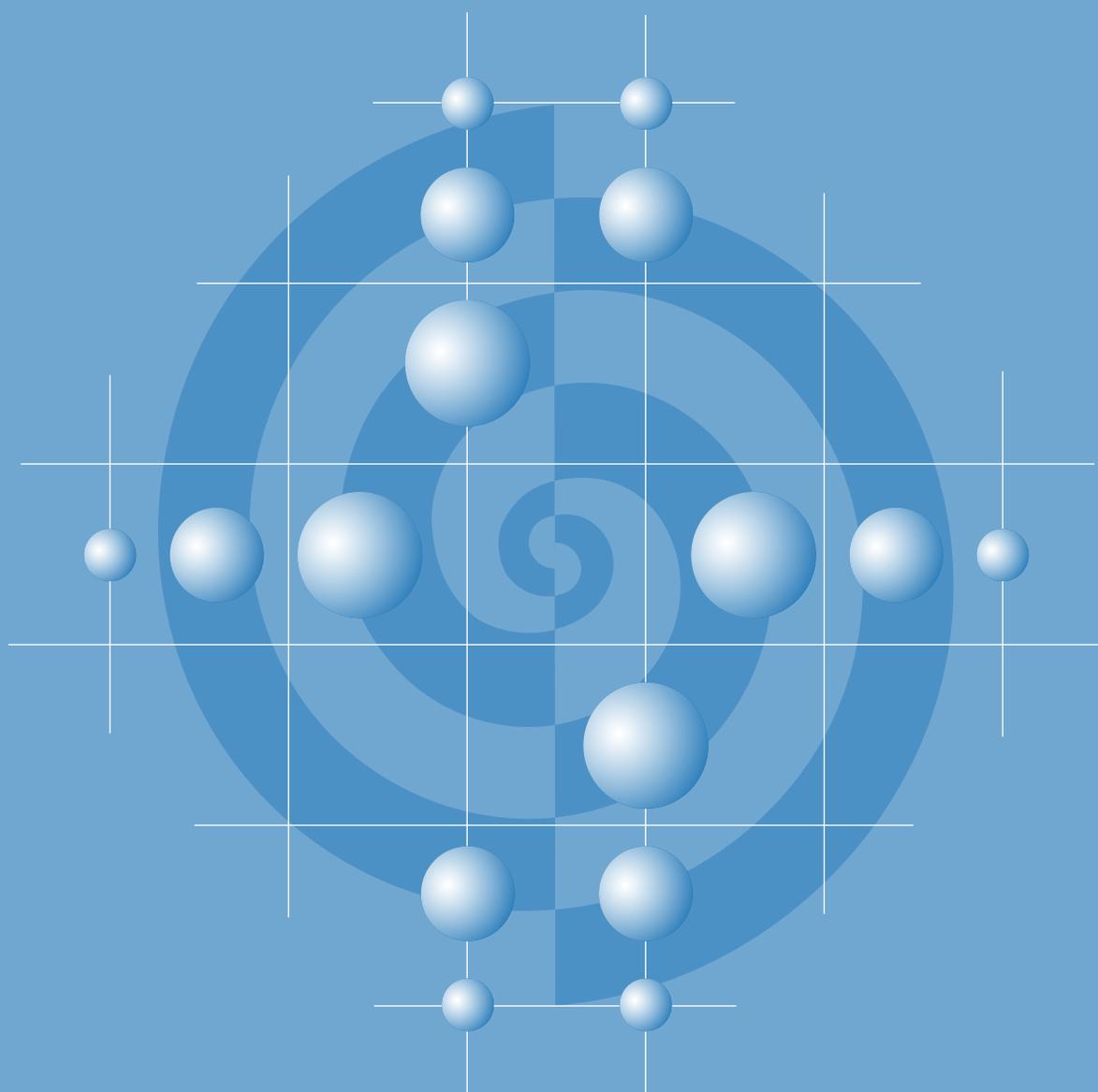


Практическое
пособие

Оценка качества программ обучения «равный – равному»

Руководство для организаций,
реализующих программы
«равный – равному»



Данное руководство является адаптированным русским вариантом международного Руководства по оценке качества программ обучения по принципу «равный – равному», которое было разработано в сотрудничестве с Фондом ООН в области народонаселения (ЮНФПА), Объединенной программой ООН по ВИЧ/СПИД (ЮНЭЙДС) и Всемирной организацией здоровья семьи (Family Health International, FHI/YouthNet), а также Международной сетью молодежных инициатив, работающих по принципу «равный – равному» (Y-PEER).

Мнения, отраженные в данной публикации, не всегда соответствуют политике ЮНФПА, ЮНЭЙДС, FHI или Y-PEER. Каждое из вышеперечисленных агентств осуществляет программную деятельность с применением методик, описанных в этом издании, согласно принципам, утвержденным руководящим органом соответствующего агентства в рамках его полномочий.

ЮНФПА – это международная организация, занимающаяся вопросами развития, в задачи которой входит обеспечение равных прав мужчин, женщин и детей на здоровую жизнь и равных возможностей для ее сохранения. ЮНФПА оказывает содействие странам в использовании данных по народонаселению при разработке политики и программ, направленных на сокращение бедности, обеспечение того, чтобы каждая беременность стала желанной, каждые роды – безопасными, избавление молодежи от опасности ВИЧ/СПИДа и достойное и уважительное отношение к каждой девушке и женщине.

Y-PEER действует с 2001 года для оказания содействия правительственным и неправительственным организациям, работающим по принципу «равный – равному», в реализации, мониторинге и оценке программ по профилактике ВИЧ-инфекции и укреплению здоровья молодежи. Эта сеть инициирована ЮНФПА совместно с FHI/YouthNet, ЮНИСЕФ и другими организациями. Она существует более чем в 30 странах Восточной Европы, Центральной Азии, Северной и Восточной Африки, на Ближнем Востоке и постоянно расширяется.

На сегодняшний день в России сеть молодежных инициатив, работающих по принципу «равный – равному» (Y-PEER Россия), является единственной сетью, не только действующей для молодежи, но и управляемой молодежью. Целью работы сети является повышение эффективности программ «равный – равному» в России, для этого в ее рамках разрабатываются и внедряются инновационные методы работы с молодежью, осуществляются мероприятия по контролю и улучшению качества программ, проводится адвокативная работа.

Издано при финансовой поддержке Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА)

Оглавление

Предисловие	5
Введение	6
Шаг 1. Планирование оценки, набор и обучение команды	11
Шаг 2. Проведение интервью	12
Шаг 3. Заполнение контрольных перечней и подготовка отчета	16
Руководство по проведению интервью	18
«Равные» преподаватели.....	18
Программный штат и руководители	21
Родители	22
Заинтересованные стороны	23
Контрольные перечни оценки качества программ.....	25
Перечень 1. Сотрудничество заинтересованных сторон	25
Перечень 2. Вовлечение родителей	26
Перечень 3. Вовлечение молодежи	26
Перечень 4. Сотрудничество молодежи и взрослых	27
Перечень 5. Сотрудничество «равных» преподавателей.....	29
Перечень 6. Гендерное равенство	29
Перечень 7. Вовлеченность общества	30
Перечень 8. Технические параметры	32
Сводная контрольная таблица	34
Полезные ресурсы по «равному» обучению.....	35
Источники	38



Предисловие

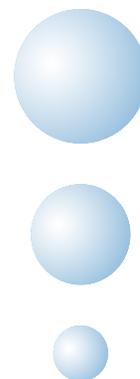
Данная публикация была подготовлена доктором Гэри Свенсоном, старшим специалистом – исследователем международной некоммерческой неправительственной организации Family Health International (FHI), проект YouthNet.

Пособие по оценке качества программ обучения «равный – равному» входит в серию публикаций, разработанных Международной сетью молодежных инициатив (Y-PEER) для организаций, работающих по принципу «равный – равному» в области сохранения здоровья молодежи. Большая часть этих публикаций были переведены на русский язык и адаптированы для использования сетью «равный – равному» в России.

Кроме пособия «Оценка качества программ обучения «равный – равному», в серию пособий Y-PEER, изданных в России, также входят:

1. Пособие «Критерии программ “равный – равному” по профилактике ВИЧ-инфекции и продвижению идеи здорового образа жизни среди молодежи в Российской Федерации: краткий перечень».
2. «Критерии программ “равный – равному” по профилактике ВИЧ-инфекции и продвижению идеи здорового образа жизни среди молодежи в Российской Федерации: руководство для практиков».
3. Практическое руководство «Тренинг для тренеров».
4. Практическое руководство «Использование театральных методик в обучении по принципу «равный – равному».
5. Практическое пособие «Коммуникативная коррекция поведения».
6. Пособие «Особенности профилактики ВИЧ-инфекции в уязвимых группах молодежи по принципу «равный – равному».

«Оценка качества программ обучения «равный – равному» дополняет эти пособия, представляя собой практический инструмент реализации принципов мониторинга и оценки, часто упоминающихся в остальных пособиях, в частности в «Критериях программ «равный – равному». При создании руководства были использованы наработки независимых международных экспертов, однако оно не было адаптировано к российским условиям, как, например, «Критерии программ «равный – равному». Поэтому эти издания будут взаимно дополнять друг друга, но критерии, которые в них указаны, не будут идентичны. В реализации программ «равный – равному» мы рекомендуем ориентироваться в первую очередь на адаптированные в России «Критерии программ “равный – равному” по профилактике ВИЧ-инфекции и продвижению идеи здорового образа жизни среди молодежи в Российской Федерации» и использовать данное пособие как один из возможных инструментов для проведения оценки качества программ «равный – равному».



Введение

Данное руководство создано командой, проводящей оценку, программным штатом, руководителями проекта и другими специалистами с целью оценки качества общественных молодежных программ «равный – равному». Определить пути улучшения деятельности молодежных программ «равный – равному» трудно. Данное руководство описывает механизмы, которые смогут помочь в достижении этой цели. Оно не предназначено для измерения эффективности программ «равный – равному» при проведении научных исследований и оценки проектов. Однако результаты, полученные с помощью этого руководства, могут стать составной частью научного исследования.

В пособии представлены 8 опросников контроля качества, разработанных и утвержденных в двухфазовом исследовании по продуктивности, устойчивости, и эффективности молодежных программ «равный – равному». Начальная фаза исследования включала разработку опросников, вторая фаза – их тестирование и утверждение. Это исследование было проведено в Замбии и Доминиканской Республике. Ознакомиться с отчетом о первой фазе исследования, а также с описанием того, как были разработаны опросники, можно в публикации «Formative Research on Youth Peer Education program productivity and sustainability: youth research working paper № 3» (Gary Svenson and Holly Burke). На второй фазе исследования это руководство было впервые протестировано и были внесены необходимые поправки.

Для данного исследования были выбраны семь ключевых тем по оценке качества и эффективности молодежных программ «равный – равному». В контрольные перечни входят наиболее важные аспекты каждой темы. Исследование включало восемь контрольных перечней, разработанных на основе руководства центров по профилактике и контролю болезней CDC США, по техническим аспектам профилактических программ в области предотвращения ВИЧ. Каждый опросник содержит индивидуальные пункты оценки. Общий объем восьми опросников – 107 пунктов.

Перечень технических параметров дает общее представление о программе и поэтому частично пересекается с другими семью опросниками. Можно сначала заполнить этот перечень либо использовать его на завершающем этапе оценки в качестве итогового инструмента. Далее будут приведены восемь перечней, полученных в результате проведения исследования.

- **Взаимодействие заинтересованных сторон.** Заинтересованная сторона – лицо или организация, занимающая важную или влиятельную позицию, имеющая определенный интерес, осуществляющая инвестирование или вовлеченная в программу. Под заинтересованными сторонами понимаются государственные организации, доноры, высшие должностные лица, негосударственные, общественные и религиозные объединения. Клиники, молодежные центры, школы, сотрудничающие с программой, также являются заинтересованными сторонами. Заинтересованные стороны могут работать с программным штатом или «равными» преподавателями. Для эффективного

взаимодействия заинтересованные стороны необходимо информировать о стратегиях программы, рабочих планах и мероприятиях. Сотрудничество может включать регулярные встречи, совместные инициативы, выработку общих представлений и планов мероприятий по улучшению благосостояния молодежи.

- **Вовлечение родителей.** Зачастую не учитывается, насколько отношение родителей «равных» преподавателей и степень родительского вмешательства могут определять успех молодежных программ «равный – равному». Программы должны быть обращены к родителям и вовлекать их. Родители – своего рода гаранты, позволяющие собственным детям работать в качестве «равных» преподавателей, они могут мотивировать детей, поощряя их активность. Вовлечение родителей может способствовать продолжительности участия в программе и поддержке программы в обществе.
- **Вовлечение молодежи.** Активное вовлечение молодежи – важный фактор мотивации и эффективности работы «равных» преподавателей. Участие молодежи означает степень предоставления им широких возможностей и их вовлечение в процесс принятия решений посредством создания институциональных механизмов, таких, как, например, создание молодежных советов, парламентов и т. д. Значимое вовлечение молодежи требует соответствующего обучения и наблюдения, которые должны способствовать развитию навыков принятия решений и повышению степени ответственности за них.
- **Сотрудничество молодежи и взрослых.** Сотрудничество молодежи и взрослых – шаг по направлению к вовлечению молодежи. Это сотрудничество требует трудоемкой работы и инициативы и от молодежи, и от взрослых, особенно часто необходима инициатива от взрослых в пределах определенной организации. Сбалансированное сотрудничество молодежи и взрослых включает следующие компоненты: прямое вовлечение молодежи, открытость к общению, доверие, взаимоуважение, взаимный обмен позитивными и негативными откликами на действия друг друга, поддержку со стороны взрослых.
- **Сотрудничество «равных» преподавателей.** Сотрудничество «равных» преподавателей – необходимое условие стабильной и продуктивной деятельности команды. Товарищество и дружба, развитые в преподавательской группе обучения «равный – равному», – сильная мотивация для объединения, проявления активности и дальнейшего участия в программе. «Равные» преподаватели должны делиться собственным видением программы и ее целей. Программному штату надлежит организовать коллективные мероприятия для повышения самооценки «равных» преподавателей и развития социальных навыков. Также программный штат контролирует разрешение конфликтных ситуаций.
- **Гендерное равенство.** «Равные» преподаватели должны понимать, как гендер влияет на их взаимоотношения и поведение. Работа в смешанных группах позволяет «равным» преподавателям выступать в новых ролях

под руководством программного штата и служить образцами подражания для молодежи. В процессе обучения и кураторства необходимо обратить внимание не только на описание биологических различий, но и объяснить влияние социальных, гендерных ролей на репродуктивное здоровье и риск заражения ВИЧ/СПИДом, а также на действия «равных» преподавателей.

- **Вовлечение общества.** Важной является степень сотрудничества между молодежными программами «равный – равному» и местным обществом, в пределах которого они действуют, включая различные заинтересованные стороны. Мощная общественная поддержка обеспечивает эффективность и стабильность программ, так как повышает мотивацию «равных» преподавателей и способствует вовлечению родителей, также гарантирует соответствие программы потребностям общества и его институтов.
- **Технические параметры.** В это руководство для оценки программ «равный – равному» включены четыре компонента: разработка программ, реализация, управление и соответствие потребностям целевой аудитории. Необходимо, чтобы параметры соответствовали той целевой аудитории, где проводятся мероприятия и из которой набраны «равные» преподаватели. Дизайн программ «равный – равному» подчиняется общим программным требованиям, однако в них необходимо напрямую вовлекать молодежь.

Область применения данного руководства зависит от нескольких факторов: целей программы, вовлечения заинтересованных сторон, доступных средств, логистики (например, насколько близки друг другу проекты программ обучения «равный – равному»), структуры спонсирующих организаций, общества, нужд доноров и многого другого. В идеале команда исполнителей

Как использовать данное руководство: процесс оценки

Оценка включает три важных шага:

1. **Планирование оценки, набор и обучение команды.** Необходимо тщательно планировать, в том числе важно определить участников команды и обучить их (особенно навыкам интервьюирования).
2. **Проведение интервью.** Команда исполнителей проводит интервью с различными группами заинтересованных сторон, включая и самих «равных» преподавателей в процесс интервьюирования. Команда собирает сведения и записывает их. Это руководство предлагает примеры возможных вопросов для интервью с «равными» преподавателями, программным штатом и руководством, родителями и заинтересованными сторонами.
3. **Заполнение контрольных перечней и подготовка отчета.** Для заполнения опросников команды используют полученную в результате интервью информацию, а также любую другую доступную информацию о реализации программы. В руководство включено восемь контрольных перечней вместе со сводной таблицей по перечням.

должна иметь 2–3 дня на проведение интервью и заполнение опросников. Сроки могут варьировать в зависимости от объема программы, доступности интервьюируемых и вопросов логистики.

Если согласно проекту количество интервью должно быть уменьшено для того, чтобы ускорить процесс, то в первую очередь необходимо проинтервьюировать «равных» преподавателей и программный штат и руководство. Но без интервью с другими группами заинтересованных сторон информация будет неполной. Интервьюирование родителей и заинтересованных сторон общества даст дополнительные сведения.

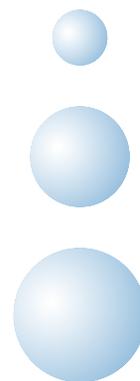
Руководство может быть использовано также и в качестве постоянного инструмента по мониторингу программ. Если вы используете результаты оценки этого руководства как составную часть формальной оценки проекта, данные, собранные с использованием этого руководства, должны стать частью оценки исходной ситуации и ситуации по окончании проекта.

Перед проведением оценки команда организует собрание участников программы, преимущественно тех лиц и групп, которых планируется проинтервьюировать. Возможно, для проведения интервью потребуются уведомить или получить разрешение от родителей «равных» преподавателей*.

На собрании участников должны быть обсуждены цели оценки и то, как и кем будут использоваться результаты. Должны быть рассмотрены процедуры оценки и типы вопросов, а также проблема конфиденциальности и анонимности. Во многих странах необходимо официальное письмо от государственной организации (например, Министерства здравоохранения), дающее разрешение на проведение оценки.

Прочие виды мероприятий, относящиеся к оценке, в данном руководстве не рассматриваются. Например, в данном руководстве не описывается, как в целом проводить оценку эффективности программы в полевых условиях, в частности, как собирать исходные материалы, писать отчеты и пр. Ознакомиться с этими вопросами можно в сборнике *Rapid Assessment and Response Technical Guide*, составленном ВОЗ. Также в этом руководстве не рассматриваются последующие действия, которые могут быть предприняты как результат использования данного руководства. Описание последующих действий можно найти в *Clinic Assessment of Youth Friendly Services*, разработанных Pathfinder International.

* По российскому законодательству это требуется до достижения «равным» преподавателем 15-летнего возраста. – *Примеч. ред.*







Планирование оценки, набор и обучение команды

Определить программу, которая будет оцениваться, и лидера команды могут доноры, заинтересованные в программе учреждения, руководство программы «равный – равному», независимый эксперт. Лидер команды осуществляет анализ программных документов, отчетов, рабочих планов, руководств и стратегических документов, включая вопросы, относящиеся к организационной структуре, заинтересованным сторонам, взаимодействиям внутри сообщества. Если лидер команды, проводящей оценку, привлекается из другого региона, ему нужно будет посетить место проведения оценки до начала оценочных мероприятий, чтобы собрать сведения о программе и проинформировать об оценке проектный персонал, «равных» преподавателей и заинтересованные стороны.

В идеале команда по оценке состоит из двух взрослых и двух молодых людей разного пола, имеющих опыт общения с молодежью и работы по программе «равный – равному». Наличие представителей разного пола и возраста может облегчить обсуждение отношений молодежь – взрослые и гендерных особенностей. Команда должна быть обучена тому, как использовать руководства по интервью и контрольные перечни (см. шаги 2 и 3).

Участники команды должны обладать базовыми навыками, необходимыми для оценки, включая знание языка, навыки интервьюирования, ведения протоколов и написания отчетов, а также иметь соответствующий профессиональный опыт. Также они должны знать и следовать этическим принципам конфиденциальности при интервьюировании молодежи. Материалы интервью могут содержать личные мнения и личную информацию и должны остаться конфиденциальными. В противном случае индивидам и самой программе может быть нанесен ущерб. Честность и объективность команды – основа для успешной оценки.

В зависимости от навыков и опыта участников команды обучение может длиться от одного до трех дней. Как минимум, всем членам команды необходимо ознакомиться с руководством по проведению интервью, опросниками и базовой структурой оцениваемых программ. В ходе обучения команде следует проанализировать руководства по проведению интервью (см. ниже шаг 2) и адаптировать их к локальной программе и окружающей обстановке.

Также можно проводить обучение ролевым играм между взрослыми и молодежью (участниками команды), для того чтобы помочь им работать единой командой во время интервьюирования; можно организовать встречи по темам, поднятым в контрольных перечнях (например, партнерство молодежи и взрослых); наконец, можно разработать подходы по сбору и записи информации. Обучение, проводимое лидером команды или консультантом, должно быть интерактивным, включать в себя дискуссии и обратную связь.



Проведение интервью

Команда, осуществляющая оценку, проводит интервью с различными группами людей, включая самих «равных» преподавателей. Интервьюеры должны иметь опыт интервьюирования и знать местную культуру. Команды, проводящие интервью, обычно работают в парах (интервьюер и секретарь, в идеале один молодой и один взрослый). Запись материалов интервью должна быть качественной.

Возможны как групповые, так и индивидуальные интервью. Групповые интервью требуют меньше времени и меньшего количества исполнителей, с их помощью можно опросить разные группы людей, за исключением интервью с ключевым штатом (программные координаторы, тренеры и руководство). Их ответы будут более откровенными, если интервью проводится без участия «равных» преподавателей или их супервизоров. Некоторые заинтересованные лица должны также быть проинтервьюированы индивидуально, принимая во внимание наличие пространственных расстояний между ними. При соответствующей координации родители могут быть проинтервьюированы как группа. «Равных» преподавателей необходимо интервьюировать небольшими группами – не более чем по 10 человек в группе. Во многих культурах проводить интервью придется как в смешанных по половому признаку группах, так и в однополых.

Многие вопросы могут быть расценены респондентами как слишком прямые или личные. Чтобы помочь интервьюерам задавать подобные вопросы, в ходе пилотажа были разработаны четыре специальные инструкции. Эти инструкции составлены согласно категориям групп, которые будут проинтервьюированы: «равные» преподаватели, персонал, руководство, родители, заинтересованные стороны. Инструкции по интервью для «равных» преподавателей, персонала и руководства программ выстроены в соответствии с темами опросников, поскольку комментарии от этих двух групп относятся к большинству из затрагиваемых тем. Инструкции же для родителей и заинтересованных сторон являются менее детальными, так как включают общие вопросы взаимодействия этих двух групп с «равными» преподавателями и их вовлечения в программную деятельность в целом. С этих инструкций начинается приложение к данному руководству.

То, как будут использоваться данные инструкции, зависит от опыта тех, кого интервьюируют, а также от обсуждаемых тем. Некоторые участники способны ответить на откровенные вопросы, другим же придется опрашивать в более деликатной форме. Вопросы, касающиеся гендерных аспектов или сотрудничества молодежи и взрослых, могут вызывать более острые обсуждения в отличие от вопросов, требующих конкретных ответов, например, таких, как количество проведенных образовательных мероприятий в неделю.

Как использовать руководство по проведению интервью

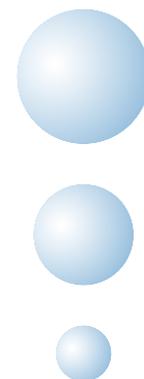
Команда по интервьюированию должна внимательно прочитать соответствующее руководство *перед* проведением интервью. Затем с учетом образовательного уровня, опыта, знания языка, времени, отведенного на интервью, и т. д. команда должна определить вопросы, составляющие основу для дискуссии. Однако это *не те вопросы, которые войдут в контрольный перечень*. Эти вопросы должны быть сформулированы так, чтобы быть понятными для команды, проводящей интервью. Их необходимо откорректировать для интервьюируемых – особенно для «равных» преподавателей с меньшим опытом в области гендерного равенства и партнерства взрослых и молодежи.

В некоторых случаях команда может попросить интервьюируемых проранжировать по шкале от одного до пяти баллов некоторые пункты контрольного перечня. В других случаях нужен более продуманный подход, тогда нужно будет задавать косвенные вопросы. Инструкции по интервью имеют другую структуру по сравнению с опросниками. Поэтому проводящая интервью команда должна будет использовать полученный в результате интервью материал, для того чтобы самостоятельно заполнить контрольный перечень.

Взгляды молодых людей и взрослых могут существенно различаться и даже быть противоположными. Поэтому при проведении интервью важно присутствие и взрослых, и молодых членов команды. Это позволяет командам обмениваться мнениями в момент простановки рейтинговых баллов и также при необходимости поменять ролями интервьюера и того, кто ведет запись дискуссии. В некоторых случаях «равные» преподаватели могут почувствовать себя слишком скованно при взрослых интервьюерах, для того чтобы честно отвечать на вопросы; участие в качестве интервьюеров молодых людей сможет обеспечить более точные ответы.

Интервью с «равными» преподавателями должны происходить как в группах, не разделенных по половому признаку, так и в группах, где находятся представители одного пола. Многие темы, затронутые в опросниках, прямо или косвенно связаны с гендерными проблемами. В зависимости от состава группы и ее культуры это может привести либо к ожесточенной дискуссии среди молодежи, либо к молчаливому отказу от обсуждения. Если вопросы, имеющие отношение к гендеру, не отражены в программной деятельности, у молодых людей может не быть лексических навыков обсуждения этих проблемных вопросов, и нужно попытаться прозондировать их мнение. Опыт показывает, что наиболее ценные ответы, особенно относительно вопросов по гендеру, могут быть получены, когда интервьюер и респондент принадлежат к одному полу.

Ниже приведены рекомендации по каждому опроснику, характеризующие категории интервьюируемых. Заметим, что термины «программный» и «управленческий штат» близки по смыслу, но не являются взаимозаменяемыми. Некоторые молодежные программы «равный – равному» являются составной частью программ, реализуемых в больших организациях. В этом случае интервьюирование руководства этой организации может быть важным.



- **Опросник по сотрудничеству заинтересованных сторон**
Заинтересованные стороны, программный штат и руководство, «равные» преподаватели.
- **Опросник по вовлеченности родителей**
Родители, «равные» преподаватели, программный штат.
- **Опросник по вовлеченности молодежи**
«Равные» преподаватели, программный штат и руководство.
- **Опросник по сотрудничеству молодежи и взрослых**
«Равные» преподаватели, программный штат и руководство, родители, заинтересованные стороны.
- **Опросник по сотрудничеству «равных» преподавателей**
«Равные» преподаватели, программный штат.
- **Опросник по гендерной объективности и гендерному равенству**
«Равные» преподаватели, родители, программный штат.
- **Опросник по вовлеченности общества**
Заинтересованные стороны, «равные» преподаватели, программный штат и руководство.
- **Опросник по техническим параметрам**
Программный штат и руководство, «равные» преподаватели, заинтересованные стороны.

Так как члены команды, возможно, не смогут проинтервьюировать всех «равных» преподавателей, родителей и заинтересованные в программе стороны, им понадобится отобрать интервьюируемых с помощью выборочной стратегии. Существует несколько способов отбора интервьюируемых и построения выборки,

Выборочная совокупность «равных» преподавателей

- В выборочную совокупность должны войти не только опытные «равные» преподаватели, но и недавно набранные, прошедшие обучение, активные молодые люди.
- Количество отобранных для интервью юношей и девушек должно быть пропорционально их соотношению в программе.
- В выборке должна быть отражена программная, возрастная, этническая и региональная представленность молодежи.

Выборочная совокупность заинтересованных сторон

Выборочная совокупность заинтересованных сторон должна включать индивидов и организации, которые:

- Активно работают над программой и вносят вклад в ее развитие.
- Являются лидерами общественного мнения и лицами, принимающими решения на уровне сообщества, например религиозные лидеры, а также правительственные чиновники, представители министерств.

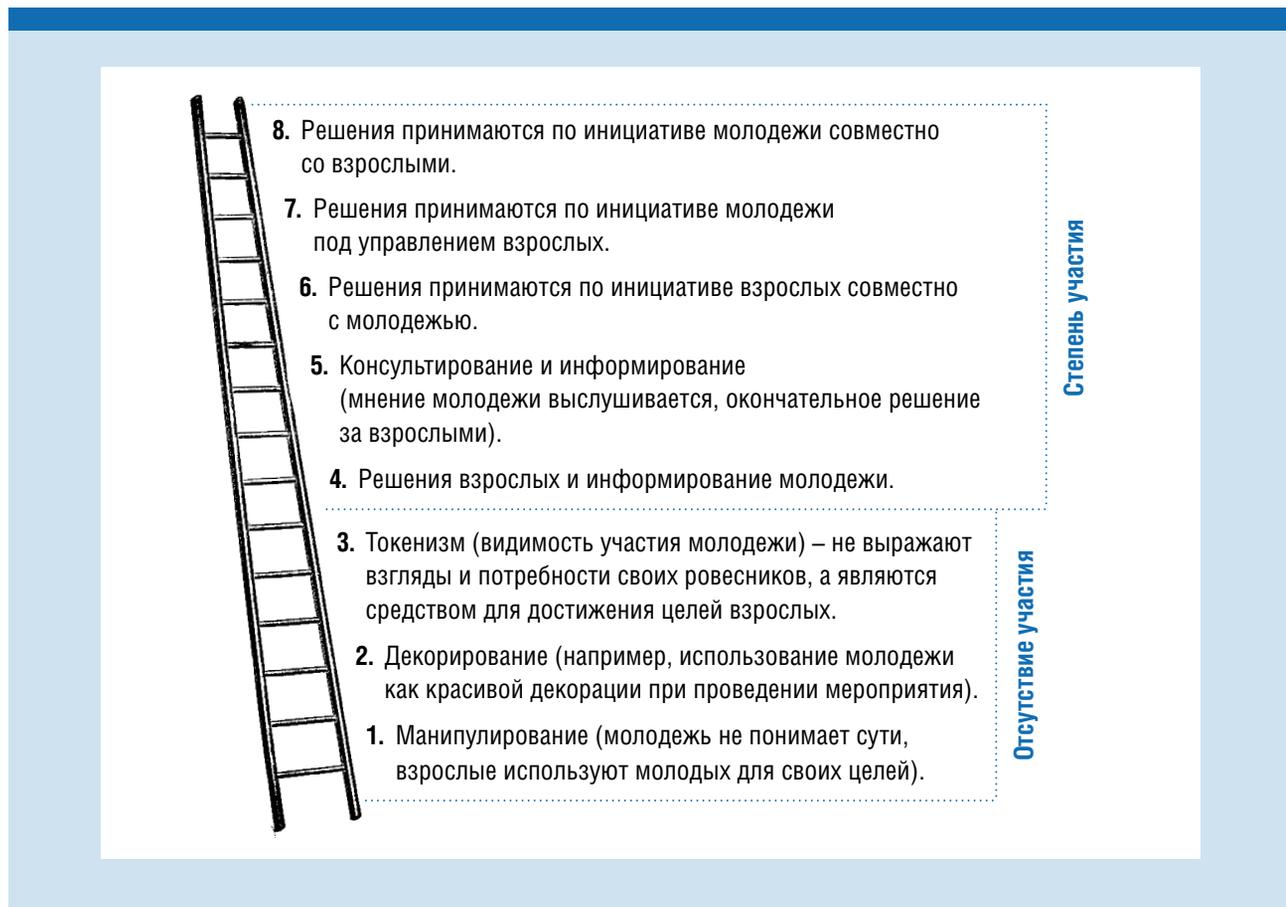
но этому не уделяется внимание в данном руководстве (см. руководство по оценке ВОЗ, упомянутое на с. 9). Однако представлены стратегические подходы для разработки выборки молодежных программ «равный – равному».

Выборка для родителей должна включать тех, кто активен или инвестирует в программу, а также представляет то же разнообразие сообществ, что и «равные» преподаватели.

Команды, проводящие интервью, выступают с ежедневным отчетом о результатах интервьюирования и обобщают полученный опыт перед всей командой. Лидер команды играет центральную роль в данном процессе и несет ответственность за проведение отчетных мероприятий. Все интервью с различными заинтересованными сторонами должны быть завершены до заполнения контрольных перечней.

Лестница участия ХАРТА

Лестница ХАРТА – концептуальная структура, которую команда может использовать при проведении интервью с «равными» преподавателями. Команда, проводящая интервью, должна знать концепции, являющиеся составными частями этой теории, и уметь использовать эти концепции при обсуждении вопросов, связанных с персоналом и управлением программой.





Заполнение контрольных перечней и подготовка отчета

Участникам команды необходимо продумать, как перейти от интервью к заполнению контрольных перечней. Также им будет необходимо проанализировать результаты интервью, сравнить и обсудить полученные от различных групп данные и присвоить баллы различным пунктам контрольных перечней.

Мнения отдельных групп по одним и тем же проблемам могут различаться. Например, «равные» преподаватели, программный штат и заинтересованные стороны могут иметь разные точки зрения в отношении качества программного сотрудничества взрослых и молодежи. Эти разные мнения совместно с информацией, полученной от оценки, необходимо учитывать при заполнении контрольного перечня «Сотрудничество молодежи и взрослых».

Используется следующая пятибалльная система для оценки каждого пункта контрольного перечня:

- 1–2 балла = низкий уровень.
- 3 балла = средний уровень.
- 4–5 баллов = высокий уровень.

Низкий (1) и высокий (5) уровни могут быть использованы только в исключительных ситуациях. В большинстве же случаев должна быть использована трехбалльная система, где 2 означает низкий, 3 – средний и 4 – высокий уровень.

В контрольных перечнях предусмотрено место для записи необходимых комментариев, которые могут быть использованы при составлении финального отчета. Более детальные комментарии, обосновывающие присвоенную оценку, предоставляются отдельно и нумеруются в соответствии с номерами контрольных перечней, например: контрольный перечень 2, пункт 5. Подобные комментарии очень важны для организации, проводящей оценку, а также для программной деятельности.

Может быть выбран ответ «неприменимо в данной ситуации» (последняя колонка в контрольном перечне), если по какой-либо причине пункт не может быть оценен. Например, если какой-либо пункт отсутствует в программе или если интервьюируемые не дали необходимых ответов.

Результаты оценки важны для всех, кто инвестирует в программу. Они должны быть четкими, чтобы служить руководством для тех, кто будет вносить коррективы в программы. Если есть существенные различия во мнениях и оценках разных групп интервьюируемых, это должно быть отражено в примечаниях к оценкам. Различия в оценках могут просто отражать разные точки зрения или быть индикатором систематического отсутствия сотрудничества между всеми теми, кто вовлечен в программу.

Возможно, наиболее важно измерить именно степень сотрудничества между всеми группами, а также их поддержку программы и ее целей.

Информация из отдельных контрольных перечней может быть объединена в сводную таблицу по контрольным перечням. Финальная оценка определяется для каждого из восьми контрольных перечней путем сложения оценок по всем пунктам и деления полученного числа на количество оцениваемых пунктов. Для контрольного перечня технических параметров оценки/баллы рассчитываются и прописываются для каждой подкатегории, т. е. дизайн программы, ее реализация, менеджмент, соответствие потребностям целевой аудитории. Эта сводная таблица вместе с другой собранной информацией может послужить основой для выведения общих заключений и рекомендаций.

Образец плана финального отчета

- **Исходная информация.** Этот раздел представляет информацию о сроках оценки, количестве лиц, интервьюируемых по каждой категории, именах и местах работы участников команды, проводящей оценку. В отдельных случаях указываются сведения о таких интервьюируемых, как ключевые общественно заинтересованные стороны, доноры, руководство. Важно сохранять конфиденциальность интервью, особенно с «равными» преподавателями и штатом: так, включение имен проинтервьюированных должно быть совершено только с их согласия и по мере необходимости.
- **Описание программы.** В разделе обобщается описание программы, для чего используется как информация из программной документации, так и непосредственные наблюдения, составленные до начала оценки. Здесь приводятся выбранные программные стратегии, цели, подходы в работе с целевыми группами, каким образом происходил набор новых «равных» преподавателей, их обучение и т. д. Содержит характеристику партнеров, заинтересованных сторон, целевых групп и доноров. Также рассматриваются проблемы управления, такие, как место, занимаемое молодежными программами «равный – равному» в большой организационной структуре.
- **Результаты оценки.** Этот раздел включает обобщение результатов оценки. В него в зависимости от цели и объема отчета могут быть также включены все заполненные контрольные перечни и избранные комментарии.
- **Рекомендации.** В этом разделе описываются необходимые изменения для улучшения ситуации, даются рекомендации по дальнейшим действиям, необходимым ресурсам, потенциальным препятствиям и рекомендации о том, кто должен быть ответственным за эти действия.



Руководство по проведению интервью

«Равные» преподаватели

Предлагаемое вступление, которое должно быть адаптировано оценочной командой

Мы бы хотели больше узнать о том, как работает ваша программа, с вашей персональной позиции как молодежи. Информация, которую вы предоставите, будет анонимной, поэтому никакие материалы, которые мы обсуждаем, не будут связаны с конкретными лицами. Информация будет использована для заполнения опросников по различным аспектам программы. Давайте начнем с базовой информации о программе и рассказа о том, как вы оказались ее участниками.

Каждая оценочная команда должна решить, когда необходимо разделить «равных» преподавателей на группы разного пола и одного пола. Большинство вопросов вы сможете задавать в группах представителей разного пола. Настойчиво рекомендуем, чтобы в группах представителей одного пола обсуждались вопросы, связанные с гендерной объективностью и гендерным равенством.

Технические параметры

- Как вы стали «равными» преподавателями?
 - Как вас отобрали?
 - Каковы причины вашего участия?
- Опишите обучение, которое вы проходили.
 - Что вы думаете о проведенном обучении?
 - Подготовило ли оно вас к работе?
 - Что бы вы поменяли в следующий раз?
- Каковы ваши личные цели в работе по обучению «равный – равному»?
 - Считаете ли вы, что ваша работа обращена к ряду таких проблем, как сексуально рискованное поведение?
 - Что вы делаете для того, чтобы эта проблема могла быть решена?
- Опишите программные цели и мероприятия.
- В чем заключается лично ваша деятельность?
 - Проводите ли вы беседы?
 - Обеспечиваете ли материалом?
 - Что бы вы хотели сделать по-другому?
 - Что вы считаете самым сложным в своей работе?
- Включает ли проект обсуждение воздержания и верности одному партнеру, использования презервативов?
- Какую поддержку со стороны старшего поколения вы получаете?
 - Является ли для вас достаточной степень руководства?
 - Технической поддержки? Эмоциональной?
 - Каким образом можно получить большую поддержку?

- Опишите, как принимаются решения по программе.
 Кто решает, какие мероприятия проводить?
 Кто решает вопросы по содержанию этих мероприятий и информационным материалам, которые будут использоваться?
 Кто решает вопросы программного планирования и стратегий?
- Как работа влияет на вас лично?
 В чем позитивное, а в чем ее негативное влияние?
 Какой была реакция ваших родителей и друзей?
- Что мотивировало или не мотивировало вас к работе?
- Почему, вы думаете, молодое поколение остается в программе или покидает ее?
- Что бы вы хотели изменить в программе или в программных ролях для того, чтобы улучшить ее?
- Ясны ли для вас бюджетные ограничения, связанные с вашей работой?

Теперь давайте обсудим тип партнерства между молодежью и взрослыми в программе.

Программный штат и управление

- Опишите ваш уровень вовлеченности в программу.
 Как его можно повысить? Почему уровень вовлеченности настолько высок?
- Насколько четко вы представляете себе свои обязанности, а также то, как и когда их выполнять?
- В чем состоит поддержка, оказываемая вашей деятельности со стороны программного штата и руководства?

Давайте поговорим о принятии решений. В принятии решений относительно программы существует множество ступеней, включая выбор идей, материала, мероприятий, содержания обучения.

- Опишите, как принимаются решения в программе.
 Кто принимает окончательные решения и каким образом?
- Воспринимаются ли ваши идеи и предложения серьезно?
 Что бы вы сделали для улучшения процесса принятия решений?
- Опишите, как вы сотрудничаете с программным штатом и руководством.
- Обращаются ли с вами штат и руководство как с равными, поступают ли честно?
- Ценят ли руководство и штат ваш вклад?

Вовлечение родителей

- Вовлечены ли ваши родители в программу?
 Если да, то каким образом они оказались в нее вовлечены?

- Знают ли ваши родители о целях программы и о том, как она работает?
- Знают ли они о том, что вы делаете для реализации данной программы?
- Как они поддерживают ваше участие?
Например, позволяют ли они тратить время на работу в программе, а не на семейные дела?
- Как они поддерживают программу в сообществах и среди соседей?

Сотрудничество заинтересованных сторон

- Опишите степень вашего сотрудничества с другими общественными организациями, вовлеченными в программу (например, с клиниками, школами, религиозными организациями).
- Как они поддерживают вас в вашей деятельности?
- Как можно улучшить это сотрудничество?

Сотрудничество «равных» преподавателей

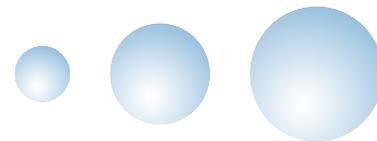
- Опишите уровень командной работы по программе среди «равных» преподавателей.
- Как программный персонал/штат поддерживает вашу командную работу?
- Участвуете ли вы все вместе в развлекательных мероприятиях?
- Как вы («равные» преподаватели) решаете разногласия, возникающие между вами?
- Опишите уровень доверия и сотрудничества среди «равных» преподавателей в работе над программой.

Гендерное равенство

- Как распределяются обязанности и принятие решений между «равными» преподавателями мужского и женского пола?
- Имеют ли девушки и юноши равные обязанности?
Объясните.
- Опишите качество командной работы между «равными» преподавателями мужского и женского пола.
Является ли оно одинаковым?
Чем оно отличается?
Почему ваша команда работает хорошо/плохо?
- Опишите, обращается ли в программе внимание на гендерные проблемы при обучении и в программных мероприятиях.
Включены ли вопросы о сексуальном и репродуктивном здоровье, связанные с гендерными отношениями?
- Как гендерное равенство – равная ответственность представителей мужского и женского пола – связано с сотрудничеством между «равными» преподавателями, программным штатом и руководством?
- Как может быть усилено гендерное равенство в программе?



Программный штат и руководители



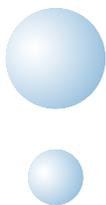
Исходные данные программы

- Опишите рабочую модель программы и то, как вы реализуете ее на практике.
- Опишите вовлечение общества в программу обучения «равный – равному». Опишите вовлеченность других негосударственных организаций, религиозных организаций, государственных служб, работающих в данной области. Как программа сотрудничает с ними?
- Каких результатов или влияния вы ожидаете от программы? Как вы узнаете, достигли ли вы этих результатов?
- Как ваша программа способствовала изменениям в целевой группе и в обществе?
- Опишите какие-либо оценочные мероприятия (формальные, оценку процесса или воздействия), которые были проведены. (Получите копии оценочных форм, документов и пр.)

Технические параметры

- Опишите процесс набора «равных» преподавателей. Как они были отобраны? Входят ли в состав «равных» преподавателей представители различных социальных и культурных групп данного сообщества? Были ли они активными в сообществе перед вступлением в программу?
- Опишите обучение, которое они проходили.
- Сколько представителей мужского и женского пола среди «равных» преподавателей участвует в программе?
- Часто ли меняются «равные» преподаватели? Среди представителей мужского и женского пола?
- Что, вы полагаете, мотивирует «равных» преподавателей выполнять программу и оставаться в ней (стимулы)?
- Как поддерживается (поощряется) командная работа среди «равных» преподавателей в программе?
- Опишите, насколько «равные» преподаватели вовлечены в программное планирование, обучение, мероприятия, разработку информационных материалов и принятие решений.
- Как вы думаете, происходит ли сотрудничество молодежи и взрослых в программе? Как бы вы описали качество данного сотрудничества?
- Как решаются разногласия в программе? Между штатом и «равными» преподавателями? Между «равными» преподавателями?





- Опишите уровень доверия и сотрудничества среди «равных» преподавателей в программе.
- Опишите метод руководства, применяемый для «равных» преподавателей. Предусматривается ли система кураторства/супервизорства? Со старшими наставниками? Со штатом?

Гендерное равенство

- Обеспечивает ли программа обучение по темам, связанным с вопросами гендера? Опишите это обучение.
- Учитываете ли вы гендерные проблемы при осуществлении руководства и проведении мероприятий?
- Опишите распределение обязанностей и охарактеризуйте участие в принятии решений «равных» преподавателей мужского и женского пола.
- Опишите степень сотрудничества между «равными» преподавателями мужского и женского пола.
- Насколько ваша программа обращена к проблемам насилия и злоупотребления положением на гендерной почве?

Вовлечение общества

- Опишите качество коммуникации и сотрудничества с другими общественными организациями и заинтересованными сторонами.
- Какую непосредственную поддержку оказывают сообщество и организации программе?

Вовлечение родителей

- Опишите, как вы побудили родителей «равных» преподавателей принять участие в программе.

Доноры

- Какую поддержку вы получаете от доноров?
- Как вы общаетесь и сотрудничаете с донорами?
- Как бы вы могли описать ваши отношения с донорами?

Родители

Общее представление о программе

- Каковы цели программы? Как вы их понимаете?
- Думаете ли вы, что программа эффективна в отношении достижения поставленных целей? Почему?
- Считаете ли вы программу важной для ваших соседей или сообществ?

Участие молодежи

- Что делает ваш сын/ваша дочь для программы? В каких мероприятиях они участвуют?
- Поддерживаете ли вы участие вашей дочери/вашего сына в программе? Почему?
- Считаете ли вы, что ваш сын (дочь) получает пользу от участия в программе? Каким способом?

Участие родителей

- Как вы вовлечены в программу?
- Как вы стали участвовать в программе и почему?
- Участвуете ли вы в программных мероприятиях или встречах?
- Как вы высказываете свои идеи и убеждения относительно программы?
- Какое влияние вы оказываете на программу и принятие решений?
- Довольны ли вы уровнем сотрудничества между родителями и программным штатом?
- Поддерживаете ли вы программу каким-либо образом?
 - Говорите ли вы о работе вашего сына/дочери в обществе?
 - Освобождаете ли от домашней работы вашего сына/дочь для работы в качестве «равного» преподавателя?
- Что бы могло улучшить программу?

Заинтересованные стороны

Общее представление о программе

- Опишите ваше отношение к программе.
- Понимаете ли вы цели и объекты программы?
- Разделяете ли вы цели программы и мнение молодежи?
- Удовлетворены ли вы осведомленностью о программных мероприятиях и планировании?
- Считаете ли вы программу эффективной в достижении целей?

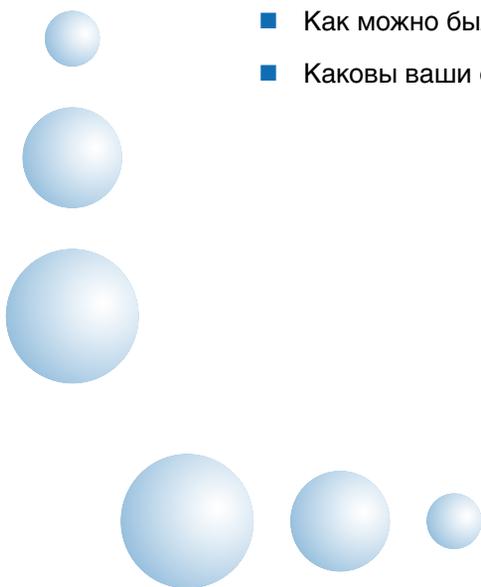
Вовлеченность в программу

- Каким образом вы сотрудничаете с программой и «равными» преподавателями? Опишите свою деятельность.
- Удовлетворены ли вы качеством коммуникации с программой?
- Какое влияние вы оказываете на программу и принятие решений?
- В какой степени, вам кажется, вы вовлечены в программу?

- Каким образом вы поддерживаете программу и «равных» преподавателей?
- Какую выгоду вы извлекаете из работы над программой?

Перспективы программы

- Эффективна ли программа и работа «равных» преподавателей в отношении проблем сексуального поведения, ВИЧ и других подобных проблем общества?
- Обеспечивает ли программа точной информацией?
- Учитывается ли программой и «равными» преподавателями разнообразие людей, ценностей, мнений в обществе?
- Насколько знающими являются «равные» преподаватели в отношении вопросов, которым они обучают?
- Насколько мотивированы «равные» преподаватели в реализации собственной деятельности?
- Насколько важен вклад, вносимый «равными» преподавателями?
- Насколько хорошо программа учитывает потребности организаций, молодежи, заинтересованных сторон и общественных институтов?
- Каково качество сотрудничества между программой и вышеуказанными группами? Хорошо ли они работают вместе?
- Насколько хорошо молодежь и взрослые сотрудничают? Охарактеризовали ли бы вы это как сотрудничество с действительным вкладом молодежи? Или взрослые в большей степени говорят молодежи, что делать?
- Как можно было бы улучшить сотрудничество с программой?
- Каковы ваши ожидания в отношении будущего развития программы?



Контрольные перечни оценки качества программ

Перечень 1. Сотрудничество заинтересованных сторон

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
1. Заинтересованная сторона в достаточной мере понимает цели программы, ее содержание и проводимые мероприятия		1 2 3 4 5	
2. Заинтересованная сторона поддерживает программу прямо или косвенно		1 2 3 4 5	
3. Заинтересованная сторона убеждена в том, что ее голос услышан и что она может оказывать влияние на программу		1 2 3 4 5	
4. Программа сотрудничает с заинтересованной стороной в планировании и реализации мероприятий		1 2 3 4 5	
5. Заинтересованная сторона и программа сотрудничают для того, чтобы избежать повторения мероприятий в той же области		1 2 3 4 5	
6. Заинтересованная сторона обеспечивает финансовую или любую другую помощь программе		1 2 3 4 5	
7. Заинтересованная сторона и программа разделяют общее видение необходимости поддержки здоровья молодежи		1 2 3 4 5	
8. Заинтересованная сторона удовлетворена качеством коммуникации с программой		1 2 3 4 5	
9. Между заинтересованной стороной и программой существует высокий уровень доверия		1 2 3 4 5	
10. Заинтересованная сторона и программа обмениваются информацией и навыками		1 2 3 4 5	
11. Заинтересованная сторона уверена в компетентности программы		1 2 3 4 5	
12. Сотрудничество с программой полезно для заинтересованной стороны		1 2 3 4 5	

Перечень 2. Вовлечение родителей

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
1. Родители удовлетворены целями и ценностями программы		1 2 3 4 5	
2. Родители поддерживают цели и мероприятия программы		1 2 3 4 5	
3. Родители поддерживают вовлеченность своих детей и видят пользу от их участия		1 2 3 4 5	
4. Родители видят пользу для общества в вовлеченности детей		1 2 3 4 5	
5. Родители осознают, что вовлечены в программу и оказывают на нее влияние		1 2 3 4 5	
6. Программа поддерживает регулярную связь с родителями		1 2 3 4 5	
7. Программой предусмотрены и проводятся встречи и мероприятия для родителей		1 2 3 4 5	

Перечень 3. Вовлечение молодежи

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
1. «Равные» преподаватели четко осознают цели мероприятий, которые проводят		1 2 3 4 5	
2. «Равные» преподаватели прямо вовлечены в разработку мероприятий, которые они осуществляют		1 2 3 4 5	
3. «Равные» преподаватели вовлечены в разработку материалов, которые они используют в работе		1 2 3 4 5	
4. «Равные» преподаватели могут вносить изменения в существующие материалы		1 2 3 4 5	
5. «Равные» преподаватели имеют возможность высказать свое мнение и быть услышанными супервизорами и координаторами		1 2 3 4 5	
6. «Равные» преподаватели имеют возможность высказать свое мнение и быть услышанными менеджментом/руководством		1 2 3 4 5	

Окончание перечня 3

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
7. «Равные» преподаватели получают небольшие поощрения в денежном или ином материальном виде		1 2 3 4 5	
8. «Равные» преподаватели представлены в программном совете или соответствующем органе по принятию решений		1 2 3 4 5	
9. «Равные» преподаватели ощущают собственную ответственность за мероприятия, которые они реализуют		1 2 3 4 5	
10. «Равные» преподаватели ощущают собственную ответственность за реализацию программы		1 2 3 4 5	
11. Бюджетные вопросы, касающиеся «равных» преподавателей, понятны им и четко объяснены		1 2 3 4 5	
12. «Равные» преподаватели чувствуют, что могут влиять на направление программы		1 2 3 4 5	
13. «Равные» преподаватели удовлетворены собственным общим уровнем вовлеченности и влияния на программу		1 2 3 4 5	

Перечень 4. Сотрудничество молодежи и взрослых

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
1. Между «равными» преподавателями и координаторами программы существует доверие и взаимоуважение		1 2 3 4 5	
2. Между «равными» преподавателями и руководством программы существует доверие и взаимоуважение		1 2 3 4 5	
3. «Равные» преподаватели чувствуют, что их вклад и предложения серьезно воспринимаются координаторами программы		1 2 3 4 5	
4. «Равные» преподаватели чувствуют, что их вклад и предложения серьезно воспринимаются программным руководством		1 2 3 4 5	

Окончание перечня 4

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
5. «Равные» преподаватели чувствуют, что их вклад и предложения серьезно воспринимаются руководителями различного уровня		1 2 3 4 5	
6. «Равные» преподаватели чувствуют, что их вклад и предложения воспринимаются серьезно заинтересованными сторонами		1 2 3 4 5	
7. «Равные» преподаватели не считают, что ими манипулирует взрослый штат, а также, что к ним относятся как к «декорациям»		1 2 3 4 5	
8. «Равные» преподаватели считают, что их действиям оказывается доверие		1 2 3 4 5	
9. Взрослые сотрудники организации и «равные» преподаватели могут находить компромиссные решения		1 2 3 4 5	
10. Взрослые сотрудники организации считают, что «равные» преподаватели понимают свои обязанности и ограничения, связанные с их работой		1 2 3 4 5	
11. «Равные» преподаватели полагают, что взрослые сотрудники организации понимают свои обязанности и ограничения, связанные с их работой		1 2 3 4 5	
12. Программный штат не выделяет особым образом кого-либо из «равных» преподавателей, обеспечивая тем самым отсутствие конфликтов между «равными» преподавателями		1 2 3 4 5	
13. «Равные» преподаватели полагают, что взрослые сотрудники организации понимают их чувства и то, как они думают		1 2 3 4 5	
14. Программа способствует саморазвитию «равных» преподавателей, включая лидерские качества и способности принятия решений		1 2 3 4 5	
15. Программа дает соответствующую эмоциональную поддержку и развивает навыки управления различными ситуациями		1 2 3 4 5	
16. Программа основана на честности и равном общении		1 2 3 4 5	
17. В конечном счете, программа строится на сбалансированном партнерстве взрослых и молодежи		1 2 3 4 5	

Перечень 5. Сотрудничество «равных» преподавателей

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
1. В программе приобретаются и поддерживаются навыки работы в команде		1 2 3 4 5	
2. Поддерживаются гендерная объективность и гендерное равенство, включая равную ответственность и обязанности		1 2 3 4 5	
3. Контролируется разрешение конфликтов		1 2 3 4 5	
4. «Равные» преподаватели ценят индивидуальность окружающих и свою собственную		1 2 3 4 5	
5. Программа создает атмосферу доверия и сотрудничества		1 2 3 4 5	
6. «Равные» преподаватели имеют общие представления и обязательства по программе и ее целям		1 2 3 4 5	
7. В программе предусмотрены досуговые мероприятия для «равных» преподавателей, что способствует сплочению команды		1 2 3 4 5	
8. Штат не практикует фаворитизм, влекущий всеобщее возмущение и замешательство		1 2 3 4 5	

Перечень 6. Гендерное равенство

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
1. Число «равных» преподавателей мужского и женского пола сбалансировано		1 2 3 4 5	
2. Проблемы гендера обсуждаются при обучении «равных» преподавателей		1 2 3 4 5	
3. Гендерные проблемы обсуждаются на встречах по супервизии		1 2 3 4 5	
4. Программа поддерживает гендерное равенство и объективность, включая равную ответственность и обязанности		1 2 3 4 5	

Окончание перечня 6

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
5. В программе развито критическое осознание среди «равных» преподавателей вопросов гендера и гендерных ролей		1 2 3 4 5	
6. Среди «равных» преподавателей существует уважительное отношение к представителям противоположного пола		1 2 3 4 5	
7. Программа поддерживает открытые и уважительные дискуссии среди «равных» преподавателей относительно гендера, включая сексуальное и репродуктивное здоровье		1 2 3 4 5	
8. «Равных» преподавателей обучают тому, как учитывать гендерную проблематику как в работе с целевой аудиторией, так и в рамках общения внутри своей группы		1 2 3 4 5	
9. Вопросы насилия на гендерной почве, злоупотребления положением и гендерного неравенства учитываются программой		1 2 3 4 5	
10. Команды представителей разных полов часто привлекаются к одним видам деятельности		1 2 3 4 5	

Перечень 7. Вовлеченность общества

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
1. Общественные организации полагают, что они в достаточной степени информируются о целях программы, ее содержании и мероприятиях		1 2 3 4 5	
2. Общественные организации поддерживают программу напрямую или косвенно		1 2 3 4 5	
3. Программа сотрудничает с общественными организациями в планировании и реализации мероприятий		1 2 3 4 5	
4. Общественные организации осознают пользу от поддержки программы		1 2 3 4 5	

Продолжение перечня 7

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
5. Общественные организации обеспечивают финансовую или натуральную помощь программе		1 2 3 4 5	
6. Люди, принимающие решения на уровне местного сообщества (города, села и пр.), полагают, что они своевременно информированы о целях программы, ее содержании и мероприятиях		1 2 3 4 5	
7. Люди, принимающие решения на уровне местного сообщества, поддерживают программу напрямую или косвенно		1 2 3 4 5	
8. Программа сотрудничает с людьми, принимающими решения на уровне местного сообщества, в планировании и реализации мероприятий		1 2 3 4 5	
9. Люди, принимающие решения на уровне местного сообщества, осознают выгоду от поддержки программы		1 2 3 4 5	
10. Органы принятия решений на уровне сообщества обеспечивают программу финансовой или натуральной помощью		1 2 3 4 5	
11. Религиозные организации полагают, что они в достаточной степени информируются о целях программы, ее содержании и мероприятиях		1 2 3 4 5	
12. Религиозные организации поддерживают программу напрямую или косвенно		1 2 3 4 5	
13. Программа сотрудничает с религиозными организациями в планировании и реализации мероприятий		1 2 3 4 5	
14. Религиозные организации осознают выгоду от поддержки программы		1 2 3 4 5	
15. Религиозные организации обеспечивают финансовую или натуральной поддержкой программу		1 2 3 4 5	
16. Программа пропагандирует верность и воздержание, а не только использование презервативов		1 2 3 4 5	
17. Программа сотрудничает с местными школами		1 2 3 4 5	

Окончание перечня 7

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
18. Программа сотрудничает со службами местного репродуктивного здоровья и ВИЧ/СПИД/ИППП		1 2 3 4 5	
19. Программа реализует мероприятия на уровне местного сообщества		1 2 3 4 5	

Перечень 8. Технические параметры

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
А. Дизайн программы			
1. В программе четко определена целевая аудитория		1 2 3 4 5	
2. Программа имеет четко сформулированные цели и задачи		1 2 3 4 5	
3. Программа основана на поведенческой и социальной научной теории или на доказанном опыте		1 2 3 4 5	
4. Программа направлена на сокращение особо рискованных форм поведения		1 2 3 4 5	
5. Программа обеспечивает достаточные возможности для «равных» преподавателей практиковать необходимые для программы навыки		1 2 3 4 5	
Б. Реализация программы			
1. Существует реальный план реализации программы		1 2 3 4 5	
2. Штат призван относиться со вниманием к нуждам молодежи в течение проведения обучения и супервизии «равных» преподавателей		1 2 3 4 5	
3. «Равные» преподаватели обладают достаточными навыками для реализации программных мероприятий		1 2 3 4 5	

Окончание перечня 8

Вопросы	Комментарии по программе	Оценка (от низкой до высокой)	Неприменимо в данной ситуации
4. Ключевые элементы программы и ее мероприятий четко определены и реализуются штатом и «равными» преподавателями		1 2 3 4 5	
5. Программа встроена в более широкий контекст, который соответствует целевым группам молодежи и сообщества		1 2 3 4 5	
В. Управление			
1. Программе оказывается административная поддержка самого высокого уровня		1 2 3 4 5	
2. Предоставляется достаточно средств для реализации программы, включая обучение «равных» преподавателей и супервизии		1 2 3 4 5	
3. Существуют достаточные ресурсы поддержки устойчивости программы (вне самой программы)		1 2 3 4 5	
4. Взрослые, которые принимают решения, являются гибкими и открытыми к мнению молодежи		1 2 3 4 5	
5. Организация программы встроена в более широкий контекст, который соответствует целевым группам населения и сообщества		1 2 3 4 5	
Г. Соответствие потребностям			
1. Программа соответствует специфическим приоритетам и потребностям, которые определены местным сообществом		1 2 3 4 5	
2. «Равные» преподаватели являются представителями целевых групп населения		1 2 3 4 5	
3. Программа способствует развитию целевых групп населения		1 2 3 4 5	
4. Программа отвечает гендерной специфике целевых групп населения		1 2 3 4 5	
5. Качество партнерства в программе между молодежью и взрослыми устраивает «равных» преподавателей		1 2 3 4 5	
6. Степень вовлечения молодежи в программу является достаточной для «равных» преподавателей		1 2 3 4 5	

Сводная контрольная таблица

Эта таблица сводит воедино все заполненные таблицы и определяет средние характеристики, позволяющие оценить сильные и слабые стороны программы. Например, программа может получать высокие оценки за сотрудничество с заинтересованными сторонами и вовлеченность общества, но низкие – за внутреннее сотрудничество (например, сотрудничество «равных» преподавателей, гендерное равенство).

Баллы контрольной таблицы

Значения сводной таблицы вычислены с помощью деления суммарных оценок на *количество оцененных пунктов*. Например, контрольный перечень вовлеченности молодежи имеет 13 пунктов; оценки (от 1 до 5) для каждого пункта будут суммированы и разделены на 13. Если оценки по некоторым пунктам не могут быть вычислены, тогда итог будет разделен на количество пунктов, которые были оценены. Средние значения могут варьировать от 1 (низкий) до 5 (высокий).

Контрольный перечень	Количество оцененных пунктов	Суммарная оценка	Средняя оценка
Сотрудничество заинтересованных сторон	_____	_____	_____
Вовлеченность родителей	_____	_____	_____
Вовлеченность молодежи	_____	_____	_____
Сотрудничество молодежи и взрослых	_____	_____	_____
Сотрудничество «равных» преподавателей	_____	_____	_____
Гендерное равенство	_____	_____	_____
Вовлеченность общества	_____	_____	_____
Технические параметры	_____	_____	_____
Программный дизайн	_____	_____	_____
Реализация	_____	_____	_____
Управление	_____	_____	_____
Соответствие потребностям	_____	_____	_____

Полезные ресурсы по «равному» обучению

Центр оценки Университета Западного Мичигана

Это универсальный онлайн-ресурс для проведения оценки программ, он имеет специальный раздел по использованию контрольных перечней.

www.wmich.edu/evalctr/checklists

Включение сообщества в проекты по репродуктивному здоровью молодежи и ВИЧ: руководство по проведению оценки с участием молодежи

Family Health International, 2006

Данное руководство описывает опыт благотворительной молодежной организации (YouthNet), где молодежь сыграла значимую роль в проведении оценки. В нем представлен обзор управления процессом оценки с участием молодежи, а также руководство с упражнениями по вовлечению молодежи.

<http://www.fhi.org/en/Youth/YouthNet/Publications/CIresources/index.html>

Европейское руководство по профилактике ВИЧ/СПИДа в обучении «равный – равному» среди молодежи

Svenson G, et al. (eds). Европейская комиссия, 1998

Данная публикация Европейской сети по обучению «равный – равному» представляет собой руководство по подготовке, проведению и оценке проектов по профилактике ВИЧ/СПИДа среди молодежи. Первые две главы посвящены сильным и слабым сторонам образовательного подхода «равный – равному».

<http://www.europpeer.lu.se/>

Руководство по реализации «Подростки за профилактику ВИЧ»

Advocates for Youth, второе издание, 2002

Это пошаговое руководство для помощи взрослым и подросткам в планировании и реализации программ обучения «равный – равному» по предотвращению ВИЧ в школах и сообществах. Оно включает планы 17 занятий с описанием мероприятий и текущих проектов.

<http://www.advocatesforyouth.org/publications/tap.html>

Как создать эффективный проект обучения «равный – равному»: руководство для проектов по предупреждению СПИДа

Family Health International

Этот документ представляет собой практическое руководство по планированию и реализации проекта обучения «равный – равному», рассматривающее возможные сложности данной работы.

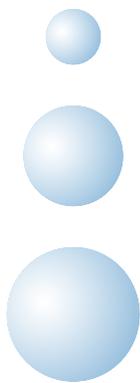
<http://www.fhi.org/en/HIVAIDS/pub/guide/BBC+Handbooks/peereducation.html>

Расширение вовлечения, участия и удержания женщин в качестве «равных» преподавателей в программе Мозамбика Gerasao BIZ

Pathfinder with USAID Interagency Gender Working Group, 2006

Этот отчет о программе в Мозамбике описывает способы эффективного привлечения женщин (в частности родителей) как «равных» преподавателей.

http://www.pathfind.org/site/Docserver/PF_Mozambique.pdf?docID=6221



Обучение тому, как жить: мониторинг и оценка программ профилактики ВИЧ/СПИДа в молодежной среде

Save the Children, 2000

Это практическое руководство, направленное на развитие, мониторинг и оценку молодежных программ, связанных с ВИЧ/СПИДом, основанное на опыте проектов во всем мире. Оно представляет современные оценки обучения «равный – равному», школьного образования, предоставления лечебных услуг, особое внимание уделяя работе с уязвимыми ВИЧ-инфицированными детьми.

Доступны краткие версии на английском и португальском языках.

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

Метод нарратива: изучение молодежью поведенческих моделей молодых людей

Всемирная организация здравоохранения, 1993

Данный исследовательский метод был применен для изучения поведения молодежи, включая сексуальное, в контексте их культурной действительности. Группа молодых людей была собрана с целью создания репрезентативной истории о типичной модели поведения в их сообществе. Эта история впоследствии становится основой для формирования опросника, с помощью которого опрашивается молодежь. Подобная методология может быть использована для выработки национальных планов действия в защиту здоровья молодых людей и продвижения информационных продуктов, касающихся их здоровья; первичная же группа молодых людей может быть вовлечена в качестве фасилитаторов.

Доступен на английском, французском, испанском языках.

<http://www.who.int/bookorders/anglais/detart1.jsp?sesslan=1&codlan=1&codcol=93&codcch=54#>

«Равное» обучение в сфере репродуктивного здоровья молодежи: некоторые уроки

UNESCO Asia and Pacific Bureau for Education, Thailand, 2003

Данная брошюра ориентирована на исследование влияния обучения «равный – равному» на формирование здорового поведения среди подростков, она также обобщает данные работы в полевых условиях и предлагает руководство по применению соответствующих стратегий для лиц, принимающих решения, и тех, кто реализует программу.

http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/arsh/IPs/IP_peerapproach.pdf

Обучение «равный – равному» и ВИЧ/СПИД: концепции, применение и проблемы

Joint United Nations Programme on HIV/AIDS, Best Practice Collection, 1999

Данная программа анализирует теорию обучения «равный – равному» и представляет литературный обзор и результаты оценки потребностей, проведенной на Ямайке в апреле 1999 года.

Доступна на английском, французском и испанском языках.

<http://www.unaids.org/DocOrder/OrderForm.aspx> (поиск BP095 в разделе «Коллекция лучших методов»)

Обучение «равный – равному» и ВИЧ/СПИД: опыт прошлого, рекомендации для будущего

Population Council, 1999

Этот отчет предоставляет данные о глобальном проекте, разработанном для того, чтобы лучше понять «равное» образование и создать научно обоснованную базу политики в области профилактики ВИЧ, лечения и поддержки людей, живущих с ВИЧ/СПИДом.

http://www.popcouncil.org/pdfs/peer_ed.pdf

Руководство по обучению «равный – равному»

United Nations Population Fund and Family Health International, 2005–2006

Эта серия публикаций, состоящая из 5 пособий, включает руководство по обучению «равных» преподавателей, пособие по использованию театральные методик в обучении «равный – равному», руководство по стандартам «равного» обучения, пособие по улучшению программной деятельности и данное руководство. Первые три пособия содержат описание всех аспектов «равного» образования.

<http://www.fhi.org/en/YouthNet/Publications/peeredtoolkit/index.html>

«Равный – равному»: создание программ успешного обучения

Международная федерация планирования семьи (IPPF), 2004

Данное руководство описывает методы планирования, реализации и оценки программы обучения молодежи, призванной в дальнейшем информировать сверстников в отношении более безопасного сексуального поведения и репродуктивного здоровья. Оно содержит руководства, которые могут быть адаптированы для поддержки программных мероприятий, а также примеры проектов от членов ассоциаций IPPF в Латинской Америке и на Карибах.

http://www.ippwhr.org/publications/publication_detail_e.asp?PubID=62

«Равный – равному»: совместное предотвращение ВИЧ-инфекции среди молодежи

Advocates for Youth, 1993

Это руководство предназначено для разработчиков программ и сотрудников по работе с молодежью, в нем рассмотрены основы и методы программ обучения «равный – равному» по предупреждению ВИЧ-инфекции. Детально описаны эффективные схемы программ обучения «равный – равному».

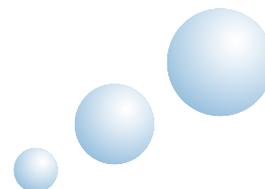
<http://www.advocatesforyouth.org/publications/peertopeer.pdf>

Обучение «равный – равному»: проект Рутананг

Harvard School of Public Health

Данный проект является результатом двухгодичного сотрудничества с ЮАР по усилению научной обоснованности «равного» обучения. Ряд учебных и прочих материалов доступен на сайте для использования в школах, негосударственных организациях и вузах.

<http://www.hsph.harvard.edu/peereducation/>



Источники

Формальное исследование продуктивности и поддержки Программы молодежного «равного» образования. Рабочий доклад по исследованию молодежи № 3. Исследовательский ..., NC: Family Health International, 2005.
Доступно по адресу: www.fhi.org/en/Youth/YouthNet/Publications/YouthResearchWorkingPapers.html

U.S. Центры контроля и предупреждения болезней (CDC). Сборник интервенций по предотвращению ВИЧ с доказательствами эффективности. Раздел 3. Перечень интервенции. Атланта: CDC, 2001.
Доступно по адресу: www.cdc.gov/hiv/pubs/hivcompendium/section3.html

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). Быстрая оценка и отклик технического руководства TG-RAR. Женева: ВОЗ, 2003.
Доступно по адресу: www.who.int/docstore/hiv/Core/CoverALT.html

...Клиническая оценка и благоприятные для молодежи службы: руководство для оценки и улучшения службы репродуктивного здоровья молодежи. Вотертаун, МА: Международный посредник, 2002.
Доступно по адресу: <http://www.pathfind.org/site/DocServer/merged/YFStool.pdf?docID=521>

ВОЗ ...Участие детей: от символического восприятия к гражданству. Эссе № 4. Нью-Йорк: Детский фонд ООН, 1992.