



Модуль 2

Концептуальная основа для участия молодых людей и молодежно-ориентированного подхода в МФПР

Этот модуль предназначен для исполнительных директоров (ИД), членов Правления, сотрудников, менеджеров, взрослых волонтеров, молодых волонтеров и всех, кто занимается (координирует) МОП в организации

В новом стратегическом плане сделан принятый МФПР акцент на молодых людях в любых направлениях работы, включая лидерство молодых людей, комплексное сексуальное образование (КСО), дружественные к молодежи услуги и волонтерскую деятельность.

Чтобы гарантировать, что наши молодежные программы остаются сильными и эффективными при успешном достижении желаемых стратегических результатов, нам необходимо систематически принимать молодых людей в качестве равных партнеров и ключевых агентов для перемен во всей нашей работе, а также делать молодых людей центральными для функционирования организации. Такой подход будет полезен на разных уровнях.

Вероятно, вы уже знакомы с идеями и концепциями в отношении участия молодых людей и молодежно-ориентированного подхода.

Независимо от того, как много вам известно и сколько опыта вы накопили с концепциями, важно иметь единое понимание об участии молодых людей и МОП, чтобы добиться полного понимания и получить максимальную выгоду от этого подхода.

Вы, наверное, уже знакомы с идеями и концепциями МФПР в отношении участия молодых людей и молодежно-ориентированного подхода.

Независимо от того, сколько вы знаете и какой у вас опыта в отношении концепций, важно иметь единое понимание об участии молодых людей и МОП, чтобы добиться полного понимания и получить максимальную выгоду от этого подхода.

Этот модуль немного отличается от других. Поскольку он носит описательный характер, здесь не будут использоваться иконки, как в других модулях.

Для вашего удобства этот модуль приводится в формате «Вопросы и ответы»



В 1. Что означает участие молодых людей?

ЮНИСЕФ начал обсуждение вопроса о том, что означает участие молодых людей еще в 1992 году с выходом книги Джона Харта *Участие детей – от символической поддержки к гражданству*. В ней освещаются две важные характеристики истинного участия молодых людей. Во-первых, участие не является каким-либо необычным явлением. Просто присутствие молодого человека само по себе не приводит к участию. Для осмысленного участия молодые люди должны быть наделены определенными правами, возможностями, нести ответственность и обладать полномочиями по принятию решений. Во-вторых, важно качество и вид равноправного партнерства между молодыми людьми и взрослыми. В своей книге Харт представил «Лестницу участия». В приведенном примере на нижней ступени лестницы – включение молодых людей в комиссию по обсуждению программы, не наделяя их функциями по управлению, администрированию или принятию решений о программе. Примерами самого высокого уровня участия являются включение молодых людей на многих уровнях организации, например, в качестве членов Правления или руководящих комитетов, а также участие в процессе принятия повседневных решений.

Организация “CHOICE for Youth and Sexuality and YouAct” разработала концепцию *have developed* значимого участия молодых людей, означающую, что молодые люди могут участвовать на равных условиях с взрослыми или самостоятельно работать в организациях и на всех этапах программной деятельности и разработки политики, начиная с разработки, до внедрения, а также мониторинга и оценки. Но для этого должны быть созданы механизмы, позволяющие молодым людям играть активную роль и добиваться того, чтобы их мнение было услышано и учтено. В случаях действительно значимого участия молодых людей, оно приносит пользу молодым людям, программе, политике или организации и обществу. Flower of Participation: [Flower of Participation](#)

В 2. Почему участие молодых людей имеет важное значение?

Для того, чтобы глубже понять концепцию участия молодых людей, нам необходимо понять, почему нам необходимо участие молодых людей. Хотя нам в МФП хотелось бы думать, что нам больше не нужно приводить убедительные доводы в пользу участия молодых людей, к сожалению, на деле это не так. Даже в МФП многих приходится убеждать в преимуществах участия молодых людей, и аргументы часто необходимо формулировать, используя термины, наиболее приемлемые для конкретной аудитории – то есть экономические термины, показатели состояния здоровья, показатели в области образования, прав человека, развития молодых людей и т.д. Итак, вот несколько аргументов, которые можно было бы привести.

1. С точки зрения прав человека:

- Право на участие предусмотрено Конвенцией «О правах ребенка» (КПР); статьями 5 и 12
- Это право имеет важное значение для реализации других прав КПР
- Участие также предусмотрено «Сексуальными правами» и Декларацией МФП

2. С точки зрения развития

- Участие = обучение
- Участие молодых людей оказывает положительное влияние на показатели состояния здоровья

3. С точки зрения программы

- Повышает актуальность и приемлемость молодежных программ
- Повышает эффективность и достижение результатов

4. С точки зрения социального благосостояния

- Порождает уверенность в себе и чувство собственного достоинства
- Способствует активному гражданству

В.3 Каковы препятствия для участия молодых людей?

На личностном уровне:

- Неуверенность в себе и некомпетентность для того, чтобы высказывать свое мнение среди молодых людей
- Отношение взрослых часто не располагают к участию молодых людей

На структурном, институциональном уровне:

- Чрезмерно бюрократические и иерархические структуры и процессы в организации
- Неготовность адаптироваться к потребностям и желаниям молодых людей
- Использование взрослыми специфического языка, непонятного молодым людям

На социальном/культурном уровне:

- Обусловленные культурными особенностями ожидания в плане уважения/ иерархии по возрастному признаку; ожидание, что молодые люди не должны перечить взрослым или говорить только, когда им дадут слово
- Иерархия по гендерному признаку; девочки и парни ЛГБТИ не пользуются уважением или не воспринимаются, как полноправные члены организации



Тематическое исследование

Когда в МФПР было внедрено требование, в соответствии с которым 25% членов в Совете управляющих (в совете глобального правления) должны составлять молодые люди, мы много инвестировали в укрепление потенциала молодых членов совета. Проводились семинары по теме, как выступать на публике, а также по важным вопросам в области СРЗП, и каждое заседание подготавливалось совместно с ними. Через два года была проведена оценка новой структуры Совета управляющих. Все взрослые члены очень положительно отзывались об изменениях. По их мнению, обсуждения проходят гораздо более открытое и они рады, что молодые люди поднимают такие вопросы, как сексуальное разнообразие, аборт и сексуальные права молодых людей. Молодые члены Правления придерживались совершенно иной точки зрения, они считали, что в действительности к ним не прислушиваются, что иногда они погружаются в политику и иерархическую структуру Совета управляющих.

Оказалось, мы инвестировали в молодых людей, чтобы они могли высказывать свое мнение, но не вкладывали в то, чтобы взрослые члены совета прислушивались и уважали молодых людей.

В 4. Что означает молодежно-ориентированный подход?

- Вместо того, чтобы обеспечить участие молодежи некоторые организации ссылаются на использование «молодежно-ориентированного подхода» (МОП). Молодежно-ориентированный подход представляет собой политику, предусматривающую участие молодых людей посредством их структурного включения на всех уровнях принятия решений и на всех этапах программ и услуг. МФПР определяет молодежно-ориентированный подход как организацию, ориентированную на молодежь, систематически ставящую молодежь на центральное место и признающую ее как многообразных и независимых правообладателей. МОП способствует реализации права молодых людей вносить свой вклад в организацию, общаться с другими молодыми людьми и взрослыми, открыто высказываться и выражать свое мнение. Молодежно-ориентированный подход дает молодым людям возможность переживать, размышлять, исследовать, задавать вопросы и искать ответы. Он ценит работу и вклад молодых людей. Роль организации заключается в создании благоприятной среды, в которой она сможет развивать таланты молодых людей, максимально повысить их потенциал и позволить им процветать.
- Молодежно-ориентированный подход требует демократичной организации, направленной на реализацию процессов, в которых участвуют все стороны, независимо от их положения в организационной структуре. Молодые люди участвуют в разработке решений и механизмов для более эффективного выполнения миссии и достижения целей организации. Демократичная организация предоставляет возможности для участия, открытого диалога, самооценки, командной работы и достижения консенсуса. В организации внедрены гибкие механизмы для включения идей и рекомендаций молодых людей.

В 5. Что означает участие молодых людей и молодежно-ориентированный подход в МФПР?

В настоящее время МФПР применяет в своей работе ряд подходов для поощрения участия молодежи в программах. Некоторые сотрудники, по-прежнему, относятся к молодым людям, в первую очередь, как к клиентам и целевой группе, в то время как для других молодые люди являются лицами, принимающими решения и защитниками. Среди многочисленных преимуществ, которые МФПР пытается получить за счет более структурированной приверженности участию молодежи на уровне всей федерации, повышение уровня сплоченности и укрепление

наших программ, а также способность достигать наши цели и поставленные целевые показатели.

Основываясь на уроках, извлеченных в прошлом, мы считаем, что лучший способ продвижения вперед — это считать молодых людей равноправными партнерами, будь они нашими клиентами, бенефициарами, волонтерами, членами молодежной группы, членами совета или молодыми сотрудниками. С этой целью МФПР опирается на достигнутый ею прогресс, преобразовываясь из дружественной к молодежи организации с акцентом на участие молодых людей, в **организацию, ориентированную на молодежь**.

МФПР определяет молодежно-ориентированный подход, как:

Организацию, которая осмысленно ставит молодых людей на центральное место и признает их как разнообразных и независимых правообладателей. Молодежно-ориентированный подход ставит молодых людей и их права на центральное место своей теории перемен и постоянно рассматривает, как и где привлечь молодых людей и сотрудников в качестве лидеров и экспертов для обеспечения доступа к правам для всех молодых людей. Организации, ориентированные на молодежь, обеспечивают, чтобы все ее члены, сотрудники и волонтеры имели равный голос и чтобы их голос учитывался при принятии решений и мер.

Ориентированный на молодежь подход МФПР систематически ставит молодежь на центральное место наших программ и признает их как самых разнообразных и независимых правообладателей. Мы поддерживаем право молодых людей в организации вносить свой вклад, устанавливать связи, открыто общаться и выражать свое мнение на всех уровнях. Мы предоставляем молодым людям свободу переживать, размышлять, исследовать, задавать вопросы и искать ответы. Мы ценим работу и вклад молодых людей, и мы считаем, что наша роль заключается в развитии таланта молодых людей, чтобы максимально использовать их потенциал и дать им возможность развиваться и расти. Мы стремимся работать с молодежью, а не для молодежи, чтобы молодые люди могли занять руководящие должности в организации и интегрировать проблемы молодежи в бизнес-модель нашей организации.



Поддержка лидерства молодых людей

МФПР с давних пор привержена молодым людям и является защитником сексуальных прав молодых людей на глобальном уровне. Молодежь все больше ценит многочисленные услуги, предоставляемые Ассоциациями-членами МФПР, и мы работаем с молодыми людьми и для них по всему миру посредством программ, в которых особое внимание уделяется образованию и социальным изменениям. Для МФПР лидерство молодых людей предусматривает, как разработку программ по лидерству совместно с молодыми людьми, обзор нашей текущей работы, так и определение того, как она может эффективнее продвигать молодежное лидерство. Для более действенной поддержки лидерства молодежи МФПР взяла на себя обязательства, в том числе:

Формирование молодежных лидеров внутри Федерации: мы инвестируем в новых молодежных лидеров в МФПР посредством создания систем и процессов, выявляющих и привлекающих молодежных лидеров в области СРЗП, и предоставляем им возможности для участия, включая специальные подходы к вовлечению и укреплению потенциала молодежи.

Поддержка развития молодых сотрудников: мы поможем молодым сотрудникам определиться с дальнейшим карьерным ростом в Федерации или в рамках нашего движения по мере накопления ими профессионального опыта.

Укрепление молодежных групп и молодежных сетей: мы поддерживаем самоорганизующиеся молодежные группы и их связь с молодежными сетями. Кроме того, мы обязуемся обеспечить персоналом для координирования работы молодежных сетей — определить ключевых лиц в каждой сети для координирования коммуникации, а также обеспечить эффективность обратной связи и распространение информации о возможностях, проектах и ресурсах.

В 6. В чем разница между дружественностью к молодежи и молодежно-ориентированным подходом

Дружественность к молодежи	Ориентированность на молодежь
<p>Молодых людей считают рисковыми (подход к изменению поведения)</p> <p>Здесь применяется проектный подход, при котором права молодых людей на сексуальное и репродуктивное здоровье рассматриваются, главным образом, в рамках конкретного, ограниченного по времени проекта</p> <p>Недостаточный акцент на молодежи в основных приоритетах или стратегических и годовых планах ЧА.</p> <p>Молодежные программы финансируются посредством финансирования конкретного проекта, а не за счет основного финансирования.</p> <p>Коммуникация осуществляется в одностороннем порядке от Ассоциации-члена молодым людям, при этом отсутствует система для диалога между молодыми людьми и взрослыми. Сообщения чрезмерно упрощены и, в основном, касаются биомедицинских аспектов сексуального и репродуктивного здоровья молодых людей</p> <p>Мотивация участвовать и продвигать проекты обусловлена, главным образом, возможностью Ассоциации-члена оплачивать труд молодых людей и сотрудников молодежной программы и часто зависит от отдельных харизматичных лидеров, а не институционального руководства молодежных программ.</p> <p>Медицинские услуги предоставляются молодым людям только в связи с конкретными заболеваниями или ограничиваются определенными услугами (например, тестами на ВИЧ и лечением или специальными методами контрацепции). Ассортимент услуг, предоставляемых молодым людям, ограничен и не увязан с конкретными потребностями различных групп молодых клиентов.</p> <p>Предоставляемые услуги акцентируются на биомедицинских аспектах репродуктивного здоровья и планирования семьи, при этом иногда наблюдается предвзятость в отношении очень молодых клиентов или клиентов, не состоящих в браке, либо не гетеросексуальных клиентов.</p> <p>Чисто символическое участие молодых людей в принятии решений или их участие только в конкретных случаях, без формальных систем и структур для значимого участия молодых людей и принятия решений после завершения конкретного проекта</p> <p>Дружественные к молодежи услуги и информация и/или комплексное сексуальное образование рассматриваются как отдельное дополнительное направление основной деятельности Ассоциации-члена, а не как неотъемлемая часть их организационной идентичности, планов и способов работы.</p>	<p>Молодые люди считаются агентами перемен</p> <p>Молодых людей считают сексуальными личностями</p> <p>Бренд / логотипы отражают ориентированность на молодежь</p> <p>Молодые люди (всех полов и представляющие разнообразные группы) участвуют в стратегическом и ежегодном планировании, включая бюджетирование, и участвуют в проектах и программах.</p> <p>Проблемы молодежи включены в стратегические и годовые планы в качестве приоритетных; на молодежные программы выделяются соответствующие ресурсы и бюджет программы.</p> <p>Молодые люди (всех полов и представляющие разнообразные группы) занимают должности, наделяющие их полномочиями принимать решения, и другие должности в организации, и эти должности формально включены в структуру в организации.</p> <p>Медицинские услуги интегрированы, доступны и приемлемы по стоимости для молодых людей, поэтому молодежь имеет доступ ко всему спектру услуг в области сексуального и репродуктивного здоровья, включая психологическую и эмоциональную поддержку, а также биомедицинские услуги без риска стигматизации или дискриминации по признаку пола, возраста, сексуальной ориентации, рода занятий, уровня дохода, вероисповедания, этнической принадлежности или ограниченности возможностей здоровья и т.д.</p> <p>Проблемы молодых людей считаются приоритетными, а значимое участие молодых людей внедрено в качестве стандарта во все программы.</p> <p>Подходы, ориентированные на молодежь, не привязаны к поддержке со стороны какой-либо конкретной донорской организации, но интегрированы в бизнес-модель организации, включающей социальные цели.</p> <p>Сотрудники организации прошли соответствующее обучение и проявляют дружественное и недискриминационное отношение к молодым людям. За работой сотрудников и волонтеров осуществляется регулярный надзор и предоставляется необходимая поддержка.</p> <p>Программы учитывают движущие факторы изменений в сообществе</p>

В 7. В чем преимущества от участия молодых людей?

Для наших молодых волонтеров: участие способствует общему развитию молодых людей, открывает для них возможности получить новый опыт, меняет их взгляды и дает им полномочия и возможность принимать решения, в том числе решения об их сексуальном и репродуктивном здоровье.

Как показывают исследования, участие молодых людей повышает:

- Социальные компетенции, в том числе отзывчивость, гибкость, сочувствие и заботу, навыки общения, чувство юмора и другое поведение в обществе
- Навыки решения проблем, в том числе, способность мыслить абстрактно, рефлексивно и гибко, а также возможность принятия альтернативных решений когнитивным и социальным проблемам
- Самостоятельность, в том числе чувство идентичности, способность работать независимо и осуществлять контроль над своей средой
- Чувство цели и будущего, в том числе хорошие ожидания, цели, ориентированность на успех, мотивация к достижению поставленной цели, стремление к образованию, надежды, стойкость и чувство сплоченности. (Здоровое развитие молодых людей, как модель укрепления здоровья молодежи)

Для Членов Ассоциаций: это поможет им разработать и реализовать эффективные и актуальные программы и мероприятия, повысить их авторитет в глазах молодых людей, а также среди политиков и доноров, а также обеспечить, чтобы УО отвечало разнообразию потребностей и желаний молодых людей. и остается гибким к изменяющимся потребностям молодых

Для сообщества и общества: в котором мы работаем как ЧА: этот подход способствует развитию молодых людей, для того чтобы они могли стать активными гражданами, которые будут принимать меры для социальной справедливости. Предоставление молодым людям возможности развивать свои лидерские навыки позволит проложить путь для пожизненного интереса и приверженности защите сексуальных и репродуктивных прав.

Наконец, более структурированная приверженность участию молодежи на уровне всей федерации способствует укреплению сплоченности и наших программ.

В 8. Как Члены Ассоциаций становятся более ориентированной на молодежь?

Чтобы поддержать переход к более ориентированному на молодежь подходу, мы определили пять руководящих принципов, которые, по нашему мнению, лежат в основе подхода:

1. Высокий уровень институциональной приверженности молодым людям, как равноправным партнерам
2. Признание разнообразия молодых людей
3. Создание доступных и инклюзивных пространств и возможностей для участия молодых людей
4. Финансовые обязательства и устойчивость
5. Активная поддержка для создания благоприятной социальной и правовой среды. Модуль 4. Роль молодых волонтеров / молодежной группы в Членах Ассоциаций



Условия для успешного молодежно-ориентированного подхода

- Молодые люди способны внести наибольший вклад, когда им предоставляется возможность сформировать свое собственное понимание информации и материалов, в значительной степени используя свой личный опыт и информацию.
- Использование совместного подхода: все вовлеченные стороны осознают, что для успеха процесса необходимы общие цели, обмен информацией и регулярная коммуникация для достижения желаемых результатов. Работая изолированно, избегая подверженности мнению других или настаивая на решениях, принятых в одностороннем порядке в случае сложных жизненных ситуаций, приведет к неудаче при наставничестве.
- Подотчетность: все взрослые сотрудники, волонтеры и молодые люди берут на себя определенные обязанности или работу, за которую они согласны отчитываться друг перед другом.
- Обязательство обеспечить безопасность и не навредить: молодежно-ориентированный подход не сработает, если одна из вовлеченных сторон боится негативных последствий какого-либо процесса, например, узнав об областях, в которых им необходимы улучшения, или о сложностях. Налаживание слаженной горизонтальной коммуникации между Ассоциациями-членами и молодыми людьми поможет создать безопасное пространство, способствующее всестороннему участию молодых людей. Кроме того, для безопасности также необходимо, чтобы взрослые и молодые люди в организации устанавливали и соблюдали четкие и целесообразные границы с учетом культурных особенностей в плане физического и виртуального взаимодействия.
- Согласие: нельзя никого принуждать работать в организации, ориентированной на молодежь. Все участники должны понимать и изучать преимущества данного процесса, прежде чем взять на себя обязательство придерживаться этого подхода.

Как в случае любого значительного культурного сдвига, организация, ориентированная на молодежь, не возникает за одну ночь, скорее, ее нужно возвращать на протяжении определенного периода времени. Универсального способа внедрения и поддержания молодежно-ориентированного подхода не существует. Любой МОП необходимо адаптировать с учетом контекста, в котором работает ЧА, а также целей и задач организации.

В 9. Каковы основные принципы участия молодежи/ ориентированности на молодежь



Социальная интеграция - все группы молодежи в обществе должны чувствовать себя ценными и важными и иметь возможность участвовать.

Гендерное равенство - молодые люди всех полов и идентичностей пользуются одинаковыми правами и возможностями во всех областях общества, включая принятие решений во всех аспектах программирования и различное сексуальное поведение, чаяния и потребности всех людей одинаково ценятся и поддерживаются.

Страсть - молодые и взрослые люди Ассоциаций верят в важность участия молодежи и в право молодых людей быть вовлеченными в программу / организации.

Волонтерство - молодые волонтеры работают, чтобы внести значительный вклад в более эффективную организацию и других молодых людей в их сообществе.

Подотчетность - Члены Ассоциаций обязаны учитывать работу в партнерстве с молодыми людьми и брать на себя ответственность за них.

Accountability; Mas have the obligation to account for working in partnership with young people and accept responsibility for them.

В 10. Каковы ключевые элементы ориентированности на молодежь

Что необходимо для того, чтобы отправиться в путь Членам Ассоциаций ориентированный на молодежь? Существует как минимум десять основных элементов, которые помогут успешно внедрить МОП и участие молодежи в Ассоциации:

а. Поддержка со стороны руководства: в обеспечении устойчивости МОП важное значение имеет обязательство руководящих органов и ведущих сотрудников организации. Данное обязательство поможет продвигать МОП на всех уровнях и гарантировать выделение человеческих и финансовых ресурсов для поддержки эффективного и устойчивого внедрения подхода.

б. Надлежащая институциональная культура: институциональная культура означает традиционные идеи, ценности, практики и стандарты, пронизывающие повседневную жизнь Ассоциации, а также поддерживающие их институциональные рамки, политики и руководства. Надлежащая институциональная культура признает организацию молодых людей, поощряет участие молодежи и ориентированность на молодежь.

с. Наличие политики: У Членов Ассоциаций должна быть надежная политика для поддержки и регулирования участия молодежи, включая молодежную политику МФПР; например, 20% сотрудников должны быть моложе 25 лет, политика по защите детей, положения о волонтерской деятельности (молодых людей), определение роли и обязанностей каждого.

д. Позитивное отношение к обучению и открытость: к другому подходу, при котором молодые люди являются равным партнером, интегрированы в работу, направленную на преобразование организации, и обеспечивают большее воздействие.

е. Устойчивость: способность предвидеть, готовиться, реагировать, восстанавливаться и адаптироваться к внутренним и внешним изменениям (постепенным или внезапным), гарантируя, что миссия организации остается в центре всей ее работы

ф. Продвижение командной работы и прозрачной коммуникации: при применении молодежно-ориентированного подхода необходимо участие многих субъектов. Организация, которая поощряет сотрудничество и горизонтальное общение между своими членами, с большей вероятностью будет иметь твердую приверженность участия молодежи и мотивированный персонал.

г. Системы и процессы, связанные с человеческими и финансовыми ресурсами: молодежно-ориентированный подход требует подготовленных и преданных делу руководителей, (вспомогательного) персонала и волонтеров. Наличие систем и процессов, связанных с человеческими и финансовыми ресурсами, обеспечивает надлежащее обучение и укрепление потенциала, поддержку и набор персонала, а также всестороннюю ориентацию сотрудников и волонтеров.

h. Работа с равными партнерами и другими заинтересованными сторонами сообщества: привлечение партнерских организаций и членов сообщества на разных этапах обеспечивает молодым людям обширную сеть поддержки и снижает барьеры на пути становления волонтером для организации. Некоторые организации имеют положительный опыт работы с общественными и религиозными лидерами или влиятельными лицами (традиционными или социальными сетями) для обеспечения поддержки участия молодежи, поскольку они играют важную роль в распространении сообщений и часто служат образцами для подражания.

Понимание динамики взаимоотношений: многим ЧА уже знаком вопрос о динамике взаимоотношений в их организациях, особенно между молодыми людьми и сотрудниками, между молодыми людьми и взрослыми волонтерами, правлением и высшим руководством. Правильное понимание взаимоотношений имеет решающее значение для разработки успешных программ по вовлечению молодых людей и ориентированности на молодежь! (Подробнее смотрите в разделе [Динамика и культура взаимоотношений в организации](#))

Самоанализ: Член Ассоциации должны уметь определять текущее положение дел, и где ей необходимы улучшения в плане участия молодежи и ее членов. Важную роль играет разработка тщательно продуманного и в то же время гибкого плана, предусматривающего меры по наделянию молодых людей равными возможностями. Каковы ваши компетенции в качестве сотрудника / взрослого волонтера, работающего в равном партнерстве с молодыми людьми в ЧА?



Использованная литература

МФПР:

- Участие: голос молодежи в программах и политике, 2008
- Young at heart , 2017
- Love, sex and young people; how to be youth centred, 2013
- Annette Fitzsimmons, Max Hope, Charlie Cooper, Keith Russel (2011) Расширение прав и возможностей и участие в молодежной работе, Learning Matters LTD.
- DFID (2010) Участие молодежи в развитии
- Rutgers (2016) Основной пакет молодежного программирования
- Укрепление и защита здоровья в Новой Шотландии (2009) «Быть ориентированным на молодежь»: руководство для лиц и организаций

