размышления и исследования. Лучший ответ, который тренеры могут дать на вопрос относительно

но их собственного поведения, также будет и самым честным: «моя цель не в том, чтобы рассказывать здесь о самом себе. Я должен помочь Вам думать самостоятельно».

**8. Обеспечить самую последнюю, точную и беспристрастную информацию.** Программа посредством обучения, руководства, использования материалов и представления информации, уделяет особое внимание донесению точной, самой последней и беспристрастной информации.

Программам нужны надежные механизмы для распространения наглядной информации среди штата и тренеров, опираясь при этом, по мере необходимости, на соответствующие государственные агентства, международные организации, академические учреждения, конференции и симпозиумы, чтобы обладать самой современной информацией. Создайте климат, в котором непрерывное обучение и совершенствование станет нормой, а материалы подвергаются разумной критике и проверке на научную точность. Избегайте использовать уже существующие, общедоступные материалы, которые имеют необъективный характер, отражают несправедливости в сфере гендера, или иным образом продвигают положения или цели, не соответствующие вашей программе.

**9. Знать о личных недостатках и о том, как поведение влияет на сверстников.** Тренеры «равный равному», через обучение и руководство, должны получить содействие в том, чтобы выяснить собственные личные и профессиональные рамки, и то, как их поведение может оказать влияние на их сверстников.

Обучение, но даже еще больше непрерывное общение и наставничество могут помочь тренерам осознать собственные рамки и более эффективно справиться с проблемами, которые могут стоять перед ними в работе. Многие тренеры «равный равному», которые видят человеческие страдания или проблемы, думают, что они как минимум должны решить эти проблемы, в то время как их полномочия фактически весьма ограничены. Обученные тренеры «равный равному» должны понимать, что процесс помощи является постепенным и медленным, его результаты появляются нескоро, и помочь можно только отчасти; все остальное зависит от человека, которому они пытаются помочь, или от других обстоятельств. Тренеры «равный

равному» нуждаются в постоянной эмоциональной поддержке, чтобы отличать вопросы, которые они могут или не могут изменить.

**10. Избегать злоупотребления своим положением в работе со сверстниками или программой образования по принципу «равный равному».** Тренеры «равный равному», через обучение и наставничество, должны быть научены понимать отношения в группе и динамику коллектива, и продвигать цели программы, в то же время воздерживаясь от использования своего положения за счет других.

Программы должны внимательно следить за теми тренерами, которые, приобретая чувство гордости своими успехами, рискуют злоупотребить этим новым положением, особенно это касается молодых тренеров «равный равному». Сама группа сверстников, обладая большими возможностями для обсуждения и наблюдения, является лучшей гарантией против злоупотребления полномочиями.



## Приложение 1. Y-Peer: Краткое Описание

Y-Peer означает «Сеть молодежного образования по принципу «равный равному»». Это – инновационная всесторонняя инициатива образования «молодежь — молодежи», начатая UNFPA. Y-Peer – сеть, состоящая из более чем 200 организаций и учреждений, состоящих из тысяч молодых людей, работающих в самых разных сферах сексуального и репродуктивного здоровья молодежи. Сеть, которая постоянно расширяется, в настоящее время состоит из молодежи стран Восточной Европы, Центральной Азии, Ближнего Востока, Северной и Восточной Африки. Y-Peer сети разработаны с участием молодежи и для защиты интересов молодежи.

Сеть Y-Peer основана на личных встречах «лицом к лицу» и посредством электронных коммуникаций через диалоговый вебсайт и национальные и международные списки рассылки. Она также предлагает компьютерные курсы заочного обучения и спонсирует ежегодные национальные и международные учебные мероприятия, кампании, и симпозиумы.

Y-Peer – это эффективные и экономичные средства продвижения участия молодежи в решении проблем сексуального и репродуктивного здоровья и в создании партнерства между молодежью и взрослыми в отстаивании и продвижении:

- Национальных стратегий развития молодежи
- Распространения информации и знаний о сексуальном и репродуктивном здоровье
- Обмена опытом и уроками между странами и культурами
- Стандартов практики и наиболее современных учебных ресурсов для тренеров «равный равному»
- Большой компетентности для тренеров «равный равному» и тренеров тренеров (ТОТ)

## Приложение 2. Список участников на московской консультационной встрече

- Г-жа Агн Баджориниен, Специалист по связям, UNFPA, Литва  
Доктор Александар Бодироза, Подразделение Арабских стран и Европы, UNFPA
- Г. Чарльз Дойч, Гарвардский Университет, Консультант  
Г-жа Марта Дьяволова, UNFPA, Болгария  
Г. Дадашов Элгиз, Y-Peer Азербайджан  
Г-жа Албана Грибо, UNFPA Албания  
Г-жа Ина Гджиконди, Y-Peer Албания  
Г. Борис Глика, UNFPA Молдова  
Г-жа Татьяна Хапличник, UNFPA Белоруссия  
Г-жа Рэйчел Ханд, UNFPA Косово  
Г. Рамиз Хусейнов, UNFPA Азербайджан  
Г-жа Ильза Джекабсон, Координатор по взаимодействию между агентствами, Латвия  
Г-жа Гулнара Кадыркулова, UNFPA Кыргызстан  
Г-жа Инес Кикул, ПРООН Латвия  
Г. Атанас Кирджаковски, Y-Peer Македония  
Г-жа Олеся Кочкина, Y-Peer Россия  
Г-жа Халли Махлер, Family Health International/YouthNet  
Г-жа Кади Манд, UNFPA Эстония  
Г-жа Зелика Мудровчич, UNFPA Босния и Герцеговина  
Г. Пауль Нари, Family Health International  
Г-жа Дария Николик, Y-Peer Босния и Герцеговина  
Г-жа Селен Орс, Y-Peer Турция  
Г-жа Анка Паскариуа, Y-Peer Румыния  
Г-жа Энн Петтигрю, Подразделение Арабских стран и Европы, UNFPA  
Г-жа Сиптасари Прабаванти, Family Health International / Индонезия  
Г-жа Марианн Прибила, Family Health International /YouthNet  
Г. Марио Рен, Подразделение Латинской Америки и Карибского бассейна, UNFPA  
Г-жа Джуди Сендеровитц, Консультант  
Г-жа Стела Сергуита, UNFPA Румыния  
Г-жа Кэйти Шрофф, Команда Страновой поддержки, UNFPA Братислава  
Г-жа Сиамфон Сираттанакоул, Вентьянский Центр Молодежного Здоровья и Развития, Лаос  
Г. Срдджан Стакик, Подразделение Технической поддержки, UNFPA

Г-жа Милена Стевановик, HERA, Македония Доктор Гэри Свенсон, Family Health International/YouthNet  
Г-жа Ирина Тарасенко, UNFPA Россия  
Г. Роберт Томсон, Команда Страновой поддержки, UNFPA Братислава  
Г-жа Нино Церетели, Y-Peer Грузия  
Г-жа Мэриан Урбина, Подразделение «Латинская Америка и Карибский бассейн», UNFPA  
Г-жа Мария Василева-Блазев, Family Health International/YouthNet  
Г-жа Алена Емельянова, Y-Peer Белоруссия  
Г-жа Елена Зажеганович-Яковлевич, ЮНИСЕФ Сербия и Черногория  
Г. Роберт Зиелони, Консультант

## **Приложение 3. Аннотированный список ресурсов по образованию по принципу «равный равному»**

Обратить внимание: все ресурсы доступны для свободного ознакомления, если иное не указано.

### **1. Руководящие принципы образования молодежи по принципу «равный равному»**

#### **Европейские Руководящие принципы для Образования Молодежи по принципу «равный равному» по СПИД**

Svenson G., и другие (Ред.). Европейская Комиссия, 1998. Данная (Европейская сеть образования по принципу «равный равному» Europeer) публикация содержит пособие по введению, управлению и оценке проектов образования для молодых людей в области предупреждения СПИД. Первые две главы показывают выгоды и ограничения подхода образования по принципу «равный равному». Доступна на английском, французском, немецком, греческом, итальянском, португальском, испанском, шведском, и чешском языках.

Доступно в сети: <http://webnews.textalk.com/europeer.youth/>, по почте: Department of Child Health, Church Lane, Heavitree, Exeter EX2 5SQ, UK, или по эл. почте: [europeer@exeter.ac.uk](mailto:europeer@exeter.ac.uk)

#### **Руководящие принципы для осуществления ТАР (Подросстки за предотвращение СПИД)**

«Защитники интересов молодежи», второе издание, 2002г. Эти подробные руководящие принципы призваны помочь взрослым и подросткам в разработке и осуществлении программ образования по принципу «равный равному» по теме предотвращение ВИЧ/СПИД в школах и сообществах. Они включает планы 17 занятий, с предлагаемыми действиями и описаниями действующих проектов.

Доступно по адресу в сети:

<http://www.advocatestoryouth.org/publications/tap.htm>

Или почтой: Advocates for Youth, 2000 M Street NW, Suite 750, Washington, DC 20036, USA

#### **Как создать эффективный проект образования: Руководящие принципы для проектов по предупреждению СПИД**

International Family Health

Этот документ дает практические рекомендации для планирования и осуществления проектов образования по принципу



«равный равному», и охватывает вопросы понимания потенциальных трудностей.

Доступно по адресу в сети: <http://www.thi.org/publications>

Или почтой: Family Health International, Attn: Publications, P.O. Box 13950, Research Triangle Park, NC 27709, USA

### **Подходы в образовании по принципу «равный равному» по Репродуктивному Здоровью для молодежи: Некоторые уроки**

Азиатско-тихоокеанское бюро по образованию, ЮНЕСКО, Таиланд, 2003г.

Эта брошюра сосредотачивает свое внимание на исследовании воздействия образования по принципу «равный равному» в продвижении здорового поведения среди подростков, синтезирует накопленный на местах опыт и предлагает руководящие принципы, которые могут позволить ответственным деятелям и практическим специалистам программ принять или адаптировать соответствующие стратегии в своих условиях.

Доступно по адресу: [http://www.unescobkk.Org/fileadmin/user\\_upload/arsh/1Ps/1P\\_peerapproach.pdf](http://www.unescobkk.Org/fileadmin/user_upload/arsh/1Ps/1P_peerapproach.pdf)

### **Образование по принципу «равный равному»**

Narey M. Молодежь Великобритании, второе издание, 2000г., цена: 11 фунтов

«Образование по принципу «равный равному»» — популярный ресурс, который предоставляет инструменты, призванные обучить молодых людей управлять программами обучения по принципу «равный равному». Здесь предложены ясные руководящие принципы и гибкая структура, которая может использоваться на разных уровнях участия молодыми людьми в самых разных обстоятельствах. Материал предназначен для работы по ряду тем, таких как преступность, демократия и гражданская позиция. «Образование по принципу «равный равному»» содержит пункты действий, планы занятий по привлечению и обучению кадров, практическому развитию базовых и ключевых действий, и перспектив дальнейшей работы. Этот материал может использоваться в сочетании с книгой «Да, Я!», нацеленной для молодых тренеров «равный равному» (см. 3. Учебные пособия, ниже).

Заказать в сети: <http://www.ukyouth.org>

Или по почте: UK Youth, Kirby House, 20-24 Kirby Street, London, EC1 N 8TS, UK

### **«Равный равному: предупреждение ВИЧ инфекции среди молодежи совместными усилиями»**

«Защитники интересов молодежи», 1993г., цена US\$4.00

Этот ресурс, интересен для планировщиков программ и молодежных деятелей изучает основы и принципы подхода образования по принципу «равный равному» в целях снижения рисков, с особым вниманием предупреждению ВИЧ. Он подробно описывает успешные модельные программы образования по принципу «равный равному».

Доступно в сети: <http://www.advocatestoyouth.org>

### **Равные равным — Углубленный взгляд на оказание помощи, планирование, осуществление и администрирование программ**

Tindall, JA. Ускоренное Развитие, переиздание, 1994г.

Эта книга сосредотачивает основное внимание на «РАВНЫЙ РАВНОМУ» консультациях и на том, какие они могут оказать воздействия на некоторые проблемы общества. Материал нацелен на тех, кто отвечает за планирование, осуществление, и управление программ «РАВНЫЙ РАВНОМУ».

По почте: Accelerated Development, 1900 Frost Road, Suite 101, Bristol, PA 19007-1598, USA

## **2. Исследования**

### **2.1. Общие исследования**

#### **«Образование по принципу «равный равному» и ВИЧ/СПИД: Концепции, использование и вызовы»**

Объединенная Программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИД, Наиболее успешные программы  
Сборник, 1999г.

Данная брошюра обсуждает теорию образования по принципу «равный равному» и результаты оценки потребностей, которая была проведена на Ямайке в апреле 1999г. Доступно на английском, французском и испанском языках.

В сети: <http://www.unaids.org>, по почте: UNAIDS, 20 Avenue Appia, CH 1211 Geneva 27, Switzerland, или по эл. почте: [unaids@unaids.org](mailto:unaids@unaids.org)

#### **«Потенциал «Равный Равному»: Максимально использовать влияние молодежи друг на друга»**

Национальная Кампания предотвращения подростковой беременности, 1999г., цена: US\$15

Три статьи в данном исследовании выдвигают на первый план положительные результаты влияния сверстников в жизни подростков и предупреждают относительно того, как такое влияние может быть вредным. Они также предлагают некоторые важные руководящие принципы для разработчиков программ и ответственных деятелей, которые помогут максимально использовать потенциал принципа «равный равному»

Заказать по эл. почте: [orders@teenpregnancy.org](mailto:orders@teenpregnancy.org)

Или почтой: The National Campaign to Prevent Teen Pregnancy, 1776 Massachusetts Avenue, NW, Suite 200, Washington, DC 20036, USA

### **Обобщение наиболее эффективных методов**

Объединенная Программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИД, 1999г.

Брошюра описывает 18 проектов, нацеленных на молодых людей.

Главные цели:

- Продвигать сексуальное здоровье
- Дать молодым навыки самостоятельной жизни
- Уменьшить риск ВИЧ/СПИД инфекции
- Предотвратить риск насилия, злоупотреблений и участия в сексуальной коммерции
- Создать сеть поддержки «равный равному»
- Уменьшить дискриминацию людей, живущих с ВИЧ/СПИД
- Помочь молодым людям в продолжении их образования, и гарантировать долгосрочную социально-экономическую безопасность для участников

Большинство проектов включают подходы образования «равный равному».

Доступно на английском и французском языках.

Доступно по адресу: <http://www.unaids.org>, по почте: UNAIDS, 20 Avenue Appia, CH 1211 Geneva 27, Switzerland, или по эл. почте: [unaids@unaids.org](mailto:unaids@unaids.org)

## **2.2. Мониторинг и оценка программ для и с участием молодых**

**Учиться, чтобы выжить: Мониторинг и Оценка Программ ВИЧ/СПИД для молодых**

Webb D, Elliott L. Спасите детей, 2000г., 12.95 фунтов

Эта публикация — практическое пособие для разработки, мониторинга и оценки программ по ВИЧ/СПИД для молодых людей, основанное на опыте проектов во всем мире. Оно сосредотачивает основное внимание на последних исследованиях методов образования «равный равному», школьного образования, оказания услуг в клиниках, работа с особо уязвимыми детьми, и работа с детьми, подверженными ВИЧ/СПИД. Краткая версия на английском и португальском.

В сети: <http://www.savethechildren.org.uk> или по почте: Save the Children, 1 St. John's Lane, London EC1M 4AR, UK

### 2.3. Инструменты исследований

#### **Метод исследований на основе устного собеседования — изучение поведения молодых людей их сверстниками**

Всемирная Организация здравоохранения, 1993г., заказ Номер 1930054, 8 швейцарских франков/US\$7.20

Данный инструмент исследований часто используется, чтобы понять поведение, включая сексуальное поведение, среди молодых людей в контексте их культурной среды. Основная группа молодых людей работает вместе, чтобы составить историю, изображающую поведение в их сообществе. Далее эта история преобразуется в «анкетный опрос», который представляется другим молодым людям в районах, которые подлежат изучению. Результаты этой методологии с участием широких слоев могут использоваться, чтобы разработать местные или государственные планы действий, которые должны содействовать здоровью молодежи и разработать информационную продукцию о здоровье, в которых основная группа может участвовать как помощники. Доступно на английском, французском, и испанском языках.

В сети: <http://www.who.int> или электронной почтой [publications@who.org](mailto:publications@who.org)

## 3. Учебные пособия

### 3.1. Образование «равный равному», учебное пособие

#### **«Кранч»: Обсуждение повестки дня с молодыми людьми. Образование по принципу «равный равному», учебное пособие**

Палата по Образованию в целях здравоохранения, Шотландия, 1997, 20 фунтов

Это пособие описывает контекст, в котором развивалось образование по принципу «равный равному», предлагает теоретическую основу для развития образования по принципу «равный равному», и практические принципы для создания успешных методов. Руководство иллюстрирует теорию и практику, используя примеры по работе в сфере антиалкогольного образования, пропаганды борьбы с наркотиками и табаком. Вместе с тем, данные руководящие принципы могут применяться к любой форме образования «равный равному».

По почте: Fast Forward, 4 Bernard Street, Edinburgh, EH6 6PP, UK  
или по эл. почте : admin@tasttorward.org.uk

### **« В чью пользу» (Know the Score )**

Молодежь Великобритании, 1999г, 17.95 фунтов

Образование в сфере предупреждения наркомании- главная тема этого ресурса по образованию по принципу «равный равному». Разработанная с целью использования как программа подготовки для тренеров «равный равному», эта публикация включает:

- Полезные советы о преимуществах и проблемах антинаркотического образования по принципу «равный равному»
- Учебные материалы, которые можно скопировать и использовать в учебных целях тренерами «равный равному»
- Действия, которые тренеры «равный равному» смогут использовать или адаптировать, чтобы повысить понимание своих сверстников относительно проблем, связанных с наркоманией
- Различные способы оценки инициатив образования по принципу «равный равному» в сфере борьбы с наркотиками
- Изучение конкретных примеров двух различных проектов образования по принципу «равный равному»

В сети: <http://www.ukyouth.org> или по почте: UK Youth, Kirby House, 20-24 Kirby Street, London, EC1 N 8TS, UK

### **Образование по принципу «равный равному»: Руководство для обучения молодых людей в качестве тренеров «равный равному»**

Книга 1: Образование «равный равному»: Введение

Книга 2: Обучение тренеров «равный равному» (15 занятий в пяти модулях)

Книга 3: ВИЧ/СПИД и сексуальность (учебные занятия)  
Murtagh В. Национальная Федерация Молодежи в сотрудничестве с Отделом содействия здоровому образу жизни, Ирландия, 1996, 13.00 евро

Эти три пособия представляют информацию, руководство, и модели проектов образования «равный равному» для молодежи. Все руководства основаны

на фактическом опыте. Книга 1 предназначена для объяснения Концепции образования «равный равному» и включает принципы оценки эффективности образования «равный равному». Книга 2 содержит пять модулей для использования в общей подготовке и обучении потенциальных тренеров «равный равному». Книга 3 включает два модуля: один для обучения тренеров «равный равному» по ВИЧ/СПИД, и второй для объяснения им различий в человеческой сексуальности.

В сети: <http://www.nyt.ie/>, по почте: National Youth Federation, 20 Lower Dominick Street, Dublin 1, Ireland, или по эл. почте at: [into@nyt.ie](mailto:into@nyt.ie)

**«Вместе Мы Можем Многое: Руководство и практическое пособие для тренера «равный равному»»**

Проект Ямайского Красного Креста по ВИЧ/СПИД Образованию по принципу «равный равному», 1995г.

Это руководство — для тренеров по принципу «равный равному» подросткового возраста, работающих по теме ВИЧ/СПИД и предотвращению ИБППП. Включает действия для выхода из ситуаций, представляющих риск, оценку личностных ценностей и развитие навыков использования презервативов.

В сети: [http://www.gysd.net/doc/resources/TWC\\_Instructor-Manual.pdf](http://www.gysd.net/doc/resources/TWC_Instructor-Manual.pdf) and [http://www.gysd.net/doc/resources/TVVC\\_ActivityKit.pdf](http://www.gysd.net/doc/resources/TVVC_ActivityKit.pdf), или по почте: [jrcs@mail.intochan.com](mailto:jrcs@mail.intochan.com)

**«Да, Я!»**

Молодежь Великобритании, 1996, 12.00ф

Эта доходчивая программа самостоятельного развития позволяет молодому тренеру «равный равному» приобрести понимание и навыки, необходимые, чтобы управлять группами обучаемых. «Да, Я» разделена на шесть частей: начало работы, разговорить другого, решение проблем здоровья, работа с группами, планирование тактики, и выполнение всего этого на практике. «Да, Я» содержит 23 занятия для молодых людей, для работы индивидуально или в группе. Популярное и ставшее традиционным название «Да, Я!» исследует темы, невербаль-

ные виды связи и динамику в группах, и дает возможность молодым планировать проекты на систематической основе и оценивать свои собственные качества и силы.

В сети: <http://www.ukyouth.org/resources>, по эл. почте: [publications@ukyouth.org](mailto:publications@ukyouth.org), или по почте: UK Youth, Kirby House, 20-24 Kirby Street, London, EC1 N 8TS, UK

### **Y-Peer: Образование по принципу «равный равному». Обучение Тренеров**

UNFPA и FHI/YouthNet, 2005г.

В этом втором издании изданного в 2003г. пособия Y-Peer, расширено содержание, чтобы охватить глобальную аудиторию дополнительными раздаточными и учебными материалами. Они включают краткий обзор концептуальных проблем, предлагается шестидневный учебный план, типовое «РАВНЫЙ РАВНОМУ» занятие по ВИЧ/СПИД, 20 раздаточных листков участникам, и приложения (ресурсы, упражнения и т.п).

В сети: [www.untra.org](http://www.untra.org) or [www.thi.org/youthnet](http://www.thi.org/youthnet), для запросов по эл. почте: [xxxxxxxxx@untra.org](mailto:xxxxxxxxx@untra.org) or [youthnetpubs@fhi.org](mailto:youthnetpubs@fhi.org). [HALLY: UNFPA contact?]

## **3.2. Учебные пособия по теме**

### **Деятельность молодежи в отношении ВИЧ/СПИД и ИБППП: Руководство для молодых людей**

Международная Федерация Обществ Красного Креста и Красного Полумесяца, второе издание, 2000г.

Это руководство предназначено для лидеров молодежи, которые хотели бы разработать программу профилактики ВИЧ/СПИД для молодых людей. Оно включает основную информацию относительно ВИЧ/СПИД и воздействия эпидемии, руководящие принципы для планирования программы, и идеи образовательных мероприятий и проектов в сообществах. Доступно на английском, французском, испанском, и арабский языках.

Заказать в сети: <http://www.itrc.org/publicat/catalog/order.asp>, по почте: International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies, PO Box 372, CH-1211 Geneva 19, Switzerland, или по эл. почте: [jeanine.guidera@itrc.org](mailto:jeanine.guidera@itrc.org)

### **«СПИД: Работа с Молодыми Людьми»**

Aggleton P, Horsley C, Warwick I, и другие: Avert, 1993г. Это учебное руководство предназначено для использования в работе с

молодыми людьми в возрасте от 14 и старше и в клубах молодежи, учебных схемах, и в школах. Оно включает в себя упражнения и игры, снабженные комментариями, которые дают краткий обзор медицинских и социальных аспектов СПИД, а также советы по ВИЧ/СПИД образованию.  
Доступно в сети: <http://www.avert.org>

### **Исследование здоровой сексуальности**

Jewitt, С. Ассоциация Планирования Семьи, Великобритания, 1994г.

Это руководство нацелено на молодежных лидеров, которые не обладают большими знаниями в сфере различий сексуальности человека.

Заказать по почте: Family Planning Association UK, 2-12 Pentonville Road, London N1, UK

### **Игры на тему «Репродуктивное здоровье детей». Международное Руководство**

Программа соответствующей технологии в сфере здоровья, 2002г.

Это пособие призвано включить воображение тренеров при помощи советов как начать работу; 45 игр, которые служат развлекательным целям, удобны в использовании и носят образовательный характер; руководство по созданию собственных игр; и «готовые к употреблению наборы карт».

Доступно в сети: <http://www.path.org/files/gamesbook.pdf>

### **«Гендер или Пол, какая разница?»**

Bruyn M., Франция N, Сеть HD и IPAS, 2001г.

Этот пакет ресурсов включает руководство, карты учебного плана и прозрачные диапозитивы на тему гендера и сексуального и репродуктивного здоровья (SRH).

Доступно в сети: [http://www.synergyaids.com/documents/3858\\_060602\\_genderbook.Pdf](http://www.synergyaids.com/documents/3858_060602_genderbook.Pdf)

### **«Все дело только в правах» Практическое пособие для изучения Конвенции о правах ребенка**

Детский Фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), 1993г.

Данное пособие предназначено для лидеров групп молодежи и преподавателей для работы с молодыми людьми возраста от 13 и старше. Он содержит ряд мероприятий, которые помогут детям узнать свои права и помочь им спланировать мероприя-



тия по защите своих прав. Доступно на английском и французском.

Доступно в сети: [http://www.unicet.org/teachers/protection/only\\_right.htm](http://www.unicet.org/teachers/protection/only_right.htm)

### **Образование «Планирование жизни» Программа Развития Молодежи**

«Защитники интересов молодежи», 1995г., цена: US\$60

Этот материал представляет собой учебный пакет с набором интерактивных упражнений на тему образование в сфере сексуальности для молодых людей в возрасте от 13 до 18 лет. Он разработан для использования в школах или других учреждениях молодежи.

В сети: <http://www.advocatetoyouth.org/publications/lpe/>

Или по почте: Advocates for Youth, 2000 M Street NW, Suite 750, Washington, DC 20036, USA

### **Руководство на основе широкого участия для Программ предотвращения наркомании среди молодежи: Пособие для развития и совершенствования**

Офис ООН по наркотикам и преступности (UNODC) и Глобальная Молодежная Сеть, 2002г.

Это — пособие для групп молодежи, определяющее проблемы, касающиеся токсикомании. Доступно на английском, китайском, французском, испанском, русском и арабском языках. Доступно в сети: [http://www.unodc.org/youthnet/youthnet\\_youth\\_drugs.html](http://www.unodc.org/youthnet/youthnet_youth_drugs.html)

### **Первичное предупреждение токсикомании: Руководящие принципы для ведущих программ**

WHO/UNODC, 2000г.

Доступно по адресу:

[http://www.who.int/substance\\_abuse/activities/global\\_initiative/en/primary\\_prevention\\_guide\\_1\\_7.pdf](http://www.who.int/substance_abuse/activities/global_initiative/en/primary_prevention_guide_1_7.pdf)

### **Проект Н — Работа с молодыми людьми, чтобы продвигать здоровье и равенство полов**

Institute Promundo, 2002г.

Данное руководство охватывает пять тем: различие между полами и репродуктивное здоровье, отцовство и забота, от насилия к мирному сосуществованию, рассудок и эмоции, и предотвращение инфицирования и жизнь с ВИЧ/ СПИД. Каждая тема содержит теоретический раздел и ряд мероприятий с учас-

тием аудитории, с целью облегчить работу группы с молодыми людьми в возрасте между 15 и 24 года. Доступно на португальском, английском и испанском языках.

Доступно в сети: <http://www.promundo.org.br/controlPanel/materia/view/103> или электронной почтой [promundo@promundo.org.br](mailto:promundo@promundo.org.br)

**«Верная направленность: Ресурс Образования по принципу «равный равному» по Конвенции ООН по правам ребенка»**

Фонд «Спасите Детей» в сотрудничестве с Гайдс Ассоциейшн, Великобритания, 1999г., 4.99 фунтов

Данное пособие поможет молодым людям поразмышлять о своих правах посредством развлекательных мероприятий, основанных на положениях Конвенции ООН по правам ребенка. 40 упражнений охватывают широкий диапазон важных проблем молодежи, таких как запугивание, дискриминация, бедность, проблемы бездомных, здоровье, и самовыражение. Доступно по адресу: <http://www.savethechildren.org.uk>

**Школьное образование в сфере здоровья для предупреждения СПИД и ИБПП: Пакет Ресурсов для составителей учебного плана**

Всемирная Организация Здравоохранения / ЮНЕСКО, 1994г. Пакет включает в себя руководство для составителей учебных планов, пособие для преподавателя, и руководство для студентов с 53 упражнениями для развития навыков общения, более безопасного секса, и ВИЧ/СПИД. Доступно на французском, испанском, португальском, русском, китайском, кхмерском и арабском языках.

В сети: <http://www.unesco.org/education/educprog/read/GB/AIDSGB/AIDSGBtx/GuideGB/GuideGB.html> или по эл. почте: [publications@who.org](mailto:publications@who.org)

**Работа с беспризорными детьми. Учебная программа по вопросам токсикомании и сексуального и репродуктивного здоровья, включая ВИЧ/СПИД и ИБПП**

Всемирная Организация здравоохранения, 2000г., заказ WHO/MDS/MDP/00. 14

Этот всесторонний пакет обучения был разработан для тренеров бездомных детей (и других специалистов, вовлеченных в программы для бездомных детей), и содержит две части:

- Десять обучающих модулей обеспечивают информацию относительно проблем бездомных детей, и необходимые тренерам навыки и знания для функционирования в динамической окружающей среде на улице.
- «Советы тренерам», руководство, которое содержит идеи относительно того, как можно преподавать ту или иную тему, включает информацию относительно некоторых тем, и дает различные варианты, которые могли бы помочь тренеру или преподавателю в адаптации к местным потребностям и ресурсам.

Available online at: [http://www.who.int/substance\\_abuse/activities/street\\_children/en/or](http://www.who.int/substance_abuse/activities/street_children/en/or) by e-mail at: [publications@who.org](mailto:publications@who.org)

### **«Молодые люди и токсикомания: Пособие»**

Monteiro M. (редактор). ВОЗ и Фонд «Ментор», 1999г. заказ 19301

51,30 швейцарских франков/US\$27

Этот удобный в работе справочник поможет работникам службы здравоохранения, которые не обладают обширными знаниями, или значительными ресурсами, в разработке образовательных материалов. Особое внимание уделяется потребностям бездомных детей. Пособие приводит много способов привлечь молодых людей к проектированию, использованию, распространению и оценке образовательных материалов.

Заказ электронной почтой в: [msb@who.int](mailto:msb@who.int)

### **«100 способов оживить работу в группе: Игры, которые можно использовать в симпозиумах, встречи и общинных мероприятиях»**

Международный Союз ВИЧ/СПИД, 2002г.

Это сборник развлекательных методик, шуток и игр, которые могут быть использованы любым специалистом, работающим с группами людей, будь то на симпозиуме, встрече, или общественном мероприятии. Доступно на английском, французском, и испанском языках.

В сети: <http://www.aidsalliance.org/sw7452.asp>

### **3.3. Учебные пособия по проведению консультаций (не обязательно на основе «равный равному»)**

**Обучение навыкам консультирования молодежи по теме «Различия в сексуальности и репродуктивном здоровье». Пособие для ведущего**

Всемирная Организация здравоохранения, дополненное издание, 2001г.

Это пособие разработано для того, чтобы помочь ведущим программы провести пятидневный учебный симпозиум для консультирования по вопросам молодежной сексуальности и репродуктивного здоровья. Обучение, описываемое в пособии, сочетает основную информацию относительно различий в сексуальности, репродуктивном здоровье, и принципов недирективного обучения с конкретными навыками межличностного общения.

Доступно в сети: [http://www.who.int/child-adolescent-health/New\\_publications/adh/who\\_adh\\_93.pdf](http://www.who.int/child-adolescent-health/New_publications/adh/who_adh_93.pdf) или электронной почтой: [cah@who.int](mailto:cah@who.int)

#### 4. Перечни ресурсов

Аннотированная библиография по молодежному образованию по принципу «равный равному» по профилактики СПИД в Европе

Svenson G, и другие (Ред.), Европейская Комиссия, 1998г.

В сети: <http://webnews.textalk.com/europeer.youth/>, по почте: Department of Child Health, Church Lane, Heavitree, Exeter EX2 5SQ UK, или по эл. почте: [europeer@exeter.ac.uk](mailto:europeer@exeter.ac.uk)

#### **Перечень ресурсов для тренеров по сексуальным вопросам: Основные ресурсы, о которых должен знать каждый тренер по сексуальным вопросам**

Huberman V. Защитники интересов молодежи, 2002г., US\$10

Доступно в сети: <http://www.advocatestoryouth.org/publications/ResourceGuide.pdf>

#### 5. Другие ресурсы

Hettema J, Steele J, Miller W R. Проведение собеседований по выяснению мотивировки. Ежегодный Обзор, Клиническая психология 2005; 1:91 -111.

Le Fevre DN. Новые игры для всей семьи. Нью-Йорк: Perigee Books, 1988г.

Miller WR, Rollnick S. Проведение собеседований по выяснению мотивировки: Подготовка людей к переменам (второе издание). Нью-Йорк: Guilford Press, 2002г.

New Games Foundation. «Новая книга об играх». Pella, IA: Главные уличные книги, 1976; New Games Foundation «Опять новые игры». Pella, IA: Главные уличные книги, 2001г.

Rollnick S., Miller WR. Что такое Собеседования по выяснению мотивировки? Поведенческая и познавательная психотерапия 1995г.; 23:325-34.

Silverstone R. Учебное пособие для специалистов по психическому здоровью. Нью-Йорк: Совет по сексуальной информации и Образованию Соединенных Штатов (SIECUS), nd.

## 6. Журналы

### **“Xcellent”. Журнал на тему образование «равный равному», Шотландия**

Публикуется «Fast Forward Positive Lifestyles Ltd.» подписка: 10 фунтов в год

Этот журнал, выпускаемый три раза в год, продвигает развитие образования «равный равному» в сфере здоровья, распространяет примеры наиболее успешных программ, предоставляет форум для дебатов, и публикует информацию о полезных ресурсах и предстоящих событиях, например, об учебных курсах и возможностях организации сетей.

Заказ почтой: Fast Forward Positive Lifestyles Ltd., 4 Bernard Street, Edinburgh, EH6 6PP или по эл. почте: admin@tasttorward.org.uk

## 7. Полезные вебсайты

### **<http://www.advocatesforyouth.org/>**

Защитники интересов молодежи занимаются проблемами сексуального и репродуктивного здоровья молодежи на международной арене и предоставляют информацию, обучение, и стратегическую помощь организациям, работающим с молодежью, ответственным деятелям, активистам молодежи, и средствам информации.

### **<http://www.avert.org>**

AVERT — международная благотворительная организация по ВИЧ/СПИД, обладающая полезной статистикой, информацией для молодежи, новостными ресурсами и ресурсами о гомосексуализме.

### **<http://webnews.textalk.com/europeer.youth/>**

Европэр(Europeer) — Ресурсный центр Лундского Университета и Европейского Союза по вопросам молодежного образования по принципу «равный равному» в Западной Европе. Он уделяет основное внимание вопросам охраны здоровья, развитию и повышению прав молодых людей.

**<http://www.fhi.org>**

Family Health International работает над улучшением репродуктивного и семейного здоровья во всем мире посредством биомедицинских и социальных исследований, творческих программ в сфере здравоохранения, обучения, и информационных программ.

**<http://www.goaskalice.columbia.edu>**

Колумбийский университет поддерживает данную программу дружественного молодежи, развлекательно-образовательного ресурса в Интернет, посвященного вопросам образования в сфере здоровья.

**<http://www.ippf.org>**

Международная Федерация Планирования Родительства (IPPF) — самая большая добровольческая организация, занимающаяся проблемами сексуального и репродуктивного здоровья. Она намерена продвигать и реализовывать право женщин и мужчин принимать самостоятельно решение о количестве детей и интервале между родами и отстаивать право на максимально возможный уровень сексуального и репродуктивного здоровья.

**<http://www.iwannaknow.org>**

Американская Ассоциация Социального Здоровья поддерживает данный сайт о сексуальном здоровье молодых людей.

**<http://www.savethechildren.org.uk>**

«Спасите Детей» — ведущая британская благотворительная организация, работающая с целью сделать этот мир лучше для детей. Она работает в 70 странах и помогает детям в наиболее бедных сообществах.

**<http://www.siecus.org>**

Совет по образованию и сексуальной информации Соединенных Штатов (SIECUS) продвигает всестороннее образование в сфере сексуальности и защищает права людей самостоятельно и ответственно принимать решения в этой сфере.

**<http://www.teenwire.com>**

Сайт, принадлежащий организации «Планирование Родительства», посвященный сексуальному образованию, содержит множество статей, написанных для молодых людей.

### **<http://www.unaids.org>**

Объединенная Программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИД (ЮНАИДС) объединяет усилия и ресурсы восьми организаций системы Объединенных Наций, чтобы помочь миру в профилактике случаев заражения ВИЧ, в заботе об уже инфицированных, и смягчить воздействие эпидемии ВИЧ/СПИД.

### **<http://www.unfpa.org>**

Фонд Народонаселения Организации Объединенных Наций (UNFPA) поддерживает развивающиеся страны, по их запросу, в улучшении доступа и качества репродуктивного здравоохранения, особенно в сфере планирования семьи, безопасного материнства и предотвращения ИБППП, включая ВИЧ/СПИД.

### **<http://www.unicef.org>**

Детский Фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) работает с партнерами во всем мире, чтобы отстаивать признание и выполнение детских прав. На данном сайте, перейдите на <http://www.unicef.org/programme/liteskills.html> для получения обширной информации по образованию и обучению жизненно необходимым навыкам.

### **<http://www.unodc.org/youthnet>**

Глобальная Сеть Молодежи — инициатива Международной Программы по Контролю за наркотиками Организации Объединенных Наций по Наркотикам и Преступности (UNODC). Глобальная Сеть Молодежи стремится увеличить вовлечение молодежи в разработку политики и программ для профилактики употребления наркотиков.

### **<http://www.youthclubs.org.uk>**

Эта британская сеть поддерживает и разрабатывает высококачественные возможности в сфере работы и образования для всех молодых людей.

### **<http://www.youthhiv.org/>**

Youth-ВИЧ, проект Защитников Интересов Молодежи, представляет вебсайт, созданный для молодых людей, зараженных ВИЧ и тренеров «равный равному» по ВИЧ. Цель состоит в том, чтобы создать качественный и эффективный вебсайт, предлагающий сексуальную и психологическую информацию, под-

держку сообществ, возможности для отстаивания интересов, ресурсы и пособия, и интерактивное образование «равный равному».

**<http://www.youthshakers.org/index.htm>**

Этот сайт — ресурс в сети Интернет «Защитников Интересов Молодежи» и IPPF по вопросам образования по принципу «равный равному», создания сетей и программ. В рамках данного сайта, перейти на:

<http://www.youthshakers.org/peereducation/manual/index.htm>  
для получения полезной информации о разработке программ образования по принципу «равный равному».

