

ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА ЗА УЧЕСТВО

Вклучување на деца и млади во подготовка на правила,
планирање на услуги, достава и оцена

ПРИРАЧНИК

Градење култура на детско учество
- проектот е финансиран од Европската Унија



ГРАДЕЊЕ КУЛТУРА НА УЧЕСТВО

Вклучување деца и млади во подготовка на правила, планирање на услуги, достава и оцена

ПРИРАЧНИК

Перпетуа Кирби
Клер Лењон
Кетлин Кронин
&
Рут Синклер

Одделение за

едукација и вештини

креирање можности, ослободување потенцијали, постигнување квалитет

Овој Прирачник беше истражувачка дејност и подготвен од страна на Националното биро за деца (National Children's Bureau (NCB)) и Истражувачки консалтинг (Research Consultancy PKRC).

Национално
Биро за
Деца

National Children's Bureau
8 Wakely Street
London EC1V7QE
Tel: + 44 (0) 20 7843 6000
Fax: + 44 (0)20 7278 9512
enquiries@ncb.org.uk
www.ncb.org.uk

Истражувачки консалтинг ПК

Research consultancy PK Ltd
12 Sussex Road
Hove BN3 2WD
Tel: + 44 (0) 1273 728191
info@pkrc.co.uk
www.pkrc.co.uk

Мислењата изразени во овој Прирачник му припаѓаат на авторот и секогаш не ги одразуваат гледиштата на Одделението за едукација и вештини.

СОДРЖИНА

Вовед	4
Кратка содржина на клучните пораки	8
Визија за промена: Зголемена вклученост на деца и млади	10
Промена на правила: Вклучување на деца и млади луѓе	10
1.2 Практични придобивки од услугите	11
1.3 Граѓанска и социјална вклученост	12
1.4 Личен развој	13
Учество и организација	15
Колку учеството е составен дел на вашата организација?	15
Зошто сакате да ги вклучите децата и младите луѓе?	19
Развивање на култура за вклучување во организациите	23
Стварање на организација за учење	23
Развивање на култури за вклучување	24
Учество во пракса	40
Развивање на позитивни односи со децата и млади	40
Одржување на други односи	49
Одбирање како да ги вклучите децата и младите	51

ВОВЕД

Зголеменото прифаќање на принципот на вклученост на децата е воведено во пракса преку најразлични активности т голем број на организации. Некои од нив имаа потешкотии во воведот на нивната посветеност во пракса што е значајно за децата и младите и е ефективно во воведувањето промена и коешто се вградува во рамките на организацискиот етос.

Овој прирачник е подготвен врз основа на резултатите на истражувачка студија којашто го истражуваше искуството на 29 организации во барањето да се слушнат младите и да се преземат дејствија врз основа на тоа што тие кажале. Целите на истражувањето за ова најверојатно ќе успеат каде организациите работеле да ги одржат и вградат нивните активности за учество. Овој Прирачник и пропратниот извештај од истражувањето *Градење на култура за вклученост*^{1*} се стремат да го стимулираат размислувањето и да обезбедат корисни идеи за тоа како активно да ги вклучат децата и младите во процесот на градење на услугите и правилата.

Целите на прирачникот

Прирачникот се фокусира на тоа како да се слушнат децата и младите со цел нивните погледи да доведат до промена.

Посебно се стреми кон:

- идентификување и илустрирање на придобивките од вклученоста на децата и младите;
- предводење на организациите во мислењето за тоа како да креираат соодветни средини во кои децата и младите можат да бидат вклучени на значајни начини за да се слушнат нивните погледи и да се дејствува врз основа на нив.;
- помош на организациите да истражуваат како тие можат да развијат култури и инфраструктури коишто одржуваат и вградуваат вклученост преку нивни активности.

За кого е наменет овој прирачник?

Овој прирачник е наменет за поширока аудиенција, вклучувајќи ги и организациите коишто работат со деца и млади на најразлични начини:

- организации коишто обезбедуваат услуги за деца/млади на дневна основа (како училишта, здравство, услуги за забава, социјална грижа, советување);
- организации за работа за млади и организации за волонтерска работа за млади и деца, вклучувајќи ги и оние посветени на промовирање на вклученост на младите и подржување на младите преку работа во групи;
- стратешки органи кои планираат комисији и достава на услуги користени од страна на децата и младите;
- истражувачки агенции и оние кои развиваат продукти или извори за деца и млади.

Различни делови од прирачникот можат да бидат релевантни за различни луѓе зависно од нивната работа и за што треба да знаат повеќе.

¹ Kirby, P. et al (2003) Градење на култура за вклученост: Истражувачки извештај. Лондон: Одделение за едукација и вештини.

За **користа од вклучувањето на децата и младите** вклучувајќи ги придобивките од вашите услуги и видливоста на резултатот, види дел 1.0 “Визија за промена: Зголемена вклученост на деца и млади”. Овој дел е посебно наменет за повисоки менаџери и градители на политики.

За оние заинтересирани за тоа **како учеството се вклопува во рамките на различни организациони култури** вклучувајќи ја целта на учеството, види дел 2.0 „Вклученоста и организацијата“. Ова може да биде од особен интерес за повисоки и средни менаџери, но исто така и за обучувачи и истражувачи.

За оние заинтересирани за тоа **како целите организации можат да се насочат** кон промена поддржувајќи нови начини на работа со деца и млади, види дел. 3.0 „Развивање на култура за учество во организациите“. Повторно ова е наменето за повисоки и средни менаџери, но исто така и за обучувачи и истражувачи.

Учеството зависи од **градењето на позитивни односи**. Како да се направи ова и како да се одлучи за најсоодветните активности за учество разработено е во дел. 4.0 „Учество во пракса“. Овој дел е наменет првенствено за практичари кои работат со млади, но исто така е релевантно и за другите - средни и постари раководители, обучувачи и истражувачи.

Понатамошни предложени активности

Сакаме овој прирачник да стимулира активно ангажирање со идеи за тоа зошто и како да се вклучат децата и младите. Со цел да се провоцира вакво размислување и дејствување, поставивме прашања за читателот низ прирачникот. Извештаите и упатствата, покрај тоа што се корисни, можат само да бидат дел од патот кон помагањето на организациите во развивањето нови начини на работење. Најмногу научивме од извршување на работите во пракса.

Предлагаме некои активности кои можат да се користат паралелно со прирачникот за да се охрабри развојот на пракса и учење:

- одржување на семинар/и на кои би се дискутирале предлозите од прирачникот за вашата организација;
- дискусии со млади што тие сакаат и изнесување на вашите ставови за идеите и прашањата од прирачникот;
- тековни семинари (не само еднократни), со можности за примена во пракса на дискутираните идеи;
- охрабрување и поддршка на групи за персонал/менаџери кои редовно ќе се состануваат во самата организација и меѓу организации со цел да се размислува и истражува во однос на инфраструктурите за промена и пракса.

Што подразбираме под учество?

Терминот учество го употребуваме не само во смисла „да се биде дел“ или „да се биде присутен“ туку како да се влијае во одлуките и дејствијата. Исто така, го употребуваме терминот „вклученост“ (пасивен глагол) и „учество“ (активен глагол) наизменично.

Загрижени сме за учеството на децата и младите како во донесувањето на личните така и во донесувањето на јавните одлуки и употребата на дефинициите на Единицата за деца и млади (Children & Young People's Unit's CYPU) (види табела).

Дефиниции на Единицата за деца и млади за учеството

Во охрабрувањето на одделенијата за тоа како децата и младите треба да бидат опфатени вклучивме дејствување во бројни нивоа:

Онаму каде што се носат индивидуални одлуки за сопствените животи на децата. Како на пример, Документот за деца од 1989 г. предвидува грижа за децата и младите со потреби за посебно образование и истите, каде е можно, треба да се вклучени во сите одлуки поврзани со нивното образование.

Онаму каде што услугите користени од децата се развиени или обезбедени локално. Како на пример, многу локални партнерства и локални власти имаат групи за разговор и посебни советодавни настани за да влијаат на планот и одредбите за објекти за забава, слободно време, транспорт и услуги за советување.

Онаму каде што националните правила и услуги се развиени или оценети. Како на пример, одделенијата коишто издаваат документи за консултација и употребуваат интернет страна за да ги увидат размислувањата на децата и младите за предлог политиките.

Од: CYPU (2001) Научи да слушаш: Основни принципи за вклученоста на децата и младите.

КРАТКА СОДРЖИНА НА КЛУЧНИТЕ ПОРАКИ

Дел 1.0. Визија за промена: Зголемено учество на децата и младите

Дејствувањето врз основа на погледите на децата и младите има позитивни резултати. Очигледно е дека учеството на децата и младите може да доведе до подобрување на развојот на услугите, зголемување на учеството на децата и младите во граѓанското општество и нивно вклучување во друштвениот живот, како и нивен поширок личен развој. Многу организации размислуваат и го оценуваат процесот на учество, но многу малку внимание се посветува на собирање на системски и ригорозни докази за резултатите.

Дел. 2.0 Учеството и организацијата

Постојат различни култури на учество и причините на организациите за преземање учество треба да бидат јасни. Сите различни култури имаат улога во зголемувањето на учеството на децата, но само организациите кои се фокусирани на децата и младите автоматски гарантираат дека сите деца и млади ќе бидат вклучени во сите одлуки кои имаат влијание врз нивните животи.

Дел. 3.0 Развивање на култура за учество во организациите

Преземањето на значајно и одржливо учество налага потреба за промена на организациите. Оваа промена се однесува на целиот етос и култура на организацијата и е потребно да се случи во рамки на управување од повисоко ниво, како и во рамки на директно одговорните низ правилата и праксата. Станува збор за развој на нови начини на работа со деца и млади, развој на инфраструктура и градење капацитети во организациите посветени на ангажирање на деца, доволна поддршка од персоналот за ангажирање и да се усвои пристапот на учење од страна на организацијата. Сето ова е остварливо онаму каде што има поборници за учество на децата.

Дел 4.0 Учество во пракса

Значајното учество е процес, не само примена на изолирани активности за учество или настани. Ова налага развој на нови односи помеѓу децата/младите и возрастните вкоренети во заедничка доверба и почит и нивно ангажирање во меѓусебен дијалог. Таму каде што односите се позитивни вклученоста на децата и младите луѓе е многу повеќе составен дел од секојдневната пракса, отколку небитно или привремено штиклирано (tick box) искуство.

Потребни се стратегии за подготвеноста во носењето на личните и јавни одлуки во исполнување на правата на децата и младите, согласно UNHCR, за да бидат вклучени во сите одлуки кои влијаат на нивните животи. Повеќе е потребно да го охрабрат и овозможат нивното вклучување во носењето на личните одлуки, како и поголемо учество во јавните одлуки. Ова помага во ставањето на сите деца и млади во центарот на организациите.

Постојат многу начини како да се вклучат децата и младите во различни видови на одлуки. Соодветните активности и ниво на учество зависат од голем број на фактори вклучувајќи го видот и содржината на одлуките, контекстот и децата/младите. Употребувајќи различни неформални и формални активности помага во вклучување на секој согласно начините кои одговараат на нивните потреби.

Слушањето треба да предизвикува промена. Значајното учество значи да се слушнат децата и младите и да се обезбеди нивните ставови и искуства да имаат влијание кон натамошни промени (каде што ова е предложено).

Дел 1.0 Визија за промена: Зголемено учество на деца и млади

Промена на правилата: Вклучување на децата и младите

Владата ја направи јасна својата посветеност на учеството на децата:

„Владата сака децата и младите да имаат повеќе можности за да бидат вклучени во проектирањето, подготовката и оцената на политиките и услугите коишто влијаат на нив или коишто тие ги користат”. (CYPU, 2001)

Сега постојат многу услови за вклучување на децата и младите од страна на организациите:

Член 12 од Конвенцијата на ОН за правата за децата (UNCRC)

Документот за деца 1989 г.

Документот за здравствена и социјална грижа 2001г.

Модернизирање на локалната власт

Документот за образование 2002 г.

Основни принципи за како да научите да слушате (CYPU, 2001)

Развој на рамка за детски национален сервис.²

Постојат неколку причини зошто организациите зголемено се посветуваат на вклученоста на децата и младите во процесот на донесување на одлуки: правото на децата да бидат вклучени во работи кои се однесуваат на нив, признание дека децата се корисници на услуги и треба да бидат вклучени како што се други корисници, подобра алокација на ресурси ако услугите се доставени од страна на корисниците, порастот на видливоста на позитивните резултати од страна на вклученоста на младите за организациите, за возрасните, за децата.

Истражувачката студија најде многу примери за корист од вклученоста на младите. Повеќето не беа формално документирани и се базираа на перцепција на оние кои биле вклучени, но и покрај тоа обезбедува убедлива поддршка за користа од вклучување на младите за услугите, за заедницата и за младите. Колку и да е корисна оваа видливост, потребно е поригорозна проценка и истражување на влијанието на учеството.

Република Македонија пристапи кон Конвенцијата за правата на детето во ноември 1993 година. Одредбите на оваа Конвенција се дел од домашната легислатива на Република Македонија и како такви се директно применливи. Имено согласно член 118 од Уставот на Република Македонија „Меѓународните договори што се ратификувани согласно Уставот се дел од внатрешниот правен поредок и не можат да се менуваат со закон“.

² Законите важат за Велика Британија

Во националното легислатива законски одредби кои го предвидуваат правото на детето на партиципација и почитување на неговото мислење. Меѓутоа е потребно да се внесат дополнителни членови со цел да се обезбеди доследна примена на членот 12 од Конвенцијата.

Ова се дел од Законите каде се предвидени овие начела:

Закон за семејство „Сл. весник на Р Македонија“ бр. 80/92, бр.9/96, бр.38/04, бр.33/06, бр. 84/08,

чл. 5 од Закон за лично име „Сл. Весник на Р.Македонија“ бр.08/95, бр.66/07, бр. 103/08

чл. 12 од Закон за државјанство „Сл. весник на Р Македонија“ бр. 67/92, бр.8/04, бр.98/08

Закон за заштита на децата “Сл. весник на Р Македонија” бр.98/2000, бр.17/2003, бр.65/04, бр.113/05, бр. 98/08, бр. 107/08, бр.83/09, бр. 156/09

Член 62 од Закон за наследување „Сл. Весник на Р.Македонија“ бр. 47/96 од 12.09.1996 година

Закон за малолетничка правда „Сл. Весник на Република Македонија“ бр.87/07, бр.103/08, бр. 16/08 година³

За оваа тема повеќе види во „Алтернативен извештај на невладините организации кон државните извештаи за состојбата со правата на детето во Република Македонија“, издавач: Прва детска амбасада во светот Меѓаши – Република Македонија, Скопје, 2009

Практична корист од услугите

Примери за практични придобивки за услугите

Подобрен развој на услугите – Услугите и праксата се променија и подобрија, и беа воведени нови услуги коишто подобро ги исполнија потребите на корисниците на услугите.

Подобрена поддршка на клиентите –Слушањето на децата во донесување на личните одлуки доведе до подобро исполнување на индивидуалните потреби.

Зголемен пристап и употреба на услугите –Вклучувањето и слушањето на младите луѓе помогна во зголемувањето на пристапот, употребата и позитивно искуство од услугите.

Зголемена пракса за учество –Развој на своите знаења, ставови и вештини за да можат да вклучат повеќе деца и млади во своите услуги.

Подобрено знаење и пракса за клиничка грижа на млади (Collingham градинка за деца и Одделение за фамилијарна психијатрија)

³ Законите важат за Република Македонија

Истражувањето беше спроведено со деца за нивното искуство на оваа психијатриска услуга и менаџерите беа изненадени од заклучоците. Истражувањето потенцираше како терапевтското ангажирање на децата може да биде поткопано со нивното очекување за нивна пасивна улога во процесот. Ова обезбеди значајно учење, коешто беше спроведено во пракса. Разви хипотеза за тоа како да се ангажират децата подобро во терапевтскиот процес за подобрување на нивниот клинички исход.

Граѓанско и социјално вклучување

Примери на зголемена граѓанска и социјална вклученост

Правата на децата - Вклучување на помош на деца за да ги исполнат своите права согласно член 12 од UNCRC.

Оспособување - Зголемена верба во нивните способности да создадат промена и нивоа за контрола на елементите од нивниот живот.

Граѓанско и политичко образование – Зголемено политичко и социјално познавање кај децата и младите и свесност за нивните правата.

Одговорност – Зголемени нивоа на одговорност.

Односи – Подобрени односи и перцепција на младите во заедницата, помеѓу професионалци и колеги.

Заеднички интерес во учеството

Инвестициона банка делумно финансирала работа со цел вклучување во едно училиште за охрабрување на децата и младите да бидат активни агенти за рамена и да имаат одговорност во донесување одлуки за промена во бизнис секторот. Најнапред постои притисок за поголема акционерска одговорност следејќи го намалувањето на довербата во бизнисот за саморегулација и агендата на активното граѓанско учество се вклопува во ова. Исто така, банката бара работници кои имаат тимски вештини и способност да размислуваат независно за да помогнат да се идентификуваат нови области за развој на бизнисот.

Личен развој

Скоро сите организации во истражувањето нагласија развој како резултат од вклученоста на младите во активности. Ова вклучува:

Зголемена доверба и верување во себе

Развивање на групни вештини

Промовирање на просоцијално однесување

Позитивни одлучувања за кариера (вклучувајќи ги оние сметани за ризични)

Идно активно вклучување и поголеми активности

Здобивање со практични вештини

*„Вклучувањето во активностите за учество му даде одговорност и мотивација за да стане младински работник. Ниедна друга услуга не дејствуваше на него.“
(Мајка на еден млад човек)*

*„Научив да слушам подобро, да не бидам срамежлив и да зборувам гласно, тоа е важно да се слушне.“
(Млад човек)*

*“Посебно добра карактеристика е дека сите учесници се чувствуваат како корисни и почитувани членови на училишната заедница што им помага да развијат сигурност и самопочитување.”
(Middle Street School nursery Ofsted report)*

2.0 Учеството и организацијата

Три вида култура на учество во рамки на различни видови на организации.

Значењето на јасноста на причините за вклучување деца и млади во учеството.

Примарна аудиенција на овој дел се постари и средни менаџери, обучувачи и истражувачи.

2.1 Колку учеството е составен дел на вашата организација?

Кои се културите на учество?

Културата на учество опишува како учеството се вклопува во организацијата. Ги рефлектира вредностите коишто ја вклучуваат праксата на учество и причините за вклучување на младите, кога и како се употребува учеството и обемот во кој се слушаат младите и преземање на соодветна реакција.

Идентификувавме три вида на култура во организациите кои вклучуваат млади во процесот на носење одлуки. Границите помеѓу нив се нејасни поради тоа што организациите се движат меѓу видови и може да постојат разлики помеѓу одделенијата. Како и да е категориите не се хиерархиски и секоја може да биде соодветна во рамки на различни организации или средини.

Култури на учество

Организации насочени кон консултации. Овие организации советуваат деца и млади да соопштуваат услуги, политики и развој на продукти (пр. дизајн на интернет страна). Консултациите обично се одржуваат еднократно или привремено, но може да се повторат или да станат редовни настани.

Организации насочени кон учество. Овие организации советуваат млади и ги вклучуваат во процесот на носење одлуки во рамки на активностите за учество на повисоко ниво. Овие активности се ограничени до одредена област на работа. Тие се временски ограничени (пр. советодавни групи или групи за регрутирање) или специфични по содржина (пр. младински форуми, училишни совети), обично само дел од децата и младите се вклучени во процесот на носење одлуки.

Организации насочени кон деца/млади. Учеството е централно во сите практики со деца и млади во рамките на овие организации. Тие воспоставуваат правила кои овозможуваат сите деца и млади да бидат сослушани за сите одлуки (лични и јавни) кои имаат влијание врз нивните животи.

Кој вид на култура е соодветен за вашата организација?

Различни видови на организации може да одберат да вклучат деца и млади на различни начини зависно од тоа колку работат со млади, природата на нивните услуги и основните вредности и цели на услугите. Размислете за тоа што може да биде соодветна култура на учество за вашата организација.

Дали вашата организација работи редовно и директно со деца и млади?

Сите организации кои пружаат услуги директно за млади треба да се стремат кон тоа да бидат насочени кон деца/млади, за да ставовите и искуствата на децата и младите влијаат на одлуките за нивната лична грижа како и влијание на јавните одлуки за тоа како се пружаат услугите до нив како група.

Овие организации се потпираат на позитивните односи помеѓу вработените и младите; тие имаат корист работејќи заедно и ја менуваат природата на овие односи (види Дел 4.0).

Дали вашата организација примарно презема стратешко планирање, правила на работа и/или финансира други?

Доколку вашата организација планира и дава услуги (но само од време на време) кои ги употребуваат деца и млади, може да се очекува дека доколку се насочите кон учество истото ќе ви помогне во осигурање на услуги вклучени во посебни контексти (пр. кога се подготвуваат политики коишто влијаат врз нивните животи).

Доколку вашата работа има големо влијание врз животите на децата и младите можете да се уверите дека е многу посоодветно целата организација (или соодветни одделенија) да биде насочена кон деца/млади за да автоматски се претпостави дека нивните перспективи се централни во услугите и планирањето на правилата и така вашата организација ќе промовира нивна целосна вклученост.

*„Дел од она што можеме да го направиме е со секое едно нешто што ќе го најдеме и секој проект што ќе го поставиме да го има во вид учеството на децата и потребните групи и организации кои функционираат на соодветен начин и да се вклучат децата во нивната работа, да ни кажат и покажат како тие го прават тоа и како се менуваат како резултат.“
(Brighton & Hove Менаџер на Фондот за деца).*

Дали вашата организација ги нуди своите услуги и/или произведува предмети за деца или млади (пр. книги, интернет страни, играчки)?

Може да одберете да се потпрете на консултации за да се осигурате дека ги исполнувате приоритетите и вкусовите на потрошувачите, на ист начин како што се употребува истражувањето на пазарот, без потребно развивање на високо ниво на учество.

Можеби сакате да станете повеќе вклучени доколку ова се согласува со основните вредности и етоси на вашата организација (види дел 2.2).

Дали вашата организација спроведува истражување за прашања релевантни за животот на децата и младите?

Најмалку што треба да направите е да ги вклучите децата и младите во истражувањето коешто е релевантно за нивните животи.

Со директното ангажирање на оние коишто се истражуваат (предметот на истражување) треба да усвоите пристап насочен кон деца/млади (види дел 4.0).

Исто така, можете да одлучите да вклучите млади луѓе во извршувањето, преземањето и распространувањето на истражувачките проекти (пр. на советодавни групи за истражување и лица кои го спроведуваат интервјут).

Размислете

П Колку учеството на младите е составен дел од културата на вашата организација?

П Кој вид/ови на култура најдобро опишува како учеството моментално се вклопува во вашата организација?

П Кој вид на култура би сакале вашата организација да ја прифати?

2.2 Зашто сакате да ги вклучите децата и младите луѓе?

Равој на јасни цели и вредности

Со цел да се обезбеди значајно учество на децата и младите важно е да биде јасно зошто сакате да ги вклучите, на кои вредности се потпира вашата работа за учество и што се надевате дека ќе постигнете.

Некои причини за вклучување на децата и младите се основани. Добро е да се оспособат деца и да се исполнат нивните права. Други причини се темелат на постигнување на посебни резултати: како на пример, сакате нивните ставови да кажат за дизајнот на новите услуги и/или развој на вештините на младите луѓе.

Цели и вредности за вклучување на деца и млади

Практични бенефиции од услугите

Подобрување на развојот на услугите/продуктите.

Подобрување на поддршката за да ги обезбеди најдобрите лични интереси (пр. зголемување на учењето, подобрување на здравјето, обезбедување соодветна судска одлука).

Подобрување на искуството од услугите (пр. зголемување на емотивната благосостојба, намалување на стресот и чувството на сигурност).

Подобрување на пристапот до услугите и нивна употреба.

Подобрување на одговорноста на услугите.

Граѓанска и социјална вклученост

Обезбедува пракса за вклучување која ги опфаќа и оние често исклучени (пр. млади деца, лица за грижа, баратели на дом и онеспособени млади луѓе).

Исполнување на UNCRC очекувањата за правото да учествуваат во одлуките кои влијаат на нивните животи. Помага во обезбедувањето на правото да бидат третираны со почит, да бидат сигурни и заштитени од повреди.

Оспособување преку да се биде вклучен, развој на вештини и знаење да се биде слушнат и длабоко верување во себе во способноста да се создаде промена.

Зголемување на учеството во граѓанското општество и политичка едукација, вклучувајќи познавање на правата на децата, структурите, услугите итн.

Зголемување на независноста и одговорноста за дејствување.

Зголемување на сопственоста и грижата за услугите.

Развој на по позитивни односи во заедницата помеѓу младите колеги и помеѓу децата и возрасните.

Подобрување на чувството за припадност во заедницата.

Личен и социјален развој на децата и младите

Зголемување на довербата и вербата во себе во посебни области.

Зголемено познавање, разбирање и промена на ставовите.

Зголемување на вештините.

Подобрување на образованието и можностите за вработување.

Зголемување на аспирациите и плановите.

Зголемување на можностите за забава и среќавање на нови луѓе.

Зголемување на можностите за помош на нивните заедници.

Обезбедување на плаќање или други поттикнувања.

Размислете

П Што се надевате дека ќе постигнете за услугите, професионалците, децата, младите луѓе, заедницата?

П Дали имате утврдени правила кои ги истакнуваат основните вредности и цели за вклучување на млади луѓе?

Целите и вредностите ќе бидат поврзани за културата на твојата организација (или културата кон која се стремите).

Организации насочени кон советување	Настојуваат да ја истакнат користа од услугите, посебно подобрениот развој на услугите (вклучувајќи го и дизајнот на продуктите) и зголемен пристап и употреба на услугите.
--	---

Организации насочени кон учество	Целат кон подобрување на услугите со вклучување на деца и млади луѓе, но подеднакво целат да бидат вклучени. Често имаат други наменети резултати, исто така.
---	---

Организации насочени кон деца/млади	Вклучуваат разни видови на интереси со имање на повеќе причини за вклучување на деца и млади. Ова вклучува подобрени услуги, за индивидуалци и многу пошироко, исто вклученост во граѓанскиот и социјален живот на млади луѓе.
--	--

Развојни цели

Штом ќе бидете сигурни зошто сакате да ги вклучите младите луѓе во вашата организација, може да помогне во дефинирањето на посебните цели за преземените различни активности за учество (пр. младински форуми, постапки по жалба) или барем да биде јасно како овие активности ќе помогнат во постигањето на целите или како ќе се вклопат во основните вредности. Ова помага во разјаснување на размислувањето и обезбедување на заедничко разбирање меѓу младите луѓе, персоналот и партнер организациите. Идеално, младите луѓе треба да бидат вклучени во развивањето на целите. Бидете подготвени дека нивните приоритети може да се разликуваат од вашите.

Размислете

П Што се целите на сегашните и планирани активности за учество?

П Како можат младите луѓе да бидат вклучени во договарањето на истите?

П Како би се прилагодиле разликите во приоритетите?

Промовирање на култури на учество

Може делумно да спроведувате активности за учество со цел да помогнете во развојот на култура на учество во рамки на вашата или друга организација. Доколку спроведувате, треба да разјасните што треба да промените: вештини, знаење, однесување, доверба, пракса и/или инфраструктура. Работата која има за цел „градење на капацитетите“ мора да планира како знаењето и вештините да бидат пренесени меѓу колегите или партнерите.

Размислете

- П Дали сакате да влијаете на промена во вашата организација?
- П Дали сакате да влијаете на други организации?
- П Како планирате да го постигнете ова?

3.0 Развивање на култура на учество во рамки на организациите

Дел 3.0 ги покрива следниве теми:

**Што треба да биде сменето организациски за да учеството биде значајно?
Како да се развие култура на учество во рамки на организацијата?**

Овој дел е првенствено наменет за подготувачите на правилата, постари менаџери, истражувачи и обучувачи, но е релевантно, исто така и за практичарите.

„Започнавме кажувајќи дека ние не знаеме како да го направиме ова и сè што направиме го развиеме со младите луѓе. Започнавме како организација која учи и успеавме да го одржиме тоа и мислам дека тоа нè прави возбудливи да работиме со нив од нивна гледна точка.“ (Менаџер, преродба на заедницата)

3.1 Постановувајќи организација за учење

За да се постигне значајна пракса за учество организациите треба да се променат за да бидат волни и во можност да ги слушнат младите луѓе и потоа да дејствуваат на тоа што тие го кажале. Треба да воспоставите инфраструктура која ќе го промовира и поддржи овој нов начин на работење. Управувањето на процес на промена, кој може да се соочи со отпор, бара за потребно поставување на организација за учење која експериментира и се одразува во пракса. Промените треба да настанат на различни нивоа; сите имаме улога во процесот на промена во нашите организации.

Промена на различно ниво на организацијата

Управување повисоко ниво	од	За да поддржите нови начини на работење, водете ги овие низ организацијата, сретнете се со децата и младите и слушнете ги директно и помогнете нивните идеи да се земат во предвид.
Персонал		Обезбедете позитивни односи и учествувајте во дијалог со деца и млади (види дел 4.0). Вклучете ги оние кои работат директно со млади луѓе, оние со повремени контакти или оние чија работа влијае врз нивните животи.
Правила		За да осигурате промена треба да биде јасен и очекуван начинот на кој организацијата ќе работи во иднина.

Градењето на култура на учество е комплексен и динамичен процес. Промената треба да биде договорена меѓу подготувачите на правилата, постари менаџери,

друг персонал и помлади луѓе и може да биде непредвидлива. Ова е креативен процес кој вклучува истакнат и ентузијазам кој се негува, размена на идеи и учење преку работа. Само со дискусија, слушање меѓу себе, пробување на работи и продолжување ќе биде можно да се одлучи за секој нов чекор. Тоа е процес кој истакнува дека постарите и младите имаат од што да учат и како и да учат меѓу себе, а не само како да работат заедно.

3.2 Развивање на култура на учество

Одмрзнување на постојната пракса и став

Различни фактори можат да сигнализираат потреба за промена, вклучувајќи **надворешен притисок** и **внатрешно дејствување**, поттикнувајќи ги индивидуалците на промена.

Фактори кои помагаат да се одмрзне постојната пракса

<i>Надворешен притисок</i>	Агенда за управување и услови на правилата
	Критериуми за финансирање и услови за пратнерство
<i>Внатрешно дејствување</i>	Професионалните верувања за вредноста и важноста на учеството за вашата дисциплина Изложување на пракса за учество и согледување на користа од тоа

Може да биде корисно да се истакне потребата за промена со промовирање на случај на инволвирање на млади луѓе кои употребуваат истражување или друг доказ, истакнување на врските со соодветни предвидени услови.

Примери за тоа како да се истакне потребата за промена

Распространето истражување за користа од учеството.

Оцена на пилот-проект и промовирање на учење.

Посета или покана на професионалци и млади луѓе од други организации да набљудуваат и зборуваат за нивната работа.

Идентификување и истакнување на врските со соодветни локални, национални и интернационални предвидени правила за учество.

Истакнување на кои било здружени бенефиции за кариера на вработените.

Држење на дискусии за можната потреба од промена: идентификување на нивоа за поддршка и грижа, ублажени лажни перцепции и дискутирани начини за надминување на вистинските бариери.

Размислете

П Дали луѓето од вашата организација се убедени за потребата за промена?

П Што го покренува учеството во твојата организација?

П Како можете да ја истакнете потребата за промена?

Воспоставување на катализатор за промена

Клучните катализатори се поборници за учество. **Идентификувајте ги постојните поборници** во рамки на вашата организација, оние коишто се веќе длабоко посветени и работат напорно за да развијат учество. Таму каде што не постојат, ќе биде потребно **воспоставување на нови поборници за учество**.

Поборниците може да бидат „совест“ во организацијата, потсетувајќи ги другите за важноста на вклучувањето на младите луѓе. Тие може да донесат нови начини на размислување и работење и да помогнат во креирање простор за да бидат иновативни и преземат ризик. Нивната улога е да ја поддржат промената во организацијата, да не бидат единствени кои работат на начин за учество.

Размислете

П Дали имате поборници за учество? Кои се нивните позиции?

П Како се поддржани да воспоставуваат врски и да ги промовираат нивните визии и знаење?

П Доколку е потребно, кои се најсоодветните начини за создавање поборници во рамки на вашата организација?

<i>Начини на воспоставување на нови поборници</i>	<i>Предности</i>	<i>Предизвици</i>
<i>Одредени постари менаџер/и</i>	Поддршката на постарите менаџери е значајна за обезбедување нови начини на работа, тие се одржливи и раководат низ организацијата.	Води доколку постарите менаџери се сами вклучени. Вработените и младите треба да делат одговорности за промена во организациите.
<i>Идентификување на постојните вработени за да станат поборници</i>	Промената произлезена од релевантен контекст на организацијата. Постоечки позитивни односи со млади луѓе и врски со други вработени.	Неодржливо доколку се очекува да биде направено на врвот на постојната работна норма. Персоналот може да нема вештини и познавања да развие нова неподдржана работа. Треба да вклучи вработени со повеќе стаж или да има пристап до управувањето, да гарантира сериозно раководење.

Начини на воспоставување на нови поборници	Предности	Предизвици
Вработете специјалисти за да ја промовирате и да ја поддржите вклученоста на младите	Осигурува поборникот да има доволно познавање и искуство. Посветено време за поддршка на иницијативите за учество и промовирање на нови начини на работа.	Може да биде гледано како единствени луѓе кои ги вклучиле младите и сите иницијативи за учество се однесуваат на нив. Тешко е да се обезбеди улога, како поддршка на друг персонал да работи на нови начини. Може да стане маргинално. Како погоре.
Воспоставување на посебно одделение или тим за учество	Демонстрира организациона посветеност на учеството и го зголемува капацитетот за работа на нови начини.	
Воспоставување на групи за планирање на вработените	Овозможува персоналот од организацијата на различни нивоа да биде дел од процесот на планирање. Важно е персоналот, исто така, да се консултира, доколку за тоа се слушнат младите луѓе. Помага во осигурување плановите да се развијат од дното кон врвот.	Можеби нема посебно познавање и вештини за да се развие работа со цел за учество. Првично вклучување на надворешни консултанти или агенција партнер може да помогне да се пополни празнината. Вклучете го поискусното менаџерство за да се осигурате дека групните дискусии се применуваат..
Начин на поставување на нови поборници	Предности	Предизвици
Оформување на надворешни организации и/или работење во партнерство со другите.	Посебни вештини и познавање, посебно корисни кога организациите почнуваат да развииваат иницијативи за учество. Обезбедува дополнително влијание на персоналот.	Не може да осигура сите деца и млади во организацијата да бидат вклучени и не може да гради долгорочни односи. Вообичаено неодржливи и најдобро гледани како

		краткорочни интервенции за градење на капацитетите.
Воспоставување на млади луѓе како поборници	Обезбедува рано вклучување на млади луѓе. Го воведува учеството во пракса и демонстрира искрена посветеност.	Младите луѓе сами може да немаат доволно познавање и снага да предизвикаат промена во организацијата. Други поборници, исто така, се потребни.

Поддршката на поискусните менаџери е клучен катализатор за развивање на учеството, креира клима која овозможува промената да настане. Тие можат да охрабрат нови начини на работа, нудат поддршка и совети и осигуруваат да се дејствува по идеите на младите луѓе.

Важно е да се **развије визија и посветеност** за зголемување на учеството на децата и младите доколку промената е ефективна. Ова бара јасно разбирање на основните вредности и цели за нивното вклучување, како што е дискутирано во дел 2.2.

Промената бара ниво на организација и планирање, додека исто така останува доволно флексибилна да ги вклучува погледите на младите, одговара на неочекуваното и прифаќањето на нивото на непредвидливоста. Новите организации може да бидат набљудувани во однос на нивната работа за примена на одредени начини за учество како и новиот персонал кој е одбран за нивната посветеност за учество. На основаните организации ќе им биде потребно повеќе време за промена.

Раното вклучување на деца и млади помага во осигурувањето дека плановите се фокусирани на деца/млади.

Размислете

П Како поискусните менаџери активно демонстрираат поддршка и посветеност за учество на младите?

П Каде најверојатно се постигнува промена во твојата организација?

П Како можат младите луѓе да бидат рано вклучени во планирањето на промената?

Работењето во партнерство има бенефиции од поделба на вештини, знаење и пракса. Постојат потешкотии доколку агенциите имаат многу различни погледи и начини на работа со млади луѓе. Развијте договор кој одредува визија и посветеност на учеството. Активностите за учество основани заедно (пр. здравствени, социјални услуги и образование) овозможуваат сопствените програми

за работа на младите луѓе да бидат вклучени многу повеќе отколку да бидат исклучени од теми релевантни за една агенција.

Развивањето на **мрежи со други професионалци**, пронаоѓањето информации и советувањето помага во ширењето на идеите на младите луѓе насекаде и влијае на промена низ низа организации.

Кога поттикнувате работа за учество размислете на трошоците од преземените активности за учество и дејствувањето врз основа на идеите на младите луѓе. **Финансирањето** не треба да се фокусира само на создавање на одбрана работна сила од работници за учество, туку помага во поддржувањето на сите овие услуги кои им се даваат на децата и младите да работат на нови начини.

Размислете

П Колку сите партнери се посветени на учеството на децата и младите?

П Како може информацијата од децата и младите да биде раширена за да биде широко употребена во разивањето на услугите и правилата?

П Дали е по корисно финансирање на краткорочни иницијативи или воведување на одржливи организациони промени?

„Сакаат да ги знаат нашите мислења, но иттом чини пари тие не сакаат да знаат.“ (млада личност)

Плановите треба да се поставуваат за **разбирање на културата и правилата на организацијата**. Учеството е политички процес за промена на моќта и односите. Ова функционира на различни нивоа во организациите и во широката заедница.

„Принципите на гласот на учениците се нешто што се проширува низ целата заедница во училиштето. Не е само да се слушаат децата, туку во почитување на гледиштата на сите во организацијата. Затоа што во училиштата има само луѓе.“ (постар менаџер)

Културолошки и политички размислувања

Во рамки на вашата организација	Заедно со деца и млади, идентификувајте кои фактори ја попречуваат нивната можност за поголемо учество во одлуките за нивната сопствена грижа и услуги генерално (види дел 4.1). Осигурајте младите луѓе да имаат пристап до надлежните за да нивните ставови влијаат на промена. Исто така, осигурајте сите вработени да имаат право на свој став и вклучете ги во планирањето на организационите промени.
Во рамки на други организации	Размислете за пошироки односи меѓу младите и други професионалци. Вклученоста на надворешни организации може младите да ги обесхрабри или одврати од чекање за да бидат вклучени, зависно од тоа како се гледани овие организации локално.
Во рамки на поширока заедница	Размислете за односите меѓу младите и пошироката заедница и дали постои итна потреба за градење на позитивни односи меѓу соодветни друштвени групи. Некои групи на млади може да бидат повеќе исклучени и треба да бидат лоцирани.

Културолошки и политички размислувања – продолжување

Можеби е потребно да се развие разбирање за потребите на култура или поддршка на некои исклучени групи и да се развијат соодветни стратегии за да се вклучат истите, вклучувајќи помош на оние млади луѓе и нивните фамилии.

Родителите и другите старатели имаат посебно влијание врз животите на младите деца, тие може да сакаат дополнително уверување пред да се согласат за вклучување на деца.

Млади луѓе и возрасни во заеднички Извршни групи (Dumfries & Galloway You Strategy Executive Group, D&G YSEG)

D&G YSEG е работна група на Извршниот комитет на Советот – на кој присуствуваат и млади луѓе и возрасни и се наоѓа во центарот на советот во канцеларијата на извршниот директор. Младите луѓе имаат одржливо влијание врз одлуките на советот, првенствено затоа што се сместени во рамки на Извршниот комитет – најмоќниот советодавен комитет. Претседател на групата секогаш бил млада личност. Ова значи дека е млада личност којашто има распоредувачки глас во однос на секој разделувачки глас.

Размислете

II Колку добро се поврзани децата и младите со оние коишто се надлежни?

II Кои други прашања поврзани со моќ или култура влијаат на нивното учество?

Внатрешни нови начини на работење

Комуницирање и развивање на широко распространета визија за тоа зошто и како младите луѓе се вклучени. Може да биде направено заедно со децата и младите, како на пример:

Повторување на пораката што е можно почесто и насекаде.

Одржување на настани за подигање на свеста.

Охрабрување на сите вработени да имаат контакт со млади луѓе.

Охрабрување на вработените да контактираат со деца и млади луѓе

Бара посветеност за учество на деца и млади во сите описи за работа.

Вклучува персонал во преземање на директни сесии/проекти со млади луѓе.

Осигурува постарите менаџери да земат учество во некои активности за партиципација.

Организира работно искуство за млади луѓе во проектот.

Вклучува млади луѓе во обука на персоналот/работилниците.

Вклучува млади луѓе во регрутирањето на персонал/извршување на услуги.

„Како организација за вклучување е особено важно целокупниот персонал да е вклучен со деца и млади, посебно менаџерите, кои лесно може да бидат отстранети од прашањата кои влијаат на децата и младите без редовни контакти лице во лице.“ (професионалец од волонтерски сектор)

Поддржете го персоналот и менаџерите да разберат што значи учеството во пракса. Ова е за да се има различна перспектива и пристап во ангажирањето на деца и млади; импликациите за пракса можат да бидат очигледни, но некогаш доста суптилни.

Размислете

II Како е развиена заедничката визија и пренесена во организацијата?

II Како се охрабруваат менаџерите и персоналот на организацијата да вклучуваат млади луѓе?

II Како се поддржани да ги развијат нивните разбирања за учество во пракса?

Постојат бројни начини на кои организациите можат да ги изградат капацитетите на вработените за да ги развијат нивните познавања, ставови, вештини и самодоверба за да започнат да работат на нови начини.

„Добрите работници за поддршка“ се навистина пријателски и не осудуваат. Лошите луѓе за поддршка не слушаат што зборувате. Можете да кажете кога некој ве слуша; луѓето кои не слушаат, луѓето кои се арогантни и игнорираат; и луѓе кои немаат доволно време за вас.“ (млад човек)

Идеи за градење на капацитетите на вработените

Осигурајте целиот персонал да има доволно време за активно да ги слуша младите луѓе. Специјализираниот персонал може да преземе посебни задачи (пр. анкетни анализи, организира настани).

Вклучете обврска за учество во критериумите за регрутација на персонал. Вклучете млади луѓе во комисиите за избор за да помогне во проценката дали персоналот одговара.

Обезбедете почетна регрутација и постојни обуки за вработените на сите нивоа: вклучете искуство од пракса, основни принципи и методи.

Дискутирајте за работата за учество во надзор и состаноци со вработените: вклучувајќи надминување на пречките за учество.

Охрабрете го и поддржете го персоналот за да дејствува и експериментира. Уверете ги дека е добро и да се прават грешки.

Обезбедете можности и охрабрете дискусии за пракса со други како внатрешни така и надворешни.

Документирајте ја праксата и учењето.

„Претпоставувам дека наоѓаме луѓе кои мислат слично и им даваме вештини коишто сметаме дека се корисни. И активно ги охрабруваме да вклучуваат млади луѓе.“ (Постар менаџер)

Штом започне учеството на младите, предизвик е да се **мотивира и одржи** ентузијазмот со цел да се осигура луѓето да не изгубат импулс и работата да продолжи.

Идеи за мотивирање и поддржување на посветеноста

Славење на успесите со вработените и младите луѓе.

Славење на надворешните признанија (пр. посетители, препораки, добар углед на проект, позитивни прегледи или оценки).

Внесете план за наградување којшто ги признава високите стандарди на учество на младите.

Обезбедете професионални награди и мотивации за оние коишто демонстрираат променет став и пракса: награда за нивната работа, бонуси (пр. посета за надгледување на проекти) и промоции.

Обезбедување на постојани обуки и можности за дискусија.

Истакнете ги придобивките и успесите за вработените и за организацијата.

Неизбежно во процесот на промена ќе биде потребата за **запознавање со отпорот и конфликтот** меѓу старите и новите начини на работа и каде што е потребно решавање на разликите.

Идеи за адресирање конфликти и спротивставување

Поддржете го персоналот да размислува за нивната пракса и поставува прашања за тоа како ова може да се развие.

Постојано промовирајте визија за учество и градење на капацитетите како постојан процес.

Барајте поддршка од управителите од повисоко ниво за да помогнат во отстранувањето на организационите пречки и активно решавање на конфликтите.

Работете со оние кои одбиваат промената да дојде подоцна.

Работете со оние коишто нема да се променат.

Предизвикајте ги вработените чиј став или однесување се штетни.

Набљудувајте и разгледајте пилот-проекти за да се соочите со реални и видливи грижи.

Демонстрирајте дека сте сериозни со младите луѓе со брзо имплементирање на некои од нивните идеи и уверете се во нивните знаења какви дејствија се преземени.

Поддржете ги родителите да откријат повеќе и да се вклучат. (види дел 4.1).

„Кругот на групата (одржуван од 6 година) мислам дека помогна на колегите да видат дека доколку прашате отворено прашање, децата искрено мислат дека ќе бидат сослушнати, тие не ви даваат што било назадза учителите кои можат да се почувствуваат загрозувани, им помага да набљудуваат како се прави и го развива нивното разбирање за работа со деца, отколку да се достави до нив.“
(Учител)

Размислете

П Како се управувањето и персоналот поддржани за да ги развијат нивните капацитети за работа на начини кои обезбедуваат учество?

П Колку во вашата организација оддавањето признание е честа пракса?

П Дали признавате конфликтни гледишта за учеството и како е ова адресирано?

Подесувањата за учество треба да бидат високо организирани, со солидна организациона поставеност, да помогнат да ги вклучат оние коишто се многу млади или кои доживуваат хаос во нивните животи. Ова вклучува обезбедување на различни и богати можности, осигурување активностите да имаат доволна структура (додека остануваат флексибилни) и да бидат јасни за улогите и одговорностите.

Размислете

П Колку структурата е соодветна за различните деца и младите луѓе со кои работите?

П Колку добро се планирани и организирани околностите во вашата организација?

Моменталното размислување и самооценување на персоналот, деца и млади за праксата за учество може да помогне да се зголеми позитивниот резултат. Зафатените практичари често немаат време да застанат и да размислат што прават. Има многу потреба за охрабрување и поддршка, вклучувајќи време и системи коишто даваат приоритет на пристапот со размислување за да се развијат начини на работа за учество.

Идеи за внатрешно размислување и оцена:

Запишете ги во тетратка мислите и забелешките.

Одржете состанок по забелешките на персоналот и забележете ги на лист.

Повратна информација на крај на сесијата или активноста од младите луѓе, која што подоцна е разговарана на колегиумите.

Повратна информација од „повремена снимка“ од прегледот од млади луѓе.

Организациски состаноци со млади луѓе за да се дискутира и разговара за праксата.

Редовни слободни денови за вработените на проектот за да ја прегледаат праксата.

Внатрешни дејствија за истражување.

Независни формативни евалуации за да се покаже праксата.

Размислете

П Дали знаете што мислат децата, менаџерите, вработените, родителите и партнерите за праксата за учество во вашата организација?

П Дали се вработените поддржани да земат слободно време за да размислат за начинот на кој работат со деца и млади луѓе?

П Дали вашата организација е подеднакво приемлива на наоѓањата што функционира добро, а што не?

Институционализирање на нови начини на работа

Со цел да потврдите дека учеството е институционализирано ќе биде неопходно да потврдите дека е развиена соодветна пракса во организацијата и надвор од неа.

Воведувањето на внатрешни правила и упатства е показател на промена. Правила кои обезбедуваат добра пракса се значајни и можат да помогнат да се охрабри и осигура персоналот да примени нови начини на работење. Правилата се недоволни без, исто така, обезбедување на поддршка и градење на посветеност и вештини за развој на нови начини на работење.

Договорените стандарди за услугите може да обезбеди сигурност пристапот за учество да се прифати во многу организации. Го воспоставува учеството како прифатен начин на работење и охрабрува други агенции да го прифатат.

Прашања за размислување:

П Кои внатрешни политики и упатства постојат во твојата организација за да осигураат учество на децата и младите?

П Дали во организацијата ова е воведено во пракса?

УЧЕСТВО ВО ПРАКСА

Дел 4.0 го вклучува следново:

Важноста од развивањето на позитивни односи во рамки на организацијата меѓу децата, младите и возрасните, и меѓу младите колеги за да осигураат значајно учество.

Првенствено е наменето за практичари, средни менаџери, обучувачи и истражувачи, но исто така е наменето за постари менаџери.

4.1 Развивање на позитивни односи со деца и млади

Праксата за учество е за развој на позитивни односи и грижа меѓу возрасните и децата и младите. Слушањето на другите е централно во грижата за другите.

Блок на градење 1: Градење на заедничка доверба и почит

Реципроцитетот на доверба и почит е важен со цел да овозможи заеднички односи во кои децата и младите (и возрасните) можат да се развијат. Без оваа заедничка почит тие не можат да се впуштат отворено со возрасните. Ова бара позитивни ставови на работниците покажувајќи искрен интерес кон нив како и заинтересираност!

Интервјуист:

Што е со организацијата што ти помага да кажеш?

Дете:

„Мислам дека се вработените. Тие не се мешаат, но прашуваат дали сме добро. Можеме да им веруваме дека ќе го чуваат во себе.“

Интервјуист:

Што според тебе го прави работникот добар?

Дете:

„Тоа што можеш вистински да му веруваш. Тоа што може да слушне што имате да кажете и да те разбере (нашата ситуација).“

Примери како да покажете интерес и да бидете заинтересирани:

Бидете активен слушач, најдете време да седнете и навистина да слушнете што имаат да кажат децата и младите.

Кога зборувате со деца, седнете или клекнете доле за да бидете на иста висина со нивните очи.

Возвратете им на децата и младите на тоа што ви кажале за да покажете дека слушате и да проверите дали сте разбрале.

Не донесувајте суд за тоа што кажале туку дадете ваше мислење (коешто може да е различно).

Пронајдете за што се заинтересирани и понудете им нешто што одговоара на нивните интереси (пр. донесете слики и играчки поврзани со омилените работи на децата).

Овозможете им нешто што ќе го паметат.

Дел од тоа да се биде почитуван е признавање на децата и младите индивидуално и одговарање на нив на ова ниво. Ова значи отстранување на старите стереотипи, тргање на страна на осудувањата и вредностите, и оставете да ве водат нивните изразени потреби и интереси.

Почитување на индивидуалноста

Прашајте ги децата и младите кои прашања ги загрижуваат, отколку да претпоставувате.

Учете за нивните индивидуални сили преку дискусии и набљудување на нивната индивидуалност и преку групна работа.

Дискутирајте за активностите и задачите, понудете мислење и охрабнете ги да ги најдат нивните приоритетни начини со цел да се вклучат.

Размислете

П Како покажувате интерес и почит за децата и младите?

П Што им нудите, а што е од интерес за нив?

П Како ги оценувате нивните индивидуални способности и интереси?

Блок за градење 2: Дијалог

„Во една лекција“ на вас всушност не ви е дозволено да зборувате... ние треба да работиме во тишина, тоа е најдосадната лекција на светот.“

(млада личност)

Разговарањето со децата и младите им овозможува да играат активна улога во нивните односи со возрасните. Двете страни имаат што да понудат и да научат од себе, зашто ни едната ни другата ги има сите одговори.

Најдобар начин за децата и младите да ги пренесат своите потреби и идеи, и за возрасните да одговорат соодветно е преку соодветен дијалог:

- да се слушаат меѓусебно;
- да учат од себе;
- да се обидат да ги разберат перспективите на другиот;
- да комуницираат конструктивно меѓу себе;
- возрасните да бидат отворени и директни за тоа што го нудат.

„Сакаме возрасните да бидат искрени со нас. Многу често добиваме нешто како: „О супер, можеме да го направиме ова за вас“. И шест месеци подоцна можеби и не е толку возможно. Често ни кажуваат: „Па малку е несигурно, можеби треба инаку“.

(млада личност)

Возрасните треба да тргнат од самите себе доколку сакаат да имаат значајни односи со децата и младите. Ова ги вклучува вашите погледи, искуства и знаење, и да се понуди соодветен правец. Делењето на информации и поставувањето на прашања,

исто така, може да помогне во развојот на критични вештини за размислување значајни за донесувањето на одлуки.

Размислете

П Колку е интеракцијата со децата и младите дијалог во кој учествуваат двете страни?

П Како ги искажувате вашите ставови без да ги присилувате децата и младите?

Блок за градење 3: Дејствување и возвратување

Составен дел за значајно учество е слушање на децата и младите и осигурување нивните погледи и искуства да влијаат на промена (каде што промената е препорачана). Ова се случува многу често. Доколку не сте вистински подготвени да го забележите тоа што ќе го кажат, нивната вклученост ќе биде знак. Доколку сте, тогаш треба да планирате од почеток како ќе одговорите и дејствувате на предложените промени и пречки на влијанието на младите луѓе.

„Некогаш кога ќе побарате нешто да биде променето, тие не прават ништо. Не ви даваат одговор. Не ве слушаат. Треба барем да ви дадат одговор“.

(детска фокус група)

Начинот на одговарање на децата и младите е, исто така, значајно. Ова не може да биде дополнително или нешто што ќе се случи долго после некоја работа. Возвраќањето треба да биде во моментот. Тие треба да знаат како нивните ставови се земени во предвид во која било дискусија. Недостатокот на повратен одговор може да предизвика повреда и неспремност да се вклучи во иднина. Повратниот одговор може да биде даден неформално, индивидуално и во група, или преку формално претставување, состаноци и на писмено.

Показатели за одговарање

Одговорете веднаш на тоа што ви кажале децата и младите.

Известете ги за тоа како нивните идеи ќе бидат проследени.

Известете ги за тоа како нивните идеи се земени во предвид.

Известете ги доколку не влијаат на промена и зошто е така.

Направете дискусии за возвраќањето и овозможете им да постават прашања.

Размислете

П Дали уште од почетокот планиравте децата и младите да имаат вистинско влијание?

П Дали направивте да разберат до каде нивните ставови можат да имаат влијание на одлуките?

П Дали механизмите за повратно известување се изградени во вашата работа со деца и млади?

Блок за градење 4: Намалување на нерамнотежата во силата

За да развиете попозитивни и еднакви односи со децата и младите, возрасните треба да ја адресираат нерамнотежата во силата. Ова не значи еднаква сила во сите ситуации туку значи отстранување од структурите и праксите коишто бараат да ги контролираат младите, во пофлексибилни околина во кои тие се чувствуваат сигурно и со можност да проговорат.

Ова може да се направи едноставно преку секојдневно однесување, со отстранување на некои пречки коишто ја симболизираат разликата во силата.

Примери за отстранување на традиционалните пречки

Обидете се да го согледате светот од перспектива на децата и младите.

Напишете им ги сите одговори; дури и на млади деца, вклучете фотографија од работникот којшто ќе ги посети.

Уверете се децата и младите, како и родителите/старателите, да дадат согласност.

Размислете за физичка локација – пристапна, дали ќе се чувствуваат удобно, дали седењето е еднакво?

Придонесете со ваши ставови, но внимавајте да не доминирате во разговорот.

Учествувајте во игри и други активности со деца и млади, многу подобро отколку да ги гледате.

Јадете од истото мени заедно и чекајте во ред заедно со децата и младите.

Бидете внимателни на различните начини на кои децата комуницираат вербално и невербално.

Внимавајте на говорот, бидете јасни и соодветни на годините, поставете прашања право без наведување на прашања, бидете цврсти, но не викајте.

Проверете дали сте се разбрале добро со детето.

Размислете за тоа што зборува говорот на телото: како стоите, седите и се движите, сè може да се искористи за да се покаже сила.

„Тие (работниците) не не третираат како деца, не третираат како возрасни. Различно е од другите клубови за млади коишто само ни даваат активности и ние само работиме. Овде нè слушаат и ни помагаат и ние може да кажеме што сакаме да правиме“. (дете)

Возрасните можат да ги поддржат децата да ја зголемат нивната сила во области каде традиционално ја имаат малку. Тие можат да дејствуваат како посредник меѓу младите и постарите.

Улогата на постарите како посредник

Подготовка на децата и младите за состанок со надворешни возрасни луѓе: вклучувајќи известување за заедничкиот жаргон и формата на состанокот, и улогата – интеракција.

Да биде некој со познат лик и да биде таму да одговори на прашањата.

Олеснување на дискусиите со надворешна возрасна личност.

Блок за градење 5: Поддршка за децата и младите.

Неформалната поддршка може да биде важна за развој на разбирање и односи меѓу децата и младите и возрасните. Формалната поддршка за групи може да биде преку состаноци, работилници и обуки. За поединци, може да вклучува надзор, еден по еден состанок за разговор за грижа, возрасни ментори, советување и обуки.

Примери за неформална поддршка

Најдете време да застанете, дури и за кратко да поразговарате во ходник или да се напиете шоља чај.

Доколку сте зафатени, одвоете време кога децата и младите знаат дека сте слободни за да ги сослушате.

Определете место каде можат да остават писмени забелешки за нивните грижи или предлози, коишто ќе бидат земен и разгледани од страна на возрасните.

Земете учество во активности надвор од вашата формална средина заедно со децата и младите и комуницирајте неформално (пр. посетете клубови после училиште, посетете друштвени настани).

Овозможете настаните да зборуваат за нив за работи коишто им се на памет без потребно да примаат упатства од возрасните.

Блок за градење 6: Соодветни избори

Почитувањето на компетентноста на децата и младите во носењето на одлуки со поддршка, е составен дел на учеството. Ова значи зголемување на можностите за да се искажат таму каде што претходно не можеле. Често се попречувани дури и во носење на едноставни избори коишто возрасните ги земаат за готово. Доколку постојат правила коишто ги попречуваат од правење на нештата, размислете внимателно зошто истите постојат и на чии интереси им служат.

„Тие (студенти) сакаат да имаат вода. Постои истражување кое вели дека помага во учењето. Многу малку вработени се отворени на тоа, но чекорот на промената е бавен, го гледаме тоа. Следниот семестар ќе има обид за студентите да имаат чисти шишиња со вода за време на часовите.“ (наставник)

Овозможувањето младите да носат одлуки не значи обезбедување неограничени можности за избор. Наместо тоа, се работи за соодветни и вистински опции, основани на тоа што е можно да се постигне и понекогаш користење на знаењето на возрасните за способностите на децата и нивните предности.

„Ако е како математика, каде што имате различни активности според тоа што можат децата да прават, ќе им кажам на децата дека има три различни активности, ова е тоа што се тие, одбирате една којашто е најсоодветна за вас, и тие го прават тоа. Тие секогаш ја одбираат таа што е вистинска за нив или предизвик од она што можат да го направат.“(наставник)

Децата и младите мора да имаат можност да не учествуваат. Ова може да е потешко за околината каде присуството е често задолжително (пр. училиште и здравствени услуги), но овде учеството се уште може да биде значајно, отколку пасивно: известувајте ги, прашајте ги за мислење, обезбедете им можност за избор и често зголемете ја одговорноста.

Доколку децата не сакаат да учествуваат, тогаш добро. Како и да е, размислете внимателно за тоа, зашто тие можеби не сакаат да бидат вклучени и како контекстот може да се промени во иднина за да се направи попривлечен и соодветен.

Одбирање како да се учествува

Млада личност не сака да присуствува на шестмесечно формално прегледување на кое присуствуваат неколку возрасни. Прифатете ја нивната одлука, но исто така прашајте зошто не сакаат да одат. Разгледајте ги уредувањата за прегледот, дали е потребно голем формален состанок? Разговарајте за можните опции за тоа како нивните ставови можат да бидат вклучени во планирањето на нивната грижа, вклучувајќи со кого сакаат да разговараат.

Размислете

П Дали работите со деца и млади да договорите правила?

П Дали изборите се соодветни или дали постои ризик за зголемување на очекувањата или преоптеретување на некои деца?

П Дали се бара од сите деца и млади да учествуваат во некои активности или тие можат да изберат?

Рзвивање на позитивни односи со различни организации

Организации насочени кон советување

Иако децата и младите се вклучени само кратко, важно е да се чувствуваат почитувани и дека можат да ви веруваат.

Консултациите преземени како исполнето искуство или за да се оправдаат веќе одлучените дејствија, не ги почитуваат учесниците.

Држете ги консултациите доволно отворени за да децата и младите, исто така, можат да воведат своја програма за работа.

Активно поддржете ги учесниците да направат пријава за согласност и уверете се да знаат дека ова може да биде повлечено во секое време.

Не ги привилегирајте знаењето и целите на возрасните, поделете со учесниците консултанциски цели, процеси, резултати и како овие биле внесени во одлуките.

Организации насочени кон учество

Признајте ја целата личност; не ги користите само со земање на она што е потребно за целта на активноста за учество.

Доколку произлезат прашања кои се надвор од одредена активност, понудете поддршка и помогнете им да ја најдат помошта што им е потребна.

Персоналот којшто работи директно со деца и млади има потреба од адекватно време за да ги поддржи соодветно.

Организации насочени кон деца

Овие организации пружаат услуги за целата личност на детето или младата личност: ги поддржуваат во носењето на лични и јавни одлуки.

Тековните позитивни односи со деца и млади се основни и со тек на време можат да се развијат.

Децата и младите добиваат тековна формална и неформална поддршка од вработените.

„Имам забрана за работа, но некогаш мора да се оди над тоа. Секогаш наоѓав дека треба да се справите во целина со животот на младите, не е добро само да се земе она што треба да се употреби и злоупотреби. Се работи за преземање на целосен пристап кон младите.“ (работник за развој на млади).

4.2 Зајакнување на други односи

Развивањето на односи со други деца и млади е од огромна важност. Можности за комуницирање, запознавање со нови пријатели и развивање на друштвени групи, вклучувајќи ги оние со слично животно искуство, се составен дел од поголемиот дел од работата за учество. Ги охрабрува децата и младите да преземат одговорност едни за други и активно да учествуваат во развивањето на позитивни колегијални односи и за доброто на заедницата. Исто така, за нив е добро да преземат одговорност без интервенција на возрасните, или сами или како група од колеги.

Примери на начини за развој на колегијални односи

Групна работа и работа во парови.

Кружно време.

Друштвени активности и можности за разговор.

Постари млади луѓе да водат групи мешани во однос на годините.

Да се поддржат децата да ги разрешат нивните колегијални конфликти во кратко време за дискусија.

Младински групи да преземат нивни друштвени активни проекти.

Групите преземаат одговорност за индивидуалните дејствија.

Размени и посети на други организации.

Размислете

П Како да ги охрабрувате позитивните односи помеѓу врсниците?

П Дали им дозволувате да поминуваат слободно време во друштво без однапред определен распоред?

П Дали повеќе охрабрувате заедничко решавање на проблемите отколку решавање од страна на возрасните?

Вклученоста на родителите и старателите во поддршката на праксата за учество, посебно со млади деца, може да биде високо ценета. Некогаш е важно да се поддржат родителите и старателите да им дозволат на децата да се ангажираат во активности без нивно вклучување. За да обезбедите дијалог меѓу родителите/старателите и работниците мора да се воспостави врска во полза на најдобрите интереси на децата.

Градење на односи со вклучување на родители/старатели

Почитувајте ја улогата на родителите/негуватели во животите на децата.

Прашајте ги за нивните ставови.

Обезбедете можности да ја посетат вашата организација.

Правете домашни посети.

Обезбедувајте адекватни информации и одговарајте на прашањата.

Обезбедете попладневен телефонски број.

Градењето на јаки врски меѓу децата, младите и други во широката заедница е составен дел на поголем дел од работата за учество и помага да се развијат позитивни односи, вклучувајќи подобрување на внатрешно генерациските конфликти.

Градење на односи со пошироката заедница

Отворени денови за локални проекти/настани на заедницата.

Млади волонтери во локалната област.

Возрасни волонтери во услугите за деца и млади.

Добивање на искуство на младите луѓе во локалните бизниси.

Млади луѓе го следат работењето на постарите во заедницата (пр. полицајци).

Консултирајте заеднички резиденти/бизниси.

Охрабнете ги возрасните и младите да работат заедно на меѓугенерациски заеднички проекти.

Размислете

П Како можат родителите најдобро да бидат вклучени и поддржани?

П Кои можности постојат за ангажирање во пошироката заедница?

П Дали деца/млади ги идентификуваат проблемите на заедницата коишто се од нивна грижа?

4.3 Како да ги вклучите децата и младите?

„Како да го оствариме учеството на децата и младите?“ е често прашање. За активностите за учество треба да се одлучи штом е јасно што сакате да постигнете, постои обврска за воспоставување на позитивни односи со децата и младите, и активностите се гледаат како дел од поширок план кој треба да развие култура за учество во рамки на организацијата.

На што треба да се фокусираме при донесување на одлуки?

Организациите кои започнуваат со работа за учество често ја нагласуваат вклученоста на постарите млади луѓе во носењето на јавните одлуки. Приватната област е, исто така, важна. Пристапот фокусиран кон децата и младите обезбедува тие да бидат вклучени во донесувањето на двата вида одлуки.

Примери за донесување на лични одлуки	Примери за донесување на јавни одлуки
Согласување со учество.	Планирање на нови и постоечки сервиси за развој (стратегии).
Одбирање на кои игри и активности за одмор да се прават.	Дизајнирање на нови и постојни сервиси (функционално).
Одлучување за своите цели на учење.	Развивање на извори, пр. видеа, летоци, алатки за истражување. (функционално)
Преговарање за видот на здравствена интервенција и грижа.	Доставување на услуги, пр. вработување на млади, обука на персонал, преземање на обуки. (функционално)
Вложување во одлуките во врска со детската заштита и постапките за семејно право.	Пишување на организациони правила. (стратешко)
	Оцена на услугите. (стратешко)

Сите организации, вклучувајќи ги и оние кои не работат директно со млади (пр.стратешки, политички и истражувачки организации), можат да влијаат на други да ги вклучат почесто како во личните така и во носењето на јавните одлуки.

Начини за промовирање на учеството на деца и млади

Финансирајте и промовирајте организации кои вклучуваат деца и млади во сите одлуки кои влијаат на нивните животи.

Промовирајте постапки за оплаки во кои тие можат да се пожалат за личната поддршка и услуги.

Промовирајте ја вклученоста на децата и младите во регрутирањето на младите за да обезбедите помош од нивна страна во одбирањето на оние коишто ќе слушаат.

Барајте оцена за да ги вклучите нивните ставови.

Истражувајте ја вклученоста на децата и младите во донесувањето на одлуките.

Размислете

- П Дали ги вклучувате децата и младите во носењето на личните одлуки?
- П Дали ги вклучувате во јавни одлуки?
- П Дали ја промовирате нивната вклученост во двата вида на одлуки?

Што е содржината на донесувањето на одлуки?

Обемот или нивото на вклученост на децата во процесот на донесување на одлуки не е изедначено низ различни субјекти или сектори. Се препорачува, како добра пракса и како нивно право, да бидат вклучени во донесувањето на сите одлуки кои влијаат на нивните животи. Размислете внимателно за тоа зошто ги вклучувате нив во одредени одлуки, а не во други и чиј е интересот да ги исклучите.

Одлуките варираат во зависност на нивната комплексност и осетливост. Личните одлуки како што се што да јаде, кога да земат лек или со кој родител да живеат се многу различни. Јавните одлуки слично варираат. Децата и младите можат да бидат вклучени во низа одлуки, но начините зошто се тие вклучени ќе се разликуваат.

Вклучување на децата во нивната лична грижа (Sandwell and West Birmingham Hospital NHS Trust)

Беа преземени чекори со цел да се овозможи постарите млади луѓе да бидат повеќе вклучени во преземањето на одговорности за нивните лекарства. Како на пример, да бидат одговорни за ставање инјекција сами на себе, порачување на нивните лекарства преку GP и одлучување кога да ги земат нивните лекарства.

Ова беше како одговор на консултациите со корисник во кој младите кажале дека сакаат поголема вклученост во старателската грижа:

„Треба да се обидеме и да добиеме поголема независност (во нашата грижа) и да можеме да ги прашае докторите повеќе, да не бидеме срамежливи и да најдеме полесни начини да побараме повеќе информации за тоа (нашиот третман)“. (млада личност)

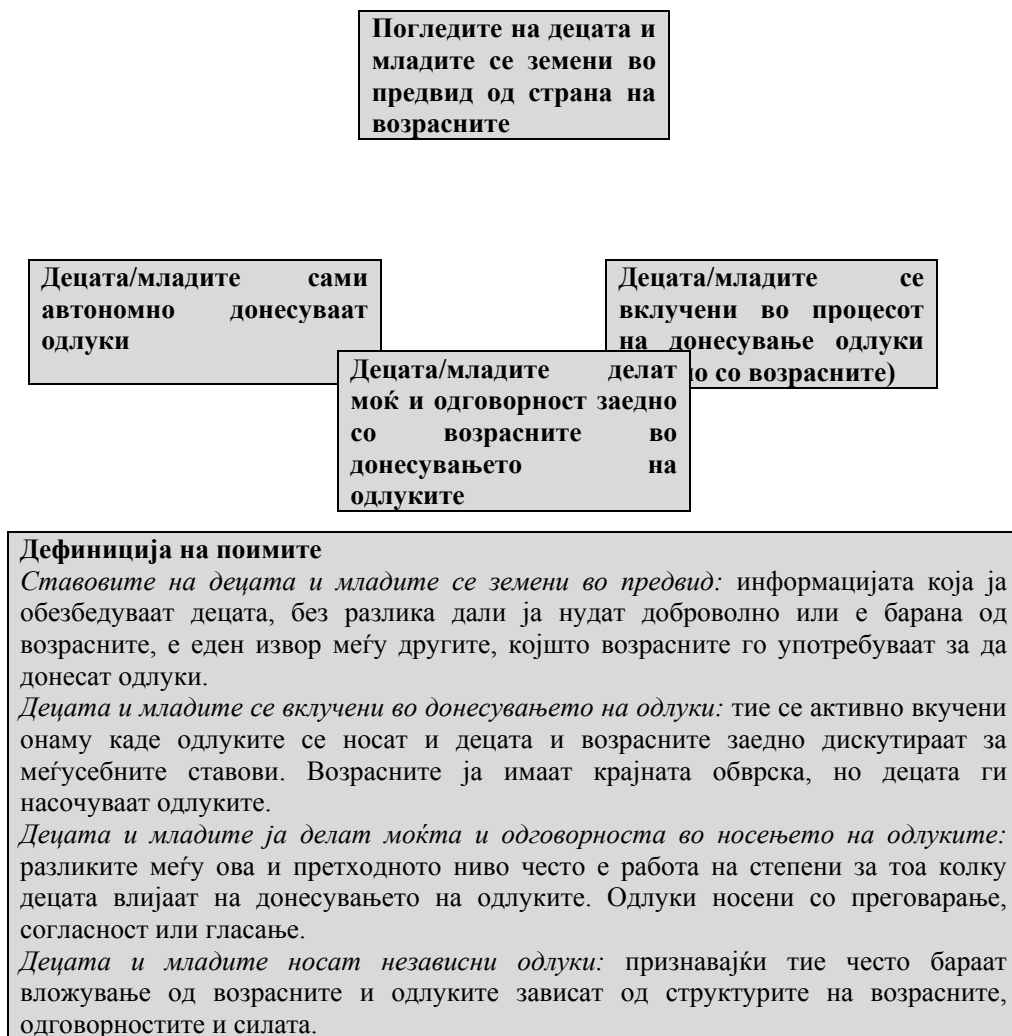
Размислете

- П За кои прашања децата и младите земаат збор?
- П Дали ги вклучувате во осетливи прашања?
- П Дали ги вклучувате во прашања каде нивните ставови можат да ги променат идеите на возрасните?

Кое е нивото на моќ во донесувањето на одлуките?

Учеството во кое децата и младите се вклучени и нивните ставови се земени во предвид во обем варира. Нехиерархиски модел подолу ги отсликува четирите значајни модели на учество.

Слика 1.0 Нивоа на учество ⁴



⁴ Овој модел е претставен во Sheir (2001) "Pathways to participation" model, in Children & Society, vol.15, pp. 107-117.

Во различни ситуации можете да одберете да употребите различни нивоа на учество и во различни контексти. Никој не е подобар или полош од другите. Контекстот, задачите, одлуките и учеството го определуваат соодветното ниво. Поедини деца и млади можат да учествуваат на различни различни начини кои зависат од нивните способности, интереси и расположивост.

Примери за тоа како може нивото на влијание на децата и младите да варира од содржината на одлуката (Забелешка: ова се примери, непрепорачани нивоа на влијание)		
Содржина на одлуката Одбирање на пријателите Согласност да се разговара со нив	Нивото на влијание на децата Автономни одлуки Првично родителска согласност отколку детска автономна одлука.	Нивото на влијание на младите луѓе Автономни одлуки Автономни одлуки
Одбирање со кој родител да живее	Ставови земени во предвид од страна на судот	Вклученост во одлуките на судот
Одбирање на персонал	Ставовите земени во предвид преку консултации за тоа што го прави персоналот добар	Заедничко преговарање со возрасни за комисијата за регрутација
Кратење на услугите на буџетот	Ставовите земени во предвид преку консултации за постојните услуги	Ставовите земени во предвид преку консултации за постојните услуги
Одлучување кое дејство да се преземе за проблемите на заедницата	Заедно договорени со возрасните	Независни одлуки во младинските групи ОР заеднички договорани во група за меѓугенерациска кампања

Нивото на влијание, исто така, ќе варира зависно од културата на учество којашто вашата организација ја има или кон која работи.

Нивоа на учество во рамки на различни организациони култури на учество

Ниво на учество				
Погледите земени во предвид	Вклучени во донесувањето на одлуките	Автономни одлуки	Поделена моќ за одлуки	Култура на учество
√ и	√ и	√ и	√	= деца - насочени
√ и	√ или	√ или	√	= учество - насочени
√				= советување - насочени

Размислете

II На каков начин децата и младите се вклучени во различни нивоа во вашата организација?

II Дали нивото се разликува меѓу задачите?

II Дали се разликува меѓу различни деца и млади?

Која е природата на учество: формална или неформална?

Во овој дел ќе најдете

Формални и неформални начини на вклучување на деца и млади во одлуките.

Кога ги вклучувате децата и младите во носењето на одлуките за нивната сопствена грижа или услуги, неопходно е да ја разберете нивната перспектива за светот, нивните искуства, чувства и погледи. Ова може да биде направено формално или неформално.

Формалните механизми обезбедуваат одредени можности за влијание на одлуките и се употребени најчесто (неексклузивни) за вклучување на млади луѓе во носењето на јавните одлуки.

Неформалните одлуки се дел од секојдневниот живот на организациите насочени кон пракса, тие им овозможуваат на децата и младите да бидат ислушани кога тие ќе почувствуваат дека е соодветно. Тие ги соопштуваат одлуките за нивната лична грижа и услуги во целина.

Неформално слушање

Формално слушање

Време поминато заедно со деца и млади
Тековен дијалог
Набљудување
Слушање на спонтани комуникации

Посветени механизми и активности како еднократни активности, редовни состаноци на групата, кутии за предлози.

Комуникациски пасоши (тријаголник)

Тријаголникот обезбедува давање помош на деца чие однесување предизвикува сериозна загриженост. Тие сметаат дека е особено важно да се помине време со нивните клиенти во различни ситуации, со цел да се изгради слика за тоа како децата го доживуваат нивниот свет. Тријаголникот, исто така, функционира со децата за да развијат нивен сопствен план за грижа во форма на „пасош“ на којшто се ламелирани брошури кои подробно ги одредуваат нивните барања за комуникации, однесување и поддршка. Ова им овозможува да комуницираат со секој од персоналот за нивните потреби и за она што го преферираат како брзо и лесно, за да може ова да биде земено во предвид.

Размислете

П Какви формални механизми употребува вашата организација за вклучување на деца и млади?

П Какви неформални механизми употребува вашата организација?

Само одредени деца и млади ќе сакаат да бидат или ќе почувствуваат дека можат да бидат вклучени во формални механизми. Размислете како вие би ги вклучиле сите други.

Со работата на персоналот во активното слушање на децата и младите ќе се дознае многу за нивните животи, вклучувајќи ги изразените потреби и искуство за услуги. Оваа вредна информација соопштува одлуки за нивната лична грижа и може, исто така, да ги употреби во донесување одлуки во организацијата. Овој пристап од доле па нагоре помага во спречување на непотребни консултации и ги вклучува сите, вклучувајќи ги и оние коишто не сакаат да учествуваат во формалните активности или за кои може да не биде соодветно.

Пристап од доле нагоре во носењето на јавните одлуки

Забележете ги и следете ги загриженостите, прашањата или идеите покренати од деца и млади поврзани со нивната грижа и услуги.

Држете редовни состаноци со персоналот и деца/млади да ги дискутирате и толкувате добиените информации.

Распространете ги идентификуваните прашања низ организацијата и до други соодветни агенции за да можат да дејствуваат врз основа на нив.

Колку често децата и младите се вклучени?

Силата на децата и младите често зависи од тоа колку често и колку долго им е овозможено да влијаат на одлуките. Различни активности варираат во зачестеност и времетраење. Многупати формални активности се често редовни настани (пр.

форуми), од кои некои се временски ограничени (пр. советодавни групи), додека други продолжуваат неограничено (пр. училшни совети и кутии за сугестии). Консултациите се често еднократни и нередовни настани. Неформалните механизми можат да се употребат често и како дел од секојдневната пракса.

Размислете

П Дали ги вклучувате децата и младите во носењето на одлуки секојдневно, редовно или од време на време?

П Можете ли почесто да ги вклучите во носењето на одлуки?

„Децата имаат право да бидат **ВКЛУЧЕНИ ЦЕЛО** време, не само кога е згодно за возрастните или како квадратче за обележување за да кажеме: Да, се консултиравме со деца под пет години”. (волонтерски секторна организација)

Кои деца и млади ќе бидат вклучени?

Некои организации за учество или иницијативи бараат да служат на одредени групи (пр. деца за кои е потребна грижа или бегалци) или на различна возраст (тинејџери, постари деца, млади). Други се отворени за сите или многу групи, или оние кои живеат во рамки на одредена област. Често децата, посебно помладите, не се вклучени. Доколку работите со деца и млади на редовна основа тогаш е веројатно да сакате да ги вклучите во сите одлуки.

Неопходно е да дизајнирате форми на ангажирање и дијалог којшто почнува од позиција на сила. Соодветната активност ќе зависи од нивната возраст, способност, расположивост на време и ниво на интерес, контекст итн.

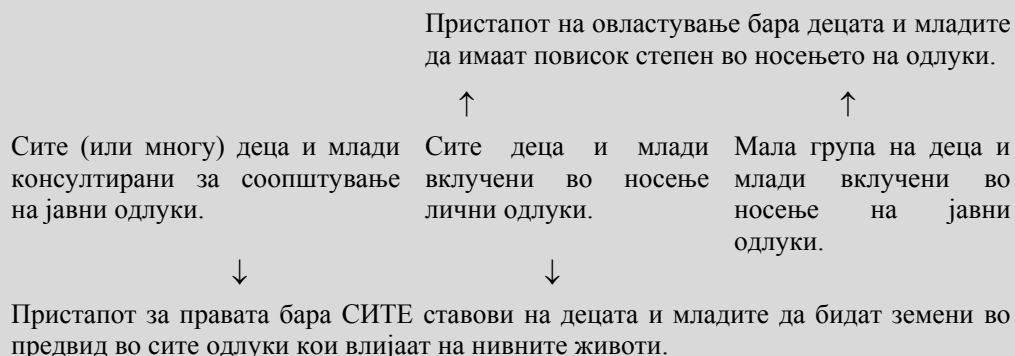
Размислете

П Кои деца и млади сакате да ги вклучите?

П Дали се некои групи повеќе исклучени од други?

П Дали нудите можности да учествуваат на различни начини?

Примери на организации насочени кон вклучување на сите деца и млади



Вклучување на децата во нивната лична грижа (Wheatcroft Primary School)

Учениците и вработените развија целосно вклучување на училиштето во носењето на одлуките преку 15-минутно мешано по години кружно време, секој петок наутро. Состаноците се водат од шестгодишни ученици, а забелешките се составуваат од петгодишни ученици. Ова го заменува претходниот училиштен советнички систем.

Дете:

Претходно училишниот совет гласаше за деца во клас да бидат управители, луѓето им кажуваа што сакаа. Секогаш беа исти луѓе, не бевме сите, само двајца од секој клас, седеа околу маса зборувајќи, „бла бла бла“.

Дете:

Одлучивме дека ни се допаѓа. Во кружно време сите одиме, одиме околу кругот.

Сега одберете ја активноста за учество

Основно, праксата за вклучување на деца и млади е за ангажирање на деца и млади на начини опишани во дел 4.0. Подолу набројавме бројни активности кои, исто така, можат да бидат употребени за да им понудат на децата и младите можности да ги кажат јасно нивните погледи и да учествуваат во одлуките. Табелата истакнува како овие можат да бидат употребени во разни видови на одлуки, нивоа на учество, зачестеноста на вклученоста и да вклучат голем број на деца и млади.

Активност во учество	Лични или јавни одлук и	Формални или неформални	Нивоа на учество	Зачестеност	Колку се вклучени?
Активно слушање, набљудување и неформален дијалог	Лично и јавно	Неформално	Ставови земени во предвид	Тековни	Сите
Насочен дијалог на посебна тема (пр. судска одлука, целите на учењето, лекарства)	лично	Неформално и формално	Различно (зависно од содржината)	Варира: тековно, привремено или еднократно	Сите
Комуникациски системи и алатки (пр. симболи, комуникациски пасош, макатон)	Лично и јавно	Формален систем (може да се употребува неформално)	Ставови земени во предвид	Тековно	Сите
Визуелни и писмени презентации	Лично и јавно	формално	Ставови земени во предвид	Еднократно, привремено	Сите
Советување (со и за деца и млади)	Лично	Формално	Влијае на одлуки	Тековно	Сите
Постапки за поплаки	Лично и јавно	Формално	Ставови земени во предвид	Тековно	Сите
Групна колегијална поддршка (образование, емоции, мини кружно време)	Лично	Формално	Независни одлуки	Редовно	Сите/група
Кутија за предлог	Јавно	Формално	Ставови земени во предвид	Тековно	Сите
Млади вработени /наградени/волонтери	Јавно	Нормално	Независно	Тековно	Сите/поединци
Комисија, управување и владини млади претставници	Јавно	Формално	Поделба на моќ и одговорност	Редовно	Група
Младински форуми/совети (широка област, организациски)	Јавно	формално	Поделба на моќ и одговорност, независно	Редовно	Група
Групи за друштвени активности (вклучувајќи меѓугенерациски групи)	Јавно	формално	Независно (поделба на моќ и одговорност)	Редовно	Група
Целосни состаноци на групи (пр. кружно време, класни совети, Jetty Springer	Лично и јавно	Неформално	Поделба на моќ и одговорност	Редовно	Група

собранија)					
Советодавни групи (пр. за организација, проект, истражување)	Јавно	формално	Вклученост во носење одлуки	Редовно (временски ограничено)	Група
Креативни младински групи (пр. видео, новини, драма, уметност)	Лично и јавно	формално	Ставови земени во предвид	Редовно	Група
Конференции и презентации (вербални, пишани, визуелни)	Лично и јавно	Формално	Ставови земени во предвид	Еднократно/ привремено	Група/поединц и
Младинска презентација за регрутирање и комисија за одобрување, обука на млади	Јавно	Формално	Вклучени во носење одлуки	Еднократно/ привремено	Многу
Истражување и консултации	Јавно	Формално	Погледи земени во предвид	Еднократно/ привремено	Многу/сите
Евалуација	Јавно	Формално	Погледи земени во предвид	Еднократно/ привремено/редовн о	Група
Млади истражувачи /оценувачи (млади луѓе кои вршат истражување)	Јавно	Формално	Варира	Еднократно/ привремено/редовн о	Група/поединц и

Клучно: Поединци се однесува на едно, две или можеби три деца и млади; Група се однесува на околу 4 до 30 деца и млади кои се состануваат заедно; Многу се однесува на десетици, стотици или илјадници млади; Сите се однесува на сите оние во целната популација (пр. сите корисници на услуги или сите оние кои живеат во географска област).