

**Стандарт и методика оценки  
деятельности молодежных ресурсных  
центров**

**ОӘК 061**  
**ББК 66.75**  
**Н34**

*Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігінің мемлекеттік тапсырмасы бойынша*

*Қазақстан Республикасының Дін істері және азаматтық қоғам министрлігінің 2017 жылғы 21 қыркүйектегі №13-1-12/6151 хатымен келісілген*

*«Жастар» ҒЗО жанындағы Жастар ресурстық орталықтары директорлары әдістемелік кеңесінің 2017 жылғы 21 маусымдағы отырысында мақұлданған*

Рецензенттер:

1. Ә.С. Қайдарова, саяси ғылымдар докторы, «Жастар» ғылыми зерттеу орталығы директорының орынбасары
2. Алекс Фарроу, Жастар саясаты зертханасының сарапшысы (Ұлыбритания)
3. Милош Ристовски, БҰҰ Балалар қорының (ЮНИСЕФ) Қазақстандағы өкілдігінің халықаралық кеңесшісі (Македония)

**Н. О. Наурызбаев**

**Н34 Жастар ресурстық орталықтары қызметінің стандарты және бағалау әдістемесі. Стандарт и методика оценки деятельности молодежных ресурсных центров / Н. О. Наурызбаев – Астана, 2017. – 132 бет**

«Жастар ресурстық орталықтары қызметінің стандарты және бағалау әдістемесі» әдістемелік құралы Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігінің мемлекеттік тапсырмасы бойынша әзірленді.

Бұл әдістемелік құрал – жергілікті атқарушы органдарға, жастар саясаты мәселелері бойынша аймақтық басқармаларға және жастар ресурстық орталықтарына арналған.

Әдістемелік құрал жастар ресурстық орталықтары қызметін ұйымдастыру мен бағалау тәсілі болып табылады және жастар ресурстық орталықтары басшылары мен мамандарына әдістемелік көмек көрсету мақсатында дайындалған.

Әдістемелік құрал тегін таратылады. Қайта басқанда, дәйексөз алғанда және өзге де ақпаратты пайдалану барысында бұл құжатқа міндетті түрде сілтеме жасау керек.

Методическое пособие «Стандарт и методика оценки деятельности молодежных ресурсных центров» подготовлено по государственному заданию Министерства образования и науки Республики Казахстан.

Данное методическое пособие предназначено для местных исполнительных органов, региональных управлений по вопросам молодежной политики и молодежных ресурсных центров.

Методическое пособие является методологическим подходом к организации и оценке деятельности молодежных ресурсных центров, а также подготовлено с целью оказания методической помощи руководителям и сотрудникам молодежных ресурсных центров.

Методическое пособие распространяется бесплатно. При перепечатке, цитировании и ином использовании информации ссылка на данный документ обязательна.

**ОӘК 061**  
**ББК 66.75**  
**ISBN 978-601-7857-26-4**

© "Жастар" ғылыми-зерттеу орталығы, 2017  
© Научно-исследовательский центр «Молодежь», 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	67
2. Цель и принципы работы с молодежью	68
3. Методы работы МРЦ	70
4. Целевая аудитория МРЦ	73
5. Специалист по работе с молодежью	75
6. Позиционирование	78
7. Классификация МРЦ и рекомендации к формированию штатного расписания	79
8. Материально-техническое обеспечение	81
9. Методика оценки	82
10. Методическая и организационная поддержка	87
ПРИЛОЖЕНИЯ:	
1. Используемые в пособии понятия	90
2. Лестница участия молодежи	91
3. Неформальное образование молодежи	94
4. Информирование и консультирование молодежи	98
5. Обучение молодежи жизненно важным навыкам	102
6. Менторство молодежных инициатив	107
7. Управление молодежными программами и проектами в МРЦ	111
8. Рекомендации по мониторингу и оценке программ и/или проектов	117
9. Кодекс чести специалистов по работе с молодежью Республики Казахстан	121
10. Перечень материалов портфолио специалиста по работе с молодежью	123
11. Регистрационная форма молодежного ресурсного центра	124
12. Журнал регистрации	125
13. Ежемесячный отчет молодежного работника	126
14. Ежемесячный отчет Молодежного ресурсного центра	127
15. Анкета опроса молодых людей, постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ	129
16. Отчет о деятельности МРЦ	130

## 1. Общие положения



**С**тандарт и методика оценки деятельности молодежных ресурсных центров (далее – Пособие) является методическим пособием по общим вопросам деятельности молодежных ресурсных центров.

Пособие разработано в соответствии с Законом Республики Казахстан от 9 февраля 2015 года «О государственной молодежной политике», Законом Республики Казахстан от 16 января 2001 года «О некоммерческих организациях», с пп. 1) п.2 протокола №1 заседания Правительства Республики Казахстан от 10 января 2017 года и Типовым положением о молодежных ресурсных центрах, утвержденного приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 апреля 2015 года № 243.

Основной целью Пособия является обеспечение единого методологического подхода к организации и оценке деятельности молодежных ресурсных центров, а также оказание методической помощи руководителям и сотрудникам молодежных ресурсных центров.

В ходе подготовки Пособия был использован международный и отечественный опыт работы с молодежью, опыт реализации проекта Детского фонда ООН (ЮНИСЕФ) по пилотированию ориентированного на результат модели МРЦ в Восточно-Казахстанской, Кызылординской и Мангистауской областях, результаты опроса мнения молодежи, SWOT- и SNW-анализов молодежных ресурсных центров, анкетирования директоров региональных молодежных ресурсных центров, проведенных Научно-исследовательским центром «Молодежь» в марте-июне 2017 года, итоги обсуждений на заседаниях Методического совета директоров молодежных ресурсных центров. Также, международными консультантами ЮНИСЕФ из Лаборатории молодежной политики (Германия) оказана экспертная поддержка.



Кикимов Дархан,  
Директор МРЦ г.Аркалык

*«В данном пособии, материалы представлены последовательно, благодаря системе изложения, обеспечивается легкость и доступность восприятия.»*

*Пособие дополняет достаточно большой объем информации практического применения, в котором основной упор делается на методику работы МРЦ на всех уровнях, что выделяет ее из массы учебных материалов, посвященных различным направлениям государственной молодежной политики.»*



**Молодежный ресурсный центр (далее – МРЦ)** – организация, осуществляющая непосредственную работу с молодежью через информационное, консультационное сопровождение, поддержку молодежных инициатив и другие форматы деятельности. Тем самым, МРЦ содействует социализации и социальной интеграции молодых людей в общество.

**Работа с молодежью** является одним из компонентов государственной молодежной политики, осуществляемая в рамках конкретных проектов и программ в свободное время молодых людей и опирающаяся на неформальные процессы обучения и добровольное участие молодежи.

## 2. Цель и принципы работы с молодежью



Ауганбаева Алма,  
Директор Государственного фонда  
развития молодежной политики  
г.Алматы

*«Благодаря данному пособию каждый сотрудник МРЦ сможет корректно и эффективно выстроить свою работу, а руководители МРЦ смогут структурированно и объективно оценить прогресс и полезность работы сотрудников.*

*Кроме того, данное методическое пособие может быть полезно и тем, что в нем использован опыт работы с молодежью стран зарубежья и Европы».*

Ориентиром в сфере государственной молодежной политики Республики Казахстан служит опыт стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которая включает 35 наиболее развитых в политическом и экономическом отношении государств, в том числе, большинство стран – членов Европейского Союза.

Ключевыми особенностями работы с молодежью европейских стран являются то что, организация работы с молодежью («Youth Work») предлагает молодым людям на основе их потребностей и интересов важную деятельность:

- 1) неформальное и внеформальное обучение;
- 2) участие или эмпирическая педагогика;
- 3) деятельность, основанная на сотрудничестве (отражающий характер обучения как социальной деятельности);
- 4) наставничество и поддержка со стороны сверстников.

Результаты данной работы показывают, что личностное развитие молодого человека приводит к развитию навыков самоопределения, самоуверенности, самооценки и социализации молодежи. Личностное развитие приводит к расширению прав и возможностей, отказу от различного рода зависимостей и повышению ответственности. А они в свою очередь, приводят к повышению участия молодежи в общественной жизни, профилактике рискованного поведения, социальной интеграции и сплоченности молодежи.<sup>1</sup>

В организации работы с молодежью особое внимание уделяется развитию качественного неформального образования, которое вносит огромный вклад в стратегию «обучение в течение всей жизни». Неформальное образование касается обучения, которое происходит за рамками официальной системы образования и дает возможность получить важные навыки, ощутить собственный личностный рост, создает предпосылки для социальной интеграции и активного гражданства, а значит, улучшает возможности трудоустройства молодежи.<sup>2</sup> Тем самым, повышается конкурентоспособность молодых людей.



**Целью работы с молодежью Республики Казахстан** является оказание содействия в социальном и личностном

<sup>1</sup> Молодежная работа: ценность молодежной работы в Европейском Союзе, 2014 г. - На основе страновых докладов 27 стран Европейского союза, 27 тематических исследований, литературы по молодежной работе, а также результатов рабочего совещания экспертов

<sup>2</sup> Молодежь как стратегический социально-демографический ресурс России и Евросоюза, Ростовская Т.К., 2014

развитии молодых людей для того, чтобы они смогли состояться как активные и ответственные члены общества.

**Субъектом работы с молодежью** являются молодые люди в возрасте от 14 до 29 лет.

**Принципы работы с молодежью:**

1) работа с молодежью осуществляется для молодежи и вместе с молодежью путем привлечения ее к принятию решений относительно формирования механизмов работы;

2) в работе с молодежью исходят из потребностей, интересов и пожеланий самой молодежи;

3) работа с молодежью базируется на добровольном участии и личной инициативе молодых людей;

4) в работе с молодежью исходят из этических соображений и принципа равного обращения, уважения, партнерства с каждым человеком;

5) работа с молодежью осуществляется открыто и прозрачно для всех заинтересованных сторон.

**При осуществлении работы с молодежью необходимо учитывать, что:**

1) работа с молодежью проводится в соответствии с законодательством Республики Казахстан и является неотъемлемой частью государственной молодежной политики;

2) работа с молодежью проводится по возможности наиболее близко к постоянному месту проживания;

3) молодежные ресурсные центры, молодежные организации и органы молодежного самоуправления в партнерства с молодыми людьми являются главными организаторами работы с молодежью;

4) рабочая среда узнаваема со стороны молодежи и содействует неформальному образованию молодых людей;

5) лицо, осуществляющее работу с молодежью (специалист по работе с молодежью) – честен и открыт в отношении целей и методов работы с молодежью;

6) работа с молодежью заранее планируется, координируется и осуществляется на различных административных уровнях при сотрудничестве с различными заинтересованными сторонами;

7) работа с молодежью нуждается в целенаправленном планировании, регулярном мониторинге и оценке;

8) активное участие молодежи в общественной жизни и качество неформального образования служат показателями при оценке результатов работы с молодежью.

В работе с молодежью особое значение имеет то, что молодых людей необходимо рассматривать не как однородную группу, которая нуждается в защите и помощи, или как жертва, т.е. относиться к ней как к проблеме. Целесообразно, рассматривать их в качестве ресурса развития – активных участников общества, обладающих большим потенциалом, талантом и энергией. Тогда, уровень вовлеченности молодых людей в общественную жизнь будет выше и результаты работы с молодежью качественной.

Тем самым участие молодежи в общественной жизни, выполняет функцию нравственного воспитания, возрождает в молодых людях такие

ценности как – гражданственность, гуманизм, социальная вовлеченность, ответственность и самореализация. Также, участие молодежи в общественной жизни, выступает одним из главных механизмов формирования и развития патриотических чувств, гражданских позиций и открытости сознания молодых людей.

### 3. Методы работы МРЦ



**Р**абота с молодежью организуется в различных формах с использованием разнообразных методов. Результаты опроса мнения молодежи, проведенного Научно-исследовательским центром «Молодежь» в марте 2017 года, показали, что молодые люди ожидают от МРЦ непосредственной работы с молодежью. Так, 54% опрошенных считают, что МРЦ необходимо работать в направлении поддержки молодежных инициатив и проектов, 43,7% развития молодежного предпринимательства, 38,5% обучения молодежи жизненно важным навыкам, 36,8% развития волонтерства, 36% обеспечения активного участия молодежи в жизни общества, 36% работы с уязвимыми категориями молодежи, 31% оказания психологической и юридической помощи.

Согласно результатам SNW-анализа руководители МРЦ различных уровней отмечают что, сильными сторонами МРЦ являются – меры по поддержке молодежных инициатив, сотрудничество с молодежными организациями, организация досуговых мероприятий для молодых людей и обеспечение участия молодежи в жизни местного сообщества. В той же мере, в деятельности МРЦ необходимо повышать уровень использования неформальных методов в работе с молодежью, посещаемости молодыми людьми, участия уязвимой молодежи в мероприятиях и проектах, также сформировать «открытое, доверительное и доступное пространство» для молодых людей.

Также, согласно результатам анкетирования директоров региональных МРЦ, в июне 2017 года, отмечено, что основными формами работы с молодежью должны быть – адресная работа с молодежью, оказание консультативной помощи, реализация социальных проектов на основании потребностей молодых людей, организация досуга, разъяснение государственных программ, развитие молодежного волонтерства и содействие в трудоустройстве молодежи.

В этой связи, с учетом зарубежного и отечественного опыта, одними из основных методов работы с молодежью, которые применяются молодежными ресурсными центрами (но не ограничиваются этим), являются:

#### **1) Создание открытого пространства для саморазвития молодежи.**

Молодежный ресурсный центр открыт для всех молодых людей, живущих на соответствующей территории, независимо от их социального статуса, национальностей и вероисповедания. Основная цель состоит в том, чтобы привлечь молодежь, которая проводит свое время на улицах и не интересуются дополнительной полезной деятельностью.

Молодые люди могут прийти в здание или помещение МРЦ и проводить свое свободное время без каких-либо обязательств. Здесь они могут общаться,

помогать друг другу с домашним заданием, читать книги, рассказывать о своем дне, совместно обсуждать волнующие их вопросы, разрабатывать и реализовывать свои идеи и инициативы, играть социальные игры, заниматься спортом и т.д.

Также, очень важно вовлечь семью и близкую окружающую среду в процесс развития молодого человека. Поэтому рекомендуется организация в МРЦ открытых дней для родителей.

МРЦ характеризуется наличием более чем одного помещения (места) для различных молодежных мероприятий. Здание (помещение) МРЦ должно быть без барьеров и доступным для молодых людей в свободное для них время.

## **2) Информирование и консультирование молодежи.**

МРЦ осуществляет информирование молодежи о мерах государственной поддержки, о региональных, республиканских и международных возможностях, через разнообразные интерактивные методы и социальные медиа.

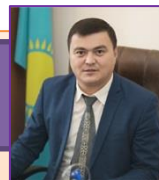
Также, специалисты по работе с молодежью, консультируют молодых людей по волнующим их вопросам: по выбору профессии, трудоустройству, получению образования, разработке проектов, по личным отношениям, или оказывают психологическую поддержку. Консультационные услуги должны соответствовать интегрированной модели консультирования, т.е. консультации должны быть понятными и доступными для молодого человека.

## **3) Обучение молодежи по жизненно важным навыкам.**

По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) «жизненно важные навыки представляют собой способность к адаптации и практике положительного поведения, что позволяет людям эффективно решать проблемы и преодолевать трудности в повседневной жизни». Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ) определяет их как «большую группу психосоциальных и межличностных навыков, которые могут помочь людям принимать обоснованные решения, эффективно общаться, а также разрабатывать самостоятельные управленческие навыки, которые могут помочь вести здоровую и продуктивную жизнь».

Квалифицированные специалисты по работе с молодежью проводят в МРЦ тренинги по жизненно важным навыкам (командная работа, креативное и критическое мышление, коммуникабельность, лидерство, гендерное равенство и др.). Кроме этого, в процессе обучения необходимо уделять внимание семейным ценностям и духовно-нравственному воспитанию молодежи. Обучение проводится по принципам неформального образования.

## **4) Поддержка и менторство молодежных инициатив.**



**Нуршинов Кенесары,**  
Директор МРЦ Западно-  
Казахстанской области

*«В деятельности МРЦ необходимо обеспечить предоставление качественного дополнительного образования, призванного развить личностные компетенции молодежи. Не секрет, что среди нас есть люди не умеющие заполнять даже – резюме. Иногда молодые люди в МРЦ приходят с родителями. Это с одной стороны говорит о не развитости у молодежи таких жизненных навыков как ответственность, коммуникабельность и уверенность. И в этом направлении необходимо обеспечить системную работу».*



Менторство (Наставничество) – это эффективный способ передачи жизненных установок, знаний и умений от более опытного специалиста по работе с молодежью менее опытному молодому человеку. Тем самым, специалисты по работе с молодежью помогают молодым людям формировать идеи, разрабатывать проекты, оказывают менторскую помощь (сопровождение молодежных инициатив) во время реализации и совместно с молодыми людьми обсуждают приобретенный опыт. Также, МРЦ оказывает содействие в реализации готовых молодежных программ и проектов молодых людей и молодежных организаций.

#### **5) Реализация программ и проектов на основе потребностей молодежи.**

МРЦ выявляет основные проблемы и потребности молодежной среды, и с участием молодых людей реализует регулярные и краткосрочные проекты и программы по их решению, включая проекты по духовно-нравственному воспитанию молодежи и созданию открытых диалоговых площадок по обсуждению проблем подрастающего поколения с участием заинтересованных сторон. Проекты и программы МРЦ могут разделяться на следующие категории:

1) регулярные индивидуальные/групповые программы – программы, в которой участвуют одни и те же молодые люди на регулярной основе. Примеры таких программ: футбольные турниры, музыкальные кружки, молодежный театр и т.д. Для уязвимой молодежи регулярные программы могут включать в себя, например, информирующие курсы по предупреждению наркомании, досуговые мероприятия для сельской молодежи, курсы по предпринимательству для молодежи с ограниченными возможностями. При этом, важно обеспечить социальную инклюзию. Стоит отметить, что регулярные программы не имеют даты завершения;

2) краткосрочные проекты и программы – проекты и программы с установленными сроками, которые заканчиваются после определенного периода. В качестве примера можно привести подготовку волонтеров на крупномасштабные мероприятия, проект «Жасыл Ел» и т.д. Такие проекты, обычно, состоят из одних и тех же участников на весь период реализации;

3) разовое мероприятие – мероприятия, которые молодые люди посещают однократно (незапланированно, нерегулярно и бессистемно) и которые проходят в определенную дату. Примеры таких мероприятий: ярмарки рабочих мест, игры КВН, концерты, национальные и государственные праздники. Такие мероприятия могут повторяться ежемесячно (например, ярмарки рабочих мест), но участники будут каждый раз другие.

Для разграничения функций и ответственности каждый специалист по работе с молодежью должен отвечать за управление одной программой или проектом.

На реализацию отдельных методов работы возможно привлечение волонтеров, достигших восемнадцатилетнего возраста. В соответствии с законодательством Республики Казахстан молодыми людьми, не достигшими восемнадцати лет, волонтерская деятельность осуществляется при условии, что она не причиняет вред их здоровью, нравственному развитию и не нарушает процесс обучения.

В соответствии со статьей 15 Закона Республики Казахстан «О волонтерской деятельности» от 30 декабря 2016 года МРЦ в качестве организатора волонтерской деятельности<sup>3</sup>:

1) организует реализацию волонтерских программ (проектов) и проведение волонтерских акций;

2) участвует в реализации государственных программ поддержки и стимулирования волонтерской деятельности, если это предусмотрено этими программами;

3) предоставляет волонтерской организации и (или) волонтеру информацию о планируемых и осуществляемых волонтерских программах и проектах и волонтерских акциях, количестве их участников, месте и времени их проведения, требованиях к их проведению, в том числе посредством размещения на своих интернет-ресурсах;

4) создает волонтеру условия для осуществления волонтерской деятельности;

5) предоставляет рекомендательное письмо волонтерской организации и (или) волонтеру.

Меры по привлечению волонтеров в МРЦ и поддержке волонтерской деятельности должны приниматься в соответствии с Законом Республики Казахстан «О волонтерской деятельности».

#### 4. Основная целевая аудитория МРЦ



**М**олодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенности социального положения и социально-психологических свойств. Особенности молодежи как социальной группы заключается в переходности положения, высоком уровне социальной мобильности, освоении новых социальных ролей (студент, гражданин, семьянин), связанных с изменением статуса, активном поиске своего места в жизни, формировании системы норм и ценностей.

С точки зрения ведущих видов деятельности<sup>4</sup>, период молодости совпадает с завершением образования (учебной деятельности) и вступлением в трудовую жизнь (трудовая деятельность).

С точки зрения психологии, молодость – это период обретения своего Я, утверждения человека как индивидуальной, неповторимой личности, процесс поиска своего особого пути достижения успеха и счастья.

С позиции права, молодость – это период гражданского совершеннолетия. В Республике Казахстан в соответствии с пунктами 1, 2 статьи 17 Гражданского Кодекса РК от 27 декабря 1994 года способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением

<sup>3</sup> Закон Республики Казахстан «О волонтерской деятельности» от 30 декабря 2016 года № 42-VI ЗРК.

<sup>4</sup> Национальный доклад «Молодежь Казахстана – 2016». Кайдарова А.С., Ашимханова Д.А., Маулитов А.Е., Зайниева Л.Ю., Мекебаева М.А., Жусипова А.С., Калдыбаева О.В., Насимова Г.О., Сенгирбай М.Ж., Тесленко А.Н. Астана, 2016 г.

совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста. Совершеннолетний человек получает полную правоспособность, возможность пользоваться всеми правами гражданина (избирательными правами, правом вступления в законный брак и т.д.). Одновременно молодой человек принимает на себя определенные обязанности (соблюдение законов, уплата налогов, забота о нетрудоспособных членах семьи, защита Отечества и др.).

За 10-14 лет пребывания в молодежной возрастной группе необходимо получить образование, овладеть профессиональными и жизненно важными навыками, усвоить права и обязанности, пройти курс гражданского и нравственного воспитания, чтобы вступить в самостоятельную жизнь как полноценная сознательная личность.

В этой связи, МРЦ должен обеспечить полноценную и системную работу по социализации и социальной интеграции молодых людей в общество.

Но, в связи с ограниченностью ресурсов, МРЦ не может обеспечить участие в своей деятельности всей молодежи. В этой связи, необходимо определять конкретные приоритетные категории молодежи.

**Приоритетной категорией молодежи является – уязвимая молодежь** (молодежь, оказавшаяся в трудных жизненных ситуациях), которую можно разделить на несколько групп:

- 1) молодые люди с особыми потребностями;
- 2) молодые люди в конфликте с законом;
- 3) молодые семьи;
- 4) молодые оралманы от 14 до 29 лет;
- 5) дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей от 14 до 29 лет;
- 6) сельская молодежь;
- 7) безработная молодежь;
- 8) НЕЕТ-молодежь и др.

Уязвимую молодежь, с которой необходимо обеспечить первостепенную работу, МРЦ определяет самостоятельно, исходя из местных особенностей представленности категорий населения и социально-экономического положения региона.

Привлекая молодежь, особенно из уязвимых групп, в общественную жизнь необходимо создать условия для социальной инклюзии – обеспечение равных возможностей всем, независимо от пола, социального статуса, образования, национальностей для полноценного и активного участия в общественной жизни и в процессе принятия решений. Также, социальная инклюзия это среда где разнообразие человеческих возможностей, потребностей и ценностей способствует развитию общества.

Также, при работе с молодыми людьми необходимо особое внимание обращать на их возрастные категории:

- 14-18 лет – младшая возрастная группа;
- 19-23 года – средняя возрастная группа;
- 24-29 лет – старшая возрастная группа.

С учетом социально-психологических особенностей возрастных групп, методы и формы работы МРЦ с приоритетными целевыми категориями молодежи, исходя из их возраста, могут отличаться.

## 5. Специалист по работе с молодежью



**О**сновным персоналом МРЦ являются – специалисты по работе с молодежью. Специалист по работе с молодежью – взрослый человек, прошедший краткосрочное обучение и сертификацию, работающий с молодежью по методологии неформального образования, который стремится к личностному и социальному развитию молодых людей и умеющий организовывать индивидуальную и командную работу.

**Описание работы:** в своей работе специалист по работе с молодежью исходит из принципов работы с молодежью и применяет различные меры и методы в зависимости от особенностей конкретной ситуации, ее цели, целевой группы и места проведения. Специалист по работе с молодежью должен быть осведомлен о реалиях жизни молодежи и местных условиях, уметь оценивать положение и потребности молодого человека, выбирать и применять подходящие методы и анализировать эффективность проделанной работы.

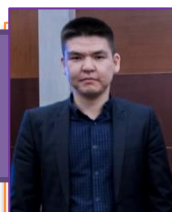
### **Содержание работы специалиста по работе с молодежью:**

- 1) индивидуальная работа с молодежью и группами молодежи;
- 2) сотрудничество с молодыми людьми, их родителями, другими заинтересованными и смежными группами, и специалистами в соответствующих областях;
- 3) выстраивание и поддержание доверительных отношений с молодым человеком;
- 4) создание условий для развития личной инициативы и ответственности;
- 5) претворение в жизнь различных аспектов работы с молодежью;
- 6) посредничество в предоставлении информации для молодежи.

Специалист по работе с молодежью работает как самостоятельно, так и как член команды.

**Рабочая среда и специфика работы:** рабочее время специалиста по работе с молодежью определяется по договоренности в зависимости от трудового распорядка в МРЦ (работа может вестись в вечернее время и по выходным). Данная работа требует гибкости, быстрой адаптации, общения с различными целевыми группами, работа ведется как в помещениях, так и в уличных условиях. Исходя из характера работы, могут иметь место рабочие командировки.

**Средства труда:** основными средствами труда специалиста по работе с



**Арсен Камбалов,**  
Директор ООО «Инфо центр»  
г.Атырау, сертифицированный  
тренер и коуч Международной  
организации IYF

*«Согласно международному опыту специалист по работе с молодежью – отдельное лицо, осуществляющий прямую работу с молодежью. Данная практика уже действует и на просторах СНГ (Азербайджан, Беларусь, Армения, Россия и др.).*

*И в Казахстане необходимо вести базовые стандарты данного специалиста, которые помогают понять цели и принципы работы с молодежью.*

*В данном пособии мне понравилась то, что впервые дана методологическая характеристика данной профессии. Также, отдельного внимания заслуживает раздел касательно обучения молодежи жизненным навыкам, где аргументированно обосновано важность развития таких навыков и то, что этим должны заниматься МРЦ».*

молодежь являются офисные принадлежности и оргтехника, а также специальные средства в соответствии со спецификой работы (например, спортивные, туристические, музыкальные, художественные, технические и другие средства).

**Необходимые для работы личностные качества:** в работе специалиста по работе с молодежью важны эмпатия, доброжелательность, терпимость и открытость, креативность и инициативность, чувство ответственности, коммуникативность, стрессоустойчивость и готовность к сотрудничеству.

**Профессиональная подготовка:** к работе с молодежью допускаются лица, имеющие средне-специальное и/или высшее образование (педагогическое, гуманитарное, социологическое, экономическое, юридическое), имеющие профессиональный опыт работы с молодежью и прошедшие специальное сертифицированное обучение.

**Функциональные обязанности:**

1) изучает, анализирует интересы и потребности молодёжи по месту жительства, работы и учебы, изучает социально значимые инициативы молодёжи, возможностей их реализации и учитывает полученную информацию при планировании работы;

2) учитывая возраст молодых людей, их социальные, психологические и физические особенности, потенциал, требования безопасности планирует, организует и руководит всевозможными процессами неформального обучения (включая различные формы работы с молодежью, тренинги, лагеря, кружки по интересам);

3) применяя разнообразные методы, информирует молодежь о деятельности МРЦ, молодежных организаций и органов молодежного самоуправления и вовлекает ее в их деятельность;

4) привлекает молодежь к планированию деятельности и ее реализации, определяет и привлекает уязвимую молодежь, учитывая их потребности и адаптируя условия, при необходимости советуется и/или сотрудничает с другими специалистами;

5) учитывая интересы молодых людей, мотивируя их и привлекая различных специалистов, знакомит молодежь с принципом гражданского и политического участия и возможностями личной инициативы, поддерживает личную инициативу молодых людей, знакомит молодежь с основами лидерства и предприимчивости и возможностями, которые те открывают;

6) знакомит молодежь с принципами и возможностями здорового образа жизни (включая половое воспитание, профилактику зависимости и другого сопряженного с рисками поведения), используя существующие учебные материалы, применяет их в своей деятельности, устанавливая вместе с молодыми людьми правила, показывая личный пример и т. д.;

7) поддерживает формирование законопослушных установок и участвует в организации мер по профилактике правонарушений, направляя молодого человека туда, где тот может заняться подходящей деятельностью и получить нужную информацию, являясь для молодежи хорошим примером в том, как надо себя вести и общаться;

8) разрабатывает и реализует социально значимые проекты и программы, направленных на создание условий для самореализации

молодёжи в различных сферах общественной деятельности, защиту интересов и прав молодёжи, содействующих развитию талантов, духовно-нравственных установок, умственных и физических способностей молодых людей, формированию общей культуры личности;

9) оказывает содействие в разработке и реализации молодёжных инициатив и проектов и создает условия для развития молодежного волонтерского движения;

10) информирует и консультирует молодых людей по мерам государственной поддержки, международным, зарубежным и отечественным возможностям саморазвития и самореализации;

11) получает у молодых людей обратную связь о результатах их обучения, работы и достижениях, выбирая соответствующие контексту методы;

12) определяет нуждающихся в помощи молодых людей и, взаимодействуя со специалистом, помогает найти решение;

13) осуществляет простейшие операции делопроизводства, исходя из правил внутреннего распорядка и других инструкции и рекомендации, составляет планы и отчеты о своей деятельности в соответствии с потребностями и требованиями МРЦ;

14) по возможности участвует в реализации других молодежных проектов, будучи вовлеченным в проекты и программы МРЦ;

15) помогает в организации или сам организует деятельность по развитию работы с молодежью, собирает у молодых людей обратную связь, обобщает ее и передает ее своему руководителю;

16) осмысливает показатели результатов деятельности в своей области и организует свою деятельность с их учетом, анализирует результаты своей работы, запрашивая обратную связь у целевой группы и/или коллег и проводя самоанализ, находит возможности для улучшения результатов за счет самосовершенствования, сотрудничества с коллегами и т.д.;

17) разъясняет общественности свою работу и лежащие в ее основе принципы, используя для этого различные возможности (публичные мероприятия, статьи, пресс-релизы, собрания, социальные сети и т.д.);

18) организует свою работу с молодежью в безопасной среде (предварительно проконтролировав ее), соблюдая требования безопасности, соответствующим образом реагирует в опасных ситуациях и/или обращается к соответствующим лицам/службам, знакомит молодежь с требованиями безопасности и следит за их соблюдением;

19) при необходимости имеет подготовку в оказании первой медицинской помощи и действует в кризисной ситуации в соответствии с правилами внутреннего распорядка и обстановкой, оказывает первую помощь в рамках своей компетенции, обращается за помощью к соответствующим лицам или в соответствующие инстанции;



Едигенова Жазира,  
Заместитель директора  
МРЦ «Астана жастары»

*«Саморазвитие специалистов по работе с молодежью – очень важно. Я регулярно отправляю сотрудникам «Астана жастары» книги и статьи, которые могут быть полезны в работе с молодежью.*

*Полезная литература помогает специалистам стать компетентнее в этой области и легче находить общий язык с обратившимися молодыми людьми.*

*Например, для всех казахстанских специалистов по работе с молодежью рекомендую книги «Коктейль Молотова: Анатомия казахстанской молодежи» и «Важные годы (20-30). Почему не стоит откладывать жизнь на потом».*

20) анализирует под руководством вышестоящего лица свою работу, используя различные методы самоанализа, занимается самосовершенствованием в своей специальности и профессии, участвуя в курсах, читая специальную литературу, совершенствуя используемые в работе методы и т.д.

### **Специалист по работе с молодежью должен знать:**

1) основы работы с молодежью в Республике Казахстан (законодательство, ежегодные Послания Президента, стратегические документы, особенности формирования молодежной политики);

2) механизмы и меры поддержки молодежи в рамках государственных социальных программ и проектов;

3) принципы и направления работы с молодежью;

4) возрастные, эмоциональные и поведенческие особенности молодых людей;

5) механизмы работы с молодежью через социальные медиа;

6) начальные знания в области консультирования и менторства молодежных инициатив;

7) основы управления проектами и командной работы;

8) основы коммуникации (в т.ч. публичных выступлений);

9) требования в сфере безопасности жизни (в т.ч. первую медицинскую помощь);

10) возможности саморазвития.

**Методы оценки** – портфолио, интервью, презентация и тестирование.

## **6. Позиционирование**



**П**озиционированием называется процесс поиска такой позиции для организации, которая будет отличать ее от других организаций и учреждений.

Основной целью позиционирования МРЦ является достижение широкого освещения деятельности МРЦ для вовлечения максимального количества заинтересованной молодежи. В этой связи, МРЦ информируют свою целевую аудиторию о ключевых принципах, важности, механизмах работы с молодежью и целях МРЦ. Целевой аудиторией позиционирования являются:

1) молодежь от 14-29 лет;

2) государственные органы;

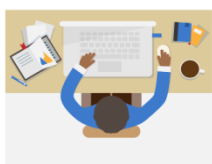
3) молодежные организаций и органы молодежного самоуправления;

- 5) организации образования (школы, ТиПО, вузы тд.);
- 6) СМИ;
- 7) широкая общественность.

Центральным элементом целевой установки позиционирования является формирование имиджа МРЦ как организации, обеспечивающей личностное и социальное развитие молодого человека и открытого пространства для совместной деятельности молодых людей. На основе данной целевой установки проводится информационно-разъяснительная кампания, позиционирование в социальных сетях и СМИ.

Для обеспечения единого позиционирования у целевой аудитории у всех МРЦ должно быть единое наименование – «Молодежный ресурсный центр». Также, рекомендуется утвердить решением Координационного совета по развитию МРЦ единый логотип и фирменный стиль МРЦ.

## 7. Классификация МРЦ и рекомендации к формированию штатного расписания



Согласно административно-территориальной принадлежности МРЦ можно классифицировать по следующим группам:

**1) МРЦ гг. Астана и Алматы** – подведомственные организации Управлений по вопросам молодежной политики гг. Астана и Алматы, в организационно-правовой форме коммунальных государственных учреждений.

В составе МРЦ гг. Астана и Алматы могут действовать структурные подразделения (филиалы, представительства, отделы), осуществляющие свою деятельность на территории районов в городе;

**2) областные МРЦ** – подведомственные организации Управлений по вопросам молодежной политики, внутренней политики областей, в организационно-правовой форме коммунальных государственных учреждений.

Областные МРЦ дополнительно осуществляют координацию и методическое сопровождение деятельности территориальных МРЦ. При областных МРЦ действуют Координационные советы молодежных ресурсных центров, куда входят директора территориальных МРЦ. Положение и состав координационного совета утверждается приказом директора регионального МРЦ;

**3) территориальные МРЦ районов и городов** областного значения являются подведомственными организациями Отделов внутренней политики акиматов в организационно-правовой форме коммунального государственного учреждения.

К руководящим должностям МРЦ (директор, заместитель директора, руководители отделов) допускаются лица с педагогическим, психологическим, экономическим, гуманитарным, юридическим образованием, имеющие профессиональный опыт работы с молодежью и прошедшие специальное сертифицированное обучение руководителей МРЦ.



Минимальные рекомендации к формированию штатного расписания МРЦ:

1) МРЦ гг. Астана и Алматы – от 20 штатных единиц, включая управленческий, административный и вспомогательный персонал, но штат специалистов по работе с молодежью должен составлять не менее 70% от общего количества штатных единиц. Структурные подразделения в районе в городе – от 5 штатных единиц (специалисты по работе с молодежью).

2) областные МРЦ – от 15 штатных единиц, включая управленческий, административный и вспомогательный персонал, но штат специалистов по работе с молодежью должен составлять не менее 70% от общего количества штатных единиц.

3) территориальные МРЦ районов и городов областного значения – от 7 штатных единиц, включая управленческий, административный и вспомогательный персонал, но штат специалистов по работе с молодежью должен занимать не менее 70% от общего количества штатных единиц.

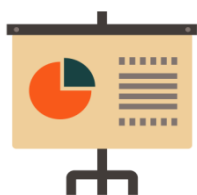
При формировании штатного расписания МРЦ необходимо учитывать количество молодежи административно-территориальных единиц, количество районов и городов в областях и количество сельских округов в районах. Максимальное количество штатных единиц МРЦ устанавливается местными исполнительными органами с учетом вышеуказанных рекомендаций.

### **Рекомендуемый реестр должностей гражданских служащих в сфере работы с молодежью**

<b>Звено</b>	<b>Степень</b>	<b>Наименования должностей</b>
<b>Блок А - Управленческий персонал</b>		
<b>A1</b>	2	Директор МРЦ областного значения (столицы, города республиканского значения)
	2-1	Заместитель директора МРЦ областного значения (столицы, города республиканского значения)
	3	Директор МРЦ районного значения (города областного значения)
	3-1	Заместитель директора МРЦ районного значения (города областного значения)
<b>A2</b>	2	Заместитель руководителя по административно-хозяйственным вопросам в МРЦ областного значения (столицы, города республиканского значения)
		Главный бухгалтер МРЦ областного значения (столицы, города республиканского значения)
	2-1	Заместитель главного бухгалтера МРЦ областного значения (столицы, города республиканского значения)
	3	Главный бухгалтер МРЦ районного значения (города областного значения)
	3-1	Заместитель главного бухгалтера МРЦ районного значения (города областного значения)

<b>А3</b>	2	Руководитель отдела МРЦ областного значения (столицы, города республиканского значения)
	2-1	Заместитель руководителя отдела МРЦ областного значения (столицы, города республиканского значения)
	3	Руководитель отдела МРЦ районного значения (города областного значения)
<b>Блок В - Основной персонал</b>		
<b>В2</b>	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: специалист по работе с молодежью
<b>В3</b>	4	Специалисты среднего уровня квалификации без категории: специалист по работе с молодежью
<b>Блок С - Административный персонал</b>		
<b>С2</b>		Специалисты высшего уровня квалификации: архивист, бухгалтер, статистик, инспектор по кадрам, инспектор по государственным закупкам, инспектор по делопроизводству, переводчик, референт, экономист, юрист, программист, специалист по связям с общественностью, инженер всех специальностей
<b>С3</b>		Специалисты среднего уровня квалификации: архивист, бухгалтер, статистик, инструктор, инспектор по кадрам, инспектор по государственным закупкам, инспектор по делопроизводству, менеджер, механик, переводчик, референт, экономист, юрисконсульт, техники всех наименований, программист, энергетик, технолог, инженер всех специальностей
		Руководитель структурного подразделения, занятого административно - хозяйственным обслуживанием МРЦ: канцелярией, складом, хозяйством, котельной, архивом
<b>Блок D - Вспомогательный персонал</b>		
<b>D</b>		Технические исполнители: архивариус, ассистент, дежурный администратор, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, оператор: компьютерной техники (программ), по обслуживанию компьютерных устройств, по обслуживанию оборудования звуковой техники, охранник, секретарь

## 8. Материально-техническое обеспечение



Для обеспечения деятельности МРЦ местными исполнительными органами передаются на баланс МРЦ здания и/или помещения, оргтехника и другие необходимые материалы, средства и оборудование.

В здании МРЦ рекомендуется следующая минимальная норма по материально-техническому обеспечению:

№	Наименование	Ед.изм.	Количество
1.	Персональный компьютер/ноутбук в комплекте с принтером (на 1 специалиста по работе с молодежью)	шт.	1
2.	Проектор с экраном	шт.	1
3.	Сканер	шт.	1
4.	Копировально-множительный аппарат	шт.	1
5.	Телевизор	шт.	1
6.	Профессиональный фотоаппарат	шт.	1
7.	Видеокамера	шт.	1
8.	Офисный стол и кресло (на 1 специалиста по работе с молодежью)	шт.	1
9.	Офисный шкаф с полками (на 3-х специалистов по работе с молодежью)	шт.	1
10.	Интернет связь (Wi-Fi)	-	1
11.	Конференц-стол со стульями	шт.	1

В самом здании или помещении МРЦ рекомендуется не придерживаться кабинетной системы. МРЦ должен представлять собой открытое пространство с отдельными уголками либо изолированными комнатами для переговоров, консультаций, отдыха, чтения/подготовки к важным экзаменам, тренингов, встреч по интересам, языковых кружков и т.д. Открытые пространства для групповой и индивидуальной работы рекомендуется оборудовать креслами-грушами, удобными стульями, обеспечить аудио и видео оборудованием, мониторами, проектором и т.д.

Финансирование деятельности МРЦ (расходы на реализацию проектов, заработная плата сотрудников, капитальные расходы организации) осуществляется за счет средств местного бюджета.

В расходах на реализацию проектов рекомендуется предусмотреть средства на техническое обеспечение мероприятий (логистика, аренда помещений, призы и подарки, типографические и полиграфические услуги, услуги привлеченных тренеров и экспертов, услуги по питанию, проживанию и др.), которые могут закупаться у сторонних организаций согласно законодательству о государственных закупках. Содержательной частью и непосредственной реализацией проектов и программ занимаются специалисты по работе с молодежью МРЦ.

## 9. Методика оценки



Для совершенствования деятельности, МРЦ должен на постоянной основе проводить мониторинг своей деятельности и оценку результатов по итогам реализации проектов, программ или определенного срока работы (обычно за прошедший год).

Главным результатом деятельности МРЦ является социальное и личностное развитие молодых людей, участвующих в деятельности МРЦ,

вследствие чего – повышение участия молодежи в жизни местного сообщества и общества в целом.

Повышение участия в жизни и инициативах сообщества способствуют укреплению жизненно важных навыков молодых людей. Кроме того, уменьшает проявления антисоциального и деструктивного поведения. Тем самым, обеспечивается интеграция молодежи в социально-экономические и политические процессы, происходящие в стране.

Показателями эффективности МРЦ являются:

**1) доля молодежи, получившей индивидуальное консультирование, от общего количества молодежи региона.**

Целевое назначение: мониторинг консультирования молодежи.

Формула расчета:

$$Y_1 = \frac{N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_1$  – доля молодежи, получившей индивидуальное консультирование, от общего количества молодежи региона,

$N_{fact}$  – количество молодежи, получившей в МРЦ индивидуальное консультирование,

$N_{norm}$  – общее количество молодежи региона на начало года.

Источник данных: ежемесячная форма отчетности территориального МРЦ.

**2) доля молодежи, получившей положительный результат по итогам консультирования, от общего количества охваченных консультированием.**

Целевое назначение: положительное решение по итогам консультирований.

Формула расчета:

$$Y_2 = \frac{N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_2$  – доля молодежи получившая положительный результат по итогам консультирования, от общего количества охваченных консультированием,

$N_{fact}$  – количество молодежи, получившей положительный результат по итогам консультирования,

$N_{norm}$  – общее количество молодежи, получившая консультирование.

Источник данных: ежемесячная форма отчетности территориального МРЦ.

**3) доля специалистов по работе с молодежью, прошедших сертифицированное обучение, от общего количества специалистов по работе с молодежью МРЦ.**

Целевое назначение: повышение компетентности специалистов по работе с молодежью.

Формула расчета:

$$Y_3 = \frac{N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$



Шалабаева Жадыра,  
Директор МРЦ г.Жанаозен

*«На сегодняшний день каждый МРЦ работает «по собственной модели». Вопросы формирования единого подхода в работе с молодежью не раз обсуждались на республиканском уровне.*

*По моему мнению, специалисты МРЦ должны уметь анализировать свою деятельность и по итогам оценки результатов своей работы вносить корректировки в нее. И это работа должна быть системной.*

*Думаю, что данное пособие раскрывает основные цели, задачи, методы работы и оценки МРЦ и систематизирует всю нашу деятельность».*

где,  $Y_3$  – доля специалистов по работе с молодежью прошедших сертифицированное обучение, от общего количества специалистов по работе с молодежью МРЦ,

$N_{fact}$  – количество специалистов по работе с молодежью прошедших сертифицированное обучение за последние 3 года,

$N_{norm}$  – общее количество специалистов по работе с молодежью, работающих в МРЦ.

Источник данных: данные областных, гг.Астана и Алматы МРЦ.

**4) доля молодых людей, постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ от общего количества молодежи региона.**

1) *Целевое назначение:* мониторинг

охвата молодежи деятельностью МРЦ.

Формула расчета:

$$Y_4 = \frac{N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_4$  – доля молодых людей постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ от общего количества молодежи региона,

$N_{fact}$  – количество молодежи постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ (принимающие участие не менее трех раз в месяц),

$N_{norm}$  – общее количество молодежи региона на начало года.

Источник данных: ежемесячная форма отчетности территориального МРЦ.

**5) доля уязвимой молодежи, постоянно принимающей участие в деятельности МРЦ от общего количества участвовавших молодых людей.**

*Целевое назначение:* увеличение охвата уязвимой молодежи деятельностью МРЦ.

Формула расчета:

$$Y_5 = \frac{N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_5$  – доля уязвимой молодежи постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ от общего количества участвовавших молодых людей,

$N_{fact}$  – количество уязвимой молодежи постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ (не менее трех раз в месяц),

$N_{norm}$  – общее количество молодежи постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ (не менее трех раз в месяц).

Источник данных: ежемесячная форма отчетности территориального МРЦ.

**6) доля молодежи, прошедшей обучение жизненно важным навыкам, от общего количества молодежи региона.**

Целевое назначение: мониторинг неформального образования.

Формула расчета:

$$Y_6 = \frac{N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_6$  – доля молодежи, прошедшей обучение жизненно важным навыкам, от общего количества молодежи региона,

$N_{fact}$  – количество молодежи, прошедшей обучение жизненно важным навыкам,

$N_{norm}$  – общее количество молодежи региона на начало года.

Источник данных: ежемесячная форма отчетности территориального МРЦ.

### **7) количество молодежных инициатив, поддержанных МРЦ в расчете на одного специалиста по работе с молодежью**

Целевое назначение: мониторинг поддержки молодежных инициатив.

Формула расчета:

$$Y_7 = \frac{N}{F}$$

где,  $Y_7$  – количество молодежных инициатив (т.е. проектов и программ, инициированных и реализуемых молодыми людьми, молодежными организациями и органами молодежного самоуправления, социальными службами для молодежи и/или другими заинтересованными сторонами), поддержанных МРЦ в расчете на одного специалиста по работе с молодежью,

$N$  – общее количество молодежных проектов и программ (т.е. проектов и программ, инициированных и реализуемых молодыми людьми, молодежными организациями и органами молодежного самоуправления, социальными службами для молодежи и/или другими заинтересованными сторонами), поддержанных МРЦ,

$F$  – общее количество специалистов по работе с молодежью.

Источник данных: ежемесячная форма отчетности территориального МРЦ.

### **8) количество регулярных и краткосрочных проектов МРЦ, в расчете на одного специалиста по работе с молодежью.**

Целевое назначение: мониторинг участия МРЦ в решение проблемных вопросов молодежи и вовлеченности каждого специалиста по работе с молодежью.

Формула расчета:

$$Y_8 = \frac{N}{F}$$

где,  $Y_8$  – количество регулярных и краткосрочных проектов МРЦ (т.е. инициированных и реализуемых самим МРЦ), в расчете на одного специалиста по работе с молодежью,

$N$  – общее количество молодежных проектов реализованных МРЦ,

$F$  – общее количество специалистов по работе с молодежью.

Источник данных: ежемесячная форма отчетности территориального МРЦ.

### **9) доля молодых людей утверждающих, что они научились чему-то новому (навыки, знания, способности) в результате участия в деятельности МРЦ от общего количество охваченной молодежи.**

Целевое назначение: оценка эффективности МРЦ.

Формула расчета:

$$Y_9 = \frac{N_{norm} - N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_9$  – доля молодых людей утверждающих, что они научились чему-то новому (навыки, знания, способности) в результате участия в деятельности МРЦ от общего количество охваченной молодежи,

$N_{norm}$  – сумарное количество молодых людей участвовавших в анкетировании, которые постоянно принимают участие в деятельности МРЦ,

$N_{fact}$  – сумарное количество молодых людей ответивших отрицательно («скорее нет», «нет»).

Источник данных: анкетирование молодых людей постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ.

### **10) уровень удовлетворенности молодежи в возрасте 14-29 лет деятельностью МРЦ.**

Целевое назначение: оценка эффективности МРЦ.

Формула расчета:

$$Y_{10} = \frac{N_{norm} - N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_{10}$  – уровень удовлетворенности молодежи в возрасте 14-29 лет деятельностью МРЦ,

$N_{norm}$  – сумарное количество молодых людей участвовавших в анкетировании, которые постоянно принимают участие в деятельности МРЦ,

$N_{fact}$  – сумарное количество молодых людей, ответивших отрицательно («не удовлетворен», «скорее не удовлетворен»).

Источник данных: анкетирование молодых людей постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ.

### **11) уровень информированности молодежи от 14 до 29 лет о деятельности МРЦ.**

Целевое назначение: мониторинг информированности молодежи о МРЦ.

Формула расчета:

$$Y_{11} = \frac{N_{norm} - N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_{11}$  – уровень информированности молодежи от 14 до 29 лет о деятельности МРЦ,

$N_{norm}$  – сумарное количество молодых людей региона участвовавших в социологическом исследовании,

$N_{fact}$  – сумарное количество молодых людей, ответивших отрицательно («ничего не знаю, не слышал (-а)»).

Источник данных: результаты социологических исследований НИЦ «Молодежь».

### **12) доля молодых людей, утверждающих, что они стали более успешными в результате участия в деятельности МРЦ от общего количество охваченной молодежи.**

Целевое назначение: оценка эффективности МРЦ.

Формула расчета:

$$Y_{12} = \frac{N_{norm} - N_{fact}}{N_{norm}} * 100$$

где,  $Y_{12}$  – доля молодых людей, утверждающих, что они стали более успешными в результате участия в деятельности МРЦ от общего количество охваченной молодежи,

$N_{norm}$  – сумарное количество молодых людей участвовавших в анкетировании, которые постоянно принимают участие в деятельности МРЦ,

$N_{fact}$  – сумарное количество молодых людей ответивших отрицательно («скорее нет», «нет»).

Источник данных: анкетирование молодых людей постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ.

С учетом вышеуказанных показателей территориальные МРЦ ежемесячно предоставляют отчетность (форма 4) о своей деятельности в областной МРЦ. Областные, г.Астана и Алматы МРЦ ежеквартально предоставляют отчетность (форма 6) о своей деятельности в НИЦ «Молодежь». НИЦ «Молодежь» ежеквартально и по итогам года предоставляют сводную информацию в уполномоченный орган в сфере государственной молодежной политики.

## 10. Методическая и организационная поддержка



Согласно SWOT-анализу деятельности МРЦ, руководителями центров различных уровней отмечается слабая организационная и методическая поддержка организации работы с молодежью на республиканском уровне (отсутствие курсов повышения квалификации кадров, методических пособий и рекомендаций, слабая работа по взаимодействию с республиканскими и международными субъектами молодежной политики и др.).

Международный и зарубежный опыт показывает, что повышением качества работы с молодежью необходимо заниматься на государственном уровне путем системного методического сопровождения и постоянного повышения квалификации. Например, в Великобритании данной деятельностью занимается специально созданное Национальное агентство по делам молодежи, в Эстонии – Эстонский центр работы с молодежью, в Турции – Управление молодежной службы Министерства по делам молодежи и спорта. На европейском уровне при Директорате по делам молодежи и спорта Совета Европы действуют Европейские молодежные центры в Страсбурге и Будапеште, специализирующиеся на изучении аспектов работы с молодежью, повышении компетентности молодежных работников и лидеров.

В этой связи, Научно-исследовательский центр «Молодежь» (далее – НИЦ «Молодежь») совместно с уполномоченным органом в сфере молодежной политики осуществляют исследовательскую, методическую и практическую поддержку организации работы с молодежью, включая деятельности МРЦ.

Для оказания на постоянной основе методической и организационной поддержки развития работы с молодежью на республиканском уровне в структуре НИЦ «Молодежь» действует Управление координации и



регионального развития (далее – УКРР). Основная цель УКРР – развитие работы с молодежью в рамках государственной молодежной политики.

Основные функции УКРР:

- 1) методическое обеспечение и совершенствование работы с молодежью;
- 2) изучение международного и зарубежного опыта работы с молодежью;
- 3) обобщение и распространение отечественной положительной практики по работе с молодежью;
- 4) организация сертифицированного обучения и повышения квалификации специалистов по работе с молодежью МРЦ, молодежных организаций и органов молодежного самоуправления;
- 5) оказание консультационных и информационных услуг заинтересованным сторонам о принципах и механизмах работы с молодежью;
- 6) мониторинг и оценка работы с молодежью;
- 7) участие в развитии международного сотрудничества в сфере организации работы с молодежью.

Целевой аудиторией деятельности УКРР являются:

- 1) специалисты по работе с молодежью;
- 2) МРЦ, молодежные организации и органы молодежного самоуправления;
- 3) молодежь;
- 4) широкая общественность (включая представителей других заинтересованных сфер, политиков, работодателей, родителей и т.д.).

В целях координации деятельности МРЦ всех уровней на республиканском уровне при НИЦ «Молодежь» действует Координационный совет по развитию МРЦ. В состав Совета входят директора региональных молодежных ресурсных центров (областных, гг.Астана, Алматы) по должности и эксперты в сфере работы с молодежью. Положение и состав Совета утверждаются директором НИЦ «Молодежь».

В соответствии с п.70 Плана мероприятий по реализации Концепции государственной молодежной политики до 2020 года «Казахстан 2020: путь в будущее» (второй этап), утвержденного Постановлением Правительства Республики Казахстан от 9 декабря 2015 года №983 при НИЦ «Молодежь» осуществляет свою деятельность Школа молодежной политики, направленная на развитие современного кадрового потенциала субъектов молодежной политики. В рамках Школы молодежной политики для руководителей и специалистов по работе с молодежью МРЦ, молодежных организаций и органов молодежного самоуправления организуются сертифицированные семинары, тренинги, курсы повышения квалификации и вебинары.

Для системной организации сертифицированного обучения и повышения квалификации специалистов по работе с молодежью действует Национальный пул тренеров по работе с молодежью (далее – НПТ). НПТ – сообщество сертифицированных тренеров по работе с молодежью, действующий при НИЦ «Молодежь» и осуществляющий организацию образовательного процесса в рамках молодежной политики. В состав НПТ входят сертифицированные тренеры по работе с молодежью имеющие опыт проведения тренингов, опыт разработки обучающих программ для молодежи,

с коммуникативными навыками и опыт в сфере молодежной политики. Состав НПТ может обновляться каждый год.



## Используемые в пособии понятия

*Молодой человек* – гражданин Республики Казахстан от 14 до 29 лет.

*Государственная молодежная политика* – система социально-экономических, организационных и правовых мер, осуществляемых государством и направленных на поддержку и развитие молодежи.

*Молодежная программа (проект)* – системный комплекс мер, направленный на социальное и личностное развитие молодых людей, с указанием мероприятий и ожидаемых результатов, выполняемых молодежными организациями, МРЦ, органами молодежного самоуправления и молодежью. Продолжительность молодежной программы составляет более одного года, молодежного проекта менее одного года.

*Участие молодежи* – активное или пассивное вмешательство молодых людей в общественные процессы, их влияние на принимаемые в обществе решения. Активное участие – молодежь сама принимает и предлагает решения, пассивное участие – молодежь участвует в действиях, предлагаемых обществом.

*Личностное развитие* – позитивные изменения личности в результате внутренних процессов и внешних воздействий.

*Социализация (от латинского socialis – общественный)* – процесс получения молодым человеком знаний, навыков и ценностей необходимых для полноценной жизни в обществе.

*Социальная интеграция (от латинского integratio – восстановление, восполнение, integer – целый)* – процесс включения молодого человека в жизнь общества посредством включения в общественные отношения.

*Общество* – это исторически сложившаяся на определенной территории система отношений и форм жизнедеятельности людей.

*Местное сообщество (от совместное общество)* – это группа людей, объединенных географическими, административными и социальными границами и достаточно развитыми экономическими взаимосвязями.

*Неформальное образование* – организованная и системная деятельность, направленная на развитие знаний и навыков у молодых людей, проводимая вне формальной образовательной системы (школ, колледжей и университетов).

*Показатели эффективности* – показатели деятельности организации, которые помогают ей в достижении стратегических и операционных целей. Использование показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке принятых мер.

*Сертифицированное обучение* – обучение специалистов по работе с молодежью, направленная на удовлетворение их образовательных потребностей для получения дополнительного объема знаний, навыков и ценностных ориентиров, продолжительностью не менее 5 рабочих дней. Сертифицированное обучение могут проводить НИЦ «Молодежь» или профессиональные сообщества специалистов по работе с молодежью.



## Лестница участия молодежи

В соответствии с Законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике» от 9 февраля 2015 года одним из целей государственной молодежной политики является – создание условий для участия молодежи в процессе принятия решений. Также, в отечественном законодательстве заложен принцип участия молодежи в формировании и реализации молодежной политики.

Эти примеры показывают, что участие молодежи в жизни общества само по себе является не целью, а средством достижения позитивных перемен в жизни молодежи и способом построения лучшего общества.

Молодежь необходимо рассматривать не как группу, которая нуждается в защите и помощи, или как жертва (проблемный подход). Также, не как объект вмешательства взрослых из-за того, что взрослые знают, что лучше для молодых людей. Лучше всего, рассматривать молодых людей в качестве активных участников общества, партнеров с большим потенциалом, обладающих талантом и энергией (молодежь как ресурс). Поэтому молодежь должна быть вовлечена в решение касающихся ее проблем, а другие заинтересованные стороны должны оказывать ей в этом поддержку, а не просто указывать, что надо делать. И главными помощниками в вовлечении молодежи в жизнь общества должны быть МРЦ и молодежные организаций.

В чем на самом деле состоит «участие молодежи»?<sup>5</sup>

Американский психолог Роджер Харт написал в 1997 году для ЮНИСЕФ книгу, озаглавленную «Участие детей: теория и практика привлечения молодых граждан к участию в развитии сообществ и заботе об окружающей среде», в которой он предложил свою концепцию «лестницы участия молодежи». Она очень быстро стала ценным инструментом измерения различных степеней и этапов участия детей и молодых людей.

В действительности модель Харта – это адаптированный вариант «лестницы гражданского участия», разработанной Шерри Арнштейном и обнародованной им в статье, которая вышла в журнале американской Ассоциации планирования (Journal of the American Planning Association) еще в 1968 году. За эти годы были разработаны несколько других моделей или матриц участия молодежи – как горизонтальные, так и вертикальные – но лестница участия Харта остается и сегодня самым цитируемым и признанным инструментом.

Харт рассматривает восемь разных степеней участия детей, утверждая при этом, что три нижних ступеньки лестницы фактически не являются

<sup>5</sup> Зара Лавчиан, Наталья Никитина, Ханс-Йоахим Шильд. Руководство по молодежной политике для стран Восточной Европы и Кавказа. Как разработать национальную молодежную стратегию. Пересмотренная версия. 2015

формами реального участия. Хотя модель лестницы участия первоначально разрабатывалась с расчетом на детей, она применима и к участию молодых людей.

Поэтому рассуждения Харта о действиях, осуществляемых по инициативе детей, распространяются в нижеследующем тексте на действия, осуществляемые по инициативе молодежи. Лестницу Харта не следует понимать в том смысле, что мы всегда должны быть нацелены на ее высшую ступень, а в том, что мы должны избегать низших ступеней неучастия и думать о том, как обеспечить реальное участие молодых людей в принятии решений.



Разные ступени лестницы можно объяснить следующим образом:

8. По инициативе молодежи, решения – совместно с взрослыми. Это происходит тогда, когда проекты или программы инициируются молодыми людьми, а решения принимаются совместно – молодыми людьми и взрослыми. Такие проекты расширяют права и возможности молодых людей и в то же время позволяют им получить доступ и перенять жизненный опыт и знания взрослых.

7. По инициативе и под руководством молодежи. На этом уровне молодые люди инициируют и осуществляют руководство проектом или программой. Взрослые при этом играют только вспомогательную роль.

6. По инициативе взрослых, решения принимаются совместно с молодежью. Это происходит тогда, когда проекты или программы инициируются взрослыми, но решения принимаются совместно с молодыми людьми.

5. Взрослые советуются с молодыми и информируют их. Это тот случай, когда молодые люди дают советы относительно проектов или программ, разработанных и осуществляемых взрослыми. Молодые люди получают информацию о том, как будут использоваться их предложения, а также о том, какие решения будут принимать взрослые.

4. Молодые люди выполняют указания взрослых, но их при этом информируют. Это происходит тогда, когда молодым людям отводится определенная роль и их информируют, как и почему они принимают участие.

3. Символическое участие. В этом случае создается впечатление, что молодые люди имеют право голоса, но на самом деле у них практически нет выбора, что делать или как участвовать.

2. Видимость участия. Это происходит тогда, когда молодых людей привлекают к оказанию помощи или поддержке проекта косвенным образом, хотя на деле взрослые не скрывают того, что инициатива не исходит от молодых людей.

1. Манипулирование. Это тот случай, когда взрослые используют молодых людей для поддержки проекта и делают вид, что его инициатива принадлежит молодым людям.

Специалисты по работе с молодежью должны активно применять принципы «Лестницы участия» в своей деятельности и стараться более осознанному участию молодых людей. Проекты и программы МРЦ и молодежных организаций должны соответствовать потребностям и интересам самой молодежи и быть направлены на их добровольное участие, не допуская «манипуляцию», «декорацию» и «имитацию».



## Неформальное образование молодежи<sup>6</sup>

Неформальное образование – организованная и системная деятельность, направленная на развитие знаний и навыков у молодых людей, проводимая вне формальной образовательной системы (школ, колледжей и университетов).

С помощью неформального образования достигается развитие сознательной личности, способной творчески и ответственно решать свои и общественные проблемы, быть активным членом общества, с компетенциями, необходимыми для осмысленной жизни.

Задачами неформального образования являются:

- 1) развитие навыков критического мышления и их использование в личной, общественной и профессиональной деятельности;
- 2) создание условий для того, чтобы каждый мог раскрыть себя, свои таланты и возможности, проверить себя;
- 3) способствовать активности, осознанности и самостоятельности;
- 4) содействие в развитии своего мировоззрения и ориентации в меняющемся мире.

Принципы неформального образования совпадают с общими принципами работы с молодежью, где добровольное участие – основа любого процесса неформального образования. Лишь реализуя эти принципы, мы можем ожидать от молодых людей осознанности, активности и участия.

Принципами неформального образования являются:

- 1) добровольность. Участники сами выбирают программу обучения и того, кто ее будет проводить. В обучении участвуют добровольно, сами выбирают занятия, их форму, характер и продолжительность;
- 2) особая среда. Неформальное образование происходит в особой среде, которой свойственна некая автономия, чтобы участники чувствовали себя в безопасности, могли экспериментировать, пробовать, без риска навредить себе или окружающим. Кроме того, это должна быть среда, в которой молодые люди могут брать на себя полную ответственность за свои поступки, но даже неудача или неправильное решение не имеют негативных последствий, которые могут плохо повлиять на жизнь молодого человека. Другими словами, молодым людям должна предоставляться возможность проявить себя, это способствует приобретению настоящего жизненного опыта, который так необходим в этом возрастном периоде;
- 3) активное участие. В процессе неформального обучения результаты достигаются, прежде всего, за счет личной активности участников. Активности способствует отдельно выделенное время для обсуждения и осознания личного опыта, если необходимо, создаются искусственные

<sup>6</sup> Ж. Гайлюс, А. Малинаускас, Д. Петкаускас, Л. Рагаускас. Руководство для работающих с группами молодежи. Опыт неформального обучения в Литве. Варшава, 2013 г.

ситуации, способствующие приобретению нового опыта, предлагается теоретический материал и возможность переспросить, обсудить, подумать о том, как его можно применить;

4) целостный подход. Означает целостное восприятие личности, учитывая цели обучения и методы работы, не отрицая ни чувств, ни разума, ни физиологии. Равномерное внимание уделяется личности, группе и теме. В процессе неформального образования совмещаются методы эмоционального, физического, интеллектуального и социального характера – все это обеспечивает целостное развитие;

5) обучение через опыт. Процесс неформального образования основан на опыте, который полезен и имеет смысл только в том случае, когда осознан. Поэтому каждый опыт обсуждается в процессе рефлексии, делаются выводы, которые позже применяются в дальнейшей жизни;

6) коммуникация на одном уровне. Неформальное обучение – это безопасный процесс, в котором человек может быть собой, делиться своим жизненным опытом, раскрывая, в том числе, свои слабые стороны, не боится ошибиться и признать свои ошибки. Это относится и к участникам, и к обучающим. Принцип коммуникации на одном уровне предоставляет пространство для обучения через свои ошибки, обучения друг у друга. Таким образом, создаются условия для совместного роста;

7) отсутствие внешней оценки. Неформальное образование – это пространство без искусственного напряжения, вызываемого конкуренцией. Опыт, полученный в процессе обучения, уже сам по себе считается ценным и может рассматриваться как результат. Руководствуясь этим принципом, создается пространство, в котором участников не сравнивают друг с другом, но предоставляют им возможность самим оценить себя и то, насколько каждый продвинулся на своем пути. Таким образом, появляется желание сравнивать себя только с собой, каким я был в начале процесса обучения и каким стал сейчас или в конце процесса обучения. Помимо этого, результаты не всегда можно увидеть сразу, а только через некоторое время (и это время очень индивидуально). Поэтому необходимо говорить о воздействии неформального образования, а не о результатах;

8) ориентация на групповой процесс. В неформальном образовании группа – это своеобразная модель общества (мини-социум). В таком мини-социуме проще научиться выстраивать межличностные отношения, принимать совместные решения, распределять между собой задачи и сферы ответственности. Индивидуальное развитие в группе становится интенсивнее.

#### *Неформальное образование в европейских странах<sup>7</sup>*

В силу культурных и исторических факторов системы неформального образования европейских стран различаются по своей направленности и распространенным формам работы.

Датская модель неформального образования была заложена в XIX веке и считается одной из самых старших в Европе. За основу была взята концепция датского философа образования Н. Грундвига «Folkeoplysning», которая

---

<sup>7</sup> А.Богдзевич, О.Иванова, А.Назина, М.Степанов. Тренер – группа – семинар: другой путь образования молодежи, Берлин, 2009



объединяет социально-культурные мероприятия, образование молодежи и взрослых, а также работу с молодежью с целью формирования самосознания и осознания окружающего мира (awareness building). Одним из показателей успешной работы данной модели можно считать тот факт, что более 20% населения Дании входят в правления локальных или национальных волонтерских организаций.

Работа с местными сообществами (community work), которая распространена в Шотландии, воспитывает чувство ответственности за окружение и поддерживает активное участие граждан в развитии демократических институтов на локальном уровне. Такое участие населения включает, например, диалог с политиками местного уровня при разработке программ, направленных на улучшение качества жизни в данной общине, издание локальных газет и т.д. Работа с молодежью направлена на активизацию и мотивирование к активному участию в жизни сообщества.

Анимация как специфическая форма неформального образования развита во Франции и Италии. Центральным методом анимационных форматов считается театр, в основе которого – реальные жизненные ситуации, проигранные гражданами и направленные на развитие комфорта и благосостояния местного сообщества.

В Германии неформальное образование во многом опирается на модели демократически ориентированного политического образования (politische Bildung) и вносит, таким образом, свой вклад в становление активного и критически мыслящего гражданина демократического общества. Внимание неформального сектора к демократическому образованию в Германии связано с общественно-политическими и историческими событиями, сопровождающими процесс трансформации Германии после Второй мировой войны, когда стало очевидно, что обществу необходимы демократические ценности, чтобы избавиться от последствий фашистского режима и начать новую страницу истории.

Неважно, какую форму принимает неформальное образование, – будь то анимация, работа с местными сообществами или политическое образование, цель его остается схожей. Гражданин получает возможность пробовать, познавать, формировать свою позицию по отношению к окружающей действительности, брать на себя ответственность.

Как анимация, так и политическое образование создают условия для развития таких качеств и компетенций, как ответственность, участие, солидарность, мотивированность, инициативность, эмансипация и делегирование, креативность, уважение, толерантность, межкультурная компетентность, критическое мышление, интеллектуальная независимость, что способствует формированию гражданской активности. Таким образом, основным содержательным направлением неформального образования можно считать стимулирование становления гражданина, способного к реализации собственных прав и свобод, не нарушая прав и свобод других граждан, способного к диалогу с государством, гражданами и их объединениями, ответственного за свои поступки, обладающего критическим отношением к окружающей реальности и стремлением к ее преобразованию.

Наиболее распространёнными методами неформального обучения являются проектная деятельность, дискуссии, дебаты, тренинги, включающие

в себя: «ледоколы» (короткие активные задания), командные игры, ролевые игры, симуляции, анализ ситуации, демонстрация, моделирование, мозговой штурм и др.

Таким образом, неформальное образование является одним из основных и эффективных механизмов осуществления работы с молодежью.



## Информирование и консультирование молодежи<sup>8</sup>

Молодое поколение должно научиться распознавать и использовать качественную информацию. Но, молодые люди, также имеют право на получение такой информации от подготовленных, опытных и мотивированных сотрудников. Ими являются специалисты по работе с молодежью.

Своеобразной мантрой специалистов по работе с молодежью в области информирования и консультации является аббревиатура «CRAP». При всей ее ироничности (по-английски «crap» означает «чепуха»), эти четыре буквы означают, что качественная информация должна быть:

1) C – Clear – ясной: качественная информация – это ясная информация. Она должна иметь целенаправленный характер, быть ясно изложена и подкреплена четко обозначенными источниками.

2) R – Relevant – значимой: качество полученной информации должно отвечать потребностям того, кто в ней нуждается. Если информация ясна, но не значима для конкретного человека, то она может оказаться никчемной, а иногда и вредной.

3) A – Accurate – точной: ясная, четко изложенная и отвечающая потребностям конкретного человека, информация должна быть точной, актуальной и объективной.

4) P – Pitched – нужной: вопрос в том, насколько информация нужна конкретному молодому человеку в его положении, отвечает ли его нуждам и соответствует ли его возможностям?

Самое главное – это всегда помнить и думать о молодом человеке, которому вы предоставляете информацию. Но прежде чем информация поступит к пользователю от специалиста по работе с молодежью, она должна быть оценена по качеству. И для этого необходимо ответить на несколько важных вопросов.

### 1. Кто предоставляет информацию?

Кто стоит за информацией? Государственное учреждение, субъект лоббирования или коммерческая организация? Какими мотивами могли они руководствоваться, предоставляя информацию и консультации, размещая контент в Интернете или сообщая свои контактные данные? Может быть, они пытаются продать какой-то продукт? А может, это обман? Насколько объективен источник информации? В поисках качественной информации, специалист по работе с молодежью должен также проверить автора и источник финансирования, стоящий за содержанием информации, будь то веб-сайт, публикация, листовка или плакат.

<sup>8</sup> Доступ молодых людей к правам через молодежное информирование и консультирование. Совет Европы, март 2015 г.

Это не означает, что вы не можете использовать бизнес-информацию. Это означает, что ко всякой информации вы должны относиться со всей осторожностью. Проверая данные об авторе, специалист по работе с молодежью должен знать и понимать уровень его репутации и квалификации. Объективна ли информация или это просто мнение автора? Будьте осторожны, используя субъективные мнения в качестве источника информации. Хотя это ни в коем случае не запрещается, и они действительно могут содержать полезные ссылки и источники, всегда нужно проверять и перепроверять поступающие данные, думая о том, применим ли их контекст к вашему запросу.

## **2. Насколько точной является информация?**

Всегда старайтесь найти первичный источник информации. Если есть ссылка на другой источник, используйте ее. Никогда не полагайтесь на перенаправленную информацию.

Посмотрите на дату появления информации. Не тратьте время на старые источники, ищите самую свежую версию.

## **3. Доступна ли информация и проста ли она в использовании?**

Хорошо ли сверстан текст, легко ли он читается? Легко ли вы можете найти в нем то, что вам нужно? Учтены ли в дизайне текста, в его языке и содержании потребности молодых людей? Эти показатели не являются исключительно важными, но они могут рассказать немало интересного о поставщиках информации и их профессионализме. Все эти вещи надо иметь в виду при обработке информации или при ее «переупаковке» с расчетом на молодых людей.

Публикация ERYICA «Руководство по безопасности и качеству в онлайн-среде», отмечает, что основные правила информации в равной степени подходят к офлайн-среде и онлайн-среде:

- 1) выясните, что собой представляет источник;
- 2) подумайте о мотивах, побудивших авторов предоставить информацию;
- 3) всегда перепроверяйте и сравнивайте данные с данными из других источников;
- 4) не будьте параноиком, но и не забывайте о критическом подходе;
- 5) если у вас есть сомнения, не пользуйтесь информацией или удвойте усилия по проверке ее достоверности.

## **4. Информационные потребности**

Информационные потребности следует постоянно отслеживать и обновлять. Большинство МРЦ проводят опросы своей целевой аудитории, а затем соответствующим образом адаптируют полученную информацию.

Отталкиваясь от некоторых вопросов и ответов на них, мы должны выяснить стоящие за ними мотивы. Молодой человек может прийти в МРЦ с простым вопросом: «Где я могу найти работу?». Профессионал обязан толковать этот вопрос шире: почему молодой человек нуждается в работе, нет ли у него проблем личного характера, какая информация подойдет ему с учетом уровня его предыдущего опыта, образования и так далее. Но кроме этого, мы должны дать молодым людям информацию об их правах, правилах трудоустройства и минимальной заработной плате, то есть о тех практических вещах, о которых молодые люди могут и не знать.

Поэтому простой опрос делу не поможет. Если вы хотите понять информационные потребности, используйте разные методы исследования. Предложите обсуждение в фокусной группе. Этот тип качественных исследований дает не цифровые данные, а ценную информацию об окружении клиента. Молодые люди в возрасте от 14 до 18 лет, как правило, проводят много времени со своими сверстниками и друзьями.

Специалист по работе с молодежью идеально подходит для проведения дискуссий в фокусных группах, состоящих из сверстников. В таком окружении подростки более открыты и способны более четко формулировать свои мысли и сопротивляться давлению со стороны друзей. Им действительно нравится обсуждать вопросы, которые их волнуют. Однако создание фокусной группы не всегда простое дело. Требуется время, чтобы подготовиться к дискуссии и найти опытного человека, который бы выступил в роли ведущего. Поиск подходящих участников также может стать проблемой.

Метод дискуссий в фокусных группах – хорошее дело, но если вы при этом не чувствуете себя комфортно лицом к лицу с группой хихикающих подростков, попробуйте использовать другие способы продвижения информации. В этом деле всегда полезны онлайн-средства, и мы не должны забывать о социальных СМИ как инструменте общения с молодежью. Даже простой вопрос, заданный в Интернете, может сработать; а провокационное заявление, фотография или видео, опубликованные в социальных сетях, могут побудить к дискуссии.

## **5. Социальные медиа и новые технологии**

Специалисты по работе с молодежью должны быть в курсе новых тенденций и технологий, популярных у молодого поколения. Более того: они должны быть самыми активными; лучше быть на два шага впереди, чем на один шаг позади.

Молодые люди любят новые технологии и испытывают потребность в том, чтобы вписываться в группы своих сверстников. Эта комбинация тенденций ведет к тому, что социальные сети часто развиваются посредством новых технологий. Для специалистов по работе с молодежью отказ от использования социальных медиа означает потерю наиболее эффективных способов охватить молодое поколение. А если не использовать их эффективно – например, посредством адаптации к лаконичности такого сервиса, как Твиттер – это может привести к потере заинтересованности данной целевой группы.

Советы для оптимизации ленты новостей в Facebook:

1) меньше значит лучше: два-три сообщения в день вполне достаточно, иначе люди будут воспринимать это как спам и ваша страница попадет в категорию «Не нравится». При размещении на странице одного или двух постов в день активность посетителей этой страницы составляет 40%. При размещении от одного до четырех постов в неделю активность посетителей страницы вырастает до 71%. Сложные сообщения не очень приветствуются. Простые сообщения привлекают на 94% больше посетителей по сравнению со средним показателем;

2) сократить количество символов: посты с 80-ю и меньше символами получают 66% активности. Очень краткие сообщения – от 1 до 40 символов – обеспечивают самое высокое вовлечение;

3) выбирайте время для ваших сообщений: посты, сделанные от 8 вечера до 7 часов утра, увеличивают пользовательскую активность на 20%;

4) старайтесь также согласовать ваши сообщения с датой события, о котором вы информируете: чтобы это было не слишком рано и не слишком поздно. Январь для информации молодежи о летнем фестивале – не слишком хорошее время, но если вы сделаете это за день до фестиваля, это может быть слишком поздно;

5) тип контента: молодые люди любят использовать различные виды контента – фотографии, видео, ссылки и так далее. Задавайте вопросы! Этот вид контента генерирует в два раза больше комментариев, чем сообщения «Без вопросов». Посты «Заполнить бланк» получают в девять раз больше комментариев, чем другие типы сообщений.

Так как, информирование и консультирование молодежи являются одними из основных направлений в работе с молодежью, в осуществлении данной деятельности необходимо стараться придерживаться вышеуказанных рекомендации.



## Обучение молодежи жизненно важным навыкам

За последние два десятилетия, развитыми странами все чаще уделяется внимание позитивному развитию молодежи, как способу обеспечения личностного и социального развития молодых людей. Как отмечает Всемирный банк, позитивное развитие молодежи в Казахстане требует проработки вопросов по трем направлениям:

1) вовлеченность или участие в жизни сообщества, в целях стимулирования заботы о благополучии других людей и повышения уровня интеграции молодежи в жизнь общества;

2) развитие навыков, в частности поведенческих или жизненных и технических навыков, необходимых для перехода от школы к продуктивной занятости;

3) инициативность, с целью использования находчивых, творческих и предприимчивых характеристик от природы присущих молодым людям.

Как показывает опыт европейских стран и США данные задачи можно решить через развитие жизненно важных навыков и поддержку молодежных инициатив.

На сегодняшний день казахстанская молодежь, в обучении придерживается формата формального образования, но после окончания учебы они часто обнаруживают, что не подготовлены к миру труда надлежащим образом. Поскольку навыки, имеющие отношение к ключевым секторам роста современной экономики – как технические, так и навыки межличностного общения – зачастую не охвачены в традиционных системах образования, работодатели часто сталкиваются с несоответствием навыков, которые необходимы для достижения успеха на рабочем месте, и теми, которыми они на самом деле обладают. Это очень важный вызов для современной молодежи, и ключевым подходом к преодолению этой проблемы является обучение жизненно важным навыкам.

Данный подход возник как альтернатива информационно-просветительскому подходу, показавшему свою неэффективность в решении задач предотвращения рискованного поведения молодежи, и обосновывал необходимость формирования у молодежи социальных и поведенческих навыков, позволяющих успешно решать задачи интеграции в общество, преодоления жизненных трудностей, самозащиты от рисков. Программа формирования жизненно важных навыков предполагает активное использование интерактивных методов обучения: моделирование ситуаций, ролевые игры, работа в малых группах, дискуссии, дебаты, мозговой штурм, использование визуальных средств, проектная деятельность и др.

Использование интерактивных методов обусловлено тем, что для молодых людей недостаточно простого обмена информацией, они могут быстро потерять мотивацию, и прекратить посещение обучения.

Также, практические занятия за пределами самого процесса обучения позволяют молодежи практиковать свои новые навыки в реальных жизненных ситуациях, понимать ценность и применять жизненные навыки, такие как работа в команде или личная ответственность в различных ситуациях. Поддержка обучения через инициирование и реализацию социальных проектов на общественных началах, поставит молодежь в прямой, активный контакт с сообществом и это поспособствует осознанию своих целей и достижений, и представит возможность другим рассмотреть молодежь в качестве «агентов перемен», которые могут внести позитивный вклад в общество. Одним из примеров такого похода является обучение жизненно важным навыкам в Польше. Студенты ТиПО по завершению обучения жизненно важным навыкам возглавляют, организуют и реализовывают свои собственные социальные проекты в небольших группах. Лучшим показателем роли проектной деятельности в жизни молодых людей заключается в том, что некоторые студенты продолжают волонтерствовать в различных организациях.

Как показывают результаты опыта Международного молодежного фонда (США), программы жизненных навыков, ориентированные на молодежь в странах с низким и средним уровнем дохода, показали:

1) улучшение экономических результатов для молодежи: программы жизненных навыков, способствовали увеличению потенциала дохода молодежи, кроме того, они мотивируют молодежь на получение лучших рабочих мест;

2) улучшение результатов обучения молодежи: когда молодые люди посещают мероприятия, которые включают неакадемическую поддержку в развитии социально-когнитивных навыков, то результаты обучения улучшаются, что способствует более успешному завершению учебы;

3) повышение удовлетворенности работодателя новыми сотрудниками: программы жизненных навыков укрепляют способности молодежи во многих областях, которые работодатели считают особенно важным при приеме на работу новых сотрудников. Работодатели часто сообщают о более высоком уровне удовлетворенности сотрудниками начального уровня, которые прошли обучение жизненным навыкам, чем те, кто не проходил;

4) изменение личностного поведения и социальных установок молодежи: программы жизненных навыков позволяют молодежи построить жизненный план и снабдить его навыками для принятия шагов к достижению своих целей, помогают молодым людям лучше понять здоровое личностное поведение, уменьшая тем самым результаты, такие как подростковая беременность, употребление наркотиков и алкоголя, а также межличностное насилие. В результате, они способствуют повышению чувства собственного достоинства молодых людей и дают надежду на свое будущее и будущее своих детей.

Результаты европейских страновых докладов и тематических исследований показывают, что через устойчивое участие в молодежной работе, молодежь развивает определенные навыки и компетенций, расширяет круг своего знакомства и их социальный капитал, также меняет определенные поведения. Более того, для некоторых людей, участие в молодежной работе является новым развитием в их жизни. По результатам молодежной работы у



молодых людей в первую очередь развиваются следующие навыки: самоэффективность, лидерство, принятие решений, разрешение конфликтов, управление информацией, устойчивость, коммуникабельность, целеполагание, мотивация, умения работать в коллективе, взаимопонимание, стремление и уверенность.

Для определения перечня жизненно важных навыков, необходимых для развития у казахстанской молодежи в ноябре 2016 года НИЦ «Молодежь» провел опрос молодежи на тему «Потребность в обучении молодежи жизненно важным навыкам». Основной целью данного опроса заключалось в том, чтобы определить перечень жизненно важных навыков, по которым необходимо проводить обучение для молодежи и форматы обучения.

В опросе принимали участие всего 1222 молодых людей из Карагандинской, Костанайской, Кызылординской, Павлодарской, Северо-Казахстанской областей, гг. Астана и Алматы. 63,5% опрошенных принадлежат возрастной когорте от 18 до 23 лет, 19,5% - 14-17 лет и 17% - 24-28 лет. По этнической принадлежности 23% - казахи, 22,6% - русские. 54,2% - мужчины, 45,8% - женщины.

93,4% опрошенной молодежи согласны с утверждением, что обучение жизненно важным навыкам обеспечивает положительное развитие для молодых людей и 92,7% считают, что молодежь, обученная жизненно важным навыкам более востребована на рынке труда.

По мнению молодежи у казахстанской молодежи не развиты такие жизненные навыки как, уверенность в себе (52,1%), уважение себе и другим (42,2%), ответственность (38,9%), принятие риска (37,1%), коммуникативные навыки (33,7%), положительное отношение и самомотивация (32%), креативное мышление (32,1%), управление конфликтами (29,1%), управление эмоциями (28,4%) и др.

Не секрет, что раннее формирование правильных жизненных ценностей и навыков способствуют личностному и социальному развитию молодежи. Наверное, такое мнение казахстанской молодежи и объясняет рост молодежной преступности, суицидальности и радикализации, являющихся для Казахстана очень актуальными проблемами.

С учетом результатов опроса мнения молодежи и консультации международных экспертов сформированы ТОП-20 приоритетных жизненно важных навыков, по которым необходимо проводить обучение казахстанской молодежи:

- 1) командная работа (23,4%);
- 2) уважение к себе и другим (25%);
- 3) ответственность (29,6%);
- 4) управление эмоциями (26%);
- 5) управление конфликтами (23,4%);
- 6) положительное отношение и самомотивация. Уверенность (30,6%);
- 7) целеполагание (28,7%);
- 8) коммуникативные навыки (26,6%);
- 9) принятие риска (28,4%);
- 10) умения справляется с неудачами (25,3%);
- 11) лидерство (34,5%);
- 12) гендерное равенство (мнение экспертов);

- 13) планирование и управление времени (36%);
- 14) принятие решений (37,4%);
- 15) критическое мышление (30%);
- 16) креативное мышление (35,4%);
- 17) работа с информацией (22%);
- 18) финансовая грамотность (41,5%);
- 19) навыки управления (26,6%);
- 20) способность сказать «нет» наркотикам, алкоголю, табакокурению, ранним сексуальным связям (23%).

Таким образом, обучение молодежи жизненно важным навыкам рекомендуем проводить по этим темам, используя принципы неформального образования.

#### *Дополнительные рекомендации по проведению тренингов<sup>9</sup>*

В отличие от формального образования, неформальное образование оперирует более мягкими понятиями. Вместо слов «ученик» или «воспитанник» используется термин участник – тот, кто участвует в образовательном процессе. Подразумевается, что участвовать можно в разных ролях, вне зависимости от статуса. Участник может быть при разных обстоятельствах учеником, учителем, независимым экспертом, исследователем. Учителя в процессе неформального образования заменил тренер, модератор или фасилитатор, им может стать специалист по работе с молодежью. Что немаловажно, роли участника и тренера в процессе обучения симметричны, то есть отсутствует их позиционирование в системе иерархии, предполагающей более или менее полное владение информацией. Роль тренера заключается не в передаче знаний, а в создании и поддержании условий, которые способствуют оптимизации процесса обучения.

Задача тренера (специалиста по работе с молодежью) – услышать участника, понять его образовательные интересы и создать такие условия, в которых потребности каждого одинаково значимы и в которых каждый участник и группа в целом интенсивно работают на достижение поставленных образовательных целей.

Иногда тренинг ведет один тренер, тогда вся ответственность лежит только на нем. Чаще семинар ведет команда тренеров, из числа специалистов по работе с молодежью и ответственность распределена между ними. Работа в команде — это всегда комплексная и сложная, но интересная и полезная деятельность. Команда тренеров, как правило, не создается по каким-либо правилам, с учетом психологической совместимости, дополняемости друг друга. Профессиональный тренер может работать с любым или почти любым коллегой. Ключ к успеху при таком сотрудничестве во многом лежит в грамотно выстроенной обратной связи. Тренер, соглашаясь вести какой-либо семинар, думает не только об участниках, но и о себе. Поэтому для успешной работы в команде перед планированием семинара рекомендуется обсудить мотивы и личные интересы каждого тренера.

Работа в команде, в отличие от деятельности тренера-одиночки, может повышать интенсивность тренинга и поддерживать участников в рабочем

---

<sup>9</sup> А.Богдзевич, О.Иванова, А.Назина, М.Степанов. Тренер – группа – семинар: другой путь образования молодежи, Берлин, 2009

состоянии. Тренеры распределяют обязанности между собой, и им проще, например, при модерации дискуссии: один задает вопросы, следит за ходом дискуссии и время от времени делает резюме, другой записывает очередность желающих высказаться и предоставляет слово. Работа тренеров в команде идет на пользу и участникам, поскольку даже смена тембров голоса и манеры поведения переключает внимание участников, и они меньше устают.

Для обеспечения эффективных результатов и полного погружения группы в тренингах рекомендуется участие не более 20 молодых людей.



## Менторство молодежных инициатив

Менторство (наставничество) – обучение посредством предоставления в разных видах молодому человеку модели действий и их корректировки посредством обратной связи. По сравнению с тренингом метод в целом более «индивидуализирован», но зачастую требует больше сил и времени.

Менторство может быть персональным, групповым и коллективным. Чаще всего мы сталкиваемся с персональным менторством, при котором один молодежный работник ведет одного молодого человека. Это еще один плюс наставничества. Реже встречается групповое менторство (один наставник ведет группу молодых людей) или коллективный (несколько наставников на одного или группу молодых людей).

Следует различать наставничество, коучинг и менторство. Эти понятия дополняют друг друга и близки по духу, но:

1) Коучинг направлен не столько на передачу знаний и выработку навыков, сколько на активизацию процессов самообучения и саморазвития. Это происходит путем предоставления непрерывной обратной связи в процессе совместного анализа ситуаций и проблем.

2) Менторство сочетает в себе признаки коучинга и преподавательской деятельности. Тут также важна обратная связь, но добавляется хорошая теоретическая база. Ментор сначала рассказывает теорию, потом показывает пример, и только потом обучающийся выполняет задание и получает обратную связь.

3) Наставничество делает акцент на практическую часть. Более опытный сотрудник передает свои знания и навыки менее опытному. В идеале наставничество может происходить непрерывно.

Наставник называется ментором. Название пришло из древнегреческой мифологии. Герой по имени Ментор был мудрым советчиком, ему все доверяли, приходили с вопросами, за советами и помощью.

Обычно ментором выступает специалист по работе с молодежью, обладающий знаниями и профессиональным опытом который помогает молодому и неопытному человеку преодолеть все трудности.

Ментор может выполнять разные функции:

<b>Ментор – внимательный помощник</b>	—	<b>Ментор – суровый наставник</b>
Проявляет внимание и эмпатию, поддерживает, мотивирует. Дополнительно задает развивающие вопросы. Создает доверительные отношения с «учеником». Такой		Строгий наставник. Обратную связь дает честно, прямо. Информацию излагает четко, требует четкого исполнения. Может поругать. Требует качественного выполнения работы. Он словно бросает вызов. Такой

ментор – друг.

ментор может первоначально вызвать испуг у «ученика». Но такая позиция ментора дает возможность в кратчайшие сроки собраться и выполнить необходимую работу.

Согласно материалам пособия «Коучинг молодежных инициатив: руководство по поддержке молодежного участия»<sup>10</sup>, молодежные инициативы дают возможность большому количеству молодых людей стать изобретательными в повседневной жизни, выражать свои потребности и интересы, высказывать мнение по актуальным мировым вопросам. Реализация молодежных инициатив позволяет молодым людям развивать навыки креативности через возможность пробовать реализовать свои идеи через инициативы в различных сферах жизни: искусство и культура, социальная инклюзия, защита окружающей среды, охрана культурного наследия, участие молодежи, развитие сельских территорий, здоровье, профилактика употребления психоактивных веществ, досуг молодежи, борьба с расизмом и ксенофобией, равные возможности, молодежный спорт, медиа и другое.

Проекты молодежных инициатив развиваются по такому же пути, как и другие проекты: планирование, реализация, мониторинг и оценка, и ожидается, будет некоторое продолжение или воздействие.

С момента возникновения идеи мероприятия, инициативы молодым людям важно получать необходимую поддержку. Контактным лицом для всех важных вопросов волонтера является специалист по работе с молодежью. Молодые люди охотно воспользуются поддержкой, если специалист по работе с молодежью регулярно создает возможности для диалога. С одной стороны, таким образом, молодым людям оказывается уважение и одобрение их инициативы, с другой стороны, молодые люди получают стимул сразу рассказывать о возникающих трудностях. В общении должно быть как можно меньше барьеров.

Уже с начала деятельности молодым людям необходимы консультации и поддержка, которая должна быть предусмотрена в деятельности МРЦ через регулярные встречи, супервизии, совместное планирование деятельности и др.

Процесс сопровождения молодежных инициатив может быть представлен двумя циклами, которые связывает мониторинг и оценка:

1) поддержание постоянного взаимодействия и обратной связи: знакомство друг с другом, построение процесса взаимодействия, определение потребностей и компетенций, мотивация волонтеров.

2) поддержка: предоставление информации, организация работы, тренинги, супервизии и другие инструменты.

Поскольку сопровождение во многом подразумевает индивидуальный подход, очень важно знакомство друг с другом, и не только в начале существования команды молодежной инициативы, но и на протяжении всей их деятельности. Специалисту по работе с молодежью важно узнавать больше

<sup>10</sup> Коучинг молодежных инициатив: руководство по поддержке молодежного участия. Центр Сальто. 2006.

о группе (их предыдущий опыт, интересы, хобби и т.д.), а также предоставлять им возможность больше узнать о себе. Знакомство участников группы друг с другом, а также со специалистом по работе с молодежью способствует построению более доверительных отношений в группе, которые будут служить основой продуктивному сотрудничеству. В течение всего периода деятельности специалисту по работе с молодежью необходимо создавать условия для того, чтобы молодые люди узнавали друг друга ближе. Для этого можно применять как различные интерактивные методы, используемые при проведении занятий с элементами тренинга, так и проводить неформальные встречи, праздники, и др.

Следующий компонент – это построение процесса взаимодействия, который позволяет выстраивать позитивные рабочие отношения, как внутри группы, так и группы со специалистом по работе с молодежью. Для построения процесса взаимодействия в группе специалисту по работе с молодежью важно предоставлять возможность молодым людям обсуждать происходящие процессы в группе и конструктивно решать возникающие сложности. Успешному взаимодействию также способствует процесс согласования ожиданий (чего молодые люди ожидают от сопровождения и что специалист по работе с молодежью ожидает от волонтеров в процессе сопровождения), распределение ролей и обязанностей. Для развития успешных рабочих отношений следует договориться о том, как будет передаваться информация, и выстраиваться сотрудничество.

### **Определение потребностей и компетенций**

Специалисту по работе с молодежью важно представлять, какими знаниями и умениями молодые люди уже обладают, а также какие компетенции им еще необходимо развивать. Даже если изначально молодым людям еще необходимо развивать какие-то важные для их работы компетенции, у них будет возможность формировать их в процессе реализации своей инициативы. Задача специалиста по работе с молодежью в процессе сопровождения состоит в том, чтобы помочь молодым людям определить, чему им еще необходимо учиться.

Во время этой фазы, наблюдая за молодыми людьми, общаясь с ними на встречах и в индивидуальных беседах, задавая вопросы, специалист по работе с молодежью анализирует, насколько развиты те или иные компетенции молодых людей и предлагает способы для улучшения и развития знаний и навыков. Эта фаза, как и остальные, постоянно повторяется, так как в процессе работы компетенции членов инициативы развиваются и, следовательно, их потребности в обучении постоянно меняются.

Зачастую у молодых людей есть изначальная мотивация реализовывать инициативу, однако, в процессе работы она может снижаться, поэтому одной из постоянных задач в процессе сопровождения является поддержание мотивации.

### **Мотивация молодых людей**

Важно узнавать мотивацию молодых людей: что им нравится, что необходимо, что вдохновляет их работать вместе, в группе, что интересно в теме, с которой они работают, почему именно в этот период жизни, и др. Мотивация – это желание людей хорошо выполнять свои обязанности, заниматься волонтерской работой с энтузиазмом, целеустремленностью и

чувством команды. Мотивированные молодые люди с большей легкостью решают сложные задачи, раскрывают свой потенциал, сотрудничают в решении проблем и берут на себя ответственность.

Для того чтобы поддерживать мотивацию, определять компетенции и потребности, специалисту по работе с молодежью необходимо подобрать соответствующие инструменты поддержки молодых людей в процессе их участия в программе.

Для поддержки молодых людей в процессе реализации их инициатив можно выделить несколько инструментов: предоставление информации, организация работы, тренинги, супервизии и другие. В данном случае в сопровождении нет методов или инструментов, которые бы определялись как ключевые или основные, это в большей степени зависит от того, какими инструментами обладает специалист по работе с молодежью, чтобы передавать свои знания, умения и опыт.

Кроме описанных выше компонентов, есть также важный элемент, который нельзя считать отдельной фазой, так как она продолжается на протяжении всего периода сопровождения – это мониторинг и оценка. Мониторинг и оценка позволяют, с одной стороны, отслеживать, насколько успешно реализуются цель и задачи программы, и с другой стороны – результаты обучения молодых людей. Мониторинг и оценка также позволяют анализировать сам процесс сопровождения. Очень важно, чтобы в процесс мониторинга и оценки были вовлечены сами молодые люди, они могут давать обратную связь о том, как проходит процесс сопровождения, разработать рекомендации по улучшению различных процессов и более эффективной работы, как группы, так и специалиста по работе с молодежью.



## Управление молодежными программами и проектами в МРЦ

Молодежные программы и проекты, рекомендуется реализовывать для молодых людей, вместе с молодыми людьми и самой молодежью. На местном уровне это иногда одна из единственных возможностей для молодых людей быть вовлеченными в деятельность, которая приносит пользу не только для них самих, но и общества в целом. Поэтому молодежные программы и проекты могут помочь молодым людям узнать и проверить на практическом опыте, по какому принципу обеспечивается участие молодежи в жизни общества, со всеми его возможностями и ограничениями.

При планировании деятельности МРЦ необходимо иметь ввиду, что программа или проект всегда имеет цель: четко определенные цели являются залогом четко определенных результатов. Основной целью программ или проектов является разрешение какой-либо «проблемы», что предполагает тщательный и предварительный анализ. Предлагая одну или несколько решений, проект всегда нацелен на прочные изменения социальной сферы.

Программы или проекты должны быть реалистичны, т.е. их цели должны быть достижимы, что подразумевает сопоставление условий реализации проекта с необходимыми финансовыми и человеческими ресурсами. Также, рекомендуется, чтобы программы или проекты были уникальными, так как возникают из новых идей. Они предлагают специфическое решение проблем в специфическом контексте, и потом всегда инновационны. Программы или проекты должны подвергаться мониторингу и оценке, так как планируются и реализуются ради конкретных целей, которые должны быть открытыми для оценки эффективности.

Молодежные программы и проекты основываются на определенных ценностях. Следовательно, организатор проекта и все заинтересованные стороны должны знать, что они хотят и должны обеспечить для достижения значимого участия молодых людей. Основными ценностями, которые должны присутствовать в молодежных программах и проектах, являются следующие:

- 1) взаимное уважение: признание права других (молодых людей и взрослых) иметь различные мнения и взгляды;
- 2) сотрудничество: различные стороны, заинтересованные в участии молодежи в общественной жизни, должны работать совместно для достижения общих целей и оказывать друг другу взаимную поддержку;
- 3) ответственность: все заинтересованные стороны несут ответственность за сотрудничество и достигнутые результаты;
- 4) независимость молодых людей: молодые люди должны иметь некоторую автономию в рамках проекта;



5) включение в деятельность групп, которые имеют большие сложности участия в общественной жизни в связи с их происхождением, нетрудоспособностью или другими препятствиями;

б) признание роли неформального образования в качестве инструмента, наделяющего молодежь полномочиями участия.

Программы и проекты иницируются, планируются и реализуются пошагово, так как четко подразделяются на несколько этапов. В европейских странах при работе с молодыми людьми часто используется следующая пошаговая модель управления проектами<sup>11</sup>:

Шаг 1 - Знакомство с местным сообществом и ситуацией.

Молодежные программы и проекты осуществляются в сообществе и нацелены на создание конкретных и видимых социальных изменений. Поэтому прежде чем начать любой проект, необходимо узнать как можно больше информации о ситуации и главных проблемах в пределах данного сообщества, особенно о ситуации и проблемах молодых людей. Информация о жизни в конкретной ситуации, потенциальных возможностях, проблемах местного населения будет очень полезна при оценке потребностей живущих здесь молодых людей, так же как и потребностей целого сообщества относительно вовлечения этих молодых людей.

Шаг 2 - Анализ потребностей – местное сообщество.

Молодежные программы и проекты могут быть организованы по разным причинам, но эти причины должны иметь непосредственное отношение к потребностям молодых людей и потребностям местного сообщества в целом. Недостаточно только хотеть организовать что-то! Если задача проекта - привести реальное изменение, он должен учитывать некоторые специфические проблемы и потребности на местном уровне, и в этом случае необходимо определить эти проблемы и решить, на какие из них далее будет обращен проект. Чтобы определить местные потребности, следует провести анализ «социальных, политических и экономических условий в регионе, - того, что вызывает необходимость в данном проекте». Хотя организаторы проекта иногда недооценивают или даже пренебрегают этим шагом, фактически это один из самых важных этапов в процессе подготовки программы и проекта, поскольку он определяет цель программы и проекта. Существуют многочисленные методы и стратегии, помогающие определить местные потребности. Например, наблюдения, интервью, опросы, фокус – группа (интервью в группе, сконцентрированное на исследовании определенных аспектов некоего особого события или ситуации, пережитой респондентом), анализ сценария и многие другие. Выбор наиболее подходящего метода остается за организатором проекта – в зависимости от требуемой информации, доступных ресурсов и экспертизы, необходимой для эффективного использования этих инструментов. Для местных молодежных программ и проектов, когда ресурсы весьма ограничены, организаторы проекта часто используют самые простые методы для анализа местных потребностей, и этого может быть достаточно, если в весь процесс вовлечены различные стороны.

---

<sup>11</sup> Практическое пособие по применению пересмотренной европейской хартии об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне, Совет Европы, 2015 г.

### Институциональный анализ.

Молодежные программы и проекты обычно готовятся и управляются группами, организациями или учреждениями, которые так или иначе связаны с работой с молодежью. Хотя программы и проекты должны удовлетворять местные потребности и способствовать социальным изменениям, они также должны соответствовать ценностям и приоритетам учреждения. Осуществление проекта в рамках учреждения может иметь много достоинств, например: использование накопленного опыта, помещений, инфраструктуры и других ресурсов, - но это может также вызвать много трудностей. Поэтому перед тем, как приступить к проекту, важно задать несколько вопросов, которые могут помочь определить, насколько согласованы между собой проект и учреждение (провести так называемый институциональный анализ).

### Личная мотивация.

Для организации молодежной программы или проекта существуют разные мотивации. Как уже было упомянуто выше, основные мотивы должны быть связаны с местными потребностями или потребностями молодых людей, но мотивация людей, работающих над проектом, также играет очень важную роль, поскольку организаторы проекта имеют большое влияние на различные направления проекта.

### Шаг 3 - Определение целей.

Шаги, обозначенные выше, дают подробное объяснение ситуации в местном сообществе и объясняют, почему программа или проект необходим в существующих условиях. Следующим шагом должно быть определение ожидаемых результатов, особенно в долгосрочной перспективе, и целей, на которые направлена программа или проект. Цели подразумевают идеальную ситуацию, в которой достигается все, что было запланировано, в результате происходит социальное изменение. Цели часто имеют общий характер. Таким образом, в конце программы или проекта бывает трудно или даже невозможно определить, в какой степени они были достигнуты, и все же они придают направленность на всем протяжении осуществления программы или проекта. Некоторые руководители программ и проектов говорят, что правильная формулировка целей - фактически краткое содержание программы или проекта, поскольку этим подчеркиваются самые важные аспекты. Цели - элемент программы или проекта, который не изменяется. Меняться могут задачи или определенные методы, если же происходит изменение целей - это означает создание новой программы или проекта.

### Шаг 4 - Формулировка задач.

Очень часто цели программы или проекта остаются общими и невозможно определить, в какой степени они были достигнуты, поэтому необходимо сформулировать более конкретные задачи, которые определяют, что должны делать организаторы программы или проекта и участники, чтобы достичь социального изменения, к которому они стремятся. Если задачи являются установочными, они должны быть как можно более конкретными, чтобы было ясно, что делать и как легко проверить, что было достигнуто, а что нет. Есть различные способы формулировки задач программы или проекта. Один из них называется SMART-задачи. Задачи SMART (РАЗУМНЫ - аббревиатура от следующих английских определений), если они: - Определенные: четко определить, что Вы намерены делать или достичь. -

Измеримые: можно проверить, были ли они выполнены и в какой степени. – Достижимые: проект не ставит цели достичь сразу многого. – Реалистичные: цели достижимы в данной ситуации, с имеющимися в наличии ресурсами. – Рассчитанные по времени: можно определить, когда будет достигнута цель.

#### Шаг 5 - Выбор методологии.

Инструкция по проектному менеджменту Совета Европы, определяет методологию как социальный, образовательный или организационный процесс, с помощью которого задачи решаются последовательно. При этом самые разные мероприятия должны быть подчинены достижению целей. Методология может рассматриваться также как подход, который определяет все процессы организации и управления программой или проектом. Выбор подхода применимо к определенной деятельности имеет ряд важных последствий относительно того, почему, как, с кем и для кого организуется программа или проект. На практике это означает, что участвующие стороны оказывают реальное воздействие на элементы программы или проекта, и что руководство им и возможность принятия решения по различным аспектам либо осуществляются совместно с молодыми людьми, либо полностью им делегируется.

Нельзя путать метод с методологией: методы - это конкретные инструменты или способы совершения действия (например, мероприятия или упражнения). Планируя методологию совместного с молодежью программы или проекта, очень важно гарантировать следующее:

- молодые люди понимают суть программы или проекта и то, чего требуется достичь;
- молодые люди имеют влияние на различные элементы программы или проекта;
- молодые люди имеют обязанности в программе или проекте;
- молодые люди имеют определенные задачи;
- молодые люди имеют возможность выразить свои взгляды и мнения о программе или проекте;
- молодые люди имеют возможность получить навыки, необходимые для участия в программе или проекте;
- молодые люди воспринимаются как партнеры по программе или проекту, а не как объекты или жертвы;
- форма мероприятий, проводимых в рамках программы или проекта, подходит для молодежи.

#### Шаг 6 - Планирование деятельности.

На этом этапе подготовки программы или проекта, на основе предыдущих шагов, надо составить план деятельности, которую предполагается осуществлять в рамках программы или проекта. На этом этапе также полезно составить список задач, которые необходимо решить в соответствии с каждым видом деятельности. При этом заинтересованные стороны должны четко представлять объем работы, которую необходимо проделать. Это поможет сделать реалистичный прогноз того, сколько потребуется времени и других ресурсов (например, финансов). Действия по реализации программы или проекта иногда сравниваются с вершиной айсберга, поскольку только эта часть проекта видима со стороны. Процесс подготовки и управления программой или проектом намного шире и

включает много задач и шагов, которые видимы только тем, кто непосредственно участвует в проекте.

#### Шаг 7 - Осуществление деятельности.

После этапа планирования самое время - начинать работу и продвигаться вперед для достижения желаемой цели. Реализация программы или проекта подразумевает подготовку и выполнение различных задач, а также управление программой или проектом в целом, что предполагает, в частности:

- управление человеческими ресурсами и обеспечение эффективного использования их сил и талантов; – оказание поддержки молодым людям по распределению ответственности и выполнению задач проекта;
- управление другими доступными ресурсами: финансы, инфраструктура, ноу-хау, время и т.д.;
- принятие ежедневных решений, связанных с различными аспектами программы или проекта;
- контроль плана реализации;
- регулярная оценка различных аспектов программы или проекта;
- обеспечение качественного качества сотрудничества с молодыми людьми и среди молодых людей;
- адаптация программы или проекта к новым обстоятельствам (если потребуется);
- решение проблем, связанных с неожиданным изменением хода проекта и с факторами, которые выходят из-под контроля руководителя проекта.

#### Шаг 8 – Оценка.

Перед завершением программы или проекта нужно провести оценку, чтобы узнать, насколько полно были выполнены задачи, каким был ход программы или проекта, а также сделать выводы и сформулировать рекомендации на будущее для подобного рода инициатив. Оценка часто воспринимается как отрицательный процесс (составление списка того, что не получилось), поэтому весьма важно тщательно его спланировать. Это даст возможность провести соответствующую оценку качества, которая укажет на достижения и выявит неудачи. Молодые люди должны быть активными участниками в процессе оценки, это может быть достигнуто с помощью совместного подхода. Этот подход основан на следующих принципах:

- процесс оценки программы или проекта предоставляет пространство для молодых людей, чтобы они могли брать на себя ответственность за определенные задачи;
- молодым людям понятна их роль в оценочных мероприятиях;
- молодым людям известно, что такое «оценка», и каково ее значение для программы или проекта;
- оценка запланирована вместе с молодыми людьми;
- молодые люди должны получить необходимую поддержку, чтобы играть значащую роль в процессе оценки;
- взгляды и мнения молодых людей имеют то же самое значение, что и взгляды и мнения взрослых;
- процесс оценки полезен молодым людям;

- процесс оценки сосредоточен на настоящем, прошлом и будущем проекта

Шаг 9 - Дальнейшие шаги.

Молодежные программы и проекты направлены на осуществление положительных изменений на местном уровне. Иными словами, после завершения проекта местное сообщество и/или молодые люди должны наблюдать улучшение ситуации и изменения, которых раньше не было. Это означает, что в идеале программа или проект не прекращает своего существования, а обеспечивает устойчивые результаты в долгосрочной перспективе.

Данную модель управления проектами можно использовать и в деятельности МРЦ: в процессе реализации специалистами по работе с молодежью молодежных программ и проектов и менторстве молодежных инициатив.



## Рекомендации по мониторингу и оценке программ и/или проектов<sup>12</sup>

Мониторинг и оценка – не теоретические изыскания, а реальные и полезные инструменты для принятия конкретных управленческих решений.

Мониторинг – регулярный сбор определенных данных о проектах, программах или других видах деятельности в течение всего периода осуществления этой деятельности в целях сравнения фактической деятельности с запланированной и внесения в фактическую деятельность своевременных изменений (сравнение плана с фактом).

Различия между мониторингом и оценкой		
Параметр	Мониторинг	Оценка
Общий вопрос	ПРАВИЛЬНО ли выполняется деятельность?	ПРАВИЛЬНАЯ ли выполняется деятельность?
Модель осуществления деятельности	Принимается за эталон.	Подвергается анализу с целью изменения/улучшения/отказа.
Время проведения	Непрерывно и регулярно в течение всего периода осуществления деятельности.	На определенных (ключевых) этапах осуществления деятельности.
Итоги	Степень соответствия фактической деятельности запланированной. В случае несоответствия внесение своевременных изменений в деятельность или проведение оценки с целью выяснения того, что стало причиной неудачи.	Продолжение, изменение или прекращение деятельности.

Оценка – определение ценности (пользы) деятельности.

Таким образом, мониторинг – информационный базис оценки. Если неизвестно, как был выполнен план, трудно судить о его правильности по фактически достигнутой ситуации.

При проведении мониторинга и оценки необходимо правильно сформировать вопросы:

1) описательные вопросы (что? сколько? когда? и т.д.). Например, сколько молодых людей в конфликте с законом прошли социальную реабилитацию?

2) нормативные (сравнение некоего существующего эталона с действительностью). Например, являются ли молодые люди в конфликте с законом, проходящие социальную реабилитацию, молодыми людьми в конфликте с законом?

3) причинно-следственные (роль определенного элемента в изменении ситуации). Например, отказались ли молодые люди в конфликте с законом, прошедшие социальную реабилитацию, от совершения повторных правонарушений именно благодаря полученной социальной реабилитации?

Также, при оценке проектов и программ рекомендуется использовать экспериментальную методику оценки. Экспериментальная методика наиболее полно и объективно отвечает на все три типа вопросов. Включает в себя три принципа:

1) принцип «до и после». При оценке сравнивается ситуация (комплекс показателей) до начала выполнения определенной деятельности и ситуация после завершения этой деятельности (этапа деятельности). Один этот принцип не позволяет ответить на причинно-следственные вопросы –

<sup>12</sup> Чагин К.Г. Мониторинг и оценка социальных проектов. Институт экономики города, Москва.

изменение показателей может быть вызвано факторами, не связанными с данной деятельностью.

2) принцип «контрольной группы». При оценке сравниваются показатели клиентской группы, на которую была направлена деятельность, и группы этой же категории, не испытывавшей на себе этой деятельности. Если эти группы, принадлежат к одной категории, отличаются друг от друга какими-то конкретными свойствами или признаками, то именно они, а не данная деятельность, могут быть тем реальным фактором, который привел к изменению ситуации;

3) принцип случайности в выборе состава групп. Этот принцип позволяет придать оценке наиболее объективный характер.

В реализации проектов одним из основных этапов является – определение показателей (индикаторов).

Требованиями к показателям могут быть:

1) Обоснованность – измеряют ли показатели действительно то, что мы хотим измерить? Например: вопрос - являются ли подростки, проходящие социальную реабилитацию, подростками-правонарушителями?

Необоснованный показатель - Доля клиентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.

Обоснованный показатель - Доля клиентов, состоящих на учете в подразделении УВД по делам несовершеннолетних.

2) Надежность – дает ли использование показателей объективную информацию? Например: вопрос - какова степень удовлетворения клиентов социальным обслуживанием на дому?

Менее надежный показатель - Доля поставщиков услуг, считающих, что клиенты удовлетворены социальным обслуживанием на дому.

Более надежный показатель - Доля клиентов, которые высказывают удовлетворение социальным обслуживанием на дому.

3) Важность – измеряют ли показатели то, что действительно важно для мониторинга или оценки, а не то, что проще всего измерить? Например: вопрос – какова степень полезности для детей-инвалидов программы социальной реабилитации?

Менее важный показатель – Доля экспертов, считающих программу социальной реабилитации полезной для детей с ограниченными возможностями.

Более важный показатель – Доля родителей, считающих программу социальной реабилитации полезной для детей с ограниченными возможностями.

4) Точность – дает ли использование показателей точную информацию? Например: вопрос – Как изменилось качество питания клиентов программы горячего питания малоимущих пенсионеров?

Менее точный показатель - Доля клиентов, качество питания которых улучшилось.

Более точный показатель - Доля клиентов, которые стали чаще употреблять мясные и рыбные блюда.

## Фокус-группа

### Формат:

- Количество участников - 5-10 человек плюс ведущий.
- Общение участников происходит в режиме обсуждения предложенных ведущим вопросов.
- Ведущий следит за тем, чтобы обсуждение «фокусировалось» на предложенных вопросах.

### Преимущества:

- Возможность получить представление о существующих проблемах, мнениях и предложениях.
- Простота.
- Сравнительно низкие затраты.

### Ограничения:

- Информация, полученная на фокус-группе, не может считаться статистической и репрезентативной.

## Опрос

### Виды:

- Анкетирование (респондент самостоятельно заполняет анкету).
- Индивидуальное интервью (интервьюер беседует с респондентом и заполняет в ходе беседы опросный лист).
- ✓ *Выбор вида зависит от доступности респондентов, их характеристик и сложности вопросов. Более качественные данные могут быть получены при индивидуальном интервью (меньше пропусков вопросов, возможность разъяснения респонденту сложных вопросов и т.д.).*

### Преимущества:

- Возможность получения статистической и репрезентативной информации.

### Ограничения:

- Сравнительно высокие затраты.

## Этапы опроса

1. Определить, какая информация должна быть получена в ходе опроса.
2. Выбрать вид опроса.
3. Сделать выборку клиентов, если нет возможности или необходимости проводить сплошной опрос.
4. Разработать опросный лист или анкету.
5. Провести опрос.

Источником сбора информации для проведения мониторинга и оценки могут быть административные документы (статистика, отчеты и т.п.), молодые люди, вышестоящее руководство, внешние эксперты и др. Способами сбора информации извлечение информации из административных документов, фокус-группы, опрос (анкетирование, телефонный опрос, индивидуальное интервью), наблюдение или использование технических средств измерения.

Рабочие инструменты для сбора информации:

1) положение о программе, концепция проекта или иной документ, на основании которого происходит реализация программы (план);

2) форма отчета, требуемого от исполнителя программы и проекта. Форма отчета определяет то, что нужно узнать от исполнителя для проведения мониторинга или оценки;

3) вопросы для обсуждения на фокус-группе;

4) анкета или опросный лист;

5) форма для фиксации данных при наблюдении или использовании технических средств.

Периодичность сбора информации: Мониторинг – ежемесячно (желательно),

оценка – в зависимости от этапов программы или проекта и цикла принятия по программе или проекту управленческих и финансовых решений.

Анализ собранной информации:

1) Рассмотрение полученной количественной информации – получение цифровых значений показателей в абсолютном и относительном (доли, проценты) виде;

2) Рассмотрение качественной информации – получение перечня ситуаций, мнений, отношений, предложений;

3) Констатация степени соответствия фактической деятельности запланированной (при мониторинге);

4) Констатация изменений или их отсутствия (при оценке);

5) Констатация степени изменений (при оценке);

6) Констатация отношений, точек зрения и предложений;

7) Интерпретация – почему так?



В подготовке отчета необходимо иметь в виду ориентированность на заказчика отчета, ориентированность на ответы на вопросы мониторинга и оценки, краткие выводы и рекомендации, структурированность выводов и рекомендаций. Цифровая информация большого объема и информация, важная, но второстепенная для целей данного мониторинга и оценки, выносятся в приложения.

Использование данных мониторинга и оценки при принятии решений:

1) Стратегия:

- Продолжение / прекращение выполнения программы или проекта.
- Изменение территории выполнения программы или проекта.
- Изменение клиентской группы.

2) Изменение финансирования программы или проекта.

3) Изменение управления программой или проекта.

4) Изменение работы персонала.

5) Изменение инфраструктуры программы или проекта (техническая оснащенность, квалификация сотрудников и т.д.).

Насколько важны идея и процесс реализации проекта, настолько важна система ее мониторинга и оценки. Ведь данная система помогает вовремя внести корректировки в проект и оценить эффективность принимаемых мер. В этой деятельности, особое значение имеют – объективные данные и умения анализировать полученные результаты. Стоит понимать, что мониторинг и оценка не должны быть самоцелью, а лишь механизмами, помогающими эффективно и результативно осуществлению проекта.



## Кодекс чести специалистов по работе с молодежью Республики Казахстан

Работа с молодежью является выражением особого доверия со стороны общества и предъявляет высокие требования к морально-этическому облику специалистов по работе с молодежью.

Общество рассчитывает, что специалисты по работе с молодежью будут вкладывать все свои ценностные установки, знания и опыт в осуществляемую ими профессиональную деятельность.

Настоящий Этический кодекс разработан в соответствии с общепринятыми морально-этическими нормами и устанавливает основные требования к морально-этическому облику специалистов по работе с молодежью.

Кодекс направлен на укрепление доверия общества и молодежи в частности к специалистам по работе с молодежью, формирование высокой культуры взаимоотношений в работе с молодежью и предупреждение случаев неэтичного поведения специалистов по работе с молодежью.

Специалисты по работе с молодежью должны:

1) способствовать укреплению единства народа Казахстана и международного согласия в стране, уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям народа Казахстана;

2) быть честными и открытыми в том, что касается целей, принципов и методов работы с молодежью;

3) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, обращаться со всеми молодыми людьми одинаково, относиться к их мнению и мировоззрению с уважением;

4) обращаться с мнениями и позициями молодежи, соблюдая принцип конфиденциальности, используя доверенную ему информацию только с той целью, для которой она была ему доверена. Игнорировать принцип конфиденциальности необходимо лишь в случае, когда, по оценке специалиста по работе с молодежью, существует явная опасность для молодого человека, других лиц или общества в целом;

5) побуждать молодых людей проявлять личную инициативу, и стремится привлекать всех молодых людей, особенно тех, кто имеет меньше возможностей по экономическим, географическим, национальным причинам, с силу связанных со здоровьем особенностей или из-за других обстоятельств;

6) обеспечивать открытость и прозрачность своей деятельности;

7) противостоять действиям, наносящим ущерб интересам государства, препятствующим или снижающим эффективность функционирования МРЦ, молодежных организаций и органов молодежного самоуправления;

8) постоянно повышать свой профессиональный уровень и квалификацию для эффективного выполнения функциональных обязанностей;

9) своими действиями и поведением не давать повода для критики со стороны общества, использовать конструктивную критику для устранения недостатков и улучшения своей деятельности;

10) не допускать со своей стороны нарушения требований законодательства, сопряженных с посягательством на общественную нравственность, порядок и безопасность, и не вовлекать молодых людей в совершение противоправных и антиобщественных действий;

11) способствовать установлению и укреплению в профессиональной среде специалистов по работе с молодежью деловых и доброжелательных взаимоотношений и конструктивного сотрудничества;

12) не ставить публично под сомнение профессиональную квалификацию другого специалиста по работе с молодежью;

13) противостоять проявлениям коррупции;

14) не допускать совершения проступков и иных правонарушений, за которые законом предусмотрена дисциплинарная, административная либо уголовная ответственность.

Специалистам по работе с молодежью запрещается использовать рабочий процесс в целях политической агитации, религиозной пропаганды или для побуждения молодых людей к действиям, противоречащим Конституции Республики Казахстан и законодательству Республики Казахстан.

Не допускается привлечение специалистов по работе с молодежью к видам работ, не связанных с выполнением ими своих профессиональных обязанностей, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан.

Соблюдение специалистами по работе с молодежью Кодекса чести является их профессиональным долгом.



## Перечень материалов портфолио специалиста по работе с молодежью

Портфолио – папка с документами о наличии образований, образцов работ, фотографий и достижений, дающих представление о профессиональных и личностных характеристиках специалиста по работе с молодежью.

Портфолио применяется в качестве оценки деятельности специалиста по работе с молодежью при приеме на работу или как доказательство прогресса на профессиональном поприще.

1. Титульный лист.
2. Резюме с фотографией.
3. Документы, подтверждающие о наличии образования.
4. Награды, грамоты и благодарственные письма.
5. Сертификаты и свидетельства о прохождении обучающих курсов, семинаров и тренингов.
6. Методические материалы, пособия учебные программы автором или соавтором, которого является специалист по работе с молодежью.
7. Научные статьи, доклады, публикации в печатных и электронных СМИ.
8. Перечень проектов и программ, в которых принимал непосредственное участие (по возможности со ссылками на соответствующие проекты).
9. Рекомендательные письма и отзывы предыдущих работодателей, учебных заведений, партнеров и участников и другие материалы, по усмотрению специалиста по работе с молодежью.



**Жастар ресурстық орталығының тіркеу формасы**  
**Регистрационная форма молодежного ресурсного центра**

1. Күні /Дата: \_\_\_\_\_

2. Бағдарлама, жоба / Программа, проект: \_\_\_\_\_

3. Аты / Имя: \_\_\_\_\_

4. Тегі / Фамилия: \_\_\_\_\_

5. Туған күні / Дата рождения: \_\_\_\_\_

6. Жынысы (ер/әйел) / Пол (муж/жен): \_\_\_\_\_

7. Мекен жайы / Адрес: \_\_\_\_\_

8. Телефон: \_\_\_\_\_

9. Электрондық пошта / Электронная почта: \_\_\_\_\_

10. Өзіңізді қай топқа жатқызасыз? / К какой группе Вы себя относите?:

- Мектеп оқушысы / Школьник
- Колледж студенті / Студент колледжа
- ЖОО студенті / Студент ВУЗа
- Жұмыс істейтін / Работающий
- Кәсіпкер / Предприниматель
- Жұмыссыз / Безработный
- Үй шаруасындағы / Домохозяйка
- Басқа / Другое \_\_\_\_\_

11. Бос уақытыңызда Сіз немен айналасуды ұнатасыз? / Что Вам нравится делать в свободное время? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12. Сізді жастар орталығына келуге не қызықтырды? Что прилекло Вас придти в молодежный центр? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

13. Сіз жастар ресурстық орталығы туралы қайдан білдіңіз? Откуда Вы узнали о молодежном ресурсном центре? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14. Қолы / Подпись \_\_\_\_\_

## Тіркеу журналы / Журнал регистрации

Бағдарлама, жоба / Программа, проект: \_\_\_\_\_

Классификациясы: \_\_\_\_\_

№	Аты, Тегі / Имя, фамилия	Ер/Әйел Муж/Жен	Месяц				
			1	2	3	4	5
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

**Жастармен жұмыс жөніндегі маманның айлық есебі / Ежемесячный отчет специалиста по работе с молодежью**

Жұмыс/ Мероприятие:			Тікелей қатысқандар:	
Түрі/Тип:		Жауапты / ответственный:	Жанама қатысқандар:	

	Аты, Тегі / Ф.И.О.	Жасы/ Возраст	Контактісі / Контакты	Мекен жайы / Адрес	Ер / Муж	Әйел / Жен	Ме кте п / Шк ола	Колледж	ЖО О / ВУЗ	Жұмыс істейтін / Работающ ий	Кәсіпке р / Предпр инимат ель	Жұмыс сыз / Безраб отный	Басқа / Друго е
1													
2													
3													
				Барлығы/ Всего:									

	Бос уақытыңызда Сіз немен айналасуды ұнатасыз? / Что Вам нравится делать в свободное время?
	Сізді жастар орталығына келуге не қызықтырды? / Что привлекло Вас прийти в молодежный ресурсный центр?



**Аумақтық жастар ресурстық орталығының айлық есебі / Ежемесячный отчет территориального  
Молодежного ресурсного центра**

Қала/аудан атауы Наименование города/района:		Айы/Месяц:	
-------------------------------------------------	--	------------	--

№	Шара атауы / Наименование мероприятия	Санаты / Категория	Жанама қатысушылар / Косвенные участники	Тікелей қатысушылар / Прямые участники	Осал жастар / Уязвимая молодежь
1					
2					
3					
4					
5					
			Барлығы:		
				Барлығы:	

Жастар және жастар ұйымдары ұсынған идеялар мен жобалардың саны / Количество молодежных идей и проектов предложенных молодежью и молодежными организациями:	
Жеке кеңес беру нәтижесінде жағымды шешім алған жастар саны / Количество молодежи получившая положительный результат по итогам	





индивидуального консультирования:	
Ең көп қатысушысы бар іс-шара / Мероприятие с наибольшим количеством участников:	
Өмірлік маңызы бар дағдылар бойынша оқытудан өткен жастар саны / Количество молодежи, прошедшей обучение жизненно важным навыкам:	
Жүзеге асырылып жатқан тұрақты бағдарламалар саны / Количество реализуемых регулярных программ	
Жүзеге асырылып жатқан қысқа мерзімді жобалар мен бағдарламалар саны / Количество реализуемых краткосрочных проектов и программ	
Осал жастар топтары / Группы уязвимой молодежи:	

Жастарды тартудағы жетістіктер / Трудности в привлечении молодежи:	
Қиындықтар / Трудности:	
Басқа / Другие:	

Кодтары / Коды:	
Бір реттік шара / Разовое мероприятие:	Б
Үздіксіз бағдарлама / Регулярная программа:	Ү
Қысқа мерзімді жоба немесе бағдарлама/ Краткосрочный проект или программа:	Қ
Жеке кеңестер / Индивидуальные консультации:	Ж



**Анкета**  
**опроса молодых людей, постоянно принимающих участие в**  
**деятельности Молодежного ресурсного центра**

Уважаемый молодой человек! Просим Вас принять участие в опросе мнения молодежи, посвященном изучению эффективности Молодежного ресурсного центра.

**1. Научились ли Вы чему-то новому (новые навыки, знания и способности) за время участия в деятельности Молодежного ресурсного центра?**

- а) Да
- б) Скорее да
- в) Скорее нет
- г) Нет

**2. Удовлетворены ли Вы деятельностью (услугами) Молодежного ресурсного центра?**

- а) Полностью удовлетворен
- б) Скорее удовлетворен
- в) Скорее не удовлетворен
- г) Не удовлетворен

**3. Стали ли Вы более успешным в результате участия в деятельности Молодежного ресурсного центра?**

- а) Да
- б) Скорее да
- в) Скорее нет
- г) Нет

*Опрос необходимо проводить **1 раз в год** (приблизительно в ноябре).*

*Специалисты по работе с молодежью по своему усмотрению могут добавлять в анкету дополнительные вопросы, но нельзя корректировать вышеуказанные вопросы.*

**Жастар ресурстық орталықтары қызметі туралы  
ЕСЕП**

\_\_\_\_\_ тоқсан/квартал

**ОТЧЕТ**

**О деятельности молодежных ресурсных центров**

*Облыстық, Астана және Алматы қалалары ЖРО-ның тоқсан  
сайынғы есебі*

*Ежеквартальный отчет областных, гг.Астана и Алматы МРЦ*

1	Өңірдің атауы / Наименование региона	
2	Өңірдегі жастар саны / Количество молодежи в регионе	
3	ЖРО саны / Количество МРЦ	
4	Қызметкерлердің жалпы саны / Общее количество сотрудников	
	Оның ішінде, жастармен жұмыс жөніндегі мамандардың саны / Из них, количество специалистов по работе с молодежью	
5	Жеке кеңес алған жастардың саны / Количество молодежи, получивших индивидуальное консультирование	
6	Жеке кеңес беру нәтижесінде жағымды шешім алған жастар саны / Количество молодежи получившая положительный результат по итогам индивидуального консультирования	
7	Соңғы 3 жылда сертификатталған оқытудан өткен жастармен жұмыс жасау жөніндегі мамандар саны / Количество специалистов по работе с молодежью прошедших сертифицированное обучение за последние 3 года	
8	ЖРО қызметіне тұрақты түрде қатысатын жастардың саны / Количество молодежи, постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ	
9	ЖРО қызметіне тұрақты түрде қатысатын осал	

	жастардың саны / Количество уязвимой молодежи, постоянно принимающих участие в деятельности МРЦ	
10	Өмірлік маңызы бар дағдылар бойынша оқытуға қатысқан жастар саны / Количество молодежи, прошедшей обучение жизненно важным навыкам	
11	ЖРО қолдаған жастар идеялары мен жобаларының саны / Количество молодежных идей и проектов, поддержанных МРЦ	
12	Жүзеге асырылып жатқан ЖРО қысқа мерзімді және тұрақты жобаларының саны / Количество реализуемых краткосрочных и регулярных проектов МРЦ	
13	Жалпы қамтылған жастар санынан ЖРО қызметіне қатысу нәтижесінде кез келген жаңа нәрсе (дағдылар, білім, қабілеттер) үйрендік деп мәлімдейтін жас адамдардың үлесі / Доля молодых людей утверждающих, что они научились чему-то новому (навыки, знания, способности) в результате участия в деятельности МРЦ от общего количество охваченной молодежи	<i>(жартыжылдық сауалнама жүргізудің нәтижелері бойынша / по результатам полугодового анкетирования)</i>
14	14 пен 29 жас аралығындағы жастардың ЖРО қызметімен қанағаттану деңгейі / Уровень удовлетворенности молодежи в возрасте 14-29 лет деятельностью МРЦ	<i>(жартыжылдық сауалнама жүргізудің нәтижелері бойынша / по результатам полугодового анкетирования)</i>
15	Жалпы қамтылған жастар санынан ЖРО қызметіне қатысу нәтижесінде неғұрлым табысты болдым деп мәлімдейтін жас адамдардың үлесі / Доля молодых людей, утверждающих, что они стали более успешными в результате участия в деятельности МРЦ от общего количество охваченной молодежи	<i>(жартыжылдық сауалнама жүргізудің нәтижелері бойынша / по результатам полугодового анкетирования)</i>

**«Жастар ресурстық орталықтары қызметінің стандарты  
және бағалау әдістемесі» әдістемелік құралы**

**Басылымға 2017 ж. 4.07 қол қойылды  
200 дана таралымы.**

**«Саңыраулардың қазақ қоғамы» қоғамдық бірлестігінің «Щучинк оқу-өндірістік  
кәсіпорыны» мекемесінің баспаханасында басылды**