

Երիտասարդության պոզիտիվ զարգացման գործիքակազմ

ուղեցույց երիտասարդական ծրագրեր մշակողների և իրականացնողների համար

Նախնական տարբերակ՝ 20 ապրիլի 2021թ.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ	3
ԻՆՉՊԵՍ ՕԳՏՎԵԼ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑԻՑ	3
ՄՈՏԵՑՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ	3
ԵՊՁ ՀԱՏՎԱՆԻՇՆԵՐԸ	4
ԿՈՆՍՏՐՈՒԿՏՆԵՐ և ՆԿԱՐԱԳՐՈՂ ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐ	6
ՑՈՒՑԱՆԻՇՆԵՐԻ ՆՄՈՒՇՆԵՐ	7
ԻՆՉՊԵՍ ԿԻՐԱՌԵԼ ԵՊՁ ՇՐՋԱՆԱԿԸ ԾՐԱԳՐԻ ԿԵՆՍԱՑԻԿԼՈՒՄ	12
1. Ծրագրի ակնկալվող արդյունքների և հետազոտության հարցերի սահմանում	12
2. ԵՊՁ հատկանիշների և ծրագրի շահառուների որոշում	13
3. Ծրագրի տրամաբանական մոդելի լրամշակումը	14
4. Ի՞նչը չափել և ինչպե՞ս. հետազոտության մշակում	15
ԵՊՁ ծրագրերի մշտադիտարկումը և գնահատումը	17
Երիտասարդների հետ տվյալների հավաքագրման առավելություններն ու խոչընդոտները	18
ԵՊՁ չափման շրջանակի կիրառումը ցուցանիշների ընտրության և ուսումնասիրության մշակման ընթացքում	19
5. Վերլուծեք ծրագրի գնահատման տվյալները, տարածեք և սովորեք	20
Տվյալների վերլուծության ԵՊՁ մոտեցումները	20
Համագործակցության, սովորելու և միջավայրին հարմարվելու ԵՊՁ մոտեցումները	21
ՉԱՓՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՐՄԱՐԵՑՈՒՄԸ և ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄԸ ՏԱՐԲԵՐ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԵՐՈՒՄ	22
ԵՐԻՏԱՍԱՐԴԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔ	25
1. Տիրույթներ՝ միջոցներ և գործակալություն	26
Ա. Հատկանիշ՝ երիտասարդների հմտությունների զարգացման ծրագրի ձևավորում	26
Բ. Հատկանիշ՝ երիտասարդների հմտությունների զարգացման գործողություններ	31
2. Տիրույթ՝ ներդրում	33
Ա. Հատկանիշ՝ երիտասարդների ներգրավվում և ներդրում	33
3. Տիրույթ՝ նպաստող միջավայր	35
Ա. Հատկանիշ՝ առողջ հարաբերություններ և կապեր	35
Բ. Հատկանիշ՝ առողջ հարաբերություններ և կապեր – հարաբերություններ հասակակիցների միջև	38
Գ. Հատկանիշ՝ պատկանելիություն և անդամակցում	40
Դ. Հատկանիշ՝ պոզիտիվ նորմեր, ակնկալիքներ և ընկալումներ	44
Ե. Հատկանիշ՝ անվտանգ տարածք	45
4. Տիրույթ՝ կազմակերպական կարողություններ	49
Ա. Հատկանիշ՝ կառավարում և կառուցվածք	49
Բ. Հատկանիշ՝ մարդկային ռեսուրսներ	51
Գ. Հատկանիշ՝ աշխատանքի կառավարում / մոնիտորինգ, գնահատում և ուսուցում	52
Ամփոփիչ աղյուսակ	53
Գնահատման ամփոփում	53
ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ և ՀՂՈՒՄՆԵՐ	54

ԱՂՅՈՒՄԱԿՆԵՐ և ՆԿԱՐՆԵՐ

Աղյուսակ 1. ԵՊՁ տիրույթներ և ծրագրային հատկանիշներ 5

Աղյուսակ 2. ԵՊՁ ցուցանիշները..... 8

Աղյուսակ 3. Ծրագրի արդյունքների կամ ուսումնասիրության հարցերի սահմանումը ԵՊՁ
 շրջանակի օգնությամբ..... 13

Աղյուսակ 4. ԵՊՁ շրջանակի օգտագործումը՝ ծրագրի հատկանիշների որոշման և շահառուների
 ընտրության համար 14

Աղյուսակ 5. Ինչպե՞ս օգտագործել ԵՊՁ շրջանակը չափիչներ ընտրելիս 15

Աղյուսակ 6. ԵՊՁ ցուցանիշների և տվյալների հավաքագրման մեթոդների ընտրություն..... 20

Աղյուսակ 7. Ինչպես օգտագործել ԵՊՁ մոտեցումը տվյալների վերլուծության և տարածման
 համար 22

Աղյուսակ 8. ԵԾԳԳ 26

Աղյուսակ 9. Ամփոփիչ աղյուսակ..... 53

Նկար 1. ԵՊՁ շրջանակ 4

Նկար 2. ԵՊՁ սահմանման, տիրույթների և հատկանիշների հարաբերակցությունը 6

Հապավումների ցուցակ

..

Նախաբան

Երիտասարդության պոզիտիվ զարգացումը (ԵՊԶ) ներգրավում է երիտասարդներին՝ իրենց ընտանիքների, համայնքների և կառավարությունների հետ՝ երիտասարդության ներուժն իրականացնելու գործընթացում:

ԵՊԶ-ն տարբերվում է ավանդական այն մոտեցումներից, որոնք դիտարկում են երիտասարդների հետ կապված ռիսկերը կամ առաջացած խնդիրները: ԵՊԶ-ն աջակցում է երիտասարդներին և, ակտիվորեն խթանելով դրական հատկանիշները, նպաստում է կյանքի որակի բարելավմանը: ԵՊԶ ծրագրերը վկայում են, որ բավարար գիտելիքներ, հմտություններ և աջակցություն ստանալով, երիտասարդները կարող են բարելավել իրենց առողջական վիճակը, հասնել կրթական և տնտեսական հաջողությունների, ինչպես նաև ներգրավվել ու նշանակալի ներդրում ունենալ համայնքային զարգացման մեջ:

Ստեղծելով հնարավորություններ և զարգացնելով ԵՊԶ ծրագրերի մասնակիցների կարողությունները՝ մոտեցումը ձևավորում է զարգացման առողջ միջավայր և վերափոխում մարդկանց հարաբերություններն ու հասարակական համակարգերը:

ԵՊԶ չափման այս ուղեցույցը պարունակում է ԵՊԶ չափման շրջանակը, ցուցանիշների կիրառելի համակարգ՝ ԵՊԶ գործընթացները բնորոշելու և ներկայացնելու համար, ինչպես նաև երիտասարդական ծրագրերի գնահատման գործիք: Տրված են նաև ռեսուրսներ ու հղումներ ԵՊԶ պլանավորողների, իրականացնողների և գնահատողների համար:

Ինչպե՞ս օգտվել ուղեցույցից

..

Մոտեցման հիմնական սկզբունքները

ԵՊԶ մոտեցումը սկիզբ է առնում զարգացման համակարգերի տեսությունից,¹ իսկ հայեցակարգային առումով այն հիմնված է պոզիտիվ հոգեբանության վրա, որն, ի տարբերություն հիմնականում խնդիրներ և պաթոլոգիաներ ուսումնասիրող դասական հոգեբանության, օգնում է ձեռք բերել լավատեսություն, համերաշխություն, վստահելու և ներելու ունակություն:²

Ըստ YouthPower կազմակերպության,³ ԵՊԶ-ն ներգրավում է երիտասարդներին՝ իրենց ընտանիքների, համայնքների և կառավարությունների հետ՝ երիտասարդության ներուժի իրականացմանը նպաստելու համար: Մոտեցումն օգնում է ստանալ գիտելիքներ, զարգացնել կարողություններ ու ստեղծել միջոցներ՝ առողջ հարաբերություններ հաստատելու, շրջակա միջավայրը պահպանելու և սոցիալական համակարգերը վերափոխելու համար:

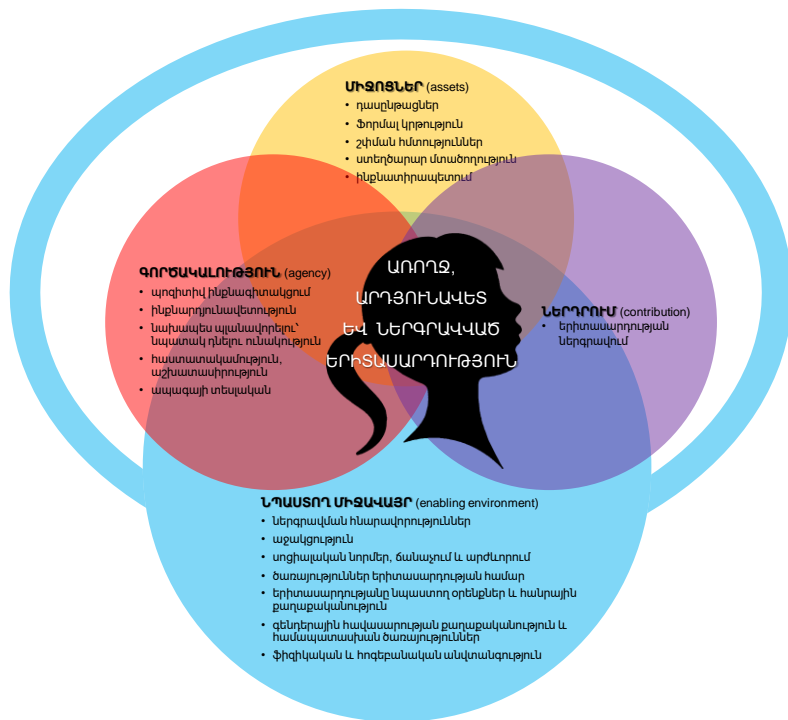
Նկար 1-ը ներկայացնում է ԵՊԶ գործընթացի չափման շրջանակը: Այն ցույց է տալիս, որ «առողջ, արդյունավետ և ներգրավված երիտասարդության տեսլականին հասնելու համար ԵՊԶ

¹ Lerner RM, Almerigi JB, Theokas C, Lerner JV. Positive Youth Development A View of the Issues. The Journal of Early Adolescence. 2005;25(1):10-16. doi:10.1177/0272431604273211, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0272431604273211>

² Martin Seligman (2018). The Hope Circuit: A Psychologist's Journey from Helplessness to Optimism, London, Nicholas Brealey Publishing, 448 pp., ISBN 9781473691636

³ Տե՛ս՝ <https://www.youthpower.org/youthpower-learning-resources>

ծրագրերը, գործելակերպը և քաղաքականությունը պետք է աշխատեն երիտասարդների հետ՝ բարելավելու իրենց միջոցները, գործակալությունը, ներդրումը և նպաստող միջավայրը»:



Նկար 1. ԵՊՁ շրջանակ

Այս շրջանակը ցույց է տալիս, որ առողջ, արդյունավետ և ներգրավված երիտասարդության տեսլականին հասնելու համար, ԵՊՁ-ի ծրագրերը, գործելակերպը և քաղաքականությունը պետք է աշխատեն երիտասարդների հետ որպեսզի բարելավեն ԵՊՁ-ի չորս տիրույթները՝

- 1) միջոցները
- 2) գործակալությունը
- 3) ներդրումը և
- 4) երիտասարդության զարգացմանը նպաստող միջավայրը:⁴

ԵՊՁ տիրույթները

Այս գործիքակազմում տիրույթները՝ ԵՊՁ մոտեցման չորս հիմնական թեմաներն են: Յուրաքանչյուր տիրույթի տակ կան մի շարք կոնստրուկտներ և դրանց հետ կապված ցուցանիշներ:

ԵՊՁ հատկանիշները

Միջազգայնորեն ընդունված են որոշ հատկանիշներ, որոնք խիստ անհրաժեշտ են երիտասարդության զարգացման ծրագրերի համար:⁵ YouthPower կազմակերպության մոդելում

⁴ Այս համատեքստում, «միջավայր» տերմինը պետք է ընկալել լայնորեն՝ ներառելով սոցիալական միջավայրը, օրինակ՝ հասակակիցների և մեծահասակների հետ հարաբերությունները, նորմատիվ միջավայրը՝ արժեհամակարգը, նորմերը՝ գրված և չգրված օրենքները, քաղաքականությունը, ինչպես նաև ինստիտուցիոնալ կամ հանրակարգային տարածքը՝ ծառայությունները, համակարգերը, «խաղի կանոնները» և ֆիզիկականը՝ անվտանգ, օժանդակ տարածքներ:

⁵ Mueller, M. K., Lewin-Bizan, S., & Urban, J. B. (2011). "Youth activity involvement and positive youth development." In *Advances in Child Development and Behavior*, 231–249. doi:10.1016/b978-0-12-386492-5.00009-9; Guerra, N. G., & Bradshaw, C. P. (2008). "Linking the prevention of problem behaviors and positive

դրանք յոթն են՝ ուղղակիորեն կցված ԵՊՉ շրջանակի չորս տիրույթներին: Այդ հատկանիշները կարող են օգնել որոշել, թե ինչ գործողություններ իրականացնել ԵՊՉ-ի չորս տիրույթներից յուրաքանչյուրում (Աղյուսակ 1):

Աղյուսակ 1. ԵՊՉ տիրույթներ և ծրագրային հատկանիշներ

ԵՊՉ տիրույթ	ԵՊՉ հատկանիշ	Հիմնական գործողություններ
միջոցներ գործակալություն	հմտությունների ձևավորում	փափուկ և կյանքի հմտությունների զարգացում՝ անհատական, ընտանիքի, հասակակիցների և համայնքի միջավայրում:
ներդրում	երիտասարդության ներգրավվածություն և ներդրում կամ այն: աջակցել երիտասարդության ղեկավարությանը:	երիտասարդների տարատեսակ ներգրավվածության աջակցություն, օրինակ՝ երիտասարդության ինքնարտահայտում, ներգրավվածություն համայնքային ծառայության մեջ և կառավարության տարբեր մակարդակներով որոշումների կայացմանը երիտասարդության մասնակցության հնարավորությունների ստեղծում և այդ նպատակով՝ երիտասարդների ներդրման եղանակների ու նպաստող կառույցների զարգացում:
Նպաստող միջավայր	առողջ հարաբերություններ և կապեր	Բացահայտել օրինակելի դերային մոդելներ և երիտասարդներին կապել առողջ հարաբերությունների և կապերի ուսուցիչների, առողջապահական ծառայություններ մատուցողների, համայնքների ղեկավարների և հոգատար այլ մեծահասակների հետ, ովքեր կուղղորդեն երիտասարդությանը: Հասակակիցների հետ առողջ հարաբերությունները նույնպես կարևոր են երիտասարդների համար:
	Նվիրվածություն և անդամակցություն	Նպաստել երիտասարդների ընդգրկվածությանը՝ անկախ սեռից, էթնիկ պատկանելությունից, հաշմանդամությունից կամ այլ գործոններից: Բացահայտել պատկանելության զգացողություն ապահովող գործողությունները (դպրոց, սպորտ, համայնքային աշխատանք, հավատքի վրա հիմնված երիտասարդական խումբ և այլն):
	դրական նորմեր, ակնկալիքներ, ընկալումներ	Սերմանել հստակ և կայուն նորմեր և ակնկալիքներ առողջության, հարաբերությունների և ներգրավվածության ձևերի վերաբերյալ, որոնք երիտասարդությանը ապահովում են ավելի մեծ պատասխանատվություն և անկախություն, և թույլ են տալիս աճել և նոր դերեր ստանձնել:
	անվտանգ տարածքներ	Ստեղծել երիտասարդության կարիքներին հարմարեցված անվտանգ տարածքներ, ապահովելով

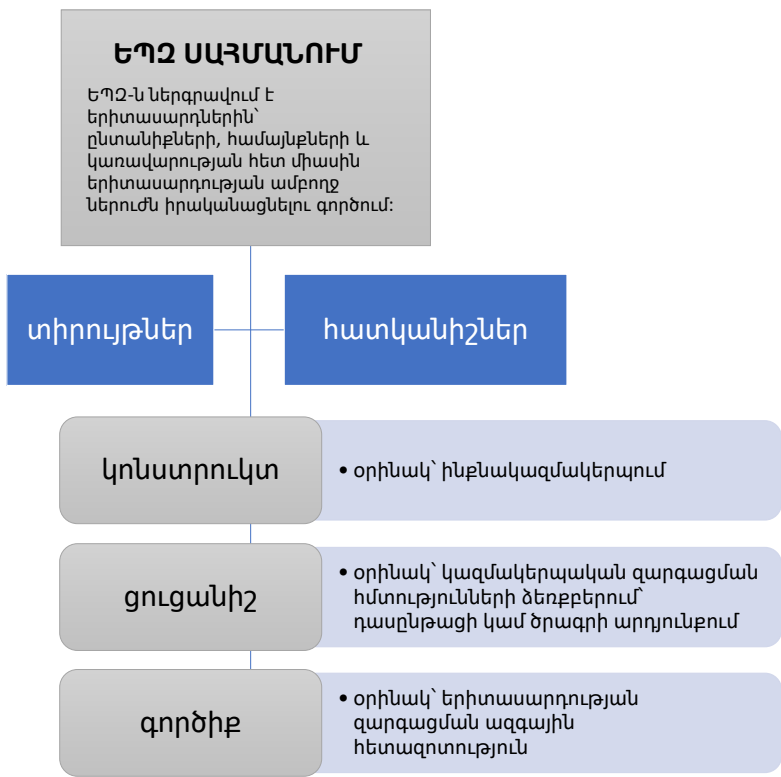
youth development: Core competencies for positive youth development and risk prevention.” In N. G. Guerra & C. P. Bradshaw (Eds.), Core competencies to prevent problem behaviors and promote positive youth development. New Directions for Child and Adolescent Development, 122, 1–17.

		<p>հոգեբանական անվտանգությունը՝ ֆիզիկական ենթակառուցվածքներում և վիրտուալ տարածքում: Համայնքները պիտի հատկացնեն ապահով տարածք՝ երիտասարդների հավաքվելու, գործակցելու, միասին սովորելու և ստեղծագործելու համար:</p>
--	--	--

Կոնստրուկտներ և նկարագրող ցուցանիշներ

ԵՊՁ շրջանակի տիրույթները և հատկանիշները ներառում են այնպիսի կարևոր հասկացություններ, ինչպիսիք են կյանքի հմտությունները, ներգրավվածությունը և կապերը: Այդ հասկացությունները օգտագործվում են երիտասարդական ծրագրերի մշակման, իրականացման վերահսկման և գնահատման ընթացքում և կոչվում են «կոնստրուկտներ», քանի որ դրանք հարկավոր է դիտարկել համապարփակ և չափել բազմակողմանիորեն, այլ ոչ թե ուղղակիորեն միայն մեկ ձևով: ԵՊՁ արդյունքները արդյունավետորեն չափելու համար պետք է ընտրվեն չափելու համար գործնական ցուցանիշներ, որոնք հնարավորինս անմիջականորեն վերաբերվում են ԵՊՁ հասկացություններին, որոնք արտացոլում են ծրագրի ուղղվածությունը:

Իսկ ինչպե՞ս ընտրել ցուցանիշներ՝ ԵՊՁ կոնստրուկտները չափելու համար և կիրառել շրջանակը ծրագրի ձևավորման, իրականացման և գնահատման յուրաքանչյուր փուլում: Գծանկար 2-ը պատկերում է ԵՊՁ-ի տիրույթների և առանձնահատկությունների սահմանման, և չափման այս գործիքակազմի օգտագործման հետ կապված տերմինաբանությունը:



Նկար 2. ԵՊՁ սահմանման, տիրույթների և հատկանիշների հարաբերակցությունը

Այս գործիքակազմն առաջարկում է հատուկ ԵՊՁ-ի համար մշակված նկարագրող ցուցանիշների նմուշների մի համակարգ, որը կարող է կիրառվել երիտասարդության զարգացման տարբեր ոլորտներում:

Նման ծրագրերի ձևավորման կամ ուսումնասիրության մշակման հիմնական փուլերն են.

1. Հիմնական ցանկալի արդյունքների կամ ուսումնասիրության հարցերի սահմանում/ճշգրտում
2. Ծրագրի կամ ուսումնասիրության առանձնահատկությունների և շահառուների որոշում
3. Տրամաբանական մոդելի ստեղծում
4. Ինչ և ինչպես չափելու հստակեցում՝ վերլուծելով ծրագրի կամ ուսումնասիրության կոնստրուկտը և չափման ցուցանիշները, և վերջապես՝
5. Տվյալները վերլուծելուց հետո՝ արդյունքների քննարկում և ծրագրի լրամշակում:

Փուլերի այս հաջորդականությունը կարող է տարբերվել՝ կախված տեղեկությունների առկայությունից և ժամանակից, ինչպես նաև ծրագրի մշակողներից և իրականացնողներից: Օրինակ՝ որոշ դեպքերում ծրագրի իրականացնողը ի վիճակի է սահմանել հետաքրքրության տարածքը և ուսումնասիրության հիմնական հարցերը: Որոշ այլ դեպքերում, իրականացնողը ծրագրի վրա աշխատանքը ստանձնում է արդեն իսկ սահմանված ծրագրային նպատակների և ակնկալվող արդյունքների պայմաններում, օրինակ՝ կառավարության կամ ֆինանսավորող այլ կազմակերպության հայտարարված ծրագրերի մրցույթի մասնակցելիս:

ԵՊՁ կոնստրուկտներ

Անձի կամ մարդկանց խմբի հատկանիշներ, որոնք հաճախ հնարավոր չէ ուղղակիորեն չափել, բայց կարող է գնահատվել՝ օգտագործելով մի շարք ցուցանիշներ կամ փոփոխականներ (օրինակ՝ ինքնակազմակերպում):

Ցուցանիշների նմուշներ

Աղյուսակ 2-ը կարող է օգնել ծրագրեր իրականացնողներին բացահայտել ԵՊՁ ցուցանիշները, որոնք կարող են օգտագործվել տարբեր ոլորտներում: Ցուցանիշներն օգտագործելով կարելի է ստանալ լրացուցիչ տվյալներ այն մասին, թե ինչպես են ԵՊՁ մոտեցումն ու արդյունքը կապված այս կամ այն ոլորտին բնորոշ արդյունքների հետ:

Ցուցանիշները կարելի է օգտագործել.

- ծրագրի ձևավորման ու մշտադիտարկման և գնահատման (ՄևԳ) նախապատրաստման ընթացքում՝ իրավիճակի ու կարիքների վերլուծությունն ուղղորդելու և փոփոխության տեսությունը մշակելու համար:
- գիտահետազոտական աշխատանքների ընթացքում ակնկալվող արդյունքների և դրանց հասնելու ուղղությամբ առաջընթացը վերահսկելու և գնահատելու համար:

ԵՊՁ հատկանիշ

Մոտեցում կամ գործողություն, որը ԵՊՁ ծրագիրը կարող է իրականացնել երիտասարդների հետ:

ԵՊՁ ցուցանիշ

Հատուկ, դիտարկվող և չափելի բնութագիր, որն օգտագործվում է ծրագրի արդյունքները կամ իրականացման առաջընթացը ցույց տալու համար: Այս գործիքակազմում ցուցանիշները բնութագրում են ԵՊՁ կոնստրուկտները:

Աղյուսակ 2. ԵՊՁ ցուցանիշները

ԿՈՆՍՏՐՈՒԿՏ	ՍԱՀՄԱԸՆՈՒՄ	ՑՈՒՑԱՆԻՇ
ՏՐՈՒՅԹ՝ ՄԻՋՈՑՆԵՐ, ԶԱՏԿԱԼԻՇ՝ ԶՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ/ԿԱՐՈՂՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ		
Ուսուցում	Մասնագիտական, ֆինանսական, կամ զբաղվածության ապահովման համար կարևոր այլ կարողությունների/հմտությունների ուսուցում (օրինակ՝ ժամանակի կառավարում, բիզնեսի զարգացում):	<ul style="list-style-type: none"> • Մասնագիտական կամ այլ դասընթացներում ընդգրկված երիտասարդների թիվը և % համամասնությունը • Մասնագիտական կամ այլ դասընթացներ ավարտած երիտասարդների թիվը և % համամասնությունը
Կրթություն	Ֆորմալ կրթության ստացում	<ul style="list-style-type: none"> • Տարրական կրթություն ստացած երիտասարդների թիվը և % համամասնությունը • Միջնական կրթություն ստացած երիտասարդների թիվը և % համամասնությունը • Բարձրագույն կրթություն ստացած երիտասարդների թվաքանակը / համամասնությունը (%) • Երիտասարդների դպրոց հաճախած ամիսների քանակը • Կրթություն ստացող երիտասարդների թիվը և % համամասնությունը
Միջանձնային՝ սոցիալական և հաղորդակցության հմտություններ	Հմտությունների շրջանակը, որն օգտագործվում է ուրիշների հետ հաղորդակցելու և փոխազդելու համար, ներառյալ բանավոր և ոչ խոսակցական հաղորդակցության և ակտիվ ունկնդրելու ընդունակությունը, հակամարտությունների լուծման և բանակցային ռազմավարությունը: Սրանք հմտություններ են, որոնք օգնում են միավորել զգացմունքները, մտածողությունը և գործողությունները՝ սոցիալական և միջանձնային հատուկ նպատակներ իրականացնելու համար:	<ul style="list-style-type: none"> • Միջանձնային հմտությունների ավելացում՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին
Բարձր կարգի մտածողության հմտություններ	Խնդիրը բացահայտելու, բազմաթիվ աղբյուրներից տեղեկանալու, տարբերակները գնահատելու և ողջամիտ եզրակացության հասնելու ունակությունը ներառում է խնդիրների լուծում, պլանավորում, որոշումների կայացում և կրիտիկական մտածողություն:	<ul style="list-style-type: none"> • Բարձր կարգի մտածողության հմտությունների ավելացում՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին
Զգացմունքների ճանաչում	Ուրիշների և սեփական զգացմունքները և հուզական արձագանքները հասկանալու և դրանց դրականորեն արձագանքելու ունակություն	<ul style="list-style-type: none"> • Զգացմունքների ճանաչման ունակության զարգացում՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին
Ինքնավերահսկում	Հաճույքը հետաձգելու, ազդակները կառավարելու, ուշադրությունը ուղղորդելու և կենտրոնացնելու, հույզերը կառավարելու և սեփական վարքը կարգավորելու ունակություն:	<ul style="list-style-type: none"> • Ինքնավերահսկման զարգացում՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին
Վկադեմիական նվաճումներ	Մաթեմատիկայի, գրավոր և խոսակցական լեզվի, պատմության, աշխարհագրության և այլ գիտությունների տիրապետում:	<ul style="list-style-type: none"> • Վկադեմիական նվաճումներ՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին

ԿՈՆՍՏՐՈՒԿՏ	ՍԱՀՄԱԼՈՒՄ	ՑՈՒՑԱՆԻՇ
ՏԻՐՈՒՅԹ՝ ԳՈՐԾԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ, ՀԱՏՎԱՆԻՇ՝ ՀՍՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ/ԿԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ		
Պոզիտիվ ինքնություն (positive identity)	Իր և իր ապագայի վերաբերյալ դրական և համահունչ վերաբերմունք, համոզմունքներ և արժեքներ:	<ul style="list-style-type: none"> Դրական ինքնության զարգացում՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին
Ինքնարդյունավետություն (self-efficacy)	Հավատ՝ տարբեր բաներ լավ կատարելու կարողությանը	<ul style="list-style-type: none"> Ինքնարդյունավետության զարգացում՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին
Նախապես պլանավորելու և նպատակ դնելու ունակություն	Անձնական նպատակների իրականացման ծրագրեր կազմելու և գործողություններ ձեռնարկելու ունակություն:	<ul style="list-style-type: none"> Պլանավորման ունակության զարգացում՝ վերապատրաստման դասընթացների կամ ծրագրային այլ գործողությունների ավարտին
Հաստատակամություն, աշխատասիրություն	Հաստատակամությունը նպատակներին հասնելու շարունակական փորձերի գործողություն է՝ չնայած դժվարություններին: Երկարաժամկետ ծրագրերում և՛ ջանքերը, և՛ հետաքրքրությունը պահպանելու կարողություն՝ անկախ ընկալվող կամ իրական դժվարություններից:	<ul style="list-style-type: none"> Հաստատակամություն և աշխատասիրություն կամ ծրագրի ավարտին
Դրական համոզմունքներ ապագայի մասին	Հույս ու լավատեսություն ունենալով ապագա ներուժի, նպատակների, տարբերակների, ընտրությունների կամ ծրագրերի վերաբերյալ:	<ul style="list-style-type: none"> Դասընթացի կամ ծրագրի ավարտին սեփական ապագայի վերաբերյալ դրական համոզմունքների ավելացում
ՏԻՐՈՒՅԹ՝ ՆԵՐԴՐՈՒՄ, ՀԱՏՎԱՆԻՇ՝ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄ ԵՎ ՆԵՐԴՐՈՒՄ		
Երիտասարդների ներգրավում	<p>Երիտասարդների իմաստալից ներգրավումը երիտասարդների և մեծահասակների միջև ներառական, մտածված, փոխադարձ հարգալից համագործակցություն է, որի միջոցով պատասխանատվությունն ու իշխանությունը կիսվում են, գնահատվում է յուրաքանչյուրի ներդրումը, և երիտասարդների գաղափարները, հեռանկարները, հմտություններն ու ուժեղ կողմերը՝ ծրագրերի, ռազմավարությունների, քաղաքականությունների ձևավորման և իրականացման մեջ:</p> <p>Երիտասարդների իմաստալից ներգրավվածությունը ճանաչում և ձգտում է փոխել այն ուժային կառույցները, որոնք թույլ չեն տալիս երիտասարդներին համարվել իրենց կարիքների և գերակայությունների փորձագետներ:</p> <p>Երիտասարդությունը ներառում է 10-29 տարեկան բնակչության մի ամբողջ զանգված՝ անկախ սոցիալ-տնտեսական կարգավիճակից, էթնիկական ինքնությունից, գենդերային կողմնորոշումից և հաշմանդամությունից, քաղաքական պատկանելությունից կամ ֆիզիկական դիրքից:⁶</p>	<p>Հետևյալ գործողություններից որևէ մեկին կամ մի քանիսին մասնակցող երիտասարդների թիվը / համամասնությունը (%) (ընտրել բոլոր կիրառելիները).</p> <ul style="list-style-type: none"> փաստաբանություն մենթորություն կամավորական աշխատանք երիտասարդական ուղղվածություն ունեցող ակումբներ այլ գործունեություն: <p>Առաջնորդի դեր ունեցող երիտասարդների քանակը / համամասնությունը (%) մեկ կամ մի քանի հետևյալ գործողություններում (ընտրեք բոլոր կիրառելիները).</p> <ul style="list-style-type: none"> փաստաբանություն մենթորություն կամավորական աշխատանք երիտասարդական ուղղվածություն ունեցող ակումբներ այլ գործունեություն: <p>Ներկայացված երիտասարդության թվաքանակը / համամասնությունը (%) (այսինքն՝ երիտասարդական խորհուրդ, համայնքային, տեղական, խորհրդարան և այլն)</p> <p>Երիտասարդների թիվը / համամասնությունը (%) որոնք մասնակցում են համայնքում.</p> <ul style="list-style-type: none"> որոշումների կայացման գործընթացներ

⁶ Սահմանումը մշակել է YouthPower-ը:

ԿՈՆՍՏՐՈՒԿՏ	ՍԱՀՄԱԼՈՒԿ	ՑՈՒՑԱՆԻՇ
		<ul style="list-style-type: none"> • ծրագրերի մշակում, իրականացում • համայնքային ծառայություններ և այլն <p>Տեղական և ազգային երիտասարդական ծառայություն մատուցող կազմակերպությունների կողմից ներգրավված հրավիրված երիտասարդների թիվը / համամասնությունը (%)</p> <ul style="list-style-type: none"> • հաստատություններ (այսինքն՝ խորհուրդներ, թիմեր, ծրագրի պլանավորում և այլն)
ՏԻՐՈՒՅԹ՝ ՆՊԱՍՏՈՂ ՄԻՋԱՎԱՅՐ, ՀԱՏԿԱՆԻՇ՝ ԱՌՈՂՋ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ, ԿԱՊԵՐ		
Կապեր (bonding)	Հուզական կապվածություն և նվիրվածություն սոցիալական հարաբերություններում՝ ընտանիքում, հասակակիցների խմբում, դպրոցում կամ համայնքում	<ul style="list-style-type: none"> • Ընտանիքի անդամների հետ կապի բարելավում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Բարելավված կապը հասակակիցների խմբի անդամների հետ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Դասընթացի / ծրագրի ավարտին՝ կապերի բարելավում դպրոցում • Համայնքի անդամների հետ կապերի բարելավում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին
Հասարակամետ ⁷ ներգրավման հնարավորություններ (prosocial)	Համագործակցելու հնարավորություններ՝ ընտանիքի, հասակակիցների խմբերի, դպրոցի կամ համայնքի անդամների հետ:	<ul style="list-style-type: none"> • Համագործակցելու ավելացած հնարավորություններ ընտանիքում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Համագործակցելու ավելացած հնարավորություններ հասակակիցների խմբերում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Համագործակցելու ավելացած հնարավորություններ դպրոցում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Համայնքի անդամների հետ համագործակցելու ավելացած հնարավորություններ՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին:
ՏԻՐՈՒՅԹ՝ ՆՊԱՍՏՈՂ ՄԻՋԱՎԱՅՐ, ՀԱՏԿԱՆԻՇ՝ ՊԱՏԿԱՆԵԼՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՆԴԱՄԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ		
Աջակցություն (support)	Ընկալում, որ ընտանիքը, հասակակիցների խումբը, դպրոցը և համայնքը հոգ են տանում և օգնում երիտասարդներին:	<ul style="list-style-type: none"> • Ընտանեկան աջակցության ավելացում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Հասակակիցների փոխօգնության ավելացում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Աջակցության ավելացում՝ _____ (մենթոր, կրոնական կամ համայնքային այլ առաջնորդ)-ի կողմից՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին • Մենթոր ունեցող երիտասարդների թիվը / համամասնությունը (%)՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին:
ՏԻՐՈՒՅԹ՝ ՆՊԱՍՏՈՂ ՄԻՋԱՎԱՅՐ, ՀԱՏԿԱՆԻՇ՝ ՆՈՐՄԵՐ, ԱԿՆԿԱԼԻՔՆԵՐ ԵՎ ԸՆԿԱԼՈՒՄՆԵՐ		

⁷ «Հասարակամետ» տերմինը վերաբերում է կամավոր այն գործողություններին, որոնք հիմնականում օգուտ են բերում ուրիշներին, օրինակ՝ համագործակցությունը, օգնությունը, փոխանակումը, կարեկցանքը, և այլն:

ԿՈՆՍՏՐՈՒԿՏ	ՍԱՀՄԱԼՈՒԿ	ՑՈՒՑԱՆԻՇ
Հասարակամետ ^Z (prosocial) նորմեր	Երիտասարդներն ունեն առողջ համոզմունքներ և դրական վարքագծի և հասարակամետ ներգրավվածության հստակ ստանդարտներ:	<ul style="list-style-type: none"> Հասարակամետ նորմերի բարձրացում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին
Ճանաչում և արժևորում	Երիտասարդները կարծում են, որ հասարակության մեջ արժեք ունեն, և իրենց դրական ներդրումները ճանաչվում և հատուցվում են:	<ul style="list-style-type: none"> Երիտասարդության հաշվետվությունների ավելացում՝ մեծահասակների կողմից իրենց դրական արժևորման և կամ ներդրումների ճանաչման բարձրացման՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին
Երիտասարդության համար բարենպաստ օրենքներ և քաղաքականություն	Երիտասարդության ծայրն ավելի լսելի է, և տեղական ու ազգային ինստիտուտների ծառայություններն ավելի արդյունավետ՝ հիմնված երիտասարդության քաղաքականության վրա: Երիտասարդները տեղյակ են այդ քաղաքականության մասին և կարծում են, որ այն բարենպաստ է, արդյունավետ, հուսալի և արդար ու իրականացվում է հետևողականորեն:	<ul style="list-style-type: none"> Երիտասարդության զարգացմանը նպաստող քաղաքականության առկայությունը և օրենքների քանակը Երիտասարդների թվաքանակը / համամասնությունը (%), ովքեր հայտնում են, որ իրենց հասարակության մեջ գործում են երիտասարդներին նպաստող քաղաքականություն և օրենքներ:
Գենդերային քաղաքականություն (gender-responsive policies)	Հասարակությունն ունի հավասարակշռված և արդար գենդերային նորմեր և քաղաքականություն: Երիտասարդները տեղյակ են այդ քաղաքականության մասին և կարծում են, որ դրանց իրականացումը արդյունավետ է, հուսալի, արդար և հետևողական:	<ul style="list-style-type: none"> Հավասարակշռված և արդար գենդերային նորմեր ներառող օրենքների, քաղաքականությունների կամ ընթացակարգերի քանակը Այն երիտասարդների թիվը / համամասնությունը (%), որոնք հայտնում են, որ հասարակության մեջ գործում են հավասարակշռված և արդար գենդերային նորմեր:
ՏՐՈՒՅԹ՝ ՆՊԱՏՈՂ ՄԻԶՎԱՅՐ, ՀԱՏԿԱՆԻՇ՝ ՏԱՐԻՔԻ ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԱՏՉԵԼՈՒԹՅՈՒՆ; ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄ		
Ծառայություններ երիտասարդության համար (youth-responsive services)	Ծառայությունները հիմնված են երիտասարդների ցանկությունների և կարիքների համապարփակ ըմբռնման վրա և ապահովում են անվտանգ, մատչելի, հասանելի, իրական և հոգատար սպասարկում:	<ul style="list-style-type: none"> Երիտասարդության կարծիքով՝ բարելավված հատկանիշներով ծառայությունների / հաստատությունների քանակի ավելացում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին Երիտասարդության կարծիքով՝ մեկ հաստատության կողմից տրամադրվող ծառայությունների բարելավում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին:
Գենդերային հարցերին արձագանքող ծառայություններ (gender-responsive services)	Ծառայությունները կանխամտածված կերպով արձագանքում են երիտասարդության կողմից որոշված գենդերային խնդիրներին՝ ծրագրի յուրաքանչյուր փուլում (ծրագրի մշակում, տեղի, անձնակազմի, բովանդակության և միջոցների ընտրություն) ստեղծելով պատկերացում, թե ինչպես է գենդերն ընկալվում երիտասարդների կյանքի տարբեր իրողություններում:	<ul style="list-style-type: none"> Գենդերային հարցերին արձագանքող բարելավված հատկանիշներով ծառայությունների / օբյեկտների քանակի ավելացում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին Մեկ հաստատության կողմից տրամադրվող գենդերային հարցերին արձագանքող բարելավված հատկանիշներով ծառայությունների / օբյեկտների քանակի ավելացում՝ դասընթացի / ծրագրի ավարտին:
ՏՐՈՒՅԹ՝ ՆՊԱՏՈՂ ՄԻԶՎԱՅՐ, ՀԱՏԿԱՆԻՇ՝ ԱՆՎՏԱՆԳ ՏԱՐԱԾԷ		
Ֆիզիկական անվտանգություն	Երիտասարդներն իրենց անվտանգ են զգում իրենց միջավայրում: Ֆիզիկական միջավայրը գերծ է բռնությունից,	<ul style="list-style-type: none"> Ֆիզիկական միջավայրում երիտասարդների անվտանգության զգացման բարձրացման աստիճանը

ԿՈՆՍՏՐՈՒԿՏ	ՍԱՀՄԱՆՈՒՄ	ՑՈՒՑԱՆԻՇ
	բախումներից և հանցագործություններից:	<ul style="list-style-type: none"> _____ (հոգեբանական անհանգստության, միջանձնային, սեռական և այլ բռնություն, չարաշահման) նվազեցման աստիճանը
Հոգեբանական անվտանգություն	Երիտասարդներն իրենց միջավայրում ազատ են արտահայտում իրենց գաղափարները, մտքերը և զգացմունքները:	<ul style="list-style-type: none"> Անվտանգության զգացման բարձրացում:⁸

Ինչպե՞ս կիրառել ԵՊՁ շրջանակը ծրագրի կենսացիկլում

Ծրագրի կենսացիկլի հիմնական փուլերում ԵՊՁ շրջանակն օգտագործվում է հետևյալ կերպ:

- Նախաձեռնման փուլում** հստակեցնում ենք ծրագրի նպատակները, ակնկալվող արդյունքները, առաջնահերթությունները, ժամկետները և ռիսկերը: ԵՊՁ ծրագրերի ընթացքում մենք նաև սովորում ենք՝ ուսումնասիրում ենք ծրագրի ազդեցությունը և վերլուծում հետագա քայլերը: Ուստի և նախաձեռնման փուլում **ակնկալվող արդյունքների** հետ մեկտեղ հարկավոր է սահմանել նաև այդ **հետազոտության հարցերը**:
- ԵՊՁ ծրագրի մշակման ընթացքում առանձնակի ուշադրություն է դարձվում **ԵՊՁ հատկանիշների և ծրագրի շահառուների որոշմանը**:
- Պլանավորման փուլում** նախանշվում են անելիքները և ծրագրի իրականացման ժամանակացույցը: Այս փուլում վերջնական տեսքի է բերվում նաև **ծրագրի տրամաբանական մոդելը**:
- Իրականացման փուլում** ծրագիրը կյանքի է կոչվում և ծրագրի իրականացումը **մշտադիտարկվում է**: Այս ընթացքում հարկավոր է որոշել, թե ինչ ենք չափելու և ինչպես, և ծրագրի գնահատման համար անցկացվող **հետազոտության մեջ օգտագործել ԵՊՁ նկարագրող ցուցանիշները**:
- Վերջապես, ծրագրի **փակման փուլում** արդյունքները **վերլուծվում և տարածվում են, ամփոփվում են հիմնական դասերը** և պլանավորվում են հետագա քայլերը:

Այժմ դիտարկենք ԵՊՁ շրջանակի օգտագործումը՝ ծրագրի կենսացիկլի հիմնական փուլերում:

1. Ծրագրի ակնկալվող արդյունքների և հետազոտության հարցերի սահմանում

ԵՊՁ շրջանակի տիրույթները և հատկանիշները ներառում են այն կարևոր առաջնային արդյունքները որ դուք ակնկալում եք ձեռք բերել ծրագրի ավարտին: Նրանք անմիջականորեն կապված են ձեր ծրագրի նպատակների հետ: Այս դեպքում ծրագրին ուղեկցող ուսումնասիրության գլխավոր հարցն, ամենայն հավանականությամբ, կլինի՝ արդյոք ծրագրի գործողություններն ու ընթացիկ ձեռքբերումները հանգեցնում են ծրագրի առաջնային ակնկալվող արդյունքներին: Դրանց թվում կարող է լինել մասնագիտական կրթության հասանելիությունը,

⁸ Ժամանակի ընթացքում փոփոխությունները չափելու համար, այս ցուցանիշները, ընդհանուր առմամբ, պետք է չափվեն նախքան ծրագրային միջամտությունը, միջամտությունից անմիջապես հետո, այնուհետ, հնարավորության դեպքում, կախված միջոցներից և ծրագրի տևողությունից՝ հետագա գործողությունների ընթացքում (օրինակ՝ միջամտությունից 3 ամիս, 6 ամիս, 1 տարի հետո կամ ավելի ուշ): Յուրաքանչյուր ցուցանիշի մակարդակի վիճակագրորեն էական տարբերությունը ելակետային տվյալից պետք է արտացոլվի ծրագրային հաշվետվության մեջ:

քաղաքական գործընթացներին մասնակցության ավելացումը կամ երիտասարդների հաղորդակցության հմտությունների կատարելագործումը:

Երիտասարդական ծրագրի արդյունքները կամ ուսումնասիրության հարցերը սահմանելիս, հարկավոր է օգտագործել ԵՊԶ շրջանակը (տե՛ս Աղյուսակ 3):

Աղյուսակ 3. Ծրագրի արդյունքների կամ ուսումնասիրության հարցերի սահմանումը ԵՊԶ շրջանակի օգնությամբ

Տիրույթներ	Հատկանիշներ	Կոնստրուկտներ և ցուցանիշներ
<p>Մտածեք ձեր ծրագրի նպատակի մասին և դիտարկեք 4 տիրույթները ծրագրի հիմնական արդյունքները սահմանելիս: Փորձեք վերլուծել ծրագրի ազդեցությունը ԵՊԶ-ի բոլոր հնարավոր տիրույթներում:</p>	<p>ԵՊԶ յոթ հատկանիշները դիտարկելով՝ համոզվեք, որ իրականացվող գործողությունները ծրագրի ազդեցության ամենամեծ ապացույցն են: Նայեք յոթ հատկանիշները ցուցակին, հաշվի առեք ձեր ծրագրի նպատակը և մտածեք, թե որ հատկանիշները կաջակցեն այդ նպատակներին: Մտածեք ամբողջական, բայց փորձեք նաև վերլուծել ծրագրի ազդեցությունն ԵՊԶ առանձին հատկանիշների վրա:</p>	<p>Ուսումնասիրության հարցերը կամ ակնկալվող արդյունքները հստակեցնելիս՝ դիտարկեք նկարագրող ցուցանիշների աղյուսակը: Մշակեք արդյունքները և հետազոտական հարցերը՝ հաշվի առնելով առավել համապատասխան կոնստրուկտներն ու ցուցանիշները: Դիտարկեք գրականությունը և ուսումնասիրեք նմանատիպ ծրագրեր ու վերլուծեք ձեր հետաքրքրության ոլորտում ակնկալվող արդյունքների հետ կապված կոնստրուկտները:</p>

2. ԵՊԶ հատկանիշների և ծրագրի շահառուների որոշում

Եթե ձեր նախագիծն արդեն մշակված կամ իրականացվում է, պարզեք, թե ԵՊԶ-ի որ հատկանիշներն են վերաբերում ձեր ծրագրին: Եթե դուք նոր ծրագիր եք մշակում կամ կարող եք փոփոխել գոյություն ունեցող ծրագիրը, հաշվի առեք ԵՊԶ-ի բոլոր հատկանիշների հնարավոր ազդեցությունը ծրագրի նպատակների վրա: ԵՊԶ շրջանակի յոթ հատկանիշները հիմնված են տիպիկ ԵՊԶ ծրագրի ամենաարդյունավետ տարրերի վրա, և ձեր ծրագիրը պետք է նպատակ ունենա զարգացնել երիտասարդների հմտությունները, խրախուսել ներգրավվածությունը և ամրապնդել կապերը պոզիտիվ մեծահասակների հետ: ԵՊԶ ծրագրի կոնստրուկտն ուժեղացնելու համար, ակնկալվող արդյունքի ցուցանիշները կապեք հատկանիշների հետ: Պահպանեք նաև տրամաբանական կապը ակնկալվող արդյունքների և ծրագրի գործունեությունների միջև:

Ծրագրի գործողությունները կարող են ընդգրկել մի շարք շահառուների: Շատ դեպքերում երիտասարդությունը երիտասարդական ծրագրերի հիմնական շահառուն է: Այնուամենայնիվ, ԵՊԶ շրջանակը կօգնի ձեզ բացահայտել նաև այլ շահառուների, ովքեր կարևոր դեր ունեն երիտասարդներին աջակցելու գործում: Դա վերաբերում է հատկապես նպաստող միջավայրի բարելավմանն ուղղված ծրագրերին: Շահառուների թվում կարող են լինել ուսուցիչներ, ծնողներ, դաստիարակներ, սպասարկող անձնակազմ, օրինակ՝ կլինիկայի կամ մասնագիտական ուսուցման կենտրոնի աշխատակիցներ, քաղաքականություն մշակողներ և երիտասարդության հարցերով զբաղվող այլ շահակիցներ: Ծրագիրը կարող է ենթադրել աշխատանք ծնողների հետ՝

բարելավելով առողջ կապերը կամ վերապատրաստել առողջապահական կլինիկայի անձնակազմին՝ բարելավելու երիտասարդներին մատուցվող ծառայությունները:

Ստորև ներկայացված աղյուսակը ցույց է տալիս, թե ինչպես օգտագործել ԵՊՉ չափման շրջանակը՝ ծրագրի հատկանիշների և շահառուների դիտարկման համար:

Աղյուսակ 4. ԵՊՉ շրջանակի օգտագործումը՝ ծրագրի հատկանիշների որոշման և շահառուների ընտրության համար

Տիրույթներ	Հատկանիշներ	Կոնստրուկտներ և ցուցանիշներ
<p>Հատկանիշներն ընտրելուց հետո, դիտարկեք նրանց կապը տիրույթների հետ:</p>	<p>Դիտարկեք ԵՊՉ յոթ հատկանիշները: Հաշվի առնելով ծրագրի նպատակը՝ մտածեք, թե որ հատկանիշները կօգնեն հասնել ակնկալվող արդյունքներին:</p> <p>Գտեք այստեղ թվարկված այն հատկանիշները որոնք կարող են հարստացնել կամ հիմնավորել ձեր ծրագրի տրամաբանությունը:</p>	<p>Դիտարկեք նկարագրող ցուցանիշների աղյուսակը ծրագրի գաղափարները ԵՊՉ մոտեցման հետ համաձայնեցնելու համար:</p> <p>Երբեմն ավելի հեշտ է ընտրել ցուցանիշներ, որոնք արտացոլում են ծրագրի արդյունքները, քան հաշվի առնել համապատասխան հատկանիշները:</p> <p>Հաշվի առեք նկարագրական ցուցանիշների օգտագործումը նաև ծնողների, ուսուցիչների կամ ծրագրի այլ շահառուների կամ շահակիցների համար:</p>

3. Ծրագրի տրամաբանական մոդելի լրամշակումը

Այժմ, երբ ընտրված են առաջնային արդյունքները և հետազոտական հարցերը, ինչպես նաև ծրագրի հատկանիշներ և շահառուները, դրանք պետք է համաձայնեցվեն տրամաբանորեն: Հատկանիշների և շահառուների ընտրության հիմքում ընկած ենթադրությունները պետք է լինեն իրատեսական և փոխկապակցված, որպեսզի ցանկալի արդյունքները իրագործվեն և հետազոտական հարցերի պատասխանները ստացվեն:

Այդ նպատակով, ծրագրերի մշակողները և գնահատողները սովորաբար տեսական շրջանակ են օգտագործում՝ իրենց ծրագրի հատկանիշները միջանկյալ և երկարաժամկետ արդյունքների հետ կապելու համար: Նրանք այդ շրջանակն անվանում են տրամաբանական մոդել կամ փոփոխության տեսություն և օգտագործում են ՄևԳ ժամանակ:

Տրամաբանական մոդելը վավերագրում և գծապատկերում է ծրագրի այն բաղադրիչները, որոնք վերահսկում են ծրագրի իրականացնողները (մուտքեր, գործողություններ և արդյունքներ), ինչպես նաև իրականացնողների վերահսկողությունից դուրս, բայց նրանց ազդեցության մեջ գտնվող ծրագրի արդյունքները և ազդեցությունը:

Այսպիսով, անհրաժեշտ է փոփոխությունների ամուր ապացույց կամ տեսություն ունենալ՝ պարզելու համար, թե ինչպես են ծրագրի գործողությունները կապվում արդյունքների և ազդեցության հետ:

Ծրագրի տրամաբանության մոդելների մշակման ընթացքում կարևոր է համագործակցել հնարավորինս շատ շահակիցների հետ՝ նրանց ներդրումն ապահովելու և ծրագրի արդյունքում նրանց հուզող խնդիրները լուծելու համար: Դա ապահովում է ոչ միայն իրենց մասնակցությունը, այլև նաև հաշվետվողականությունը՝ ծրագրի և դրա արդյունքների համար: Բացի այդ, հարկավոր է նաև ուսումնասիրել առկա գրականությունը՝ հասկանալու համար, թե ծրագրային ինչպիսի միջամտություններ օգտագործել:

ԵՊՁ շրջանակը կարելի է օգտագործել տրամաբանական մոդել ստեղծելու համար (Նկար 5)՝ միացնելով ԵՊՁ տիրույթներն ու հատկանիշները (մուտքեր և գործողություններ) ցուցանիշների հետ կապված ակնկալվող արդյունքների հետ: Սա կօգնի մեկնաբանել արդյունքները և ազդեցությունները, և ոլորտի հատուկ հետաքրքրության համատեքստում և ծրագրի արդյունքների և ազդեցության ձեր հետաքրքրության մեջ:

4. Ի՞նչը չափել և ինչպե՞ս. հետազոտության մշակում

Տրամաբանական մոդելը մշակելուց և հիմքում ընկած ենթադրությունները պարզելուց հետո, թե ինչպես են ձեր ծրագրի հատկանիշները հանգեցնում ակնկալվող արդյունքների, դուք պետք է հստակ որոշեք, թե ինչ և ինչպես եք չափելու: Այս փուլում հարկ է որոշել այն ցուցանիշները, որոնք կապված են ծրագրի նպատակային ԵՊՁ կոնստրուկտների հետ, ընտրել այդ ցուցանիշների համարժեք աղբյուրները և տվյալների հավաքագրման ռազմավարություն մշակել:

Ցուցանիշները ցույց են տալիս, թե ինչպես է ծրագիրը կամ գործողությունը համապատասխանում է ծրագրի նպատակներին, այսինքն՝ բարելավվում է արդյոք այն, ինչը փորձում եք փոխել: ԵՊՁ ծրագրի համար ցուցանիշները ընտրելիս՝ կարելի է առաջնորդվել հետևյալ ուղեցույցներին (Աղյուսակ 5):

Աղյուսակ 5. Ինչպե՞ս օգտագործել ԵՊՁ շրջանակը չափիչներ ընտրելիս

ԵՊՁ ծրագրի չափիչները պետք է..	Մանրամասներ
<p>..արտացոլեն ԵՊՁ կոնստրուկտները ձեր ծրագրի հիմնական նպատակներին համապատասխան</p>	<p>Նախ, ձեր տրամաբանական մոդելի բոլոր փուլերում յուրաքանչյուր նպատակի համար հաշվի առեք, թե որ ԵՊՁ կոնստրուկտները պետք է փոխվեն ձեր ծրագրի գործունեության արդյունքում: Կոնստրուկտները որոշելուց կարելի է ցուցանիշների ցուցակից (Աղյուսակ 2) համապատասխան ցուցանիշներ գտնել:</p> <p>Եթե ունեք մի կոնստրուկտ, որը նշված չէ ԵՊՁ նկարագրող ցուցանիշների աղյուսակում, փորձեք այլ աղբյուրից այլ ցուցանիշներ գտնել կամ մտածեք, թե ինչպես է ձեր ծրագիրը կարող հարմարեցնել այս գործիքակազմում ներկայացված ցուցանիշներից մեկը: Կարող է նաև անհրաժեշտ լինի ստեղծել ձեր սեփական ցուցանիշները:</p> <p>ԵՊՁ ցուցանիշների աղյուսակում նշված ոչ բոլոր ցուցանիշներն են համապատասխանում ձեր իրավիճակին, և ծրագրի ոչ բոլոր ասպեկտները պետք է չափվեն: Հնարավոր է նաև, որ ձեր տրամաբանական մոդելը ենթադրի այնպիսի կոնստրուկտներ, որոնք առանցքային չեն ձեր նպատակների համար, և հետևաբար չափելու կարիք չունեն:</p>

<p>Օգտագործեք ցուցանիշին համապատասխան աղբյուրներ</p>	<p>Ձեր ցուցանիշներն ընտրելուց հետո գտեք համապատասխան չափման աղբյուրը: Չափումը կարող է իրականացվել սանդղակի, ենթասանդղակի, կամ առանձին ցուցանիշի միջոցով: Համոզվեք, որ հասկանում եք, թե ինչ էք չափում, ինչպես է նախկինում օգտագործվել այդ աղբյուրը, և արդյոք այն ստուգվել է նախկինում նմանատիպ պայմաններում անցկացված հետազոտություններում:</p> <p>Ձեր ընտրած ցուցանիշները չափելու լավագույն միջոցն այն է, որը մշակվել է կամ առկա է համապատասխան լեզվով, և օգտագործվել է նման շահառուների հետ ծրագրային արդյունքներ չափելու համար:</p> <p>Անկախ նրանից, թե որ ցուցանիշներն ու չափման աղբյուրներն են ընտրված, լավ պրակտիկա է ցուցանիշների փորձարկումը, հատկապես այն համայնքներում, որտեղ նման չափման գործիքներ նախկինում չեն օգտագործվել: Տարբեր փորձնական ցուցանիշներով նույն բանը չափելն օգնում է գտնել ծրագրի չափման ամենաճշգրիտ միջոցները:</p>
<p>Չափումն իրականացրեք համապատասխան մակարդակով և ծրագրի համապատասխան փուլում:</p>	<p>Չափումը հարկավոր է իրականացնել ճիշտ մակարդակով, օրինակ՝ անհատի, համայնքի, կամ հաստատության և ծրագրի համապատասխան փուլում: Օրինակ, եթե փորձում եք չափել ծրագրի ազդեցությունը երիտասարդներին առողջապահական ծառայությունների մատուցման նորմերի և ստանդարտների փոփոխության վրա՝ տեղեկատվության աղբյուրը պետք է ուղղված կամ հարմարեցված լինի՝ առողջապահական ծառայություններ մատուցողներից և կամ այդ ծառայությունների մատուցման վերաբերյալ տվյալներ հավաքելու համար:</p> <p>Որոշ աղբյուրներ նախատեսված են անհատների հետ օգտագործելու համար, իսկ մյուսներն օգտագործվում են ծրագրի կամ հաստատության մակարդակով տվյալներ հավաքելու համար: ԵՊԶ-ի արդյունքների հետ կապված Էական ազդեցությունը կարող է տարիներ տևել և հաճախ կարելի է չափել միայն ծրագրի ավարտից երկար ժամանակ անց: Ի վերջո, մոտեցման մեծ առավելությունն այն է, որ այն երիտասարդներին տալիս է այն, ինչ անհրաժեշտ է հաջողակ մեծահասակ դառնալու համար, և դա ժամանակ է պահանջում: Այնուամենայնիվ, փորձը ցույց է տալիս, որ ԵՊԶ-ի պատկերացումները կարող են փոխվել ծրագրի և գնահատման ընթացքում:</p> <p>ԵՊԶ կոնստրուկտների չափման առավելություններից է նաև այն, որ այն, ամենայն հավանականությամբ, ցույց կտա ակնկալվող փոփոխությունները (օրինակ՝ ծրագրում մասնակցելուց հետո երիտասարդներն իրենց ավելի հզորացած են զգում) և ավելի երկարաժամկետ արդյունքները, ինչպիսին է ողջ կյանքի ընթացքում մարդկանց ներգրավվածությունը համայնքի բարելավման մեջ:</p>
<p>Տարբեր ցուցանիշներ չափման տարբեր եղանակներ են պահանջում:</p>	<p>Արդյունքի ցուցանիշները սովորաբար ավելի հեշտ է չափել, օրինակ՝ պարզապես հաշվառելով ծրագրերի մասնակցությունը: Այդպես, ուսուցման արդյունքի ցուցանիշ կարող է լինել. «ռիսկի գոտում գտնվող երիտասարդների թիվը, որոնք անցել են սոցիալական հմտությունների կամ առաջնորդության դասընթացներ՝ պետական աջակցությամբ իրականացված ծրագրերով»: Այլ ցուցանիշները կարելի է չափել օգտագործելով այլ գործակալությունների կամ կազմակերպությունների կողմից պահվող գրառումները: Օրինակ՝ ակադեմիական նվաճումների արդյունքի ցուցանիշներից է ուսուցման / ծրագրի ավարտին</p>

	(Երիտասարդների կամ դպրոցի հաշվետվության մեջ արտացոլված) ակադեմիական առաջադիմությունը: Այն կարելի է չափել արտաքին գնահատման և փաստաթղթավորման միջոցով, ինչպիսիք են գնահատականները կամ երկրում առկա ստանդարտ քննությունների արդյունքները:
--	---

ԵՊՁ ծրագրերի մշտադիտարկումը և գնահատումը

Ծրագրի ավանդական մշտադիտարկումը կենտրոնանում է ծրագրի շահառուների ընկալումների հավաքագրման և համակարգված փաստաթղթավորման և վերլուծության վրա՝ նրանց փորձից դասեր քաղելու, ծրագրի ներդրումների և արդյունքների հաշվետվությունը կազմելու և ընթացիկ և ապագա գործունեության բարելավման համար: Օրինակ, եթե ծրագիրը նախատեսված է փոխելու մարդկանց ընկալումները, վերաբերմունքը կամ նորմերը, ծրագրի կենսացիկլում դրանք կարող են գնահատվել մի քանի հարցով մի քանի անգամ: Եթե կան բազմաթիվ գործողություններ, դասեր, հանդիպումներ, և այլն, պարզապես յուրաքանչյուր միջոցառումից հետո մի քանի հարց տալով ԵՊՁ արդյունքների մասին, կարող ենք հստակեցնել ծրագրի ակտիվ բաղադրիչները:

Քանի որ այս չափման այս գործիքները մշտադիտարկման համար են, այդքան էլ կարևոր չէ, որ դրանք լինեն հաստատված, հուսալի և վավերացված: Իսկ արդյունքի գնահատման համար օգտագործող միջոցները, որոնցով չափում ենք ծրագրի արդյունավետության ապացույցները պետք է լինեն հուսալի և հաստատված և կիրառվեն նախքան ծրագրի իրականացումը՝ ելակետային չափման և ծրագրի ավարտից հետո՝ վերջնագծային գնահատման ընթացքում:

Որակական միջոցները, ինչպիսիք են ուսուցիչների / դաստիարակների հետ դեբրիֆինգի հանդիպումներից ստացված գրառումները, օգտակար կլինեն նաև ԵՊՁ կոնստրուկտների վրա ծրագրի ազդեցությունը վերահսկելու համար: Օրինակի համար, կարելի է հարցնել. ի՞նչ կարծիքի են իրենք այն մասին, թե քանի երիտասարդ է փոփոխության ենթարկվում այդ ԵՊՁ կոնստրուկտներում: Ո՞րն է այդ փոփոխության բնույթը: Այդ նպատակով ծրագրի իրականացման ընթացքում կարելի է անցկացնել մի քանի ֆոկուս խմբեր կամ հարցազրույցներ:

Ծրագրի ազդեցության չափման ժամանակ անհրաժեշտ է հասկանալ, թե ինչպես և ինչու են տեղի ունեցել փոփոխությունները, ու հատկապես կարևոր է դա հասկանալ երիտասարդների տեսանկյունից: Մասնակցային մեթոդներ կիրառելով՝ ՄՆԳ մեջ Երիտասարդներին ներգրավելը կօգնի իմաստալից պատկերացում կազմել, և տվյալների հավաքման գործընթացի տարբեր փուլերում նրանց ներգրավումը կարող է մեծացնել նրանց հետաքրքրությունը՝ միևնույն ժամանակ ապահովելով հավաքագրված տվյալների ճշգրտությունն ու հուսալիությունը:

Երիտասարդներն արդեն առաջ են անցել հետազոտական հարցերի ձևավորման, հարցումների մշակման, ֆոկուս խմբերի անցկացման, տվյալների վերլուծության և, ամենակարևորը, տվյալների մեկնաբանման հարցում: Կան մասնակցային ՄՆԳ մեթոդաբանություններ, ինչպիսին է, օրինակ, «Ամենաէական փոփոխությունը» (Most Significant Change), որը ներգրավում է շահակիցներին, մասնավորապես՝ երիտասարդներին, ծրագրի ողջ կենսացիկլի ընթացքում ծրագրի ազդեցության վկայությունների հավաքագրման և այդ պատմությունների ընտրության ու վերլուծության մեջ: Երիտասարդների ներգրավվածությունը ՄՆԳ մեջ զարգացնում է նրանց հաշվետվողականությունը՝ միևնույն ժամանակ զարգացնելով նրանց գործակալությունը և ներգրավվածությունը:

Երիտասարդների հետ տվյալների հավաքագրման առավելություններն ու խոչընդոտները

Ծրագրի ազդեցության չափման ժամանակ անհրաժեշտ է հասկանալ, թե ինչպես և ինչու են տեղի ունեցել փոփոխությունները, ու հատկապես կարևոր է դա հասկանալ երիտասարդների տեսանկյունից: Մասնակցային մեթոդներ կիրառելով՝ ՄԱԳ մեջ երիտասարդներին ներգրավելը կօգնի իմաստալից պատկերացում կազմել, և տվյալների հավաքման գործընթացի տարբեր փուլերում նրանց ներգրավումը կարող է մեծացնել նրանց հետաքրքրությունը՝ միևնույն ժամանակ ապահովելով հավաքագրված տվյալների ճշգրտությունն ու հուսալիությունը: Երիտասարդներն արդեն առաջ են անցել հետազոտական հարցերի ձևավորման, հարցումների մշակման, ֆոկուս խմբերի անցկացման, տվյալների վերլուծության և, ամենակարևորը, տվյալների մեկնաբանման հարցում:

Կան մասնակցային ՄԱԳ մեթոդաբանություններ, ինչպիսին է, օրինակ, «Ամենաէական փոփոխությունը» (Most Significant Change), որը ներգրավում է շահակիցներին, մասնավորապես՝ երիտասարդներին, ծրագրի ողջ կենսացիկլի ընթացքում ծրագրի ազդեցության վկայությունների հավաքագրման և այդ պատմությունների ընտրության ու վերլուծության մեջ: Երիտասարդների ներգրավվածությունը ՄԱԳ մեջ զարգացնում է նրանց հաշվետվողականությունը՝ միևնույն ժամանակ զարգացնելով նրանց գործակալությունը և ներգրավվածությունը:

Տվյալների հավաքագրման մեջ երիտասարդները կարող են ներգրավվել ինչպես հարցվողներ, այնպես էլ տվյալների հավաքագրման գործընկերներ: Երիտասարդների հետ աշխատելը երբեմն ավելի շատ ժամանակ է պահանջում, քան մեծահասակների հետ, ինչը նշանակում է, որ հետազոտության և ծրագրի գործընթացի յուրաքանչյուր փուլի համար, հավանաբար, հատկացվածից ավելի շատ ժամանակ է պետք: Օրինակ՝ ծրագրի անձնակազմին լրացուցիչ ժամանակ է հարկավոր երիտասարդներին իմաստալից ընդգրկելու համար, ինչը կարող է ներառել երիտասարդ գործընկերների կարողությունների զարգացում հետազոտության կամ ծրագրի մշակման գործընթացում:

Եթե ծրագրի սկզբում ենթադրվում է երիտասարդական խորհուրդների ստեղծում, ապա ծրագրի թիմը պետք է ժամանակացույցի որոշակի ճկունություն նախատեսի՝ լավագույն երիտասարդ թեկնածուներին հավաքագրելու և ծրագրի որոշումներին նրանց մասնակցությունն ապահովելու համար: Աշխատակազմը նաև պետք է նախատեսի երիտասարդության կամ այլ շահակիցների հնարվոր առաջարկությունների քննարկումները և ըստ այդմ՝ ծրագրի բաղադրիչների հարմարեցման կամ նախնական պլանների վերափոխման ընթացքը:

Այլ գործընթացներ երիտասարդների հետ, ինչպիսիք են տեղեկացված համաձայնությունը և տվյալների հավաքումը, նույնպես լրացուցիչ ժամանակ են պահանջում: Չնայած հատկացվող լրացուցիչ ժամանակին, երիտասարդների հետ աշխատանքը ծրագրի նախատեսված արդյունքներին հասնելու նախապայմանն է, քանի որ այն ապահովում է ծրագրի համապատասխանությունը երիտասարդների կարիքներին և ակնկալիքներին:

Երիտասարդների հետ տվյալների հավաքագրման մեկ այլ բարդությունը երիտասարդների ինքնագեկույցներն են: Իրենց գիտելիքները, վերաբերմունքը, ընկալումները և այլ ԵՊԶ կոնստրուկտները չափելիս կարելի է օգտագործել հարցաթերթիկներ, առցանց հարցումներ, կամ հարցազրույցներ: Այդ հարցումները անցկացնելիս պետք է հաշվի առնել, որ ընդհանուր առմամբ այն շահառուներն, ովքեր վերապատրաստվել կամ ստացել են տեխնիկական աջակցություն հաճախ գերազնահատում են իրենց սովորածը, որքանով է դա օգտակար և ինչպես են օգտագործելու վերապատրաստման ընթացքում ձեռք բերված գիտելիքներն ու հմտությունները, հատկապես ծրագրի ավարտից հետո: Կամ, երբեմն ծրագրի շահառուները կարող են թերազնահատել իրենց ստացած գիտելիքները: Հատկապես շատ երիտասարդ դեռահասները

կարող են այնքան հասուն չլինել, որ հասկանան ձեր կողմից տրվող հարցերը, կամ կարող են ամաչել կամ անհարմար զգալ նրանց պատասխանելիս:

* * * *

ԵՊՁ ծրագրի արդյունքները չափելու համար կարող են օգտագործվել ՄևԳ մի շարք որակական և քանակական մոտեցումներ: Թե՛ որակական, և թե՛ քանակական ռազմավարություն օգտագործող խառն մեթոդների կիրառումը ապահովում է ծրագրի հավասարակշռված և ավելի խորը վերլուծություն: Օգտագործելով ինչպես որակական, այնպես էլ քանակական տվյալներ, գնահատողը կարող է ավելի գործնական և հուսալի պատկերացում կազմել ծրագրի արդյունքների վերաբերյալ:

ԵՊՁ կոնստրուկտներում փոփոխությունների ցուցադրումը կարևոր է հաստատելու ծրագրի արդյունքներն ու ազդեցությունը: Առնվազն հարկավոր է ապահովել ելակետային և վերջնագծի տվյալների հայթայթումը:

Ցուցանիշները դիտարկելիս անհրաժեշտ է հասկանալ, որ չնայած երիտասարդությունը ծրագրի կենտրոնում են, նրանք չպետք է լինեն տվյալների միակ աղբյուրը: Տվյալների հավաքագրումը այլ շահակիցներից, ինչպիսիք են նրանց ծնողները, գործընկերները, ուսուցիչները կամ ծրագրի այլ չափահաս մասնակիցները, կնպաստի առավել ճշգրիտ և ընդգրկուն վերլուծության:

Տարբեր աղբյուրներից հավաքած տվյալների համեմատական վերլուծությունը կոչվում է եռանկյունացում (տրիանգուլյացիա)՝ Նման համապարփակ չափումներով կարող եք բացահայտել, արդյոք ձեր ընտրած ցուցանիշները համապատասխանում են, թե տարանջատված են այն իրականությունից, որը, ենթադրաբար, նրանք պիտի ներկայացնեն: Եռանկյունացումը ներառում է նաև անկախ կամ փաստերի ստուգում՝ օբյեկտիվ համարվող աղբյուրներից և այնպիսի հետազոտական մեթոդներ օգտագործումը, ինչպիսիք են ուղղակի դիտարկումը, տեսանյութերի և լուսանկարների համակարգումը և նշագրումը՝ աշխարհագրական տեղեկատվական համակարգերի միջոցով (GIS): Այնուամենայնիվ, պետք է հաշվի առնել այն փաստը, որ տվյալների եռանկյունացումը, թեև կարևոր է, կարող է ծախսատար լինել: Վերջապես, ձեր աշխատանքը տեղական համատեքստին համապատասխանեցնելու համար պետք է նաև ուսումնասիրեք արտաքին տվյալների բազմաթիվ աղբյուրներ, ինչպիսիք են զեկուլյցները, վերլուծությունները, երկրի վիճակագրական տվյալները կամ միջազգային գործակալությունների տվյալները:

ԵՊՁ չափման շրջանակի կիրառումը ցուցանիշների ընտրության և ուսումնասիրության մշակման ընթացքում

Հավանաբար ձեր ծրագիրն իրականացվում է որոշակի բնագավառում՝ կրթության, առողջապահության, զբաղվածության, և այլն, և երբ անհրաժեշտ է չափել ձեր ծրագրի մեջ ներառված ԵՊՁ կոնստրուկտները՝ որոշելու համար, թե արդյոք ծրագիրն իրականացվում է ըստ նախատեսվածի, պետք է հաշվի առնել որ ԵՊՁ ծրագրերը սովորաբար մշակվում են համապարփակ ազդեցություն ունենալու համար, և այդ ծրագրերի գնահատումը պետք է ներառի մեկից ավելի ԵՊՁ կոնստրուկտների ցուցանիշներ:

Աղյուսակ 6. ԵՊՁ ցուցանիշների և տվյալների հավաքագրման մեթոդների ընտրություն

Տիրույթներ	Հատկանիշներ	Կոնստրուկտներ և ցուցանիշներ
Համոզվեք, որ ունեք առնվազն մեկ ցուցանիշ յուրաքանչյուր համապատասխան տիրույթի համար:	Համոզվեք, որ յուրաքանչյուր կոնստրուկտի համար ունեք առնվազն մեկ ցուցանիշ, որը նշված է համապատասխան հատկանիշներով:	<p>Դիտարկեք ԵՊՁ նկարագրող ցուցանիշների աղյուսակը: Գտեք ձեր ծրագրին վերաբերող կոնստրուկտները և ընտրեք շահառուներին առավելագույնս հարմար ցուցանիշներ և վերլուծության մակարդակը (անհատ, խումբ, ընտանիք, համայնք և այլն):</p> <p>Ներառեք ԵՊՁ բազմաթիվ կոնստրուկտների ցուցանիշներ:</p> <p>Տեսեք, թե ինչպես կարող եք ընտրել տվյալների ուսումնասիրության տարբեր մեթոդաբանություններ, ինչպիսիք են քանակական և որակական մեթոդները կամ առկա տվյալների աղբյուրները թխկացնելը, տվյալների եռանկյունացման համար:</p>

5. Վերլուծեք ծրագրի գնահատման տվյալները, տարածեք և սովորեք

ԵՊՁ ծրագրերի վերլուծությունն ու տարածումը, շատ առումներով, նման է ցանկացած այլ ծրագրերի: Եթե ծրագիրը շարունակվելու է կամ արդեն իսկ զուգահեռաբար իրականացվում է այլ երկրներում, ապա գնահատումը կարող է օգտագործվել այդ ծրագրերը ձևափոխելու և կատարելագործելու համար: Գնահատումը պետք է ներառի բացատրություններ, որոնք կօգնեն մեկնաբանել արդյունքները և առաջարկությունները՝ ծրագրի էական փոփոխությունների համար կամ ապագա ծրագրերի մշակման գործընթացում:

Այնուամենայնիվ, ԵՊՁ ծրագրերից ստացված տեղեկությունների վերլուծությունն ու տարածումը դիտարկելիս կան մի քանի հիմնական տարբերություններ, որոնց հարկավոր է անդրադառնալ:

Ծրագրերի տվյալների վերլուծություն ԵՊՁ մոտեցման օգնությամբ

Տվյալները հավաքագրելուց հետո ծրագրի անձնակազմը վերլուծում է տվյալները՝ ըստ նախապես որոշված որակական և քանակական տվյալների հավաքագրման և վերլուծության ռազմավարության: Այդ ռազմավարությունը և տվյալների աղբյուրների քարտեզավորումը նկարագրված պետք է լինեն ծրագրի ՄԱԳ պլանում, իսկ արդյունքներին հետևելու համար օգտագործվում է ցուցանիշների աղյուսակը:

Տվյալների վերլուծության ԵՊՁ մոտեցումները

ԵՊՁ ծրագրերի տվյալների վերլուծության բազմաթիվ եղանակներ կան: Որակական վերլուծությունը հաճախ ենթադրում է տվյալների բովանդակային կողավորում նախապես որոշված կողերով կամ այդ բովանդակությունից բխող թեմաների մշակում: Ձեր ծրագրի համար ընտրված տիրույթներին, հատկանիշներին, կոնստրուկտներին կամ ցուցանիշներին վերաբերող կողերի ստեղծումը և օգտագործումը վերլուծության ձևերից մեկն է: Օրինակ, դուք կարող եք ստեղծկատվություն տրամադրել այն մասին, թե ինչպես են երիտասարդները կամավոր մասնակցում և ուսուցանում ուրիշներին «Երիտասարդների ներգրավվածություն» հատկանիշի

շրջանակներում: Այդ տեղեկությունները կարող են օգտակար լինել նաև հասկանալու համար, թե ինչպես է այդ հատկանիշը վերաբերում ձեր արդյունքներին և (կամ) ինչպես կարող էք ներգրավել երիտասարդությանը ապագա ծրագրերի մեջ: Կարող եք հետագայում ուսումնասիրել և կողավորել տվյալ տիրույթում գտնվող այլ հատուկ կոնստրուկտներ՝ ծրագրի ազդեցության այլ թեմաներ դիտարկելու համար:

Քանակական վերլուծությունն անցկացնելիս տվյալները պետք է կողավորվեն ըստ նմուշառման (sampling) պլանի և հետազոտության նպատակների՝ հաշվի առնելով ԵՊՁ-ի կարևոր տարրերը: Օրինակ, դուք կարող եք խմբավորել ցուցանիշները յուրաքանչյուր տիրույթում: Միջոցները (օրինակ՝ միջանձնային հմտություններ, խնդիրների լուծում, գիտելիքներ), գործակալությունը (օրինակ՝ ինքնարդյունավետություն, պլանավորում, հաստատակամություն), ներդրումը (օրինակ՝ մասնակցություն, ղեկավարում, ուրիշներին խորհուրդ տալը) և նպաստավոր միջավայրը, օրինակ՝ կապը ընտանիքի, դպրոցի և համայնքի հետ, ընկալվող անվտանգությունը: Քանի որ ԵՊՁ-ն ամբողջական մոտեցում է, շատ ցուցանիշներ, հավանաբար, փոխկապակցված կլինեն: ԵՊՁ ցուցանիշների քանակական չափումը (միավորներ, հաշվարկներ,%) հավանաբար փոխկապակցված կլինեն միմյանց հետ: Արդյունքների կամ ազդեցության վերաբերյալ արդյունավետության վիճակագրական փորձարկումից առաջ պետք է ուսումնասիրվեն ԵՊՁ ցուցանիշների միջև փոխկապակցությունը: Երբեմն անհրաժեշտ է կամ ձեռնադրել և տիրույթի ներսում միավորել (համախմբել) ցուցանիշները մեկ միավորի մեջ, չնայած դա պետք է արվի մտածված, որպեսզի չթաքցնի ԵՊՁ-ի առանձին կոնստրուկտների կարևոր դերը:

Համագործակցության, սովորելու և միջավայրին հարմարվելու ԵՊՁ մոտեցումները

Համագործակցումը, ուսուցումը և հարմարեցումը զուգահեռ են ընթանում: Ծրագրերի ղեկավարները կարևորում են ԵՊՁ-ի գործողությունների և կարճաժամկետ արդյունքների մոնիտորինգը և գնահատումը՝ իրենց ծրագրերի կամ գործողությունների բարելավման համար: Իրականացնողները, ֆինանսավորողների հետ համատեղ, պետք է ռեֆլեքսիվ հարցեր տան ուսուցման ռազմավարությունը հստակեցնելու համար: Ուսուցման վրա կենտրոնացումը նույնպես կարևոր է երաշխավորելու համար, որ երիտասարդական ծրագրերը հոգում են երիտասարդության փոփոխական կարիքներին և համապատասխանում է այն միջավայրին, որում նրանք ապրում են:

Տարածման և օգտագործման ռազմավարությունը / ծրագիրը նույնպես պետք է ներառվի ԵՊՁ ցանկացած ծրագրի ՄևԳ կամ հետազոտական պլանում: Եթե գնահատման ձևավորումը և իրականացումը մասնակցային է, լավ բացատրված և պատշաճ կերպով կառավարվում և իրականացվում է, ապա շահակիցների ակտիվ մասնակցությունը և հաշվետվողականությունն ու հետևողականությունը շատ ավելի հավանական են: Հարկավոր է կազմակերպել պարբերական քննարկումներ ֆինանսավորողների և հիմնական շահակիցների, այդ թվում՝ երիտասարդների հետ՝ ծրագրի արդյունավետության ապահովման և ժամանակացույցին հետևելու համար:

Տարածման մանրամասն ծրագիր պետք է մշակվի, որը հաշվի կառնի տարբեր շահակիցների և նրանց նախընտրած կապի և տեղեկատվության ձևաչափերը: Տարածման կարևոր լսարաններն են երիտասարդական ծրագրերի իրականացնողները, երիտասարդական քաղաքականություն մշակողները, համայնքները, երիտասարդական կազմակերպությունները և երիտասարդական ծրագրերի ֆինանսավորողները: Եթե թիրախային լսարանը երիտասարդական և երիտասարդական ծառայություն մատուցող կազմակերպություններն են, և / կամ եթե դրանք հեռավոր վայրերում են, ապա պետք է հաշվի առնել տեքստային հաղորդագրությունների, սոցիալական լրատվամիջոցների, ռադիոյի և այլնի տարածման ավելի քիչ ավանդական մեթոդները:

Ստորև բերված աղյուսակ 7-ը ցույց է տալիս, ինչպես օգտագործել ԵՊՁ շրջանակը՝ վերլուծելու և տարածելու մասին մտածելիս:

Աղյուսակ 7. Ինչպես օգտագործել ԵՊՁ մոտեցումը տվյալների վերլուծության և տարածման համար

Տիրույթներ	Հատկանիշներ	Կոնստրուկտներ և ցուցանիշներ
<p>Կա՞ն տվյալների կողավորման եղանակներ ըստ տիրույթի, կամ խմբային չափումներ տիրույթների մեջ:</p>	<p>Ինչպե՞ս կարող եք օգտագործել տվյալները՝ հասկանալու համար, թե որքանով են ԵՊՁ հատկանիշները ներդրված և յուրաքանչյուր հատկանիշ ինչպես է կապված արդյունքների բարելավման հետ: Տվյալների վերլուծությունը պետք է համապատասխանի չափման տեսակին (տեքստ, տեսանյութ, համամասնություններ, միջին մակարդակներ, հաշվարկներ) և տվյալների աղբյուրին (անհատ մասնակիցներ, համայնքի անդամներ, դպրոցների դասարաններում հավաքված աշակերտներ և այլն):</p>	<p>Տվյալների վերլուծությունը պետք է համապատասխանի չափման տեսակին (տեքստ, տեսանյութ, համամասնություններ, միջին մակարդակներ, հաշվարկներ) և տվյալների աղբյուրին (անհատ մասնակիցներ, համայնքի անդամներ, դպրոցականներ և այլն):</p> <p>Համոզվեք, որ ցուցիչները ճշգրիտ եք ներկայացնում: Տվյալները կարող են հզոր եզրակացությունների հանգեցնել, բայց կարևոր է վերլուծությունը ներկայացնել համապատասխան համատեքստում, «պատմություն պատմել» և օգտագործել լսարանին հարմարեցված տարածման ուղիներ և ձևաչափեր: Ինչպե՞ս տվյալները և արդյունքները փոխանցել հատկապես երիտասարդներին: Օգտագործեք շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ երիտասարդների հետ համագործակցային գործընթաց՝ հիմք ընդունելով գտածոները, առաջարկությունները և եզրակացությունները:</p>

Չափումների հարմարեցումը և իրականացումը տարբեր համատեքստերում

Քանի որ այս գործիքակազմն ի սկզբանե մշակվել է անգլախոս երկրներում, երիտասարդական ծրագրերը իրականացնողները պետք է անձնակազմ, ժամանակ և ռեսուրսներ ներդնեն չափման միջոցները հարմարեցնելու և փորձարկելու համար: Ընտրված չափման մեթոդներն ու միջոցները պետք է հուսալի լինեն: Դրանց փոփոխությունը և վերանայումը պետք է կատարվի հաշվի առնելով տեղական՝ մարզային, տարիքային և գենդերային առանձնահատկությունները, ինչպես նաև ի նկատի ունենալով լեզվական կամ գրագիտության մակարդակը և սոցիալական դիրքը:

Տարիքի, զարգացման փուլի և կյանքի փուլի նկատառումներից ելնելով, ծրագրի արդյունքները պետք է դիտարկվեն ըստ շահառուների տարիքային խմբերի՝ բաժանված առնվազն հինգ տարվա գոտիների՝ 10-14, 15-19, 20-24, 25-29: ՄևԳ պլանը պետք է արտացոլի

տվյալների հավաքագրումը և արդյունքների դիտարկումը տարբեր տարիքային տիրույթներում, քանի որ այդ խմբերի զարգացման կարիքները տարբերվում են: Օրինակ՝ աշխատանքային դասընթացները կարող են ավելի տեղին լինել 15-29 տարեկան երիտասարդների, քան 10-14 տարեկան երեխաների համար: Կամ ԵՊԶ «ալանավորելու կարողություն» հատկանիշը տարբեր ձևերով է դրսևորվում տաս տարեկան երեխաների ծրագրերում և 24 տարեկան երիտասարդների պլաններում: Կյանքի նպատակներն ու նրանց հասնելու կարողությունը կարող են տարբեր լինել նաև կախված ապրելակերպից, ընտանեկան, սոցիալ-տնտեսական կարգավիճակից, դպրոց հաճախելուց և այլն:

Գենդերային նկատառումները կարևոր են ԵՊԶ ծրագրերի մշակման և մոնիտորինգի ու գնահատման համար, քանի որ գենդերային խտրականության, աղքատության և չարաշահման արդյունքում որոշ խմբեր կարող են ավելի խոցելի դառնալ: Դեռահասության շրջանում աղջիկները, տղաները և սեռական փոքրամասնությունների երիտասարդներն ունեն տարբեր կարիքներ: Նրանք կարող են բախվել սոցիալական և տնտեսական խոչընդոտների, որոնք ազդում են նրանց՝ զարգացման ծրագրերի մասնակցության և ծառայություններ ստանալու հնարավորության վրա: Այդ պատճառով, գենդերային նկատառումներին հարկավոր է անդրադառնալ ծրագրի մշակելուց առաջ: Գենդերային վերլուծության արդյունքում կարելի է բացահայտել անհավասարությունը, հնարավորությունները, սահմանափակումները, անցանկալի հետևանքները և այլ գործոնները, որոնք կարող են ազդել շահառուների՝ ծրագրին մասնակցելու և մատուցվող ծառայություններից օգտվելու հնարավորության վրա և ի վերջո՝ ծրագրի արդյունքների վրա:

Պարզելով այդ հանգամանքները նախքան ծրագրի մշակումը, ծրագրի իրականացնողները կարող են կանխատեսել և լուծել գենդերային հիմնախնդիրները, ինչպես նաև ՄԱԳ ընթացքում պատշաճ կերպով ապահովել տվյալների հավաքագրումն՝ ըստ շահառուների սեռի:

Ըստ գենդերի տարանջատված տվյալների հավաքագրումը և վերլուծությունը օգտակար է ծրագրի ցանկացած փուլում, այն հանդիսանում է ՄԱԳ կարևոր մաս: Այդ տվյալներն արժեքավոր տեղեկություններ են տալիս տարբեր ոլորտներում գենդերային խոչընդոտների վերաբերյալ: Մինևույն ժամանակ, մշտադիտարկման և գնահատման ընթացքում հավաքագրված ըստ սեռի բաժանված տվյալները կօգնեն նաև բարելավել ծրագրի հասանելիությունը, հարմարեցնել ծառայությունները և ապահովել արդյունավետությունը՝ շահառուների բոլոր խմբերի համար:

Ֆիզիկական և սոցիալական միջավայրը ուղղակիորեն ազդում են երիտասարդների՝ ծրագրերին մասնակցելու կարողության վրա: Աշխարհագրական նկատառումները ներառում են երիտասարդների բնակավայրերը (գյուղական թե՛ քաղաքային, կամ արդյոք նրանք ապրում են փախստականների ճամբարներում կամ պատերազմական գոտիներում): Միջավայրը ազդում է ծրագրում նրանց մասնակցության և ընդհանրապես՝ ծրագրի ընկալման վրա:

Սոցիալական խավի պատկանելիությունը նույնպես կարևոր է ԵՊԶ չափման համար: ՄԱԳ անձնակազմը պետք է վերլուծի և քննարկի ծրագրի գնահատման մոտեցումները սոցիալական տարբեր դիրքի երիտասարդների համար: ԵՊԶ ծրագրերը չափելիս պետք է հաշվի առնել երիտասարդության բոլոր տեսակները, ինչպիսիք են էթնիկ փոքրամասնության երիտասարդները, գենդերային խմբերը, փախստականների միջավայրում ապրող երիտասարդները, հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող երիտասարդները, հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդները և այլն:

Էթիկական նկատառումները գերակա են երիտասարդության, հատկապես անչափահասների ցանկացած ծրագրի համար: Հիմնական էթիկական սկզբունքներից են՝ հարգանքը անձանց նկատմամբ, բարերարությունը՝ («մի՛ վնասիր»), և արդարությունը: Երիտասարդները հատկապես

խոցելի են, և նրանց բարեկեցությունը պետք է պահպանվի: «Մի՛ վնասիր» սկզբունքով պետք է ավելի խստորեն դեկավարվել երիտասարդության ներգրավմամբ հետազոտություններ իրականացնելիս: Բոլոր հետազոտությունները պետք է ունենան մանրակրկիտ ընթացակարգ, որը ենթակա է ստուգման և հաստատման համապատասխան խորհուրդների կամ հանձնաժողովների կողմից: Չարգացած երկրներում շատ համալսարաններ, վերլուծական կենտրոններ, դեղագործական ընկերություններ և բժշկական և պետական գործակալություններ ունեն համապատասխան հանձնաժողովներ, որոնք ցուցումներ և խորհուրդներ են տրամադրում հարցվող անհատների պաշտպանության վերաբերյալ:

Երիտասարդների ներգրավումը ԵՊՉ ծրագրերի հիմնական բաղադրիչն է: Նրանց էական մասնակցության հնարավորությունը ապահովելու համար, անհրաժեշտ է մշակել այդ մասնակցության մակարդակի և արդյունքի չափման մոտեցումները: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ երիտասարդների մասնակցությունը տեղի է ունենում այն ժամանակ, երբ իրենք տեղեկացված են, ուղղորդվում և խորհրդատվություն են ստանում, ինչպես նաև առաջնորդում և մասնակցում են որոշումների կայացմանը: Նման գործողություններում ներգրավված երիտասարդների հետ մշտական հետադարձ կապը խթանում է երիտասարդների ակտիվ մասնակցությունը իրենց սպասարկող ծրագրերում:

Երիտասարդները պիտի ներգրավվեն ԵՊՉ ծրագրերի ձևավորումից մինչև ավարտական գնահատումը: Հիմնականում ծրագիր մշակողները խորհրդակցում են երիտասարդների հետ՝ իրենց փորձը հաշվի առնելու և կարիքները գնահատելու համար՝ ծրագրերի մշակման փուլում, սակայն կարևոր է նաև ապահովել երիտասարդների ակտիվ մասնակցությունը այդ ծրագրերի իրականացման կառավարման մեջ և գնահատման գործընթացում: Ակտիվ մասնակցության համար երիտասարդներին հարկավոր է վերապատրաստել և զարգացնել իրենց հմտությունները: Այդուհանդերձ, պետք է հաշվի առնել նաև, որ զբաղված երիտասարդների համար՝ իրենց դպրոցից, ընտանիքից, ընկերներից կամ աշխատանքից ժամանակ կտրելը, հաճախ առանց աշխատավարձի, նրանց կարող է էլ ավելի ծանրաբեռնել:

Կարևոր է նաև մեծահասակների ուսուցումը: Սա հատկապես վերաբերում է ԵՊՉ ծրագրեր իրականացնողներին, որոնք փոխում են ոչ միայն երիտասարդներին ներգրավելու և ծրագրեր մշակելու պարադիգմը, այլ նաև այն, թե ինչպես է հասարակությունը վերաբերվում երիտասարդությանը:

ԵՊՉ մոտեցումը պահանջում է, որ երիտասարդության ձայնը լսվի, որ երիտասարդները կարողանան ինքնուրույն որոշումներ կայացնել, և նրանց լիովին գնահատեն և հարգեն: Ամբողջ աշխարհում շատ մեծահասակներ սովոր չեն ԵՊՉ-ի որոշ հիմնարար գաղափարներին, նույնիսկ երիտասարդական ծրագրեր իրականացնողները: Հետևաբար, նրանց ուսուցումը ԵՊՉ ծրագրերի նախապայմանն ու հաջողության գրավական է:

Երիտասարդական ծրագրերի գնահատման գործիք

Երիտասարդության պոզիտիվ զարգացման գործիքը հիմնված է FHI360 կազմակերպության կողմից մշակված մոտեցման վրա: Այն օգնում է երիտասարդությանը սպասարկող կազմակերպություններին (ԵՍԿ) չափել երիտասարդական ծրագրերի իրականացման արդյունավետությունը և բացահայտել այն ոլորտները, որոնք կարիք ունեն ամրապնդման կամ հետագա զարգացման: Գործարկման օրինակների միջոցով, այն առաջարկում կոնկրետ քայլեր՝ ծրագրերի արդյունքների բարելավման համար:

Գործիքում ԵՊՁ Միջոցներ և Գործակալություն, Ներդրում, Նպաստող միջավայր ու կազմակերպական զարգացում տիրույթները ներկայացված են ստանդարտ ցուցանիշներով: Առաջարկվում է բաժինները գնահատել նախ՝ անհատապես, այնուհետև՝ խմբովի: Անհատական գնահատման ընթացքում հետևե՛ք հետևյալ քայլերին.

1. Կարդացեք յուրաքանչյուր տիրույթի և հատկանիշի նկարագրությունը:
2. Կարդացեք յուրաքանչյուր ստանդարտի նկարագրությունը և մտածեք, թե ինչպես է այն գործարկվում ծրագրի շրջանակում: Օգտագործեք ձեր գիտելիքներն ու ծրագրի իրականացման փորձը և արձանագրեք այդ ստանդարտի կիրառման վկայությունները: Գնահատելիս եղեք անկեղծ՝ համոզվեք, որ Ձեր վերջնական միավորները արտացոլում են իրականությունը:
3. Գնահատեք յուրաքանչյուր կետ՝ օգտագործելով Դեռ չի մշակվել, Սկսնակ, Չարգացող կամ Կոմպետենտ մակարդակների սանդղակը և հիմնավորեք Ձեր գնահատականը վկայություններով:

Երբ գնահատման հանձնաժողովի բոլոր անդամները անհատապես լրացնեն գնահատման ձևը, խմբային գնահատման վարողը կգումարի նիստ, որի ընթացքում մասնակիցները կետ առ կետ կքննարկեն, կներկայացնեն ապացույցներ և կորոշեն վերջնական գնահատականները: Որից հետո, գնահատման միավորները կօգտագործվեն յուրաքանչյուր տիրույթի ընդհանուր գնահատականը որոշելու և ընդհանուր պատկերը կազմելու համար:

1. Տիրույթներ՝ միջոցներ և գործակալություն

Միջոցներ. Երիտասարդներն ունեն անհրաժեշտ ռեսուրսներ, հմտություններ և կարողություններ՝ նախատեսված արդյունքներին հասնելու համար:

Գործակալություն. Երիտասարդները ունակություն ունեն օգտագործելու իրենց միջոցներն ու ձգտումները՝ իրենց կյանքի վերաբերյալ ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու և նպատակներ դնելու համար, ինչպես նաև գործելու առանց սահմանափակման՝ գենդերային կամ սոցիալական նորմերով:

Ա. Հատկանիշ՝ երիտասարդների հմտությունների զարգացման ծրագրի ձևավորում

Կազմակերպությունը ծրագրեր է մշակում՝ երիտասարդների հմտությունները՝ ներառյալ փափուկ և կյանքի հմտությունները զարգացնելու համար:

Աղյուսակ 8. ԵԾԳԳ

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Զարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
1.Ա1. Ծրագիրը բացահայտորեն ուղղված է հատուկ հմտությունների զարգացմանը:				
Ծրագրի կամ ուսումնական պլանի առաջնահերթությունները հստակեցված չեն:	Թեև ծրագրում կամ ուսումնական պլանում նշված է որոշ հմտությունների կարիքը, բայց գործողություններ չեն պլանավորված կամ հետևողական քայլեր չեն արվում՝ այդ հմտությունները զարգացնելու ուղղությամբ:	Ծրագրում կամ ուսումնական պլանում նշված նպատակային հատուկ հմտությունների զարգացման համար հետևողական գործողություններ են պլանավորված: Առաջնահերթ հմտությունները ներառում են նաև փափուկ հմտություններ:	Ծրագրում կամ ուսումնական պլանում գրավոր բնորոշված են նպատակային հատուկ հմտություններ, այդ թվում նաև փափուկ հմտություններ, որոնց զարգացման համար պլանավորված են հետևողական գործողություններ՝ այդ հմտությունների յուրացման, վերանայման և ամրապնդման խորացված գործողությունները:	Միավոր.
Օրինակ. - Ծրագիրը չունի սահմանված ուսումնական պլան, կամ ուսումնական պլանում հմտություններ զարգացնելու կարիքը կարևորված չէ:	Օրինակ. - Ծրագիր մշակելիս, անձնակազմը նշում է որոշ փափուկ հմտությունների կարիքը, բայց չի հստակեցնում այդ հմտությունների զարգացման գործողությունները:	Օրինակ. - Ուսումնական պլանը կամ ծրագիրը սահմանում են այն հատուկ հմտությունները, որոնք պետք է մշակվեն ամբողջ ծրագրի ընթացքում և նախատեսում են հետևողական գործողություններ այդ ուղղությամբ:	Օրինակներ. • Ծրագիրը ներառում է հմտությունների զարգացման գրավոր հետևողական մոտեցում: - Ծրագրի ընթացքում հատուկ հմտություններ են կիրարկվում՝ դրանց յուրացման դժվարության մակարդակի բարձրացման սկզբունքով: - Հատուկ հմտությունները կիրարկվում են տարբեր համատեքստերում (դերախաղ, փոքր ծրագրեր, գրավոր վարժություններ, համայնքային ծառայություն, և այլն): - Ծրագիրն իրականացնում է մասնակցող երիտասարդների բարձր հմտությունների կարողությունների գնահատում և արդյունքներն օգտագործում է՝ որոշելու, թե որ հմտությունների զարգացմանը առաջնահերթություն տալ: - Կազմակերպությունը գնահատել է գենդերային և սոցիալական խմբերի առանձնահատկությունները և հատուկ գործողություններ մշակել՝ լուծելու առկա բացերը:	Վկայություններ.

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
1.Ա2. Ծրագիրն իրականացնում գործողություններ, որոնք նպաստում են երիտասարդների «փափուկ» հմտությունները զարգացմանը:				
<p>Ծրագրի գործողությունները երիտասարդներին հնարավորություն չեն տալիս փափուկ հմտություններ կիրառելու:</p>	<p>Ծրագիրը երիտասարդներին <u>եղբեմն</u> հնարավորություն է տալիս փափուկ հմտություններ կիրառելու (հնարավոր դեպքերի 30%-ից պակաս):</p>	<p>Ծրագիրը պարբերաբար հնարավորություն է տալիս փափուկ հմտություններ կիրառելու (50%-ից ավել):</p>	<p>Փորձառություն ձեռքբերելու հաճախակի հնարավորություններ կան (50%-ից ավել)՝ և՛ ծրագրի գործողություններում և՛ ծրագրից դուրս:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ծրագիրը զարգացնում է փափուկ հմտությունները հիմնականում դասախոսությունների՝ լսելու և դիտելու միջոցով: 	<p>Օրինակ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ծրագրի շրջանակում փափուկ հմտություններ զարգացնելու հազվադեպ և անկանոն հնարավորություններ են ընձեռնվում՝ դերախաղի, մոդելավորման, բանավեճերի կամ այլ նախաձեռնությունների, օրինակ՝ համայնքային ծրագրերի իրականացման միջոցով: 	<p>Օրինակ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ծրագիրը հաճախ առաջարկում է դերախաղ, իրադրությունների մոդելավորում, բանավեճեր և այլն: 	<p>Օրինակներ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Երիտասարդների համար ծրագրում պլանավորված են (օրինակ՝ ամսական) հնարավորություններ՝ դերախաղ, բանավեճեր, այլ նախաձեռնություններ կազմակերպելու և համայնքային ծառայությանը մասնակցելու: • Ծրագիրն առաջարկում է պրակտիկա, վերապատրաստում և փափուկ հմտություններ ստանալու այլ միջոցներ: • Ծրագրի շրջանակում իրականացվող ուսումնական ծրագրերը երիտասարդներին հնարավորություն են ընձեռնում՝ համայնքային նախաձեռնություններ մշակելու և իրականացնելու համար: 	<p>Վկայություն.</p>
1.Ա3. Փորձի ձեռքբերման ընթացքում, ծրագիրը երիտասարդներին ժամանակ է տալիս մտորելու, թե ինչ են իրենք սովորել և որքան լավ են կիրառում ստացած հմտությունները:				
<p>Ծրագիրը երիտասարդներին հնարավորություն չի տալիս անհատապես կամ խմբովի մտորելու իրենց ստացած փորձի մասին՝ հմտություններ զարգացնող գործունեությունների ավարտին:</p>	<p>Դասընթացի կամ ուսուցման այլ գործողության ավարտին, երիտասարդներին ժամանակ է հատկացվում, որ նրանք արտացոլեն իրենց ստացած փորձը՝ առանց աշխատակազմի ուղղորդման կամ նախապես մշակված ընթացակարգի:</p>	<p>Ծրագրի որոշ (ոչ բոլոր) ուսուցման գործողությունների ավարտին նախատեսված է երիտասարդներին հնարավորություն տալ՝ արտահայտվելու իրենց ստացած փորձի մասին՝ անձնակազմի ուղղորդմամբ: Այդ քննարկումները և անհատական են և խմբովի:</p>	<p>Ծրագրով նախատեսված է երիտասարդությանը հնարավորություն տալ՝ ուսուցման բոլոր գործողությունների ավարտին խորհելու իրենց փորձի մասին: Այդ ռեֆլեքսիան անհատական է և խմբովի:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ռեֆլեքսիայի և ինքնագնահատման գործողությունները պլանավորված չեն ծրագրով: 	<p>Օրինակ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ուսուցման գործողության ավարտին ծրագրի աշխատակիցները հանգիստ ժամանակ են տալիս երիտասարդներին՝ ստացված փորձն ինքնուրույն՝ առանց ուղղորդման գնահատելու համար: 	<p>Օրինակներ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Աշխատակազմն օգնում է երիտասարդների անհատական ռեֆլեքսիայի ընթացքում՝ ուղղորդող հարցերով: • Երիտասարդներին առաջադրվում է արտացոլել ստացած փորձն՝ իրենց օրագրերում: 	<p>Օրինակ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Աշխատակազմն ուղղորդում է խմբային ռեֆլեքսիայի գործընթացները, որտեղ երիտասարդները արտահայտում են իրենց մտորումները կամ զգացմունքներն՝ իրենց առաջընթացի, ձեռքբերումների և ստացած փորձի վերաբերյալ: 	<p>Վկայություն.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Փնտրված
1.Ա4. Ծրագրի գործողությունները մշակված են հիմնվելով երիտասարդության տարբեր հատվածների կարիքների վրա՝ ըստ տարիքի, սեռի, սոցիալական այլ տարբերությունների և զարգացման փուլերի:				
<p>Ծրագրի գործողությունները պլանավորելիս, հաշվի չեն առնվում երիտասարդության տարբեր հատվածների հատկանիշները / կարիքները:</p>	<p>Երիտասարդությունը թեև խմբավորված է ըստ տարիքի, բայց գործողություններն ու մոտեցումները հիմնված չեն երիտասարդության զարգացման տարբեր փուլերի և սոցիալական / մշակութային հատկությունների վրա:</p>	<p>Ծրագրով երիտասարդները խմբավորված են ըստ տարիքի և նախատեսված են տարբեր գործողություններ / մոտեցումներ՝ հիմնված երիտասարդության զարգացման տարբեր փուլերի և սոցիալական / մշակութային առանձնահատկությունների վրա:</p>	<p>Ծրագրի բոլոր գործողությունները մշակված են ըստ երիտասարդության զարգացման փուլերի: Դիտարկվում է նաև լրացուցիչ սեզոնային անհրաժեշտություններ՝ ըստ գեներացիայի և սոցիալական խմբերի տարբեր հմտությունների մակարդակների ու զարգացման կարիքների:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Բոլոր երիտասարդների համար՝ անկախ նրանց տարիքից և նախասիրություններից, նախատեսված են նույն գործողությունները:</p>	<p>Օրինակ. - Երիտասարդությունը թեև խմբավորված է ըստ տարիքի (օրինակ, 10-14; 15-18; 19-24; 25-29 տարեկաններ), բայց չկան հատուկ մոտեցումներ՝ ըստ յուրաքանչյուր տարիքային խմբի զարգացման առանձնահատկությունների:</p>	<p>Օրինակ. - Ծրագրում կան մի քանի գործողություններ, որոնք հաշվի են առնում երիտասարդության զարգացման փուլերը (օրինակ, դեռահասների համար գործողությունները ենթադրում են հասակակիցների համագործակցությունն ու ինտերակտիվ ուսումը այդ տարիքային խմբի սոցիալական բնույթին համապատասխան, իսկ ավելի մեծահասակների գործողությունները առաջարկում են ավելի շատ ինքնուրույնություն և ընձեռում ավելի մեծ հնարավորություններ՝ պատասխանատվություն ստանձնելու ու սեփական կարծիք կազմելու:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագրի աշխատակիցները հասկանում և հարմարեցնում են գործողությունները և ընթացակարգերը՝ տարբեր տարիքային խմբերի զարգացման խնդիրները լուծելու համար (օրինակ՝ վաղ դեռահասները ավելի հուզական և զգայուն են ու աջակցության կարիք ունեն՝ հույզերը հասկանալու և կառավարելու համար): - Ծրագիրը / ուսումնական պլանը ներառում է մի շարք գործողություններ, որոնք հարմարեցված են երիտասարդների տարիքին և հմտությունների մակարդակին: - Որոշ դեպքերում երիտասարդները խմբավորված են ըստ սեռի, օրինակ՝ մշակութային նկատառումներով կամ ըստ անցկացվող քննարկումների թեմաների, ինչպիսիք են սեռական և վերարտադրողական առողջությունը:</p>	<p>Վկայություն.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետետ (4)	Փնահատական
1.Ա5. Ծրագիրը երիտասարդներին հնարավորություններ է տալիս՝ նոր հմտություններին տիրապետելու և զարգացնելու նրանց վստահությունը՝ դժվարությունների հաղթահարման միջոցով:				
<p>Ծրագիրը երիտասարդներին բնավ հնարավորություն չի ընձեռում՝ նոր հմտություններ ստանալու և իրենց կարողությունների նկատմամբ վստահություն ձեռք բերելու՝ դժվար գործողություններ իրականացնելով:</p>	<p>Ծրագիրը որոշ երիտասարդներին խրախուսում է նոր հմտություններ ձեռք բերել և դժվարություններ հաղթահարել՝ իրենց ունակությունների հանդեպ վստահությունը զարգացնելու համար, բայց այդ հնարավորությունները ներփակված են ծրագրի շրջանակում:</p>	<p>Ծրագիրը խրախուսում է բոլոր երիտասարդներին, ներառյալ մարզինալացված երիտասարդներին, նոր հմտություններ ձեռք բերել և դժվարություններ հաղթահարել՝ իրենց ունակությունների հանդեպ վստահությունը զարգացնելու համար, բայց այդ հնարավորությունները ներփակված են ծրագրի շրջանակում:</p>	<p>Ծրագիրը խրախուսում է բոլոր երիտասարդներին, ներառյալ մարզինալացված երիտասարդներին՝ նախաձեռնել և իրականացնել բարդ գործողություններ և՛ ծրագրի շրջանակներում և ծրագրից դուրս, իրական աշխարհի պայմաններում:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. Ծրագիրը չի տալիս նոր հմտություններ կամ կենտրոնացած չէ երիտասարդության շրջանում վստահություն զարգացնելու վրա:</p>	<p>Օրինակ. Երիտասարդները հանդիպումներ կամ այլ գործողություններ վարելու հնարավորություն ունեն, բայց այդ գործը, որպես կանոն, հիմնականում անում են նույն երիտասարդները՝ մյուսները նման դերեր ստանձնելու հնարավորություն չունեն:</p>	<p>Օրինակներ. - Երիտասարդությունը հնարավորություն ունի վարելու ծրագրի հանդիպումները կամ գործողությունները: - Ծրագրի անձնակազմը երիտասարդներին խրախուսում է փորձել նոր բաներ և յուրացնել գործնական հմտություններ այն ոլորտներում, որոնց նրանք հեշտությամբ չեն տիրապետում (օրինակ, հանդիպումներ վարելու առաջադրանքը տրվում է առավել հաճախ կաշկանդվող երիտասարդներին): - Աշխատակազմը ջանքեր է գործադրում ծրագրի գործողություններում՝ ներգրավելու մարզինալացված երիտասարդությանը, հասկանալով որ անհրաժեշտ են այլ մեթոդներ՝ նրանց վստահությունը կառուցելու և դրական ռիսկերի դիմելու համար:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագրի աշխատակիցները երիտասարդներին խրախուսում են գործնական հմտություններ ձեռք բերել և հաղթահարել դժվարությունները: - Ծրագրի գործողությունները երիտասարդությանը դուրս են մղում իրենց հարմարավետության գոտուց և խրախուսում են դրական ռիսկեր ստանձնելը, օրինակ՝ հանրային ելույթներ ունենալ, առաջնորդի դեր ստանձնել, զբաղվել ռիսկային սպորտաձևերով կամ արշավներ կազմակերպել:</p>	<p>Վկայություն.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
1.Ա6. Ծրագիրն ընդգրկում է պլանավորելու և ապագայի տեսլական ձևավորելու հնարավորություններ՝ երիտասարդների գործակալության զարգացման համար:				
<p>Ծրագիրը երիտասարդներին պլանավորելու և ապագայի տեսլական ձևավորելու հնարավորություն չի տալիս:</p>	<p>Ծրագիրը կամ ուսումնական պլանը երիտասարդներին երբեմն հնարավորություններ է տալիս՝ պլանավորելու և ապագայի տեսլական ձևավորելու:</p>	<p>Ծրագիրը կամ ուսումնական պլանը երիտասարդների համար նախատեսում են որոշ գործողություններ՝ իրենց առջև նպատակներ դնելու և ապագայի պլանավորման վարժություններ:</p>	<p>Ծրագիրը կամ ուսումնական պլանը նպատակային և հստակորեն ներառում են այնպիսի հմտությունների ձևավորում, որոնք նպաստում են երիտասարդների գործակալությանը, ինչպիսիք են նպատակներ դնելը և ապագայի դրական տեսլականները:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. Ծրագրով սահմանված չէ ուսումնական որևէ պլան, կամ ուսումնական պլանը չի կարևորում ապագայի ծրագրերի և տեսլականների մշակումը:</p>	<p>Օրինակ. Ուսումնական պլանը / ծրագիրը ներառում է միանվագ գործողություններ, որոնք օգնում են երիտասարդներին մտածել հետագա անելիքների մասին (օրինակ, դասընթացի սկզբում երիտասարդները մտադրոհ են անցկացնում, թե ինչ են իրենք ցանկանում դառնալ):</p>	<p>Օրինակ. Ծրագրով նախատեսված են մի շարք միջոցառումներ, որոնք օգնում են երիտասարդներին բացահայտել իրենց նպատակներին և տեսլականներին հասնելու քայլերը:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրն ունի հստակ գրավոր պլան, որը երիտասարդներին հնարավորություններ է տալիս՝ նպատակներ դնելու և իրենց ապագան պլանավորելու համար: - Ծրագիրն ունի գործողություններ, որոնք երիտասարդներին օգնում են վերլուծել իրենց ուժեղ կողմերը՝ նախքան նպատակներ որոշելը: - Ծրագիրն օգնում է երիտասարդությանը իրենց ծրագրերում բացահայտել դժվարությունները և հնարավոր մարտահրավերներ ու լուծումներով: - Ծրագիրն օգնում է երիտասարդներին բացահայտել իրենց նպատակներին հասնելու համար անհրաժեշտ ռեսուրսները:</p>	<p>Վկայություն.</p>

Բ. Հատկանիշ՝ երիտասարդների հմտությունների զարգացման գործողություններ

Ֆասիլիտացիայի՝ միջոցառումներ վարելու փորձառությունը թույլ է տալիս երիտասարդներին զարգացնել փափուկ և կյանքի հմտություններ՝ անհատի, ընտանիքի, հասակակիցների և համայնքի շրջապատում:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
1.Բ1. Ծրագրի անձնակազմը հետևողականորեն հարմարեցնում է հմտությունների ձևավորման հնարավորությունները՝ համապատասխանեցնելով երիտասարդների հմտությունների մակարդակին (գործողությունները թեև դժվար, բայց իրագործելի են):				
Ծրագրի գործողությունները <u>չեն հարմարեցվում</u> երիտասարդների հմտությունների մակարդակին:	Գործողությունները <u>քիչ են հարմարեցվում</u> ՝ հաշվի առնելով երիտասարդների հմտությունների մակարդակը:	Ծրագրի անձնակազմը հարմարեցնում է հմտությունների զարգացման հնարավորությունները ծրագրի <u>հաջորդ կենսացիկլի համար</u> :	Ծրագրի ընթացքում անձնակազմը <u>հետևողականորեն հարմարեցնում է</u> երիտասարդների հմտությունների զարգացման հնարավորությունները՝ ըստ իրենց հմտությունների մակարդակի, ապահովելով ծրագրի գրավչությունը:	Միավոր.
Օրինակ. - Ծրագրի անձնակազմն առաջնորդվում է ընդունված ուսումնական պլանով, որում ճշգրտումներ չեն կատարվում ծրագիրն իրականացնելու ընթացքում:	Օրինակ. - Անձնակազմը հազվադեպ է հարմարեցնում գործողությունները կամ փոփոխություններ կատարում ծրագրի հաջորդ փուլերում՝ հետամուտ լինելով մասնակիցների կարծիքին:	Օրինակ. - Ծրագրի ցիկլի ավարտին, անձնակազմը վերանայում է ուսուցման արդյունքները՝ հետադարձ կապի միջոցով և հարմարեցնում հաջորդ ուսումնական ծրագր(եր)ը:	Օրինակներ. - Աշխատակազմը աշխատանքային հանդիպումների ընթացքում անընդհատ ճշգրտում է նյութը՝ ելնելով այն բանից, թե երիտասարդները գտնում են, որ գործունեությունը շատ հեշտ է կամ շատ դժվար: - Երիտասարդների հմտությունների մակարդակը հաշվի է առնվում և գործողությունները հարմարեցվում են՝ ապահովելով ծրագրի գրավչությունն ու օգտակարությունը բոլոր երիտասարդների համար:	Վկայություններ.
1.Բ2. Ծրագրի անձնակազմը տրամադրում է բավարար աջակցություն՝ հմտությունների աճը խթանելու համար:				
Ծրագրի աշխատակիցները <u>չգիտեն</u> , թե երբ է պետք օգնել երիտասարդներին խնդիրների լուծման և սովորելու ընթացքում և երբ նրանց հնարավորություն տալ մարտահրավերներ ընդունելու:	Ծրագրի աշխատակիցները երբեմն ժամանակ և հնարավորություն են տալիս երիտասարդներին՝ ինքնուրույն գործողություններ իրականացնելու համար, նախքան միջամտելը՝ բացատրելու կամ երբեմն օգնություն տրամադրելու՝ անհրաժեշտության դեպքում:	Ծրագրի աշխատողները հետևողականորեն օգնում են երիտասարդներին խնդիրներ լուծել և սովորել և թույլ են տալիս, որ երիտասարդները պայքարեն իրենց մարտահրավերների հետ:	Ծրագրի աշխատակիցները, անհրաժեշտության դեպքում, հետևողականորեն օգնում են և ծրագրի գործողությունները նախատեսում են երիտասարդներին հնարավորություն տալ խնդիրներ լուծելու և մարտահրավերների հետ պայքարելու համար:	Միավոր.
Օրինակ. - Երբ երիտասարդները դժվարանում են, աշխատակազմը պատրաստի պատասխաններ է տալիս, բայց ոչ թե խորհուրդներ՝ խնդիրներն ինքնուրույն լուծելու համար:	Օրինակ. - Աշխատակազմը երիտասարդներին ուղղորդող հարցեր է տալիս, որպեսզի օգնի նրանց հայտնաբերել խնդրի լուծումը:	Օրինակներ. - Անհաջողության դեպքում պատրաստի լուծումներ առաջարկելու փոխարեն, անձնակազմն օգնում է երիտասարդներին ռազմավարություններ մշակել և խնդիրները լուծել ինքնուրույն: - Երբ երիտասարդները բախվում են խնդիրների կամ այլ խոչընդոտների, անձնակազմը նրանց օգնում է վերլուծել հնարավոր տարբերակները և միջոցները:	Օրինակներ. - Ուսումնական ծրագիրը երիտասարդներին հնարավորություն և ժամանակ է տալիս՝ ինքնուրույն վերանայելու իրենց աշխատանքի արդյունքները: - Աշխատակիցները վերապատրաստվում և կարող են բացահայտել, թե երբ է նրանց օգնությունը անհրաժեշտ և երբ է հարկավոր թույլ տալ, որ երիտասարդներն ինքնուրույն լուծեն խնդիրները:	Վկայություններ.

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
1.Բ3. Ծրագրի աշխատակիցները կիրառում են մասնակցային, ինտերակտիվ և ներառական մոտեցումներ՝ հաշվի առնելով գենդերային առանձնահատկությունները:				
Ուսուցումն իրականացվում է միայն ֆորմալ դասախոսությունների տեսքով՝ մասնակցային և ինտերակտիվ մոտեցումներ չեն օգտագործվում:	Դասընթացների ընթացքում հիմնականում կիրառվում է դասախոսության ձևաչափը, բայց երբեմն օգտագործվում են նաև մասնակցային ու ինտերակտիվ ուսուցման մեթոդներ:	Ուսուցման ընթացքի առնվազն 50%-ում դասախոսության հետ մեկտեղ կիրառվում են նաև տարբեր մասնակցային-ինտերակտիվ մեթոդներ, որոնք խրախուսում են երիտասարդների ներգրավվածությունը և ապահովում ակտիվ ուսումը:	Ուսուցման ընթացքի առնվազն 75%-ում կիրառվում է մասնակցային և ինտերակտիվ ուսուցման մեթոդների լայն տեսականի, որոնք խրախուսում են երիտասարդության ներգրավվածությունը, ակտիվ ուսուցման և երիտասարդական նախաձեռնությունների դիսամիկան:	Միավոր.
Օրինակ. - Ամբողջ դասընթացի ժամանակ երիտասարդները միայն դասախոսություն են լսում տվյալ թեմայի շուրջ:	Օրինակներ. - Աշխատակազմը օգտագործում է դասախոսությունների ձևաչափ, բայց դասընթացի ընթացքում օգտագործում է մի քանի բաց հարցեր, որոնք ենթադրում են ոչ թե միանշանակ՝ «այո» կամ «ոչ», այլ երկար պատասխաններ: - Անձնակազմը հիմնականում դիմում է առավել ակտիվ երիտասարդներին և չի խրախուսում մարզինալացված երիտասարդներին:	Օրինակ. - Դասախոսության ձևաչափը կիրառվում է մասնակցային մեթոդների հետ մեկտեղ. օգտագործվում են բաց հարցեր, ինտերակտիվ մտազրույց կամ կազմակերպվում բանավեճեր:	Օրինակներ. - Չաճախակի օգտագործվում են բաց հարցեր և կազմակերպվում ինտերակտիվ մտազրույցներ, բանավեճեր և քննարկումներ: - Բոլոր երիտասարդները հնարավորություն ունեն ակտիվորեն մասնակցելու և արտահայտելու իրենց մտքերը: - Աշխատակազմը խրախուսում է երիտասարդներին արտահայտվել, նույնիսկ եթե դա դժվար է, բայց տհաճություն չի պատճառում: - Աշխատակազմի համար դասընթացներն էլ են անցկացվում մասնակցային մեթոդներով, որ անձնակազմը ավելի հեշտ յուրացնի ուսուցման այդ մոդելները:	Վկայություններ.
1.Բ4. Ծրագրի աշխատակիցները դրսևորում են այն փափուկ հմտությունները, որոնք խրախուսում են երիտասարդներին զարգացնել:				
Ծրագրի աշխատակազմը հստակ և նպատակային չի ցուցադրում այն հմտությունները, որոնք ցանկանում են, որ երիտասարդներն ընդօրինակեն կամ զարգացնեն:	Ծրագրի աշխատակիցները թեև պարբերաբար ցուցաբերում են ծրագրով նախատեսված փափուկ հմտություններ, բայց այդ երևույթները պատահական են և ոչ նպատակային:	Ծրագրի անձնակազմը հաճախ դրսևորում է այն փափուկ հմտությունները, որոնք ցանկանում է սովորեցնել երիտասարդությանը:	Ծրագրի աշխատողներն՝ իրենց փոխհարաբերություններում հետևողականորեն և նպատակային են դրսևորում այն փափուկ հմտությունները, որոնք ցանկանում են որ երիտասարդներն ընդօրինակեն կամ զարգացնեն:	Միավոր.
Օրինակ. - Աշխատակազմը նպատակամղված չի ցուցադրում պոզիտիվ վարք, որպեսզի երիտասարդությունը տեսնելով այն՝ ինքնուրույն կարողանա վերարտադրել:	Օրինակ. - Ծրագրի աշխատակիցները թեև չեն ձգտում երիտասարդներին ցուցադրել հատուկ փափուկ հմտություններ, բայց նրանցից շատերը ակամայից դա անում են (օրինակ՝ փոխադարձ հարգանք և օգնություն):	Օրինակներ. - Աշխատակիցները երբեմն շփվում են ոչ պատշաճ կերպով, օրինակ՝ ձայնը բարձրացնում են կամ արձագանքում անկարեկից: - Աշխատակազմը երբեմն դժվարանում է աղեկվատ փափուկ հմտություններ ցուցադրել, օրինակ՝ լինել ակտիվ լսող կամ հակամարտություն կարգավորել:	Օրինակներ. - Աշխատակիցները ցուցադրում են արդյունավետ հաղորդակցության և թիմային աշխատանքի հմտություններ՝ միասին լավ աշխատելով: - Չակամարտությունները դրականորեն հաղթահարելով՝ աշխատակիցները հակամարտության լուծման հմտություններ են ցուցադրում: - Ծրագիրը նախատեսում է փափուկ հմտությունների վերարտադրման դասընթացներ:	Վկայություններ.

2. Տիրույթ՝ Ներդրում

Երիտասարդությունը ներգրավված է որպես պոզիտիվ զարգացման ակունք՝ իրենց և իրենց համայնքի համար:

Հատկանիշ՝ Երիտասարդների ներգրավում և ներդրում

Ծրագիրը խթանում է ներգրավվածությունը՝ երիտասարդներին ներգրավելով համայնքային կամ ազգային մակարդակով որոշումների կայացմանը և ընդգրկելով համայնքային ծառայության մեջ: Երիտասարդներն ունեն հնարավորություն՝ ինքնուրույն որոշելու, մշակելու և իրականացնելու գործողություններ՝ ծրագրի շրջանակում և ծրագրից դուրս:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
2.1. Բոլոր երիտասարդները ակտիվորեն ներգրավված են ծրագրի որոշումների կայացմանը:				
Երիտասարդները ծրագրի գործողություններն ընտրելու հնարավորություն չունեն:	Երիտասարդությունը հնարավորություն ունի մասնակցելու գործողությունների ժամանակի և տեղի ընտրությանը:	Երիտասարդները հնարավորություն ունեն ընտրելու գործողությունների բովանդակությունն՝ իրենց առաջարկվող հնարավոր տարբերակների սահմաններում:	Երիտասարդներն ու աշխատակազմը միասին են որոշում ծրագրի բովանդակությունը, իրականացման ձևերը, գործողությունների տեղն ու ժամանակը, այդ քննարկումներում ներառելով սոցիալական և ինքնության բոլոր խմբերի ներկայացուցիչների:	Միավոր.
Օրինակ. - Անձնակազմը որոշում է ծրագրի գործողությունները՝ դասընթացներ, բացօթյա միջոցառումներ, և այլն, առանց երիտասարդների հետ նախապես քննարկելու:	Օրինակ. - Աշխատակազմը երիտասարդներին մի քանի տարբերակ է առաջարկում՝ հայցելով միջոցառումների անցկացման ժամանակի նրանց նախապատվությունը:	Օրինակ. - Աշխատակազմը երիտասարդներին ծրագրում ներգրավելու տարբերակներ է առաջարկում, օրինակ՝ միջոցառում վարել կամ որևէ միջոցառման թեմա ընտրել և հայցում նրանց նախապատվությունները:	Օրինակներ. - Երիտասարդները և մեծահասակները միասին են որոշում, կամ երիտասարդության առաջնորդներն են ընտրում գործողությունները, կամ էլ - Երիտասարդներն են մշակում ծրագրի հնարավոր գործունեությունների ցանկը՝ սահմանված շրջանակներում:	Վկայություններ.
2.2. Ծրագիրը երիտասարդներն առաջնորդության հնարավորություններ է տալիս:				
Ծրագիրը երիտասարդներին հնարավորություն չի տալիս՝ գործողություններ որոշելու, նախաձեռնելու կամ վարելու:	Երիտասարդները գործողության որևէ մաս վարելու հնարավորություն ունեն:	Ծրագրի շրջանակում երիտասարդները գործողություններ իրականացնելու հնարավորություն ունեն:	Ծրագիրը երիտասարդությանը հնարավորություն է տալիս գործողություններ նախաձեռնելու, մշակելու և իրականացնելու ծրագրի շրջանակում և ծրագրից դուրս՝ ստանձնելով հետզհետե աճող պատասխանատվություն և ինքնավարություն:	Միավոր.
Օրինակ. - Ծրագրի աշխատակիցները (կամ այլ մեծահասակներ են որոշում, նախաձեռնում և վարում ծրագրի բոլոր գործողությունները՝ դասընթացները, խաղերը, և այլն:	Օրինակ. - Երիտասարդներին առաջադրում են խմբի առաջնորդ ընտրել, որին առաջարկում են վարել որևէ խաղ կամ այլ միջոցառում:	Օրինակներ. - Երիտասարդներին առաջադրում են իրականացնել ծրագրի անձնակազմի կողմից որոշված գործողությունները՝ անձնակազմը որոշում է անելիքն, իսկ դրա պլանավորումն ու իրականացումը առաջադրում երիտասարդներին:	Օրինակներ. - Երիտասարդները քննարկում և ընտրում են այն գործողությունները, որոնք նրանք ցանկանում են մշակել և իրականացնել, ինչպիսիք են սոր ակումբները, համայնքային ծառայության հնարավորությունները, սոր ծրագրերը:	Վկայություններ.

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
2.3. Բոլոր երիտասարդներն հնարավորություն ունեն ներգրավվելու իրենց ծրագրում կամ համայնքում:				
<p>Ծրագիրը չի նպաստում երիտասարդության ներգրավմանը՝ ծրագրում կամ համայնքի զարգացման մեջ:</p>	<p>Երիտասարդները ծրագրում կամ համայնքում ներգրավվելու հազվադեպ և անկանոն հնարավորություններ են ստանում: Այդ հնարավորությունները՝ կանոնավոր կերպով պլանավորված ծրագրի մաս չեն կազմում:</p>	<p>Ծրագիրն հետևողական հնարավորություն է տալիս, որպեսզի երիտասարդները ներգրավվեն իրենց համայնքում ծրագրի ողջ կենսացիկլի ընթացքում:</p>	<p>Ծրագիրը հետևողականորեն ապահովում է բոլոր երիտասարդների՝ ներառյալ մարզինալացված երիտասարդության ներգրավվածությունը ծրագրի ողջ կենսացիկլի ընթացքում և խորացնում նրանց գիտելիքներն ու խնդիրների պատկերացումը:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագիրը երիտասարդներին հնարավորություններ չի տրամադրում՝ ծառայության և կամավորության փորձ ձեռք բերելու կամ մասնակցելու համայնքային գործընթացներին կամ տեղական ինքնակառավարմանը:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակազմը որոշում է երիտասարդություն ներգրավել միանգամյա գործունեության մեջ, օրինակ՝ դպրոցի բակում խաղահրապարակ կառուցել կամ այգի մաքրել: Ծրագրի ավարտին երիտասարդները հանդես են անցկացնում համայնքի համար: - Երբեմն անձնակազմը առաջարկում է երիտասարդներին կամավոր աշխատել համայնքում, բայց դա տեղի է ունենում հազվադեպ և անկանոն:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակազմը երիտասարդությանը տրամադրում է ամսական հնարավորություններ՝ համայնքային ծառայության համար տարբեր վայրերում: - Աշխատակազմը ստեղծում է հասակակիցների մենթորության և ուսուցողական այլ ծրագրեր, որպեսզի երիտասարդությունն իր ներդրումն ունենա և նպաստի ծրագրի իրականացմանը:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրը խնդիրն ուսումնասիրելու հնարավորություն է տալիս և աջակցում քարոզարշավների իրականացմանը, լուծումների կամ առաջարկությունների մշակմանը: - Ծրագիրը ակտիվորեն խրախուսում է երիտասարդության ներգրավման նոր ձևերը:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

3. Տիրույթ՝ Նպաստող միջավայր

Երիտասարդներին շրջապատող միջավայրը զարգացնում է նրանց միջոցները, գործակալությունը, նրանց համար ծառայությունների հասանելիությունը և հնարավորությունները: Միջավայրը նաև ամրացնում է նրանց ռիսկերից խուսափելու և ապահով և պաշտպանված լինելու ունակությունը:

Ա. Հատկանիշ՝ առողջ հարաբերություններ և կապեր

Ծրագիրն ընդլայնում է երիտասարդության պատկերացումներն՝ առողջ հարաբերությունների մասին և ներկայացնում դրական դերերի մոդելներ (օրինակ, ծրագրի աշխատակազմ, ուսուցիչներ, մարզիչներ, ուսուցիչներ, առողջապահության ծառայություններ և համայնքների ղեկավարներ):

Յուրաքանչյուր երիտասարդ առնվազն մեկ հոգատար և հետևողական մեծահասակ ունի իր կյանքում:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
3.Ա1. Ծրագիրն ունի քաղաքականություն և համակարգեր՝ երիտասարդությանն աջակցող հարաբերությունների հաստատման համար:				
<p>Ծրագրում չկան հատուկ մոտեցումներ, որոնք խթանում են երիտասարդության հարաբերությունները մեծահասակների հետ և հարգալից ու հոգատար միջավայրի ստեղծումը:</p>	<p>Ծրագրով նախատեսված են գործողություններ՝ աշխատակազմի և երիտասարդների շփվելու և վստահություն հաստատելու համար, բայց չկա գրավոր քաղաքականություն՝ երիտասարդության հետ պոզիտիվ հարաբերությունների հաստատման վերաբերյալ:</p>	<p>Ծրագիրն ունի քաղաքականություն, որը խրախուսում է երիտասարդության և մեծահասակների պոզիտիվ հարաբերությունները և նախատեսված գործողություններ՝ աշխատակազմի և երիտասարդության շրջանում վստահություն հաստատելու համար: Սակայն դրանք չեն իրականացվում և անձնակազմը չի ստանում համապատասխան ուսուցում և հմտություններ՝ այդ քաղաքականությունն ու գործողությունները հետևողականորեն իրականացնելու համար:</p>	<p>Ծրագիրն ունի հստակ և քաղաքականություն, որոնք նպաստում են երիտասարդության ու մեծահասակների դրական հարաբերություններին: Այդ քաղաքականությունը և գործառնությունները հետևողականորեն իրականացվում են, իսկ անձնակազմը վերապատրաստվում և գնահատում է, թե ինչպես են դրանք իրականացվում:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագիրը չունի քաղաքականություն կամ գործառնություններ, ըստ որոնց աշխատակազմի դերը՝ երիտասարդությանն աջակցող հարաբերություններ ստեղծելն է, այլ ոչ թե կարգապահություն և ապահովելն ու ծառայություններ մատուցելը:</p>	<p>Օրինակ. - Ծրագիրը պարբերաբար ժամանակ է հատկացնում երիտասարդներին և անձնակազմի համար՝ շփվելու ու միմյանց մասին տեղեկություններ ստանալու համար:</p>	<p>Օրինակ. - Ծրագիրն ունի երիտասարդության հետ հարաբերություններ հաստատելու վերաբերյալ քաղաքականություն և վարքագծի կանոններ, բայց աշխատակազմը վերապատրաստված չէ՝ դրանց հետևելու կամ գնահատելու, թե ինչպես է իրականացվում այդ քաղաքականությունը: - Ծրագիրը երիտասարդներին հատուկ ժամանակ է հատկացնում աշխատակազմի հետ իրադարձությունների քննարկման և մեծահասակների հետ կիսվելու համար:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրն հատուկ ժամանակ է հատկացնում, որպեսզի երիտասարդները ազատ շփվեն անձնակազմի հետ: - Աշխատակազմը ուսուցում է ստացել և պատրաստ է լավագույնս իրականացնելու վարքագծի կանոնները: - Անձնակազմի վարքագծի կանոնների իրականացումը գնահատվում է:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Փնահատական
3.Ա2. Ծրագրի անձնակազմը կարեկցում և հարգում է երիտասարդությանը:				
<p>Ծրագրի աշխատակիցները հարգանքով չեն վերաբերվում երիտասարդությանը, չեն ցուցաբերում հոգատարություն կամ աջակցություն:</p>	<p>Որոշ աշխատակիցներ երիտասարդներին հարգանքով են վերաբերվում և հոգատար են, մինչդեռ անձնակազմի մյուս անդամները անհարգալից են:</p>	<p>Աշխատակազմի մեծ մասը (բայց ոչ բոլորը) հարգանքով և խնամքով են վերաբերվում երիտասարդությանը՝ դրսևորելով հոգատար և աջակցող հարաբերություններ:</p>	<p>Բոլոր աշխատակիցները լսում են երիտասարդներին, որ հասկանան իրենց տեսակետները և հոգատարություն են ցուցաբերում՝ օրինակ ծառայելով պոզիտիվ, հոգատար և աջակցող հարաբերությունների հաստատման համար:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Չադրդակցությունը հիմնականում միակողմանի է (անձնակազմից դեպի երիտասարդություն): - Որոշ աշխատակիցներ բարձրացնում են իրենց ձայնը և չեն կարողանում լսել երիտասարդներին, երբ վերջիններս հակադարձ կարծիք են հայտնում: - Աշխատակազմը հետաքրքրված չէ երիտասարդության առօրյա կյանքով:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակիցներ տարբեր կերպ են արձագանքում երիտասարդությանը, հատկապես երիտասարդության բախման ժամանակ: - Որոշ աշխատակիցներ բարձրացնում են իրենց ձայնը և չեն կարողանում լսել երիտասարդներին, երբ երիտասարդները հակադարձ կարծիք են հայտնում:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակիցներից շատերը պոզիտիվ են արձագանքում, երբ երիտասարդները ինչ-որ բան են պատմում իրենց կյանքից:</p>	<p>Օրինակներ. - Երիտասարդությունը հարմարավետ է զգում աշխատակազմի հետ շփվելիս և փնտրում աշխատակազմի առաջնորդությունը՝ ծրագրի գործողություններում և ծրագրից դուրս:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Փնտհատական
3.Ա3. Ծրագիրն ընդլայնում է երիտասարդության կապերը պոզիտիվ և աջակցող մեծահասակների հետ:				
<p>Ծրագիրը նպատակային ջանքեր չի գործադրում երիտասարդներին աջակցող մեծահասակների հետ կապելու համար:</p>	<p>Ծրագիրը երբեմն երիտասարդներին ներկայացնում է մեծահասակների դերակատարման մոդելներ, բայց ոչ հետևողականորեն կամ նպատակային ձևով:</p>	<p>Ծրագիրը երիտասարդությանը ներկայացնում է մեծահասակների դերային մոդելներ և խրախուսեք նրանց հետ հարաբերություններ հաստատել: Դերային մոդելները առաջարկվում է քննարկել նաև ծրագրից դուրս թեմաներ՝ երկխոսությանը տեսակը և աջակցությունն ընդլայնելու համար:</p>	<p>Ծրագիրը յուրաքանչյուր երիտասարդի հետևողականորեն կապում է մեծահասակների հատուկ դերային մոդելներին հետ նպատակասլաց եղանակով՝ երիտասարդների հետաքրքրություններին, փորձին և հնարավորություններին համապատասխան: Երիտասարդները հարմար են զգում դերային մոդելների հետ խորհրդակցել ծրագրի շրջանակներից դուրս հարցերի շուրջ:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագիրը երիտասարդներին չի ներկայացնում մեծահասակների դերային մոդելներ (աշխատակազմ, ուսուցիչներ, մարզիչներ, ուսուցիչներ, առողջապահության ծառայություններ կամ համայնքի ղեկավարներ):</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակազմը հրավիրում է հնարավոր դերային մոդելներին՝ երիտասարդության հետ հանդիպումների, բայց չի նպատակում նրանց միջև շարունակական փոխհարաբերությունների պահպանմանը: - Աշխատակազմը չի ուղղորդում հրավիրված բանախոսներին՝ նախքան երիտասարդների հետ շփվելը:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագրի շրջանակներում աշխատակազմը երիտասարդությանը ներկայացնում է մեծահասակների դերակատարման մոդելներ: - Ծրագրի անձնակազմը և այլ դաստիարակները քննարկում են երիտասարդության հետ նաև ծրագրի շրջանակներից դուրս թեմաներ, որոնք օգնում են խորացնել հարաբերությունները:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակազմը երիտասարդների հետ աշխատում է՝ նրանց հետաքրքրության ոլորտները որոշելու և համապատասխան մեկթորներ գտնելու համար: - Ծրագիրն ունի մեկթորության ծրագիր, որտեղ երիտասարդներն ու մեկթորները հանդիպում են անվազն ամիսը մեկ անգամ: Ծրագիրը մեկթորների տրամադրում է ուղղորդում և շարունակական աջակցություն: - Երիտասարդությունը շփվում և խորհուրդներ ստանում ծրագրի անձնակազմից կամ մեկթորից նաև ծրագրի սահմաններից դուրս:</p>	<p>Վկայություններ.</p>
3.Ա4. Ծրագիրը ձգտում է բարելավել ընտանիք-երիտասարդություն հարաբերությունների որակը՝ ծրագրից դուրս:				
<p>Ծրագիրը չի կարող օգնել ընտանիքի անդամներին (ծնողներին, ինձնակալներին և այլն) բարելավել իրենց հարաբերությունները երիտասարդության հետ:</p>	<p>Ծրագիրը տեղեկատվություն է տրամադրում ընտանիքի անդամներին՝ երիտասարդների հետ իրենց հարաբերությունները բարելավելու համար միայն այն դեպքում, երբ դիմում են ծնողները:</p>	<p>Ծրագիրը նախատեսում է գործունեություններ, որոնք օգնում են ընտանիքի անդամներին բարելավել իրենց հարաբերությունները երիտասարդության հետ:</p>	<p>Կազմակերպությունն իրականացնում է ծրագրեր, որոնք ընտանիքի անդամներին օգնում են դիմակայել իրենց կյանքի մարտահրավերներին և կարող են բարելավել երիտասարդության բարեկեցությունը և հարաբերությունների որակը ընտանիքում:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագրով չի կարևորվում ծրագրի սահմաններից դուրս ընտանիք-երիտասարդություն հարաբերությունների բարելավումը:</p>	<p>Օրինակ. - Եթե ծնողը գանգում է, կազմակերպությունը կարող է տեղեկատվություն տրամադրել: - Ծրագիրն տրամադրում է լավագույն փորձը նկարագրող տեղեկատվական բրոշյուրներ:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծնողներին համար սեմինարը ծնողներին օգնում է հասկանալ, թե ինչպես լավագույնս աջակցել իրենց երեխային: Այն կարող է ներառել գենդերային նորմերի ավելի ընդարձակ պատկերացում: - Կամավորների համար դասընթացներ - Ծնողներին համար շնորհանդեսներ են կազմակերպվում:</p>	<p>Օրինակներ. - Առաջարկվում են ծրագրեր՝ միայնակ ծնողների համար: - Ծրագիրն առաջարկում է ծնողների աջակցության խմբեր կամ ծնողական կրթության դասընթացներ: - Ծրագիրը ծնողներին տրամադրում է ֆինանսական գրագիտության կամ տնտեսական ամրապնդման դասընթացներ:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Բ. Հատկանիշ՝ առողջ հարաբերություններ և կապեր – հարաբերություններ հասակակիցների միջև

Կարևորելով հասակակիցների միջև առողջ հարաբերությունները, ծրագիրը ստեղծում է համակարգեր և գործընթացներ՝ դրական հարաբերություններ զարգացնելու համար:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
3.Բ1. Ծրագիրը կարևորում է հասակակիցների միջև առողջ հարաբերությունները և ստեղծում համակարգեր ու գործընթացներ՝ դրական հարաբերություններ զարգացնելու համար:				
Ծրագիրը չի ուղղորդում երիտասարդներին՝ միմյանց հետ շփվելիս և չի օգնում ձևավորել փոխգործակցության նորմեր:	Ծրագիրն ապահովում է սահմանափակ ուղղորդում՝ Երիտասարդության շրջանում հաղորդակցվելու և հասակակիցների միջև հետադարձ կապ պահպանելու միջոցների վերաբերյալ:	Ծրագրով իրականացվում են գործողություններ և անցկացվում դասընթացներ՝ թե ինչպես տալ և ստանալ հետադարձ կապ, ակտիվորեն լսել, ցուցադրել հարգանք, լուծել հակասությունները և դրական սոցիալական փոխազդեցության ու հաղորդակցության ձևերի մասին:	Ծրագիրը երիտասարդներին տալիս է գիտելիքներ, հմտություններ և վարքագիծ՝ ակտիվորեն հոգատար լինելու, միմյանց վստահելու օգտագործել և այդ հմտությունները ծրագրից դուրս կիրառելու համար:	Միավոր.
Օրինակ. - Ծրագիրը ենթադրում է, որ երիտասարդները լավ են շփվում միմյանց հետ՝ առանց լրացուցիչ ուսուցման, ուղղորդման կամ աջակցության:	Օրինակներ. - Ծրագրի սկզբում անձնակազմը ներկայացնում է հաղորդակցման լավ պրակտիկան, բայց հետագայում չի ամրապնդում կամ անդրադառնում այդ հարցին:	Օրինակներ. - Մասնակիցները սովորում են, թե ինչ են բռնարարքը և ծաղրանքը ու ինչպես ապահովել հետադարձ կապ կառուցողական և հարգալից ձևերով: - Մասնակիցները սովորում են հասակակից հարաբերությունների դրական և բացասական ազդեցությունները և ինչպես մերժել բացասական ազդեցությունները: - Աշխատակազմը օգնում է երիտասարդներին կառավարել մարտահրավերները խմբային աշխատանքի մեջ, օրինակ՝ հաղթահարել թյուրիմացությունները:	Օրինակներ. - Ակնկալվում է, որ երիտասարդությունը կարող է ցուցաբերել կարեկցանք, ակտիվորեն լսելու անձնական փորձի փոխանակման և ուրիշների խնդիրներին հարգանքով արձագանքելու ունակություն: - Երիտասարդները թիմերում աշխատում են խմբային ինքնության և նպատակի զգացողությամբ: - Երիտասարդությունը օգտագործում է ծրագրում սովորած ռազմավարությունները՝ ծրագրից դուրս կապեր հաստատելու համար:	Վկայություններ.

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Փնահատական
3.Բ2. Ծրագիրը ստեղծում է համայնքի և վստահության զգացողություն:				
Ծրագիրը չունի համակարգված գործողություններ համայնքի զգացողություն ստեղծելու համար:	Ծրագիրը սահմանափակ գործողություններ ունի, որ երիտասարդները միասին աշխատեն ընդհանուր նպատակներ դնելու և վստահություն ստեղծելու համար:	Ծրագիրը երիտասարդության շրջանում կառուցում և խթանում է դրական հարաբերություններ՝ մի շարք ռազմավարությունների միջոցով, որոնք կապեր են ստեղծում և հեշտացնում անձնականի հետ փորձի փոխանակումը՝ ծրագրի շրջանակներում:	Ծրագիրը կառուցում և խթանում է դրական հարաբերություններ երիտասարդության շրջանում, նաև ծրագրից դուրս:	Միավոր.
Օրինակ. - Ծրագիր չունի թիմի / համայնքի կառուցման աշխատանքներ:	Օրինակ. - Ծրագիրը սկսվում է թիմերի կառուցմամբ, բայց հետագայում լրացուցիչ գործողություններ չեն իրականացվում այդ ուղղությամբ:	Օրինակներ. - Իրականացվում է շփում և անձնական պատմությունների փոխանակում՝ ծրագրի մասնակիցների շրջանում վստահություն և կապեր ստեղծելու համար: - Ծրագրով օգտագործում են որոշ արարողություններ, երգեր, նշանաբաններ կամ համազգեստ՝ մասնակիցների շրջանում ինքնության զգացողություն ստեղծելու համար: - Ծրագրի ընթացքում օգտագործվում են միավորող և թիմերի ամրապնդման վարժություններ:	Օրինակներ. - Կազմակերպությունն ունի արարողություններ կամ հատուկ միջոցառումներ՝ պատկանելության և սեփականության զգացողություն ստեղծելու համար: - Շրջանավարտների ծրագրերը հնարավորություն են տալիս համայնքի զգացողությունը շարունակել մասնակցելուց: - Ծրագիրն իրականացնում է ստանդարտացված գործընթաց / ուսումնական ծրագիր, հասակակիցների մեջ վստահություն ներշնչելու համար ոչ միայն կազմակերպության մեջ, այլև ծրագրից դուրս: - Երիտասարդները շփվում են և միմյանց հրավիրում ծրագրի սահմաններից դուրս իրականացվող գործողություններին: - Երիտասարդները միմյանց ներկայացնում են ծրագրին չմասնակցող իրենց ընկերներին:	Վկայություններ.

Գ. Հատկանիշ՝ պատկանելիություն և անդամակցում

Երիտասարդության համար կազմակերպելով ներառական գործողություններ և տարածք՝ անկախ սեռից, էթնիկ պատկանելիությունից, սեռական կողմնորոշումից կամ հաշմանդամության կարգավիճակից՝ զարգացնել պատկանելիության զգացողություն (օրինակ, երիտասարդական խումբ) և հարգանք բազմազանության⁹ հանդեպ:

Պատկանելիության զգացողությունը չափազանց կարևոր է երիտասարդության համար, մասնավորապես վաղ և պատանեկության տարիներին: Այդ առումով գործիքը նպաստում է ներգրավման պրակտիկայի, ծրագրային գործունեության և անձնակազմի վերապատրաստման վերլուծությանը՝ ԵԾԿ-ներին ներառական միջավայր, իսկ բոլոր երիտասարդներին՝ պատկանելության զգացողություն ապահովելու համար:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
3.Գ1. Ծրագիրն ակտիվորեն ձգտում է հավաքագրել երիտասարդության բազմազան խումբ, որը ներկայացված կլինի կազմակերպությունում և գործունեության մեջ:				
Ծրագիրը հաշվի չի առնում երիտասարդների ծագումը / նախադրյալները (background)՝ խմբերի բազմազանությունն ապահովելու և գործողություններում ու կազմակերպության մեջ ներկայացչականությունն ապահովելու համար:	Ծրագիրը ձգտում է ներառել տարբեր ծագում ունեցող երիտասարդներ՝ բազմազանությունն ապահովելու համար, օրինակ՝ սեռերի հավասարակշռությունը՝ կազմակերպությունում և գործողությունների մասնակիցների մեջ:	Ծրագիրը հատուկ փնտրում է տարբեր ծագման երիտասարդների, ներառյալ հաշմանդամություն ունեցող անձանց կամ փոքրամասնությունների՝ բազմազանությունն ապահովելու համար, բայց չունի համապատասխան ռազմավարություն:	Ծրագիրն ունի սահմանված և զրավոր հեռանկարային ռազմավարություն և հասնում է մոտակա համայնքներին՝ ծրագրում երիտասարդության բազմազան ներկայացուցչությունն ապահովելու համար և հատուկ միջոցներ է ձեռնարկում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց և փոքրամասնությունների խմբերից երիտասարդներ ներգրավելու համար:	Միավոր.
Օրինակ. - Ծրագիրը բաց է բազմազան ծագում ունեցող մարդկանց համար, բայց նպատակայնորեն չի փնտրում որևէ խմբի (սեռ, կրոն, էթնիկ պատկանելիություն և այլն), պատկանող մասնակիցներ:	Օրինակներ. - Երբ անձնակազմը գիտակցում է, որ կա որոշ անհավասարություն (օրինակ, աղջիկներն ավելի շատ են), նրանք փորձում են հավաքագրել լրացուցիչ մարդկանց (օրինակ, ավելի շատ տղաներ) հավասարակշռությունը պահպանելու համար:	Օրինակ. - Ծրագիրն ունի ոչ ֆորմալ պատկերացումներ, թե քանի մասնակից պետք է ներառվի բազմազան խումբ ապահովելու և տարբեր կատեգորիաների երիտասարդների ներգրավման համար: - Ծրագիրը հաշվի է առնում բազմազանության տարբեր կատեգորիաներ: - Աշխատակազմն օգտագործում է ներգրավման տարբեր մեթոդներ (սոցիալական մեդիա, տեղեկագիր տախտակներ, թռուցիկներ): - Ներգրավման աշխատանքները կատարվում են բազմաթիվ լեզուներով:	Օրինակներ. - Ծրագիրն ունի ՄԱԳ թիրախներ՝ մասնակիցների բազմազանության ապահովման համար: - Ծրագիրն ունի արձանագրություններ, թե ինչպես հասնել մարզինալացված խմբերի: - Աշխատակազմում կան տարբեր խմբերի ներկայացուցիչներ և նրանք աջակցում են այդ խմբերի մասնակցությանը ծրագրին:	Վկայություններ.

⁹ «Բազմազանություն» տերմինը վերաբերում է կրոնի, էթնիկ պատկանելիության, սեռի, ունակության, տարիքի, աշխարհագրության, սեռական կողմնորոշման և լեզվական տարբերություններին:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Զարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
3.42. Ծրագիրը ստեղծում է ներառական միջավայր բոլոր երիտասարդների համար, որտեղ հարգվում են սոցիալական տարբերությունները:				
<p>Ծրագիրը ներառական միջավայր չի ապահովում և հնարավորությունները հավասարապես չեն բաշխվում երիտասարդության շրջանում:</p>	<p>Ծրագիրն ունի սահմանափակ թվով գործողություններ՝ ներառական միջավայրը խթանելու համար, բայց չունի համակարգված գործողություններ՝ բազմազանության խնդիրների ոլորտում երիտասարդության գիտելիքի ու հմտությունների խորացման և վարքագծի փոփոխման նպատակով:</p>	<p>Ծրագրում կան համակարգված գործողություններ՝ բազմազանությունը խթանելու և դասընթացներ՝ բազմազանության խնդիրների առնվազն մեկ ոլորտի վերաբերյալ: Աշխատակազմը ներառական պահվածքի և երիտասարդության հարգանքի դրսևորման օրինակ է ծառայում:</p>	<p>Ծրագիրն ունի համակարգված գործողություններ և քաղաքականություն՝ բազմազանության ընդունումը խթանելու և բազմազանության ոլորտների վերաբերյալ գիտելիք տալու համար: Ծրագրի բոլոր աշխատակիցները փոխադարձ հարգանք են ցուցաբերում և ջանքեր գործադրում՝ այլ կրոնների, սեռի, էթնիկ պատկանելիության և կարողությունների երիտասարդների ներգրավման համար:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Աշխատակազմը երիտասարդության միջև գրույցներ չի նախաձեռնում հետաքրքրություններ գտնելու համար: - Աշխատակազմը խոսում է միայն երիտասարդների ընտրված խմբի հետ:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրն ունի մեկ կամ երկու գործողություն՝ երիտասարդության շրջանում կապեր ստեղծելու համար, բայց այդ գործունեության ընթացքում հստակորեն չի անդրադառնում բազմազանության թեմային: - Աշխատակազմը միջամտում է, եթե երիտասարդության շրջանում հանդիպում է բացառող պահվածքի: - Աշխատակազմը նորեկներին ներկայացնում է այլ երիտասարդներին և նրանց կապում այն հասակակիցների հետ, որոնք պատասխանատու են նոր մասնակիցների կողմնորոշման համար:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակազմը ծրագրի սկզբում ներառման գործունեություն է իրականացնում ներառման որևէ հարցի շուրջ, օրինակ՝ գեղերային հավասարության: - Ծրագրի անձնակազմը քննարկումներ և այլ գործողություններ է անցկացնում այդ ընդգրկման խնդրի, օրինակ՝ գեղերային հավասարության վերաբերյալ առկա կարծրատիպերի թեմայով, թե որքան են կարծրատիպերը ճշմարիտ կամ վնասակար: - Աշխատակազմը զգայուն է մասնակիցների մշակույթի և լեզվի նկատմամբ:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրը գրավոր քաղաքականություն ունի՝ խտրականության խնդրի լուծման համար: - Աշխատակազմը նպաստում է ներառման գործողություններին, որոնք բազմազանության հարգանք են հարուցում: - Երբ փոքրամասնությունը, մարգինալացված երիտասարդները կամ աղքիկները չեն ներգրավվում, աշխատակիցները իրենց համար ներդրման լրացուցիչ հնարավորություններ են ստեղծում՝ գործողությունների ընթացքում կամ ծրագրից դուրս: - Աշխատակազմը երիտասարդներին հնարավորություն է տալիս սովորելու բազմազանությունն ու արժեհամակարգի տարբերությունները, օրինակ՝ տարբեր ծագում ունեցող մարդկանց հետ հարցազրույցներ անցկացնելու միջոցով:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
3.43. Ծրագրի անձնակազմը վերապատրաստվում է ներառականությունը և բազմազանությունն ապահովման համար				
<p>Ծրագրով նախատեսված չեն բազմազանության վերաբերյալ դասընթացներ անձնակազմի համար՝ ներառականության խթանման և երիտասարդության տարբեր խմբեր միջև առկա լարվածության բացահայտման մոտեցումների վերաբերյալ:</p>	<p>Ծրագրի անձնակազմը առնվազն մեկ դասընթաց է անցնում, թե ինչպես ավելի ներառական լինել ծրագրի ընթացքում, բայց այդ դասընթացը չի վերաբերում հնարավոր լարվածություններին, որոնք կարող են առաջանալ երիտասարդության տարբեր խմբեր միջև:</p>	<p>Ծրագրի աշխատակազմի համար իրականացվում են բազմաթիվ դասընթացներ ներառականության վերաբերյալ և Նշվում են վարքի հատուկ տեսակներ, որոնք ցույց են տալիս լարվածությունը, որ կարող է առաջանալ երիտասարդության տարբեր խմբերի գործակցության ընթացքում:</p>	<p>Ծրագրի ընթացքում ներառականության վերաբերյալ բազմաթիվ դասընթացներ են կազմակերպվում աշխատակազմի համար. թե ինչպես լինել ներառական: Ուսուցումը ներառում է ինտերակտիվ գործողություններ և իրական կյանքի սցենարներ, որոնցով աշխատակազմը սովորում է փարատել հնարավոր լարվածությունը՝ երիտասարդության տարբեր խմբերի համախմբման ժամանակ:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագրում չկան բազմազանության դասընթացներ և անձնակազմի չի ուսումնասիրում, թե ինչպես ապահովել բոլոր երիտասարդների ներգրավումը ծրագրում:</p>	<p>Օրինակ. - Ծրագրի սկզբում աշխատակիցները ստանում են ուսուցում կամ ուղեցույց, թե ինչպես խթանել բազմազանությունը ծրագրի շրջանակներում:</p>	<p>Օրինակներ. - Բազմազանության վերաբերյալ դասընթացները կազմակերպվում են հաճախակի՝ ամբողջ տարվա ընթացքում: - Դասընթացների ընթացքում ծրագրի աշխատակիցները քննարկում են երիտասարդության տարբեր խմբերի միջև առկա լարվածության հարթահարման մեթոդները: - Դասընթացների ընթացքում աշխատակիցները սովորում են, թե ինչպես խթանել գեղեցիկ հավասարությունը և դրսևորել սոցիալապես արդար վերաբերմունք և վարք:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրն ունի ընթացակարգեր, այնպես որ աշխատակիցները գիտեն, թե ինչպես լուծել տարբեր քաղաքական հայացքների կամ կրոնական պրակտիկայի շուրջ լարվածության հնարավոր կետերը: - Դասընթացների ընթացքում անձնակազմին տրվում են իրական կյանքի սցենարներ և անցկացվում դերախաղեր՝ ներառական գործողությունների և ինչպես հնարավոր լարվածության լուծման վերաբերյալ, օրինակ՝ երբ առաջին անգամ են հանդիպում տարբեր ծագման և խառնվածքի մարդիկ: - Դասընթացների ընթացքում աշխատակիցները սովորում են ճանաչել իրենց սեփական վերաբերմունքը և տարբեր սոցիալական խմբերի սպասումներն ու ապահովել, որ իրենց անձնական վերաբերմունքը չի ազդի իրենց մասնագիտական վարքի վրա:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկանակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
<p>3.94. Ծրագրի աշխատակիցները տեղեկանում են երիտասարդության առջև ծառայած մարտահրավերների մասին և ծրագրից դուրս, որ երիտասարդությունը հարմարավետ զգա ծրագրում և որպեսզի երիտասարդներին օգնեն հաղթահարել մարտահրավերները:</p>				
<p>Ծրագրի աշխատակիցները չեն փորձում հասկանալ երիտասարդների առջև ծառայած մարտահրավերները կամ քննադատում են՝ խորախուսելու փոխարեն:</p>	<p>Ծրագրի աշխատակիցները տեղեկատվություն են հավաքում ծրագրի սկզբում, որն օգնում է նրանց հասկանալ, թե ինչ գործոններ / մարտահրավերներ են ազդում ծրագրի վրա:</p>	<p>Նախապես մշակված ձևաչափով ծրագրի աշխատակիցները քննարկում են երիտասարդության հետ, թե ինչ գործոններ / մարտահրավերներ են ազդում նրանց վրա և առաջարկում լուծումներ:</p>	<p>Նախապես մշակված ձևաչափով ծրագրի աշխատակիցները երիտասարդներից պարբերաբար տեղեկություններ է պահանջում, թե ինչ գործոններ / մարտահրավերներ են ազդում իրենց վրա ծրագրի ներսում և ծրագրից դուրս, որպեսզի վերլուծեն այդ մարտահրավերները ու մտածեն, թե ինչ անել: Աշխատակազմը պատրաստված է հատուկ կարիքները (օրինակ, նախկին հոգեբանական վնասվածքների կամ չարաշահման ազդեցություն) ճանաչելու համար և կարող է տրամադրել հիմնական հոգեբանական սոցիալական աջակցություն, կամ դիմել մասնագիտացված ծառայությունների:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագրի գործողություններն իրականացնում են առանց հաշվի առնելու երիտասարդների կարիքները կամ նրանց առջև ծառայած մարտահրավերների տեսակները:</p>	<p>Օրինակ. - Ծրագրի սկզբում կամ մասնակիցների ներգրավման ընթացքում աշխատակիցները երիտասարդներին հարցնում են ծրագրի հետ կապված մարտահրավերների մասին (օրինակ, տրանսպորտային խնդիրներ, դպրոցում զբաղվածություն, ֆինանսական խոչընդոտներ, հատուկ կարիքներ) և խորհուրդ տալիս, թե ինչպես լուծել այդ խնդիրները:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագրի ողջ ընթացքում քննարկումների միջոցով անձնակազմը տեղեկանում է երիտասարդների առջև ծառայած մարտահրավերների մասին, ինչպիսիք են տրանսպորտային խնդիրները, զբաղվածությունը դպրոցում, ֆինանսական խոչընդոտները կամ հատուկ կարիքները: - Ծրագիրը նշանակել է անձնակազմի անդամ, որի հետ երիտասարդները կարող են վստահորեն խորհրդակցել այդ խնդիրների վերաբերյալ:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրն երիտասարդներին օգնում է լուծել իրենց խնդիրները ծրագրի շրջանակներում և ծրագրից դուրս՝ ուղղորդումների, խորհրդատուների միջոցով կամ օժանդակ այլ մեխանիզմներով:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Դ. Հատկանիշ՝ պոզիտիվ նորմեր, ակնկալիքներ և ընկալումներ

Ապահովել, որ երիտասարդները և ծրագրի անձնակազմն հստակ պատկերացում ունենան նորմերի և ակնկալվող վարքի մասին և հետևողականորեն նորմերի պահպանման և վարքագծի օրինակ ծառայեն:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կումպետենտ (4)	Գնահատական
3.71. Ծրագիրն ակտիվորեն ձգտում է հավաքագրել երիտասարդության բազմազան խումբ, որը ներկայացված կլինի կազմակերպությունում և գործունեության մեջ:				
<p>Ծրագիրը չի ստեղծում վարքագծի ուղեցույցներ և հիմնավորումներ, կամ ծրագրային մակարդակի վարքագծի կանոններ՝ երիտասարդության հետ համատեղ:</p>	<p>Ծրագիրն ունի վարքագծի ուղեցույցներ և կամ ծրագրի հիմնական կանոններ, բայց դրանք չեն ստեղծվում երիտասարդության հետ համատեղ կամ պատշաճ կերպով փաստագրված կամ հասանելի չեն:</p>	<p>Ծրագիրը փաստաթղթավորել է վարքագծի ուղեցույցներ և ծրագրի հիմնական կանոններ, որոնք ցուցադրված են և ստեղծվել են երիտասարդության հետ համատեղ, բայց հետևողականորեն չեն իրականացվում:</p>	<p>Երիտասարդները աշխատակազմի հետ ստեղծում են ծրագրի հիմնական կանոնները, որոնք ներառում են բացասական վարքից խուսափելու քայլերը և խրախուսվող պահվածքներն ու արժեքները: Երիտասարդներն այդ կանոնների սեփականատիրոջ զգացում ունեն և հետևում են դրանց իրականացումը:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագրի աշխատակիցները ենթադրում են, որ երիտասարդությունը գիտի ծրագրի կանոնները և չեն գրում կամ վերանայում դրանք երիտասարդության հետ:</p>	<p>Օրինակ. - Հաճախելիության և մասնակցության հստակ ակնկալիքները. ոչ ֆորմալ (բանավոր) հրահանգներ:</p>	<p>Օրինակներ. - Առկա են աշխատակազմի կողմից ստեղծված կանոններ, խմբային գործընթացների և հասակակիցների համագործակցության համար, բայց չկան պաշտոնական կամ ոչ ֆորմալ ընկերակցումներ՝ այդ կանոնների խախտման հետևանքների վերաբերյալ: - Հիմնական կանոնները ցուցադրված են, և խախտման դեպքում անձնակազմը հղում է դրանց:</p>	<p>Օրինակներ. - Երիտասարդներն ու աշխատակազմը համաձայնեցրել և հետևողականորեն կիրառում են հիմնական կանոնները՝ ոչ պատշաճ պահվածքից խուսափելու և դրական արժեքներն ու վարքագիծը խթանելու համար: - Երիտասարդությունը մասնակցում է լսելու և հերթով խոսելու կանոնների ձևավորմանը: - Կազմակերպությունն ունի վարքագծի գրավոր կանոնակարգ, որը՝ ծանոթանալուց հետո, ծրագրի մասնակիցներն ու աշխատակիցները ստորագրում են: - Բոլորը գիտեն այդ կանոնների խախտման հետևանքները:</p>	<p>Վկայություններ.</p>
3.72. Ծրագիրը ստեղծում է ներառական միջավայր բոլոր երիտասարդների համար, որտեղ հարգվում են սոցիալական տարբերությունները:				
<p>Երիտասարդության ներդրումը ծրագրի աշխատակիցների կողմից ճանաչման չի արժանանում:</p>	<p>Ծրագիրը նշում է առնվազն որոշ ձեռքբերումներ և ներդրումներ հատուկ կերպով:</p>	<p>Ծրագրով նախատեսված են հնարավորություններ՝ գործողությունների ընթացքում ձեռքբերումները նշելու համար, բայց դրանք չեն պլանավորվում կամ հետևողական չեն կրում:</p>	<p>Ծրագիրն ապահովում է հետևողական հնարավորություններ ամբողջ ծրագրի ընթացքում երիտասարդների նվաճումների, ներդրումների և պարտականությունների ճանաչման համար:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Ծրագրի աշխատակիցները քննադատում են երիտասարդությանը, երբ նրանք ինչ-որ բան են անում, բայց չեն շնորհավորում նրանց ձեռքբերումների կապակցությամբ:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակազմն ասում է. «Այո, ձեր նախաձեռնությունը հիանալի ներդրում է համայնքում»:- Աշխատակազմի համար չեն սահմանվել ժամանակներ՝ ձեռքբերումներին կամ ներդրումներին հավանություն տալու համար:</p>	<p>Օրինակներ. - Դրական արձագանքներ խմբային ներկայացումներից հետո: - Վկայականներ և մրցանակներ</p>	<p>Օրինակներ. - Խմբային շնորհանդեսներ, համայնքային ցուցահանդեսներ, ներկայացումներ, տոնակատարություններ - Մրցանակաբաշխության ծրագիր, որով նվաճումները ճանաչվում են ոչ միայն ծրագրի ավարտին, այլ նաև ամբողջ ընթացքում:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Ե. Հատկանիշ՝ անվտանգ տարածք

Բոլոր երիտասարդների համար՝ անկախ սեռից, ազգությունից, սեռական կողմնորոշումից կամ հաշմանդամության կարգավիճակից, ապահովել գործողություններ և տարածք, որոնք տալիս են պատկանելիության դրական զգացում (օրինակ, սպորտի, համայնքային ծառայության կամ հավատացյալ երիտասարդական խմբերի միջոցով): Չարգացնել բազմազանության հանդեպ հարգանք և արդարությանը նպաստող վարքագիծ: Չզացմունքային անվտանգ մթնոլորտը շատ կարևոր է սովորելու համար:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
3.Ե1. Ծրագիրը ստեղծում է անվտանգ, հարմարավետ և աջակցող միջավայր, որտեղ երիտասարդներն իրենց գնահատված են զգում:				
Գործողությունների մթնոլորտը հիմնականում բացասական է:	Ծրագրի նորմերը հետևողականորեն չեն իրականացվում՝ ստեղծելով դրական և բացասական վարքագծի ու վերաբերմունքի խառը միջավայր:	Գործողությունների մթնոլորտը հիմնականում դրական է, օրինակ՝ կա փոխադարձ հարգանք, թիմային աշխատանք, բարեկամության, ներառականություն, բացասական վարքագծի և վերաբերմունքի որոշ դրվագներով:	Ծրագիրը հետևողականորեն և շարունակաբար աջակցում է անվտանգ սոցիալական և հուզական միջավայրի ստեղծմանը: Գործողությունների հուզական մթնոլորտը հիմնականում դրական է, առանց բացասական վարքագծի:	Միավոր.
Օրինակ. - Երիտասարդները չեն վստահում կամ հարմարավետ են զգում միմյանց կամ ծրագրի աշխատակազմի հետ: Երիտասարդներից շատերն իրենց բացառված են զգում:	Օրինակներ. - Ուղեցույցները ստեղծվում են դրական նորմերի հիման վրա: - Ծրագրի անձնակազմը և երիտասարդները հարգում են միմյանց, բայց հակասությունների դեպքում չեն տիրապետում խնդիրներ մեղմելու տեխնիկայի կամ չեն անցել համապատասխան վերապատրաստում:	Օրինակներ. - Ծրագրի անձնակազմը և երիտասարդները համատեղ զարգացնում են կանոններ Էմոցիաների փոխանակման համար: - Երբեմն ահաբեկում է տեղի ունենում և երիտասարդությունը զգում է բացառված, բայց աշխատակիցները միջամտում են, երբ դա տեսնում են: Այդ միջամտության համար լուծման պաշտոնական ընթացակարգ չկա: - Մեծահասակները և երիտասարդները հարգում և ակտիվորեն լսում են միմյանց. Երիտասարդությունը իրեն հարմարավետ է զգում կարծիքների փոխանակման ընթացքում և իրենց կյանքի իրադարձությունները պատմելիս, բայց երբեմն այդ պատմությունները գաղտնի չեն մնում նույնիսկ այն ժամանակ, երբ պատմողները կամ աշխատակիցներն են դա պահանջում:	Օրինակներ. - Ծրագրի անձնակազմը և երիտասարդները համատեղ մշակում են հույզերի փոխանակման կանոններ՝ բոլորության և սոցիալական բացառման վերացման ընթացակարգով: - Աշխատակազմը երիտասարդության համար համապատասխան պայմաններ է ստեղծում՝ իրենց պատմությունները և հույզերը կիսելու և ուրիշներին լսելու համար: - Երիտասարդները վստահ են, որ իրենց պատմությունները գաղտնի կմնան: - Կան «անվտանգ գոտի» ցուցանակներ:	Վկայություններ.

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
--------------------	------------	--------------	---------------	------------

3.Ե2. Ծրագիրը տրամադրում է մասնագիտացված խնամք հոգեբանական տրավմա (գենդերային բռնության, կոնֆլիկտների, ընտանեկան բռնության եւ այլն) ստացած երիտասարդներին:

<p>Ծրագիրը երիտասարդությանը մասնագիտացված աջակցություն չի տրամադրում՝ ըստ նրանց կարիքների:</p>	<p>Ծրագրի աշխատակիցները վերապատրաստվում են երիտասարդության առջև ծառայած խնդիրներին աջակցելու համար, բայց անհատականացված ուշադրություն չեն դարձնում երիտասարդներին:</p>	<p>Ծրագրի աշխատակիցները պատրաստված են առանձնահատուկ կարիքներ ունեցող երիտասարդների հետ աշխատելու համար: Նրանք կարող են հղումներ տալ, բայց համապատասխան ծառայություններ չեն մատուցում:</p>	<p>Ծրագիրն ապահովում է համապարփակ աջակցություն կարիք ունեցող երիտասարդներին՝ հոգեբանական սոցիալական աջակցության և մասնագիտացված այլ մոտեցումներ, ինչպիսիք են ճանաչողական ու վարքային թերապիա:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Գործողությունների վրա կենտրոնացած ծրագրի աշխատակիցները չեն մտածում դասասենյակից դուրս խնդիրների մասին, որոնք կարող են ազդել երիտասարդության մասնակցության վրա:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագրով հատուկ աջակցություն է տրամադրվում փախստականներին կամ տեղահանված անձանց: - Կազմակերպվում են քննարկումներ խմբովի բռնության վերաբերյալ:</p>	<p>Օրինակներ. - Աշխատակազմը գիտի տեղական թեժ գծերը չարաշահման ենթարկվածների համար: - Ծրագրով նախատեսված են վերապատրաստման դասընթացներ՝ սեռական և ընտանեկան բռնության ենթարկված երիտասարդների բացահայտման և աջակցման վերաբերյալ:</p>	<p>Օրինակներ. - Ծրագիրն օգտագործում է արվեստի թերապիա, ճանաչողական և վարքի թերապիա և այլ մոտեցումներ: - Ծրագրում ներգրավված է սոցիալական աշխատող կամ երիտասարդության աջակցության այլ մասնագետներ:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

3.Ե3. Ծրագիրն ունի քաղաքականություն և ընթացակարգեր երեխաների ու երիտասարդության պաշտպանության համար:

<p>Կազմակերպությունը չունի քաղաքականություն, ընթացակարգեր և արձանագրություններ՝ երիտասարդների պաշտպանության և հնարավոր չարաշահումներն արձանագրելու վերաբերյալ:</p>	<p>Կազմակերպությունն ունի քաղաքականություն երիտասարդությանը պաշտպանելու համար, որը ներառում է չարաշահման տեսակների մեծ մասը, բայց այդ փաստաթուղթը լայնորեն տարածված չէ կամ չի կիրառվում:</p>	<p>Կազմակերպությունն ունի քաղաքականություն, որը լայնորեն տարածված է և ընդգրկում է չարաշահման տեսակների մեծ մասը, բայց հետևողականորեն չի կիրառվում: Կազմակերպությունը պահանջում է, որ ծրագրում ներգրավված մեծահասակները և երիտասարդները գրավոր համաձայնեն այդ քաղաքականությանը:</p>	<p>Կազմակերպությունն ունի լայնորեն տարածված քաղաքականություն, որոն ընդգրկում է չարաշահման տեսակների մեծ մասը, ինչպես նաև համակարգեր՝ այդ քաղաքականության կատարումն ապահովելու համար:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Երեխաների և երիտասարդների պաշտպանության վերաբերյալ քաղաքականություն չկա:</p>	<p>Օրինակ. - Ծրագիրն ունի քաղաքականություն, որը սահմանում է չարաշահումը և վատ վերաբերմունքը: Այն ներառում է ֆիզիկական, սեռական կամ էմոցիոնալ չարաշահումը, երեխաների աշխատանքը և շահագործումը և մարդկանց թրաֆիքինգը:</p>	<p>Օրինակ. - Բոլոր երիտասարդները, մեծահասակ աշխատակիցները, կամավորները և այլ մեծահասակները, որոնք շփվում են ծրագրի հետ, պետք է գրավոր համաձայնեն հետևել այդ քաղաքականությանը:</p>	<p>Օրինակներ. - Երիտասարդության և մեծահասակների համար կազմակերպվում են քաղաքականություն վերաբերյալ դասընթացներ՝ չարաշահման երևույթները ճանաչելու ու դրանց մասին գեկուցելու մասին: - Աշխատակազմի վերապատրաստումն ընդգրկում ընթացակարգեր, որոնց պետք է հետևել ենթադրյալ չարաշահման դեպքում: - Կազմակերպությունն ունի գործող համակարգեր մեղադրանքների մասին գեկուցելու համար:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
3.Ե4. Տարածքն անվտանգ է				
<p>Ծրագիրը չունի անվտանգության չափանիշներ կամ արձանագրություններ:</p>	<p>Անվտանգության զգալի վտանգներ կան: Ծրագիրն ունի անվտանգության ընթացակարգեր, բայց դրանք փաստաթղթավորված չեն կամ տարածված չեն անձնակազմի, երիտասարդների և նրանց ընտանիքների շրջանակում: Տարածքը ապահովում է որոշ անվտանգություն երիտասարդ մասնակիցների համար:</p>	<p>Կան որոշ անվտանգություն վտանգներ: Ծրագրով մշակված են անվտանգության գրավոր ընթացակարգեր, որոնք չեն տարածվել ամբողջ անձնակազմի, երիտասարդների և նրանց ընտանիքների շրջանում:</p>	<p>Տարածքը լիովին գերծ է անվտանգության կանխատեսելի վտանգներից: Ծրագիրը զարգանում է, իրականացնում և կիսում է անվտանգության հաստատված կանոնները և ընթացակարգերը երիտասարդության, աշխատակազմի և ընտանիքների հետ, նպաստելով ընդհանուր սեփականության և պատասխանատվության ուժեղ զգացողություն: Տարածքն ունի համարժեք անվտանգություն:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակներ. - Անվտանգության խախտման հիմնական վտանգները կարող են ներառել ոչուրավառ կամ թունավոր նյութեր, սուր կյուլթեր: - Տարածքը ենթակա է կողոպուտի և արտաքին բռնության այլ ձևերի, յուրաքանչյուր անձ կարող է մուտք գործել տարածք:</p>	<p>Օրինակ. - Անվտանգության զգալի մտահոգությունները կարող են ներառել շինարարության ընթացքում գտնվող անավարտ հատակներ կամ պատեր, տարածքում գտնվող շինանյութ: - Անվտանգության թերի հսկողության պայմաններում՝ յուրաքանչյուր անձ կարող է մուտք գործել տարածք:</p>	<p>Օրինակներ. - Անվտանգության աննշան մտահոգությունները կարող են ներառել մաշված կահույք կամ անկանոն տեղակայված կյուլթեր: - Անվտանգության կանոններ կան, բայց դրանք չեն տարածվում անձնակազմի, երիտասարդների և նրանց ընտանիքների շրջանում:</p>	<p>Օրինակներ. - Անվտանգության պլանները մշակվում են երիտասարդության, անձնակազմի և ընտանիքների հետ համատեղ և հասանելի են բոլորի համար: - Ծրագրի տարածքի մուտքերը վերահսկվում են օգտագործելով էլեկտրոնային անվտանգության համակարգեր:</p>	<p>Վկայություններ.</p>
3.Ե5. Տարածքը մատչելի է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:				
<p>Տարածքը/ծրագիրը նախատեսված չէ տարբեր կարողություններ և հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:</p>	<p>Տարածքը/ծրագիրը հասանելի է առնվազն մեկ տեսակի հաշմանդամության համար:</p>	<p>Տարածքը/ծրագիրը հասանելի է հաշմանդամության բազմաթիվ տեսակների համար:</p>	<p>Տարածքը/ծրագիրը հետևողականորեն հասանելի է հաշմանդամության բազմաթիվ տեսակների համար, և եթե անձնակազմն իմանում է հաշմանդամության անտեսված կարիքների մասին, այն փոփոխություններ է կատարում մատչելիության ապահովման համար:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>Օրինակ. - Տարածքը չունի թեքահարթակներ, Բրայլ և այլն:</p>	<p>Օրինակներ. - Առնվազն մեկ տեսակի հաշմանդամություն է նախատեսված, օրինակ՝ որոշ թեքահարթակներ:</p>	<p>Օրինակ. - Հաշմանդամների բազմակի տեսակները հաշվի են առնվում, օրինակ՝ կան թեքահարթակներ և Բրայլ:</p>	<p>Օրինակներ. - Հաշմանդամության տարբեր տեսակները հաշվի են առնված շենքի ամբողջ տարածքում: - Եթե մասնակիցն ունի հաշմանդամություն՝ տարածքի/ծրագրի համապատասխան փոփոխություններն արդեն նախատեսված են ծրագրով:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

2. Հատկանիշ՝ Ընտանիքի, համայնքի և ծրագրի մատչելիություն և ինտեգրում

Երիտասարդներին և ընտանիքներին կապեք առողջապահական և սոցիալական ծառայությունների հետ, որպեսզի համայնքում լինի շարունակական խնամք և օժանդակություն:

321. Ծրագիրն ունի ընտանեկան ներգրավվածության և իրազեկման քաղաքականություն և գործընթացներ:				
<p>Ծրագիրը չունի ընտանիքի անդամների հետ համակարգված, կանոնավոր հաղորդակցություն կամ ծրագրավորում:</p>	<p>Ծրագրի անձնակազմը պարբերաբար շփվում է ծնողների հետ և տեղեկացնում նրանց ծրագրի և տրամադրվող ծառայությունների մասին:</p>	<p>Ընտանիքների և աշխատակազմի անդամների միջև կան կանոնավոր փոխհարաբերություններ: Ընտանիքները ժամանակ առ ժամանակ ծրագրում ներգրավվելու հնարավորություն են ստանում:</p>	<p>Ընտանիքի աջակցությունը կարևոր է համարվում երիտասարդների հաջողության համար և կան ծրագրային հատուկ գործողություններ՝ ընտանիքի անդամների համար: Ընտանիքներին խրախուսվում է մասնակցել որոշումների կայացմանը կամ ծրագրի պլանավորմանը:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>● Ծրագիրը գործակցում է միայն երիտասարդների հետ, ծնողների՝ երիտասարդներին ծրագրում մասնակցելու թույլտվությունը չի դիտարկվում:</p>	<p>● Կազմակերպությունը տեղեկատվություն է տրամադրում ծնողներին, որպեսզի նրանք հասկանան ծրագիրը:</p>	<p>● Ծրագրով նախատեսված է ամենամյա տեղեկագիր՝ ընտանիքի անդամների համար: ● Ընտանիքի անդամների առաջարկները, գաղափարներն ու մտահոգությունները ողջունվում են, հայցվում, փաստաթղթավորվում և հնարավորության դեպքում իրականացվում: ● Ընտանիքի անդամներն ունեն երիտասարդների մասնակցությանը հետևելու և անձնակազմի հետ հանդիպելու հնարավորություններ:</p>	<p>● Անձնակազմն իրականացնում է գործողություններ ծնողների համար, ինչպիսիք են ծնողների խմբերը, ընտանեկան իրադարձությունների նշումը, ծնողների ներգրավումը պլանավորման հանդիպումների մեջ: ● Աշխատանքի ընթացակարգի համաձայն, անձնակազմի անդամները շարունակաբար դիմում են ընտանիքներին ովքեր չեն մասնակցել պլանավորման հանդիպումներին և խրախուսում նրանց մասնակցությունը:</p>	<p>Վկայություններ.</p>
322. Երիտասարդությունը, անհրաժեշտության դեպքում, կապվում է համայնքում առկա հնարավորությունների/ռեսուրսների հետ:				
<p>Ծրագիրը չի կապում երիտասարդներին համայնքի ծառայությունների, աջակցության և այլ հնարավորությունների հետ:</p>	<p>Ծրագիրը տեղեկատվություն է տրամադրում համայնքի այն ծառայությունների մասին, որոնք ծրագրից դուրս են, բայց չի օգնում երիտասարդներին կապվել այդ ծառայությունների հետ:</p>	<p>Անձնակազմը կապեր ունի կամ համագործակցում է տեղական դպրոցների, համայնքային կազմակերպությունների, առողջապահական ծառայություններ մատուցողների, ոստիկանության և այլ համայնքային կառուցվածքների հետ: Աշխատակազմը երիտասարդությանը տեղյակ է պահում համայնքի հնարավորությունների մասին և օգնում կապվել նրանց հետ:</p>	<p>Ծրագրի անձնակազմն ակտիվորեն փնտրում է համագործակցություն և հաստատում կապեր՝ երիտասարդներին լրացուցիչ հնարավորություններ ստեղծելու համար: Աշխատակիցներն ի վիճակի են գտնել հատուկ կարիքներ ունեցող երիտասարդներին, նրանց ուղղորդել ծառայություններ մատուցող կառույցներին և կապ պահպանել ծառայություններ մատուցողների հետ՝ խնամքի շարունակականությունն ապահովելու համար: Դա արվում է այնպես, որ երիտասարդներն իրենց առանձնացված չզգան ու չստեղծեն սոցիալական տարբերություններ երիտասարդների միջև:</p>	<p>Միավոր.</p>
<p>● Ծրագրի անձնակազմը չգիտի կամ կապ չի հաստատել համայնքային այլ ծրագրերի կամ օժանդակ ռեսուրսների հետ:</p>	<p>● Ծրագիրն ունի երիտասարդության ցուցակ և այդ տեղեկությունները տրամադրում է բոլոր երիտասարդներին:</p>	<p>● Ծրագիրը հետաքրքրված երիտասարդներին տեղեկացնում է դպրոցներում, ՏԻՄ-երում, կրոնական հաստատություններում և համայնքի տարածքում գործող այլ կազմակերպությունների գործողություններին մասնակցելու հնարավորությունները:</p>	<p>● Գոյություն ունի ընթացակարգ, ըստ որի անձնակազմը բացահայտում է երիտասարդների հատուկ կարիքները, օրինակ՝ հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդներին և տեղեկացնում նրանց և ընտանիքներին առկա ծառայության մասին, այնուհետև կապ է պահպանում ծառայություններ մատուցողի հետ՝ երիտասարդների կարիքները վերահսկելու համար:</p>	<p>Վկայություններ.</p>

4. Տիրույթ՝ կազմակերպական կարողություններ

Ա. Հատկանիշ՝ կառավարում և կառուցվածք

Երիտասարդական զարգացման ծրագրերի իրականացումը կազմակերպություններից պահանջում է վերանայել իրենց համակարգերը և գործառնությունները ու ներառել լավագույն փորձը:

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
4.Ա1. Խորհրդում ներգրավված են երիտասարդներ, որոնք Էական մասնակցություն ունեն որոշումների կայացման մեջ:				
<p>- Խորհրդում երիտասարդ անդամներ չկան, կամ խորհուրդ չկա: - Կազմակերպության կանոնադրությունը չի պարունակում կազմակերպությունում երիտասարդական ներկայացուցչության վերաբերյալ որևէ հոդված:</p>	<p>- Խորհրդում կան մի քանի (առնվազն 2) երիտասարդ անդամ: - Կազմակերպության կանոնադրությունը չի պարունակում կազմակերպությունում երիտասարդական ներկայացուցչության վերաբերյալ որևէ հոդված:</p>	<p>- Խորհրդում կան մի քանի երիտասարդ անդամներ: Կազմակերպությունը համոզվում է, որ խորհրդում կա երիտասարդության ներկայացուցչություն: - Կազմակերպության կանոնադրությունը ներառում է կազմակերպությունում երիտասարդների ներկայացուցչության վերաբերյալ հոդվածներ: - Խորհուրդը չի ճշգրտել խորհրդում երիտասարդ անդամներ ներգրավելու ընթացակարգերը, որպեսզի նրանք լիարժեք մասնակցություն ունենան:</p>	<p>- Երիտասարդները խորհրդի ակտիվ անդամներ են: - Կազմակերպության կանոնադրությունը ներառում է հոդվածներ, որոնք պահանջում են երիտասարդների ներկայությունը խորհրդում: - Խորհուրդը սահմանել է ընթացակարգեր՝ երիտասարդների լիարժեք և հավասար մասնակցության համար, օրինակ՝ որոշումների կայացման համար տեղեկատվություն ապահովելու կամ նիստերի պլանավորման ընթացքում երիտասարդության մասնակցությունը հեշտացնելու համար:</p>	<p>Միավոր. Վկայություններ.</p>
4.Ա2. Խորհրդի անդամները ԵԾԿ վերահսկելու որակավորում ունեն:				
<p>Խորհրդի անդամները երիտասարդության հետ աշխատելու նախնական փորձ և հմտություններ չունեն և համապատասխան ուսուցում չեն ստացել՝ երիտասարդության հետ աշխատանքի վերաբերյալ:</p>	<p>Խորհրդի մի քանի անդամներ ունեն նախնական փորձ և հմտություններ կամ ուսուցում են ստացել՝ ԵՊԶ-ի վերաբերյալ:</p>	<p>Խորհրդի որոշ անդամներ ունեն նախնական փորձ և հմտություններ կամ ուսուցում են ստացել՝ ԵՊԶ-ի վերաբերյալ:</p>	<p>Խորհրդի անդամների մեծամասնությունն ունի նախնական փորձ և հմտություններ կամ ուսուցում է ստացել՝ ԵՊԶ-ի վերաբերյալ:</p>	<p>Միավոր. Վկայություններ.</p>
4.Ա3. Կազմակերպության առաքելությունը և ռազմավարական ծրագիրը հստակ առաջնահերթություն են տալիս երիտասարդության ներառական զարգացմանն ու ներգրավվածությանը:				
<p>Երիտասարդության զարգացման նպատակները գերակա չեն կազմակերպության առաքելության կամ ռազմավարական ծրագրի մեջ կամ կազմակերպությունը չունի առաքելության հայտարարություն կամ ռազմավարական ծրագիր:</p>	<p>Կազմակերպությունն ունի երիտասարդության զարգացման և ներգրավվածության նպատակներ, բայց դրանք ներառական չեն և ներկայացված չեն ռազմավարական ծրագրում:</p>	<p>Կազմակերպությունը մշակել է երիտասարդության զարգացման և ներգրավվածության նպատակներ, որոնք թեև սոցիալապես ներառական են և օժտված են գենդերային զգայունությամբ, բայց ներկայացված չեն կազմակերպության ռազմավարական ծրագրում:</p>	<p>Կազմակերպությունը մշակել է երիտասարդության զարգացման և ներգրավվածության նպատակներ, որոնք սոցիալապես ներառական և գենդերային զգայունություն են և արտացոլված են դրանց իրականացման համար մշակված ռազմավարական ծրագրում:</p>	<p>Միավոր. Վկայություններ.</p>

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
4.Ա4. Կազմակերպությունն իր ծրագրերում հետամուտ է «մի՛ վնասիր» սկզբունքին և քայլեր է ձեռնարկում դրա իրականացման համար:				
Կազմակերպությունը չի գնահատում կամ իրականացնում «մի՛ վնասիր» մոտեցումը:	Կազմակերպությունը քննարկում է «մի՛ վնասիր» սկզբունքը, բայց գործնական քայլեր չի ձեռնարկում դրա իրականացման համար:	Կազմակերպությունն իրականացնում է ընթացիկ գնահատականներ՝ իր գործունեության ենթատեքստը և երիտասարդական ծրագրի ազդեցությունը հասկանալու համար, բայց արդյունքները չի օգտագործում ծրագրային փոփոխությունների համար:	Կազմակերպությունը շարունակական գնահատականներ է իրականացնում՝ իր գործունեության ենթատեքստը և երիտասարդական ծրագրի ազդեցությունը հասկանալու համար և ձեռնարկում համապատասխան գործողություններ՝ բացասական ազդեցությունից խուսափելու և դրական ազդեցությունը առավելագույնի հասցնելու համար:	Միավոր. Վկայություններ.

Բ. Հատկանիշ՝ մարդկային ռեսուրսներ

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետետ (4)	Գնահատական
4.Բ1. Աշխատակազմը հավաքագրվում է երիտասարդության զարգացման ոլորտում փորձառության հիման վրա:				
Աշխատակազմի երիտասարդության հետ աշխատանքի փորձառությունը էական չի համարվում:	Աշխատանքի նկարագրությունները չեն կարևորում երիտասարդության հետ աշխատանքային փորձը, բայց կադրերի բաժինը բանավոր նշում է, որ անհրաժեշտ է երիտասարդության հետ աշխատանքի նախնին փորձ:	Աշխատանքի նկարագրությունները ներառում են գրավոր պահանջներ, որոնք ցուցադրում են, որ կադրերի բաժինը առաջնահերթությունն է տալիս երիտասարդության հետ աշխատանքի որոշ փորձառություն ունեցող դիմորդներին:	Աշխատանքի նկարագրությունները պահանջում են, որ դիմորդներն ունենան երիտասարդության հետ աշխատանքի զգալի փորձ:	Միավոր. Վկայություններ.
4.Բ2. Սոցիալական և ինքնության բոլոր խմբերի երիտասարդները կազմակերպության մեջ աշխատանքի ընդունվելու հավասար հնարավորություններ ունեն:				
Աշխատակազմի հավաքագրման պլանը առաջնահերթություն չի տալիս երիտասարդությանը կամ գոյություն չունի: Աշխատանքի նկարագրությունները սահմանափակում են երիտասարդների աշխատանքի դիմելու հնարավորությունը:	Աշխատակազմի պլան գոյություն ունի, բայց չի ներառում երիտասարդներին աշխատանքի ընդունելու առաջնահերթությունը: Աշխատանքի նկարագրությունները երիտասարդ դիմորդներին աշխատանքի դիմելու նվազագույն հնարավորություն են տալիս:	Աշխատակազմի պլանը ենթադրում է երիտասարդներին ապագա աշխատակազմի համար: Աշխատանքի նկարագրությունները երիտասարդներին աշխատանքի դիմելու հնարավորություն են տալիս:	Աշխատակազմի պլանը բացահայտորեն նախատեսում է երիտասարդներին աշխատանքի ընդունելու համար: Աշխատանքի նկարագրությունները հարմարեցված են սոցիալական և ինքնության բոլոր խմբերի երիտասարդության կողմից հնարավոր աշխատանքի դիմումները խրախուսելու համար:	Միավոր. Վկայություններ.
4.Բ3. Աշխատակազմում երիտասարդության (35 տարեկանից ցածր) մասնաբաժինը էական է:				
Երիտասարդությունը կազմում է աշխատակազմի 0-5%-ը:	Երիտասարդությունը կազմում է աշխատակազմի 6-20%-ը:	Երիտասարդությունը կազմում է աշխատակազմի 21-30%-ը:	Երիտասարդությունը կազմում է աշխատակազմի ավելի քան 30%-ը:	Միավոր. Վկայություն.
4.Բ4. Երիտասարդական (35 տարեկանից ցածր) անձնակազմը զբաղեցնում է որոշումներ կայացնող պաշտոններ:				
Երիտասարդական անձնակազմը չունի որոշում կայացնող դիրքեր, կամ երիտասարդ աշխատակազմ չկա:	Անձնակազմում առնվազն մեկ երիտասարդ զբաղեցնում է որոշումների կայացման դիրք:	Անձնակազմում մի քանի երիտասարդներ որոշումների կայացման դիրք ունեն:	Երիտասարդության մեծամասնությունը կազմակերպության մեջ որոշումների կայացման դիրք ունի:	Միավոր. Վկայություններ.
4.Բ5. Կադրերի բաժինը գնահատում է աշխատակազմի ԵՊՉ պրակտիկան և տրամադրում մասնագիտական վերապատրաստման հնարավորություններ:				
Երիտասարդության զարգացման բնագավառում մասնագիտական վերապատրաստման հնարավորություններ չկան կամ աշխատակազմի աշխատանքի գնահատում չի անցկացվում:	Աշխատակազմի աշխատանքը գնահատվում է, բայց միջոցներ չեն ձեռնարկվում երիտասարդության զարգացման նրանց մասնագիտական հմտությունների բարելավման ուղղությամբ:	Աշխատակազմը գնահատվում է և այդ գնահատման արդյունքները վրա հիմնված՝ հատուկ աջակցություն և ուսուցում է ստանում:	Բոլոր աշխատողները համապատասխան մասնագիտական զարգացման հնարավորություններ ունեն և նրանց գնահատումն իրականացվում է հետևողականորեն:	Միավոր. Վկայություններ.

Գ. Հատկանիշ՝ աշխատանքի կառավարում / մոնիտորինգ, գնահատում և ուսուցում

Դեռ չի մշակվել (1)	Սկսնակ (2)	Չարգացող (3)	Կոմպետենտ (4)	Գնահատական
4.Գ1. Բոլոր երիտասարդներն ակտիվորեն զբաղվում են ծրագրի մոնիտորինգով և գնահատմամբ (ՄԱԳ):				
Երիտասարդությունը հնարավորություն չունի մասնակցելու մոնիտորինգին և գնահատմանը՝ տվյալների հավաքագրմանը կամ ծրագրի արդյունքների վերլուծությանը:	Ծրագիրը երիտասարդներին հնարավորություն է տալիս մասնակցել ՄԱԳ որոշ գործողություններին, ինչպիսիք են տվյալների հավաքումը: Երիտասարդությունը ՄԱԳ մոտեցման մշակմանը չի մասնակցում:	Երիտասարդները ներգրավված են տվյալների հավաքագրմանը և ներդրում ունեն ՄԱԳ մոտեցման մեջ, բայց չեն մասնակցում ՄԱԳ վերաբերյալ որոշումների կայացմանը:	Երիտասարդներն մեծահասակների հետ միասին են աշխատում ՄԱԳ մշակման և իրականացման վրա:	Միավոր. Վկայություններ.
4.Գ2. Կազմակերպությունն ունի ՄԱԳ համակարգ, որը սահմանում և չափում է ԵԴՉ-ի կոնստրուկտները (օրինակ՝ փափուկ հմտություններ):				
Կազմակերպությունը չունի ՄԱԳ համակարգ, կամ այն չի չափում ծրագրով թիրախավորված հմտությունները, այլ հիմնականում կենտրոնանալով է ելքերի (outputs) վրա:	Կազմակերպությունն ունի ՄԱԳ համակարգ՝ ծրագրով թիրախավորված հմտությունների հստակ ցուցանիշներով, բայց այդ ցուցանիշները շարունակաբար և հետևողականորեն չեն չափվում:	Կազմակերպությունն ունի ՄԱԳ համակարգ՝ ծրագրով թիրախավորված հմտությունների հստակ ցուցանիշներով որոնք շարունակաբար չափվում են: Սակայն կազմակերպությունը չի օգտագործում ՄԱԳ տվյալները ծրագրի բարելավման համար:	Կազմակերպությունն ունի ՄԱԳ համակարգ՝ ծրագրով թիրախավորված հմտությունների հստակ ցուցանիշներով որոնք չափվում են շարունակաբար և հետևողականորեն: Կազմակերպությունն օգտագործում ՄԱԳ տվյալները՝ ծրագրի ուղեժ և թույլ կողմերի իրնթացք վերլուծելու ու ծրագրի բարելավման համար:	Միավոր. Վկայություններ.
4.Գ3. Պարբերաբար ստուգելով հավաքագրված տվյալները, կազմակերպությունը ապահովում է, որ սոցիալական և ինքնության բոլոր խմբերի երիտասարդները հավասարապես մասնակցեն և օգտվեն ծրագրից:				
Կազմակերպությունը չի հավաքում տվյալներ, որոնք հնարավոր է տարանջատել ըստ տարիքի, սեռի և սոցիալական կարգավիճակի:	Կազմակերպությունը թեև հավաքում է տվյալներ, որոնք կարելի է տարանջատել ըստ տարիքի, սեռի և սոցիալական կարգավիճակի, բայց դա հազվադեպ է անում և չունի այդ տվյալները վերլուծելու հմտություններ:	Կազմակերպությունը եռամսյակը մեկ հավաքում է տվյալներ, որոնք տարանջատում և վերլուծում է ըստ տարիքի, սեռի և սոցիալական կարգավիճակի:	Կազմակերպությունը հավաքում է տվյալներ, որոնք տարանջատում և վերլուծում է ըստ տարիքի, սեռի և սոցիալական կարգավիճակի: Շահառուների խմբերի միջև բացերի հայտնաբերման դեպքում ձեռնարկվում են վերականգնողական գործողություններ, որպեսզի բոլորն ունենան արդար հնարավորություններ՝ մասնակցության, հմտությունների և փորձի ձեռքբերման, առաջնորդություն և այլն:	Միավոր. Վկայություններ.
4.Գ4. Կազմակերպությունը հետևում է երիտասարդության հետագա զարգացման արդյունքներին՝ ծրագրի ավարտից հետո:				
Կազմակերպությունը չի հետևում երիտասարդների արդյունքներին:	Կազմակերպությունը որոշ տվյալներ է հավաքում երիտասարդների արդյունքների վերաբերյալ, երբ այն իմանում է ծրագրի շրջանավարտների մասին՝ հաջողության պատմություններ հավաքելիս, բայց չի հետևում բոլոր երիտասարդությանը:	Կազմակերպությունն ունի մոնիտորինգի համակարգ՝ ծրագրի ավարտից հետո երիտասարդության արդյունքների լայն շրջանակին հետևելու համար: Ընդ որում պարբերաբար թարմացնում է այդ տվյալները:	Կազմակերպությունն ունի մոնիտորինգի համակարգ՝ ծրագրի ավարտից հետո երիտասարդության արդյունքների լայն շրջանակին հետևելու համար, պարբերաբար թարմացնում է այդ տվյալները և օգտագործում նոր ծրագրեր մշակելիս:	Միավոր. Վկայություններ.

Ամփոփիչ աղյուսակ

Տեղադրե՞ք գնահատականները հետևյալ աղյուսակում.

Աղյուսակ 9. Ամփոփիչ աղյուսակ

1. Միջոցներ և գործակալություն	4	
Ա. Երիտասարդների հմտությունների զարգացման ծրագրի ձևավորում	3	
Բ. Երիտասարդների հմտությունների զարգացման գործողություններ	5	
2. Ներդրում	4	
Ա. Երիտասարդների ներգրավվում և ներդրում	4	
3. Նպաստող միջավայր	3.7	
Ա. Առողջ հարաբերություններ և կապեր	2	
Բ. Առողջ հարաբերություններ և կապեր – հարաբերություններ հասակակիցների միջև	3	
Գ. Պատկանելիություն և անդամակցում	4	
Դ. Պոզիտիվ նորմեր, ակնկալիքներ և ընկալումներ	5	
Ե. Անվտանգ տարածք	4.5	
4. Կազմակերպական կարողություններ	4.3	
Ա. Կառավարում և կառուցվածք	4	
Բ. Մարդկային ռեսուրսներ	4	
Գ. Աշխատանքի կառավարում / մոնիտորինգ, գնահատում և ուսուցում	5	

Գնահատման ամփոփում

Լրացուցիչ գրականություն և հղումներ

- Beaton, D.E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M.B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-91.
- Benson, P. L., Leffert, Scales, P. C., and Blyth. (1998). 40 Developmental Assets: Search Institute.
- Crockett, L.J. & Silbereisen, R.K. (2000). Social Change and Adolescent Development: Issues and Challenges. In L.J. Crockett & R.K. Silbereisen, *Negotiating Adolescence in Times of Social Change* (pp 1-13), Cambridge: Cambridge University Press.
- Eccles, J. S., & Gootman, J. A. (Eds.). (2002). *Community programs to promote youth development*. Washington, DC: National Academy Press.
- Glaser, R. R., Van Horn, M. L., Arthur, M. W., Hawkins, J. D., & Catalano, R. F. (2005). Measurement properties of the Communities That Care® Youth Survey across demographic groups. *Journal of Quantitative Criminology*, 21(1), 73-102. doi: 10.1007/s10940-004-1788-1
- Guerra, N., Olenik, C., Kozolup, R. French, M. Zdrojewski, & Losert, L. (2013). State of the field report: Holistic cross-sectoral youth development. Washington, D.C.: USAID.
- Lerner, R. M. (2002). *Concepts and theories of human development* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lerner, R. M., Almerigi, J. B., Theokas, C., & Lerner, J. V. (2005). Positive youth development A view of the issues. *Journal of Early Adolescence*, 25(1), 10-16.
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., Almerigi, J. B., Theokas, C., Phelps, E., Gestsdottir, S., Von Eye, A. (2005). Positive youth development, participation in community youth development programs, and community contributions of fifth-grade adolescents: Findings from the first wave of the 4-H Study of Positive Youth Development. *Journal of Early Adolescence*, 25(1), 17-71. doi: 10.1177/0272431604272461
- Lippman, L., Moore, K.A. & Mcintosh, H. (2009). *Positive Indicators of Child Well-Being: A Conceptual Framework, Measures and Methodological Issues*. Innocenti Working Paper No. 2009-21. Florence, UNICEF Innocenti Research Centre.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Pittman, K. J., O'Brien, R., & Kimball, M. (1993). *Youth development and resiliency research: Making connections to substance abuse prevention*. Report prepared for The Center for Substance Abuse Prevention. Washington, DC: Center for Youth Development and Policy Research.
- Roth, J. L. and J. Brooks-gunn, (2003). Youth development programs: risk, prevention and policy. *Journal of Adolescent Health*. 32(3): p. 170-182.
- Scales, P.C., Roehlkepartain, E.C., & Fraher, K. (2012). *Do Developmental Assets make a difference in majority-world contexts? A preliminary study of the relationships between Developmental Assets and international development priorities*. Minneapolis: Search Institute.
- Shek Daniel, T. L., & Yu, L. (2011). A review of validated youth prevention and positive youth development programs in Asia. *International Journal of Adolescent Medicine and Health*, 23(4), 317-324.

World Bank. (2007). World development report 2007 (Development and the next generation). Washington, D.C.: Author. Retrieved from

http://wwwds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2006/09/13/000112742_20060913_11_1024/Rendered/PDF/359990WDR0complete.pdf