

Насоки: Политика и стратегија на работата на младината

ПРИСТАП ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



Меѓународна Федерација на Црвен крст
и Црвената полумесечина

Меѓународна Федерација на Друштвата на Црвен крст и Црвена полумесечина

Кој било дел од овој прирачник може да се цитира, копира, преведува на други јазици или да се адаптира на начин којшто ќе одговара на локалните потреби, без претходна дозвола за тоа од Меѓународна Федерација на Друштвата на Црвен крст и Црвена полумесечина, под услов јасно да се наведе изворот.

2005

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies

PO Box 372

CH-1211 Geneva 19

Switzerland

Telephone: +41 (22) 730 4222

Telefax: +41 (22) 733 0395

Telex: 412 133 FRC CH

E-mail: secretariat@ifrc.org

Web site: www.ifrc.org

СОДРЖИНА

	- ПРИЧИНА ЗАРАДИ КОЈАШТО СЕ СОЧИНЕТИ ОВИЕ НАСОКИ	стр. 2
	- КАКО ДА СЕ КОРИСТАТ НАСОКИТЕ?	стр. 3
	- Дел I: ЗОШТО ДА СЕ ДЕЛУВА?	стр. 4/5
	- Дел II: ОД КАДЕ ДА СЕ ЗАПОЧНЕ?	стр. 6/7
Л И Д Е Р С Т В О	- Дел III: Како да се води тим?	стр. 8–15
	– Дел III/1: Потребни вештини	
	– Дел III/2: Мотивирање на волонтерите	
	– Дел III/3: Последователно пратење, евалуација на она што е постигнато и сумирање на резултатите	
	- Дел IV: Како да се води?	стр. 16–27
	– Дел IV/1: Подготовка на состанок	
	– Дел IV/2: Пренесување на порака	
	– Дел IV/3: Прилагодување на состанокот	
	– Дел IV/4: Десетте „обврски„ за ефикасно лидерство	
М Е Т О Д А Н А П Р О Е К Т О Т	- Дел V: Како да се одлучите за дејствување	стр. 28–31
	– Дел V/1: Пирамидата на одлучување	
	– Дел V/2: Како да се користи пирамидата на одлучување	
	- Дел VI: Како да се воспостават и негуваат партнерства	стр. 32–49
	– Дел VI/1: Партнери	
	– Дел VI/2: Презентирање на проектот	
	– Дел VI/3: Водење интервју	
	– Дел VI/4: Информирање и споделување на информации	
	– Дел VI/5: Примери на извештаи	
	- Дел VII: Какви видови ресурси ?	стр. 50–53
	– Дел VII/1: Човечки ресурси	
	– Дел VII/2: Финансиски ресурси	
	– Дел VII/3: Материјални ресурси	
- Дел VIII: Во кој сектор да се делува?	стр. 54–56	
– Дел VIII:	Дисеминација на принципите на ЦК/ЦП Заштита на животот и здравјето Поттикнување на работата во заедницата Промовирање на меѓународното пријателство и разбирање	
	- Анекс: ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЈА ЗА РАБОТАТА НА МЛАДИНАТА	стр. 57–60
	- ДОПОЛНИТЕЛНИ ТЕКСТОВИ	стр. 61

Причина заради којашто се сочинети овие Насоки

Политиката и стратегијата на работата на младината беше усвоена на 8-та Сесија на Генералното Собрание (оддржана во периодот 25-28 ноември 1991 година, Будимпешта, Унгарија) и ги содржи следните стојалишта:

- Младите луѓе имаат клучна улога во обезбедувањето и давањето на услуги на Движењето,
- Младите луѓе се важна целна група, како во рамки на членството така и во пошироката заедница,
- Денес младите луѓе имаат улога во лидерството и управувањето на Движењето,
- Младите луѓе од денешницата ќе го водат Движењето на утрешницата,
- На младите луѓе им треба поддршка.

(Види анекс: „Политика и стратегија на работата на младината,“)

Во таа смисла се изготвени овие Насоки.

**Насоките имаат за цел да обезбедат
ПРАКТИЧНА И КОНКРЕТНА ПОМОШ
на оние коишто ја спроведуваат Политика и стратегија
на работата на младината.**

Тие се наменети главно за младинските лидери/водачи во националните Друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина и ги земаат предвид препораките дадени од националните Здруженија во студијата од март 1995 година за “дисеминација и примена на Политика и стратегија на работата на младината”, имено дека:

- „политиката треба да им биде презентирана на младите членови во поатрактивна и поинтересна форма.“
- „Треба да се стави поголем акцент на конкретните стратегии коишто ќе бидат илустрирани со примери од другите национални друштва.“

Како да се користат Насоките?

Насоките се наменети да бидат:

ЕДНОСТАВНО презентирани

ЛЕСНИ за читање

ЛЕСНИ ЗА КОРИСТЕЊЕ

Содржината беше составена како еден вид **практично помагало** за сите младински лидери во Националните Друштва на Црвен крст и Црвена полумесечина.

Се обидовме да си ги замислиме сите проблеми на коишто може да наидете и ги разгледавме сите прашања коишто ги поставувате со цел да сугерираме начини на **размислување** со чија што помош можете да дојдете до **решенија**.

На насоките можете да гледате на повеќе различни начини. Можете да ги читате како книга, од почеток од крај. Исто така, можете на нив сепак да гледате како на кутија со алатки во којашто можете да се нурнете кога ќе се појават потешкотии. Заради ова, можете да ја најдете истата порака во различни делови.

Повеќето наслови на деловите се поставени во форма на прашања. Она што ни го кажаа националните Друштва за нивните активности ни укажа на тоа дека ова се прашањата коишто вие ги поставувате. А тоа се токму тие прашања коишто мора да ги поставувате за вашата работа да биде **поефикасна**.

Анексите содржат референтни текстови/библиографии на Движењето за натамошно читање наменети за оние лица коишто сакаат да добијат повеќе информации.

УЖИВАЈТЕ ВО ЧИТАЊЕТО!

I - Зошто да се делува?

ОГРОМНИ ПОТРЕБИ

Ова е повеќе од очигледно.

Загрозените групи се разликуваат од една до друга заедница.

Насекаде во светот, потребите особено ги чувствуваат младите луѓе.

МИСИЈАТА НА ФЕДЕРАЦИЈАТА

Да ги подобри животите на ранливо население преку мобилизирање на моќта на хуманоста.

Нејзината мисија се состои во спречување и ублажување на човековото страдање ширум целиот свет, преку хуманитарна работа, програми и услуги во заедницата.

УЛОГАТА И МЕСТОТО НА МЛАДИТЕ ЛУЃЕ

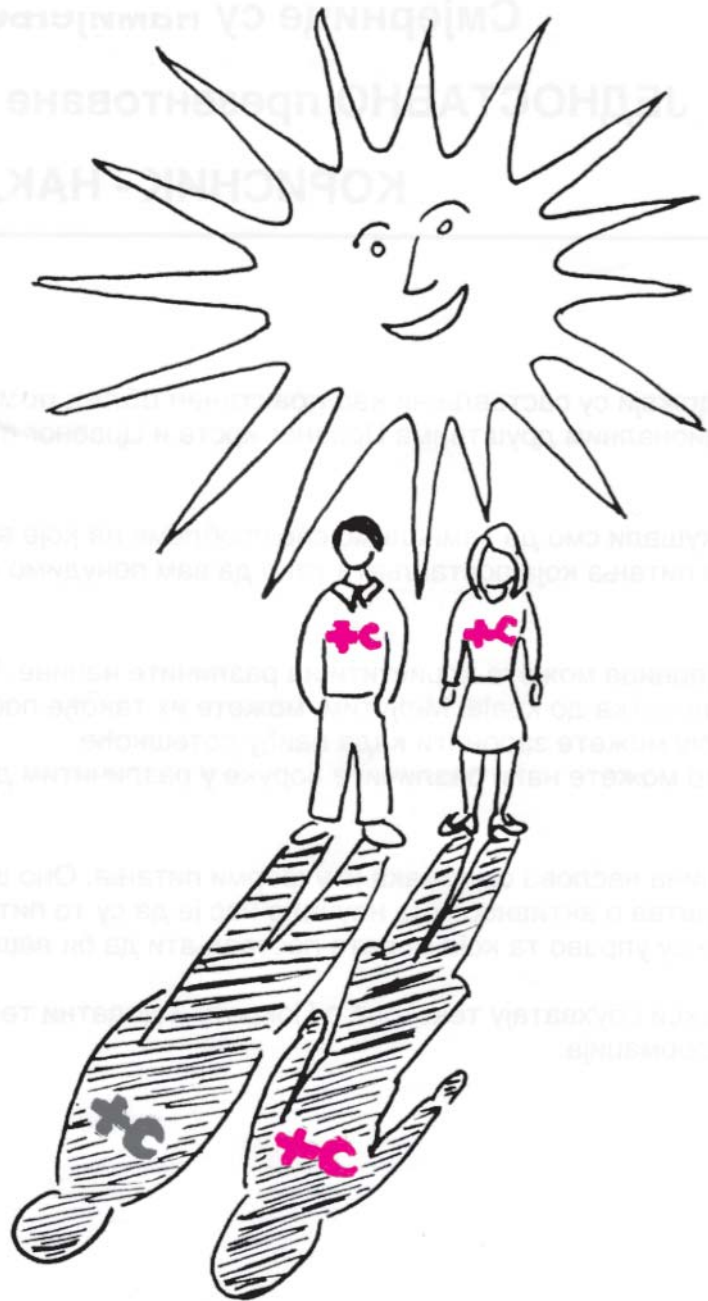
Младите луѓе имаат клучна улога во обезбедувањето на услугите на Движењето.

Младите се важна целна група, како во рамки на членството, така и во заедницата пошироко.

Денес младите луѓе имаат улога во лидерството и управувањето на Движењето.

Младите луѓе на денешницата ќе го водат Движењето на утрешницата.

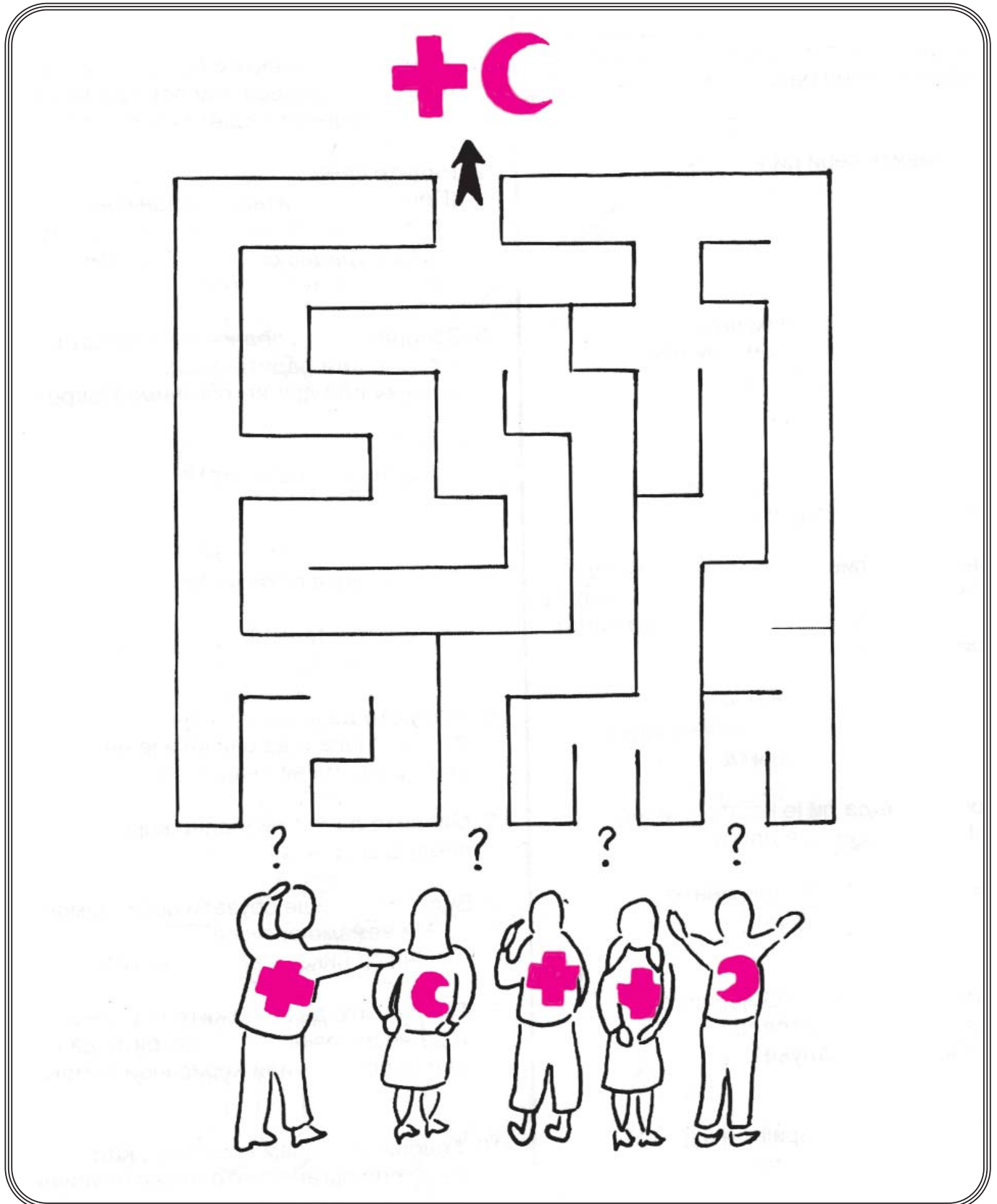
На младите луѓе им треба поддршка.



МЛАДИТЕ ЛУЃЕ НА ДЕНЕШНИЦАТА СЕ РАКОВОДИТЕЛИ, А ЌЕ БИДАТ ЛИДЕРИ НА ДВИЖЕЊЕТО НА УТРЕШНИЦАТА

ОД КАДЕ ДА СЕ ЗАПОЧНЕ?

Вам ви е оставено да го најдете најдобриот начин за да стигнете до целта!



II- Од каде да се започне?

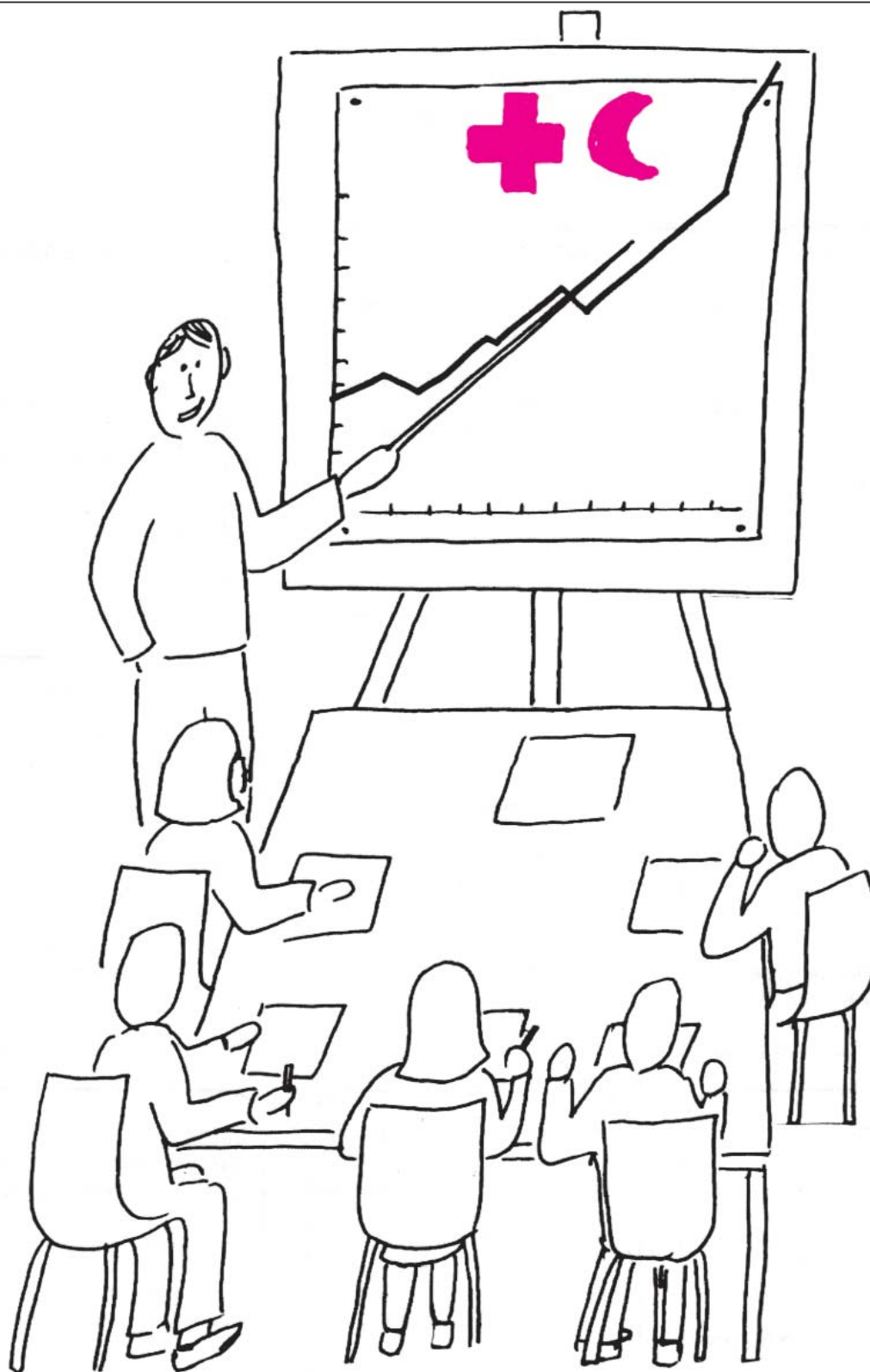
Запаметете да

1. Започнете со тоа што ќе седнете и добро ќе размислите.
2. Поставете си цел.
3. Запишувајте ги Вашите идеи онака како што ви доаѓаат со цел да си помогнете во структурирањето на проектот.
4. Составете тим.
За да го направите ова, остварете контакти во и вон ЦК/ЦП.
5. Направете список на проверка: список на работи коишто треба да се направат врз основа на кои ќе се провери постигнатото, како што тоа би го направил пилотот пред полетување.
6. Утврдете крајни рокови. Одлучете кога ќе ги објавите. Договорете средби и слично.
7. Проверете дали нешто слично било направено веќе некаде на друго место.
8. Изнајдете убедливи аргументи.
9. Повторно прочитајте ги Насоките, особено делот за „Пирамидата на одлучување„.
10. Распределете го вашето време и работа согласно распоредот.

Обидете се да не

1. Брзате со проектот без конкретен план или цели, мислејќи дека тие сами од себе ќе успеат.
2. Дејствувате сами.
(Повторно прочитајте го Сеќавање за Солферино; првата работа што ја направил Анри Динан била да побара помош од цивилите).
3. Заборавите да известите за она што го работите (локалниот комитет или други органи на движењето).
4. Ги потцените потешкотиите.
5. Ги прецените потешкотиите.
6. Верувате дека вашата идеја е фантастична и дека оние коишто не го делат вашето мислење не знаат што зборуваат.
7. Мислите дека сте единствен/а кој/ашто презема иницијативи.
8. Да надвлее со вас песимизмот.
„Немаме ресурси„,
„Тие никогаш нема да се согласат„.
9. Заборавате на вашите обврзувања или ги изневерите луѓето, било да се работи за волонтери или за корисници на помошта.
10. Велите „Немам време„: кога добро ќе се организирате, секогаш ќе можете да најдете време.

Лидерството не може да се импровизира!



III - Како да се води тим?

1 - Потребни вештини

На секоја група и е потребен лидер којшто ги исполнува своите обврски. Иако постојат различни стилови на лидерство, сите лидери мора да поседуваат определени квалитети. Испитувањата направени на луѓето коишто треба да се под водство, без оглед на контекстот (компанија, образование, здружение, семејство, и т.н.), покажуваат дека тие квалитети се секогаш исти.

ВИТАЛНОСТ

Групата ја одразува сликата што ја проектирате.

Доколку сте неентузијастични, на групата ќе стане досадно.

Доколку пак сте динамични, таа ќе биде полна со живост

ВЕШТИНИ НА СЛУШАЊЕ

Како лидер, не го користете само вие времето за зборување.

Групата, учесниците треба да бидат слушнати ... и идеите коишто тие ги искажуваат може да се извонредно значајни!

Вашата улога е да им помогнете да се изразат и да осигурате дека секој член на групата учествува со цел да придонесе групата да ги дели улогите и одговорностите.

ОТВОРЕНОСТ ЗА ТУЌИ ИДЕИ

Почитувајте ги мислењата коишто се разликуваат од вашето.

Бидете волни да го сослушате секој предлог или иницијатива.

ВЕШТИНИ НА ПОДУЧУВАЊЕ

Користете едноставни и забавни методи.

Илустрирајте ги тематските презентациите со конкретни примери. Користете различни помагала: слики, видео филмови, постери, игри на дијалог и др.

Ова се "начини на промовирање на тимската работа и помагање на групата да функционира без проблем.

МЛАДИНСКИ ЛИДЕР

ДАДЕТЕ ПРИМЕР

Пред да побарате од групата да направи нешто, запрашајте се дали вашето барање е разумно.

На пример:
Дали може да барам од некого да ги расчисти своите предмети ако јас ги оставам моите работи расфрлани?

ПРЕДОСТРОЖНОСТ

Планирајте ги фазите ... вклучувајќи ги и финансиските препреки.

Предвидете ги прашањата и потешкотиите коишто може да се појават.

Размислете за тоа како да се справите со нив.

ОРГАНИЗАЦИЈА

Од суштинска важност се кохерентните идеи, планирањето и управувањето со времето.

Вие сте гарантот дека работата ќе се заврши без проблеми.

ВЕШТИНИ НА ДЕБАТИРАЊЕ И ВОЉА ДА СЕ ПРИФАТИ СПРОТИВНОТО МИСЛЕЊЕ

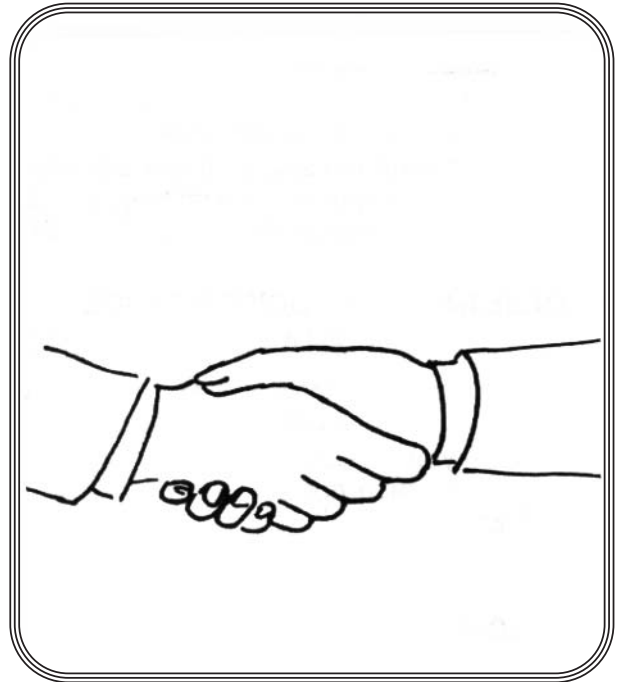
Оправдајте го својот став и прифатете да дискутирате за него, дури и со оние коишто не го делат вашето мислење.

ЈАКИТЕ СТРАНИ НА МЛАДИНСКИОТ ЛИДЕР

**Know-how
(знаење како)**



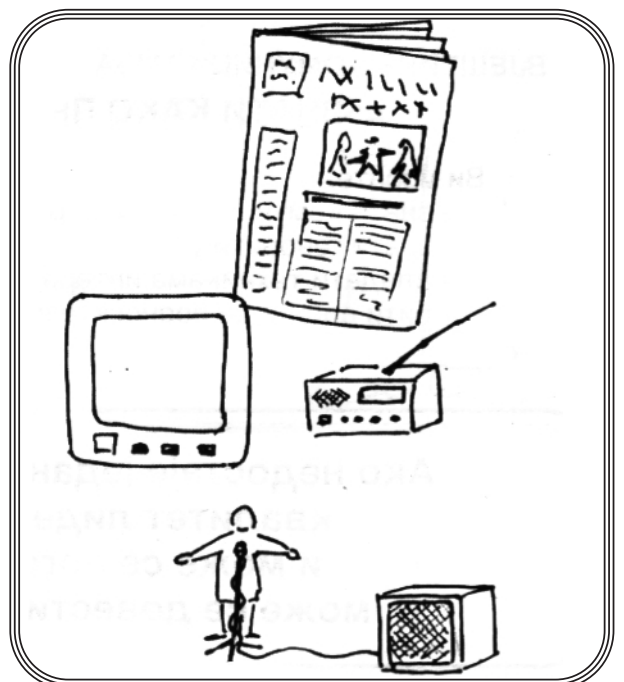
**Знаење како да се
делува**



**Знаење како да се
завршат работите**



**Знаење како да се
пренесат информациите**



Јаки страни на еден млад лидер: четири вештини на квалитетно лидерство

Технички вештини

=> **KNOW-HOW (ЗНАЕЊЕ КАКО)**

Мора да имате:

- јасно познавање на принципите на Движењето, неговата историја, како тоа функционира ...,
- техничко познавање на функциите за коишто си одговорен (медицински, компјутерска технологија, сметководство, логистика, и т.н.)

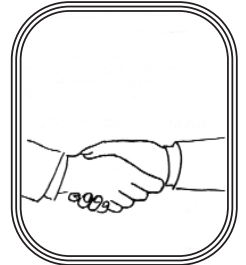


Чувство за човечен однос

=> **ЗНАЕЊЕ КАКО ДА СЕ ДЕЛУВА**

Ова значи дека вие мора да знаете како да:

- воспоставувате врски, сочувствувате (да се ставите во 'кожата' на другиот),
- направите луѓето да се чувствуваат како дома, постојано да бидете добро расположени, пријателски настроени, непосредни и срдечни.



Подучување на вештини

=> **ЗНАЕЊЕ КАКО ДА СЕ ЗАВРШАТ РАБОТИТЕ**

Мора да знаете како да:

- пренесете знаење,
- подучувате нови методи,
- проследите задачи со коишто ќе им се овозможи на волонтерите да се развиваат и станат самостални.



Вештини на комуницирање

=> **ЗНАЕЊЕ КАКО ДА СЕ ПРЕНЕСАТ ИНФОРМАЦИИТЕ**

Вие мора:

- да сте во состојба да комуницирате во поширока смисла,
- да сте во состојба да зборувате во јавност,
- да ги владеете техниките на интервјуирање
- да имате воља да ги пренесете и споделите информациите.



Доколку недостасува една од овие четири групи вештини, квалитетот на лидерството може да биде намален и може да дојде до влошување во односот со групата, а самата улога на лидерство да се стави под прашање.

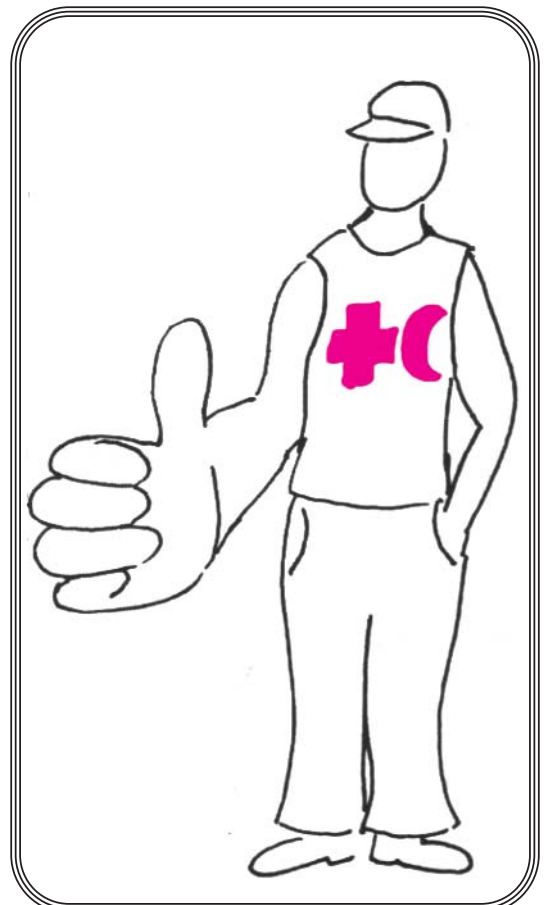
2 - Мотивирање на волонтерите

Мотивацијата на групата е, повеќе или помалку, директно пропорционална со мотивацијата на нејзиниот лидер. Ниту една група не почнува подобро од друга група; искуството и општествените науки не научија дека виталноста на групата зависи од квалитетот на лидерот. Ова се приметува во сите видови општествени структури (семејства, училишта, спортови, здруженија, компании, и др.)

Мотивацијата на групата никогаш не е резултат на случајност; таа зависи од многу специфични работи.

А. Како да се мотивира група

- Проектирајте еден динамичен, ентузијастичен и заангажиран имиџ.
- Топло поздравете ги учесниците.
- Покажете воедначеност на вашето расположение.
- Срочете ја целта, кажете ја, напишете ја, повторете ја. Уверете се дека им е јасна на сите.
- Имате одлична способност да ислушате: запазете ја појавата којашто се формира во групата и со други зборови повторете го она што другите го кажале.
- Бидете систематично позитивни. Пофалете го она што функционира, обидете се да го разгледате она што не функционира во определен контекст. Пратете им позитивна порака на волонтерите: „благодарам“, „браво“, „многу интересно“, „одлично“, и т.н.
- Барајте од учесниците да бидат креативни.
- Уверете се дека се е подготвено, а не само којшто работи и кога, туку исто така и за целиот потребен материјал.
- Бидете јасни околу тоа што ќе биде следно.
- Осигурајте ниту еден состанок да не заврши без некој ид одлука



Б. Како да се обесхрабри групата

- Зборувајте со монотон, воедначен, тажен тон на гласот. Изгледајте како и сами да не верувате во она што го кажувате.
- Не покажувајте интерес за учесниците и не им обрнувајте внимание. Не ја гледајте групата.
- Дозволете си да ги покажете вашата вознемиреност, загриженост и стрес.
- Не ја дефинирајте целта, и не настојувајте сите да разберат што е целта.
- Следете само една насока: сопствената! Не ги земајте предвид забелешките на другите. Не барајте иницијатива од волонтерите. Не им верувајте.



- Верувајте дека ако луѓето се волонтери, ним не им треба признание, поттик или честитање.
- Бидете негативни. Нагласувајте го премногу она што не функционира. Претерајте со користењето на изразите „малку“, „можеби“, „никако“, „тешко е да се каже“, „нема време“, и т.н.
- Настојувајте да импровизирате одошто да се подготвувате. Но треба да сте свесни: пропаднат состанок може да доведе до сериозни последици (обесхрабрување, демобилизација и слично).
- Заборавете да ги сумирате резултатите и да ги споделите/известите за нив.
- Не резимирајте ниту пак давајте некои заклучни согледувања на крајот од состаноците.

3 - Последователно следење, евалуација на она што е постигнато и сумирање на резултатите

A. ПОСЛЕДОВАТЕЛНО СЛЕДЕЊЕ е процес преку кој активноста постојано се следи и набљудува

=> Тоа вклучува прибирање на податоци за:

- квалитативните и кванитативните аспекти на постигнувањата,
- методите коишто се користат,
- временскиот распоред на активности,
- користењето на материјалните и на човечките ресурси,
- влијанието врз социјалната и културната средина.

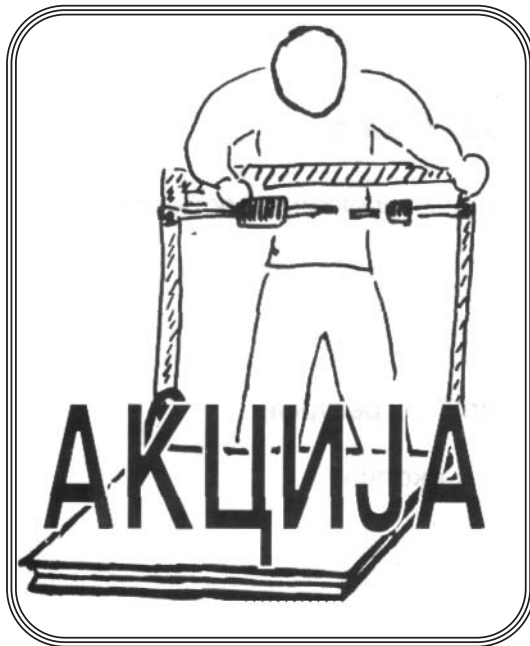
=> Тоа се заснова на:

- индикатори/факти коишто може да се потврдат,



Б. ЕВАЛУАЦИЈАТА претставува проценка на активноста во смисла на:

- поставените цели,
- нејзиното влијание,
- нејзиното имплементирање,
- ефектот којшто таа го има врз средината.



Преку комбинирање на внатрешните и надворешните евалуации, можете да дојдете до различни перспективи и корисни информации за донесување одлуки.

В. СУМАРЕН ИЗВЕШТАЈ е извештај за активност.

=> Тој содржи:

- дефинирање на главните насоки на активност,
- опис на различните фази,
- анализа на резултатите.

=> Тој мора да биде:

- објективен и конкретен => тој претставува список на факти,
- одраз на реалноста => треба да бидете свесни дека ќе постојат различни толкувања,
- концизен => да ги вклучува само суштинските информации,
- разбирлив за сите => да користи едноставен речник и да содржи кратки реченици.



Сумарниот извештај е важен ПИШАН ЗАПИС којшто има две цели:- да ја пренесе информацијата, и - да претставува МЕМОРИЈА за активностите на групата.

Клучеви за успех



IV: Како да се води

1 - ПОДГОТОВКА НА СОСТАНОК

A. РАЗМИСЛУВАЈТЕ во смисла на „целта,,

Првото прашање коешто треба да си го поставите е: „Која е мојата цел?„
Еден состанок може да има повеќе теми, но тој обично има само една цел.

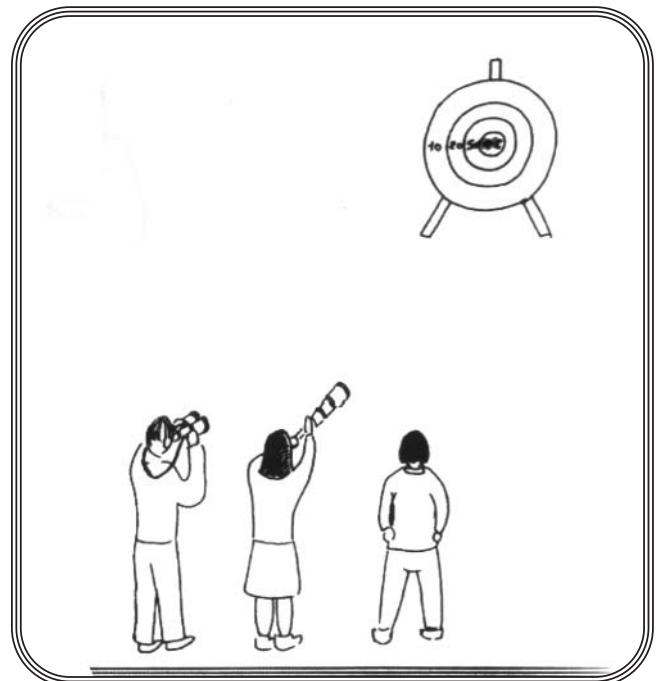
Целта на состанокот е **ОСНОВНАТА ИДЕЈА КОЈАШТО ВИЕ САКАТЕ ДА ЈА ПРЕ-
НЕСЕТЕ И ДА ЈА СПОДЕЛИТЕ СО ДРУГИТЕ.**

Целта може да биде:

- да се зголеми свеста кај групата за определен проблем
- да се информира за новото сознание
- да се реорганизира групата
- да се мотивира групата за активноста
- да се разреши спор
- да се донесе одлука за некое партнерство
- и т.н.

Темите може да бидат:

- преглед на преземената активност
- организација на активноста
- размислување на идните акции
- пренесување на информации
- и т.н.



Колку повеќе теми има состанокот, толку поголем е ризикот дека истиот нема да биде фокусиран и дека сеќавањета на учесниците ќе бидат нејасни.

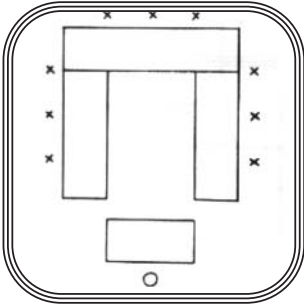
=>ОГРАНИЧЕТЕ ГО БРОЈОТ НА ЦЕЛИ ПО СОСТАНОК

**Целта се поставува
јасно и гласно,
и се споделува со другите**

Б. ДОЗНАЈТЕ/УТВРДЕТЕ колкави се групите

Штом имате тројца тогаш имате група (кога се двајца, обично станува збор за интервју). Како ја водите групата ќе зависи од тоа колкава е таа.

Мала група: 3-14 учесници

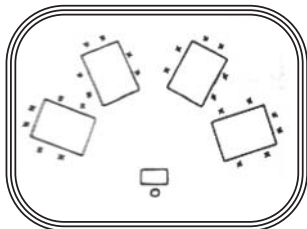
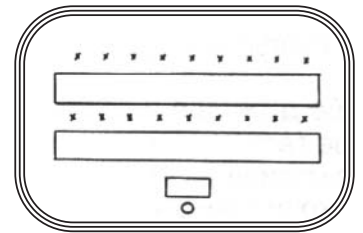


Вистинска дебата и размена на мислења.

Возможно е и лесно е да се слушне сечие мислење.

Средно-голема група: 14-24 учесници

Односот помеѓу лидерот и групата и меѓу самите учесници е различен, како што е различна и организацијата на собата. За да се олесни работата, разменете мисли, со цел да овозможите полесно за секој од нив да придонесе, организирајте ги учесниците во подгрупи од 5–6 луѓе со еден известувач.

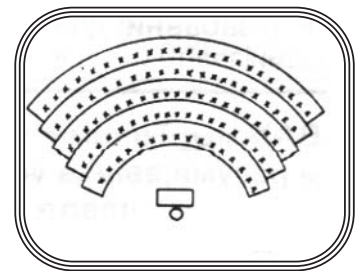


Голема група: 24-40 учесници

Учесниците може да седат во редови како во училиште, или во полукруг како во мал амфитеатар. Доколку 40 луѓе седнат во круг, некои од нив ќе бидат седнати премногу далеку од другите за да може да се обезбеди добра размена на мислења. Како лидер, вие сте секогаш свртени со лицето кон групата.

Многу голема група: од 40 до неколку стотици учесници

Ова е ситуација на конференција (голема сала, аудиториум). Невозможно е да се индивидуализира учеството. Можеби е добро да се користат средства за комуникација како што се слајдови, филмови, фолии – мора да има добар систем за озвучување.



Секако, колку е поголема групата, толку е поважна улогата на лидерот!

В. ВНИМАВАЈТЕ на вашето однесување

Групата е огледало на лидерот.

Постои директна врска меѓу вашето однесување како лидер и однесувањето на групата. Вашето расположение, енергетското ниво и стилот на водење влијаат врз групата, врз ентузијазмот на учесниците, на нивната енергија, како и на степенот до којшто тие ќе ги споделуваат улогите и одговорностите.

Не земајте здраво за готово дека ќе го добиете вниманието на групата - вниманието треба да го заработите.

СЕ СЕ ЗЕМА ПРЕДВИД!

Вашиот глас: треба да ве слушне секој

- => зборувајте свртени со лицето кон групата, не им го вртете грбот,
- => зборувајте јасно.

Тонот на гласот: избегнувајте досадно зборување

- => во зависност од пораката, варирајте го тонот на вашиот глас,
- => прилагодете го на вашите слушатели.

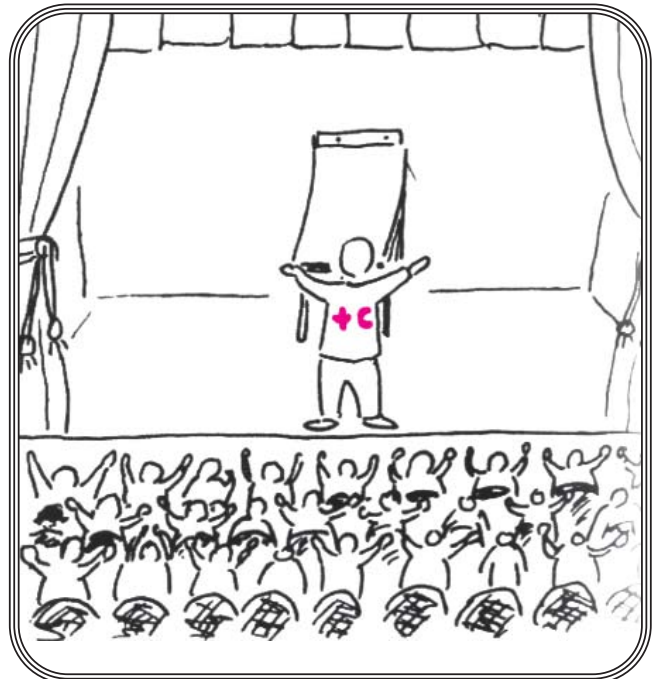
Брзината на зборувањето: внимавајте на брзината на вашиот говор

- => ако зборувате премногу бавно ќе го изгубите нивното внимание,
- => ако зборувате премногу брзо нема да успеете да ја пренесете пораката.

Вашето држење и гестови: говорот на вашето тело го оддава вашето расположение

- => доколку дозволите тие да забележат дека сте загрижени, тие нема да ви веруваат,
- => доколку сте енергични, и тие ќе тргнат во акција.

Начинот на којшто се движите: движете се околу со цел да ја прилагодите пораката на големината на групата.



Остварување контакт со очите: гледајте ги вашите слушатели, немојте да читате од однапред подготвениот текст.

Резимирајте: уверете се дека групата ве разбрала => по секоја целина, а и на крајот на состанокот, повторно истакнете ги главните идеи.

Поставувајте прашања

- => за да го осигурате учеството на сите, поставувајте прашања и поттикнувајте дискусии.

Театралност: заробете го вниманието на вашите слушатели => „украсете„ ги вашите искази.

Бидете забавни: извесна доза на хумор може да го задржи вниманието на вашите слушатели и воедно да ги мотивира => натерајте ги да се смеат и да се насмевнуваат, но не претерувајте!

ВАЖНО: во текот на состанокот, набљудувајте ја групата и проценувајте го нивото на внимание како и разбирањето на кажаното преку забележување на сигнали како што се: ралични движења, фаќање белешки, разговарање, изрази на одобрување или на изненадување.

**СЛУШАЈТЕ НЕ САМО СО ВАШИТЕ УШИ
ТУКУ ИСТО ТАКА И СО ВАШИТЕ ОЧИ!**

2 – Пренесување на порака

Процес на подучување во три фази

ПРЕД

1. **Дефинирајте** ја вашата цел и идентификувајте го јасно она што треба да го пренесете.
2. **Одберете** ја методата на инструирање:
 - * поединечни, колективни вежби или групна работа
 - * драматизација
 - * примери, анегдоти, и т.н.
3. **Подгответе** потребен материјал: визуелни средства, фотокопии (искуства од други Национални друштва, текстови на ЦК/ЦП, и т.н.).

ЗА ВРЕМЕ

1. Определете ја целта на групата
2. Негувајте пријателска и пријатна атмосфера.
3. Поставете ја работата во зависност од познавањата на учесниците и сфаќањето на предметот.
4. Анализирајте ги изразените потреби.
5. Поттикнете ги сите да земат учество.
6. Почитувајте ги мислењата на сите ==> како што се разлики во мислења, резонирање, познавање (небитни мислења).
7. Поддржувајте ја размената на мислења.
8. Проверувајте дали целта е постигната, и притоа незаборавајќи да го одмерите и степенот на задоволство на групата.
9. Проценете го нивото на:
 - * разбирање,
 - * асимилација,
 - * прифаќање.
 Целосно? Делумно? Не постои?
10. Планирајте, доколку е потребно, да го продолжите траењето на состанокот.

ПОТОА

1. Планирајте оптимална последователна евалуација.
2. Осигурајте пратење и надзор.
3. Подгответе распоред на активности.

Напомена: Ако сакате да дознаете повеќе детали, одете на делот VI/2 „Презентирање на проект“.

3 - Прилагодување на состанок

Постојат пет видови состанок, во зависност од целта

1. Состанок од врвот надолу

Цел: Да се пренесе информација.

Техника:

Вие зборувате а групата слуша. Групата немора да биде хомогена. Вие не барате активно учество од учесниците, но, на крајот од состанокот може да проверите дали тие разбрале или не, со тоа што ќе поканите тие да поставуваат прашања (се разбира, доколку групата не е премногу голема).

2. Состанок од долу нагоре

Цел: Да се приберат информации.
Да се разложи проблем.
Да се сумира активност.

Техника:

Вие кажувате малку, се задоволувате со тоа што им препуштате на другите да зборуваат (бидете сигурни дека учесниците сакаат да зборуваат), да ги повторат искажаните идеи, да сумираат.

3. Состанок заради мотивација или убедување

Цел: Да се постигне прифаќање на нешто.
Да се зголеми нивото на свесност за некој проблем.
Повторно да се мобилизира групата.
Да се развие здивот на активноста.

Техника:

Искористете ги погоре наведените техники (од врвот надолу, и од долу нагоре) со цел да се пренесе пораката и да се здобиете со прифаќање од страна на учесниците на истата.

Овој вид состанок не е поволен за група поголема од 20 учесници. Подгответе се особено внимателно, и во однос на формата и во однос на содржината. Вашиот вовед е до витално значење (видете дел IV/2).

4. Состанок заради постигнување согласност или заради преговарање

Цел: Да се постигне компромис.
Да се донесе колективна одлука.
Да се дискутира спорно прашање.

Техника:

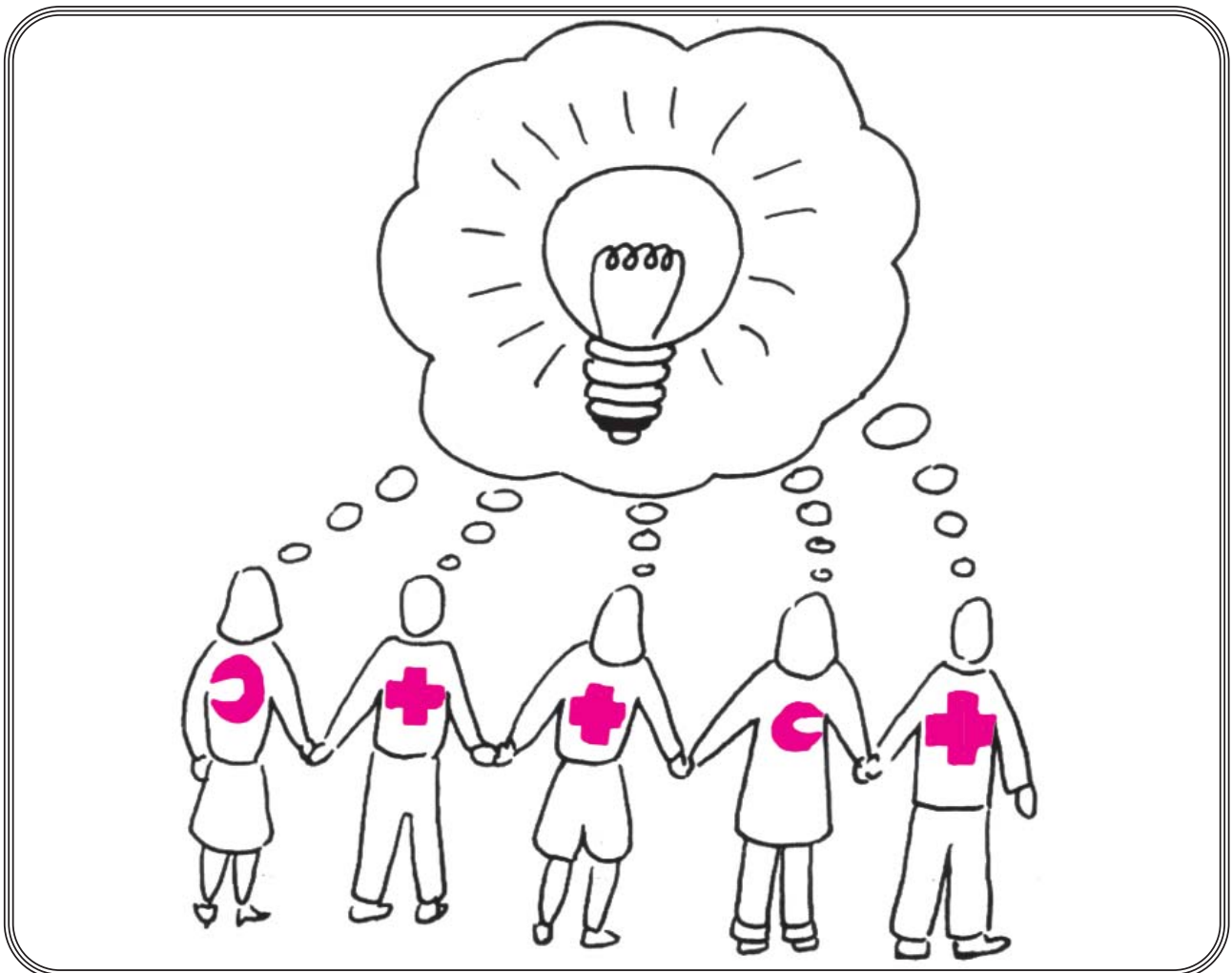
Покажете дека сакате да дојдете до заклучок. Барајте го и почитувајте го мислењето од секој.
Честопати повторно изразете го она што другите го кажале со цел да ја оддржите динамиката.
Заклучете го состанокот со спомнување дури и на најмалку важните точки на согласување.

5. Активна и конструктивна дебата (браинсторминг)

Тоа е состанок којшто се оддржува со креативна цел, да се дојде до нови идеи.

Се работи за кратка работна сесија (најмногу половина час) којашто се оддржува со цел да се стимулираат имагинацијата и креативноста на учесниците, воглавно преку поврзување на идеите.

Цел: Ситуација на составување на попис:
 – барање на теми,
 – наведување на проблеми (или на решенија!),
 – барање на иновативни и оригинални идеи.



**Еден поединец може да добие од 12 до 20 идеи секој час,
 а една група од 150 до 200!
 На тој начин доаѓа до зголемување не само во количество
 туку исто така и во квалитет.**

Како да се води конструктивна дебата (браинсторминг)?

1. Напишете ја темата којашто треба да се дискутриа на табла/хартија такашто учесниците ќе ја имаат пред себе во текот на целиот состанок.

2. Запишете ги петте правила коишто мора да се почитуваат за време на креативниот период (околу 20 минути) и не се колебајте да ги потсетувате учесниците доколку е потребно.

- Не ги критикувајте идеите (своите или туѓите).
- Можете да кажете се што сакате.
- Поважен е бројот на идеите од тоа колку се тие добри.
- Не се колебајте и комбинирајте ги идеите една со друга.
- Идеите ќе бидат сортирани и анализирани откако ќе заврши 20–минутниот креативен период.

3. Користете табла со хартија со цел да ја водите сесијата

Запишете ја секоја идеја онака како што доаѓа, по кој било редослед.

4. Вашето лидерство мора да биде ултра динамично

- Никогаш не дозволувајте ниту еден момент на тишина.
- Држете се до темата.
- Постојано стимулирајте ја и охрабрувајте ја групата.

5. Обработете ги добиените податоци

Кога ќе истече времето (може да користите аларм на часовник со цел да го сигнализирате крајот на креативниот период), сопрете ја групата.

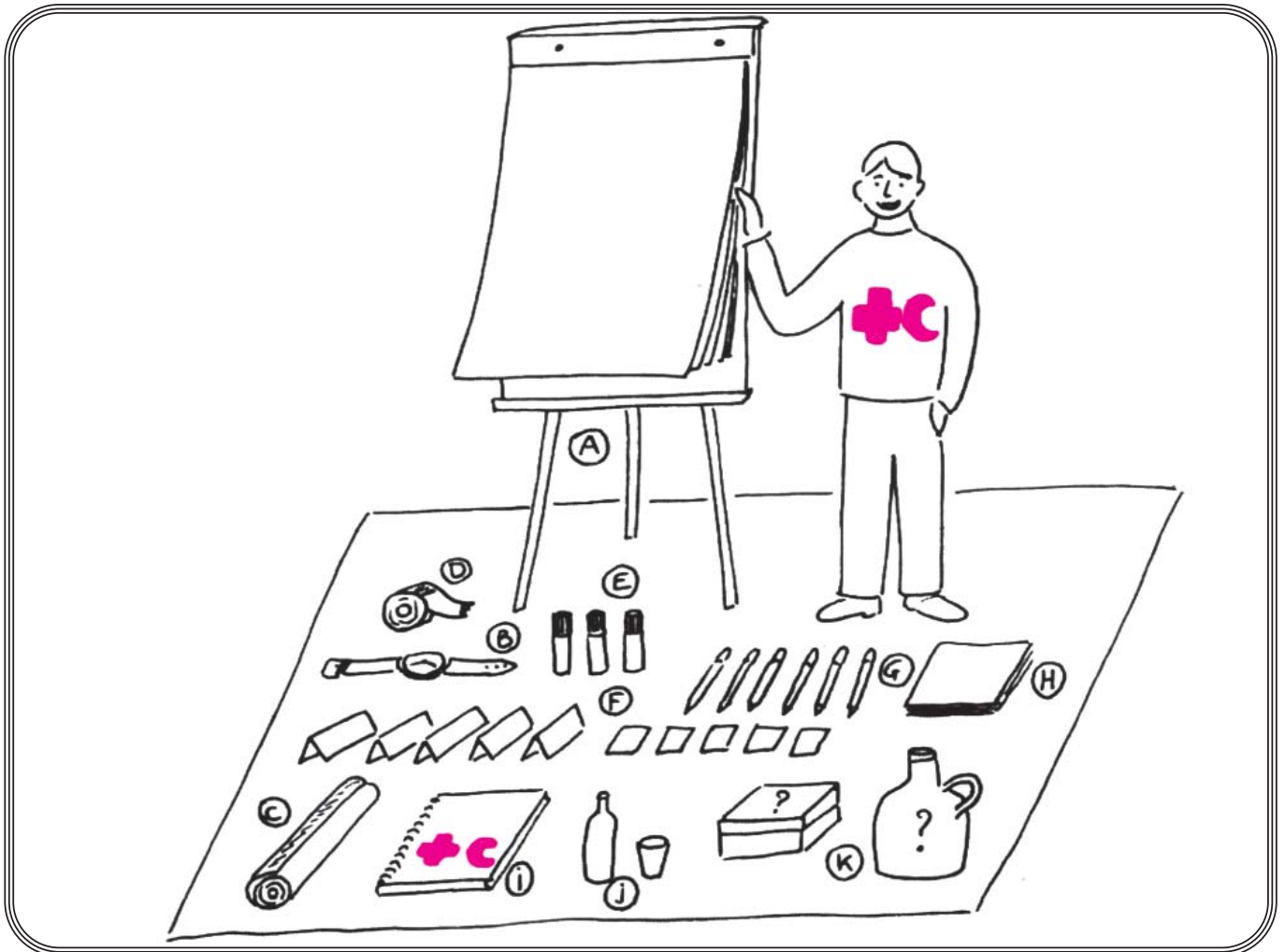
Потоа може да продолжите со еден од следните начини:

- Проучете ја секоја идеја и испитајте дали таа може или неможе да се користи.
- Секој учесник одбира една идеја и ја брани.
- Секој учесник гласа за трите идеи коишто ги претпочита.

4 - Десетте „обврски„ за ефикасно лидерство

Состанок, обука, работилница, или кој било друг настан

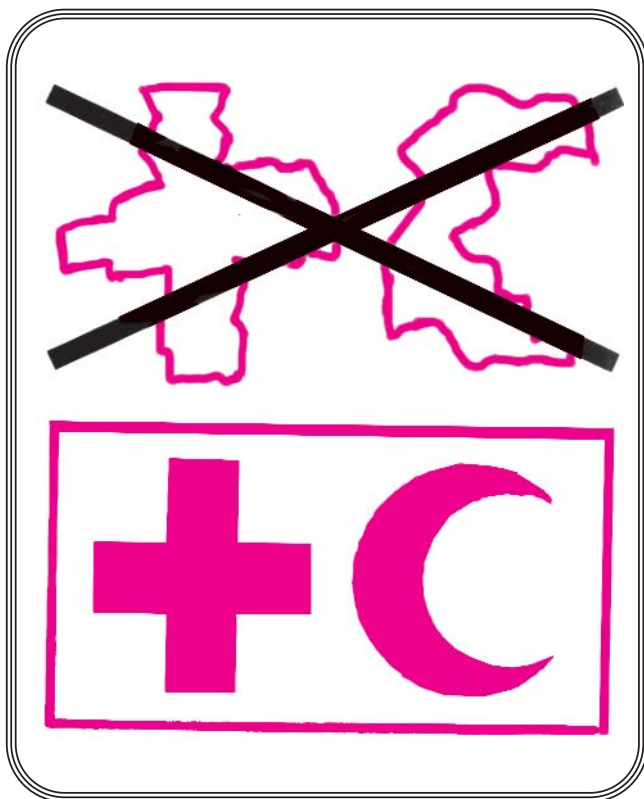
ВНИМАТЕЛНО ПОДГОТВЕТЕ ЈА ВАШАТА ПРЕЗЕНТАЦИЈА



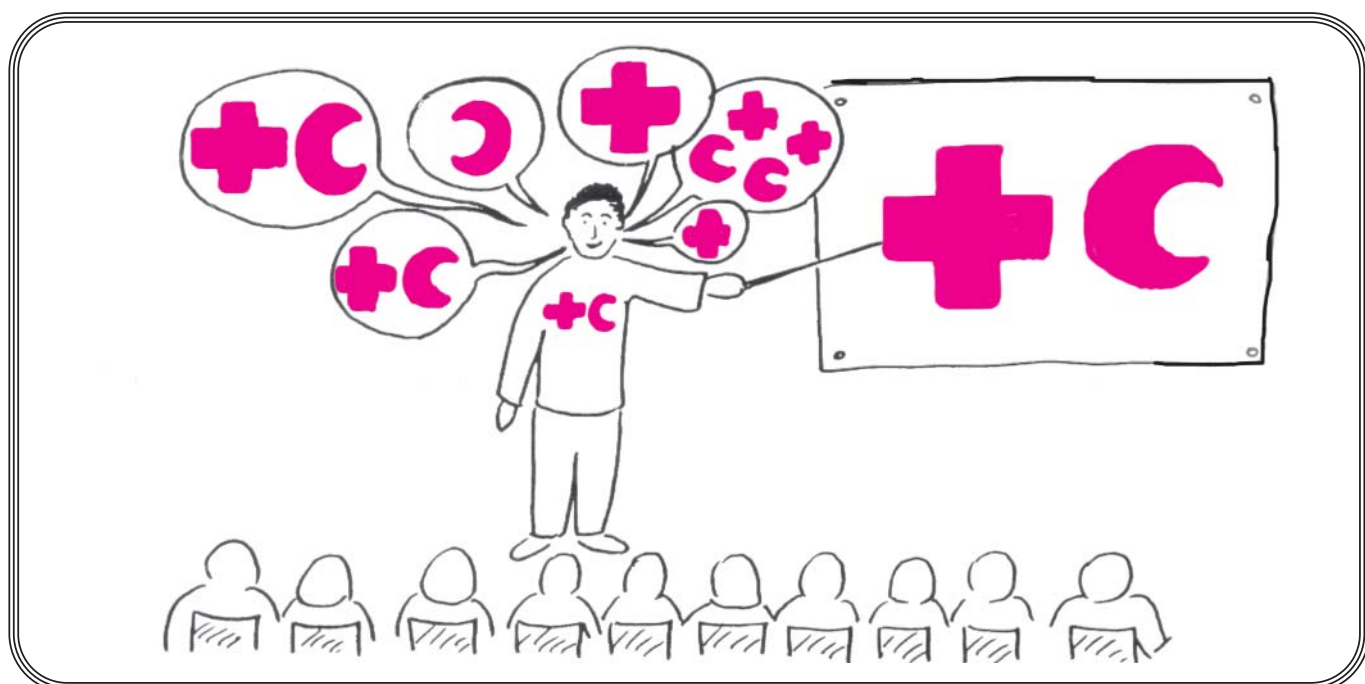
- A** Табла со хартија: неизбежно орудие за работа (ако немате такво помагало, добра ќе биде и табла за пишување).
- Б** Рачен часовник ставен пред оној што ја води дискусијата – корисно средство за управување со времето.
- В** Дополнителни листови хартија (никогаш не се знае!).
- Г** Самолеплива лента.
- Д** Маркери (исправни!).
- Е** Картички со испишани имиња на учесниците (доколку има повеќе од 15 учесници, тогаш значки или налепници).
- Ж** Пенкала.
- З** Хартија (за оние коишто сакаат да фаќаат белешки!).
- И** Документи.
- К** Вода за говорникот (а може исто и за учесниците).
- Л** Резерва на добра смисла за хумор и енергетски елискир (умерено да се користи!).

СЛУШАЈТЕ

ОБЈАСНЕТЕ ЈА ПОРАКАТА



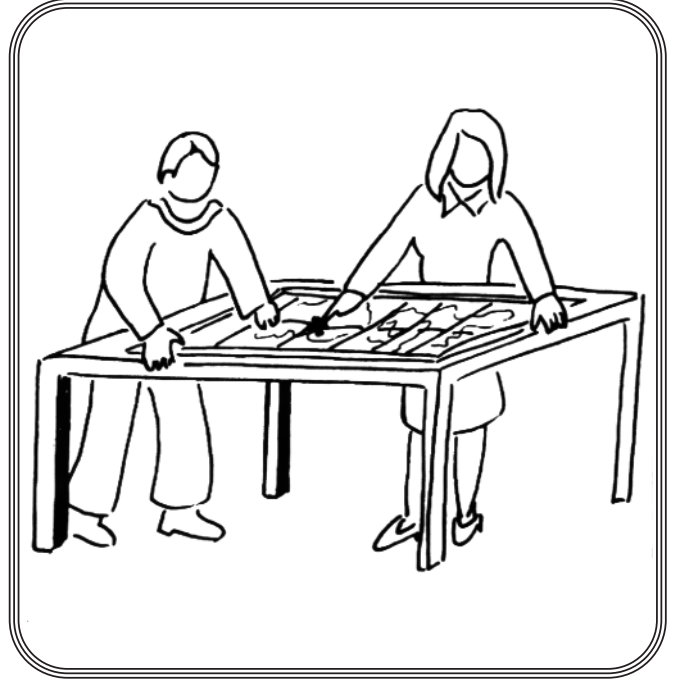
ДАЈТЕ МНОГУ ПРИМЕРИ



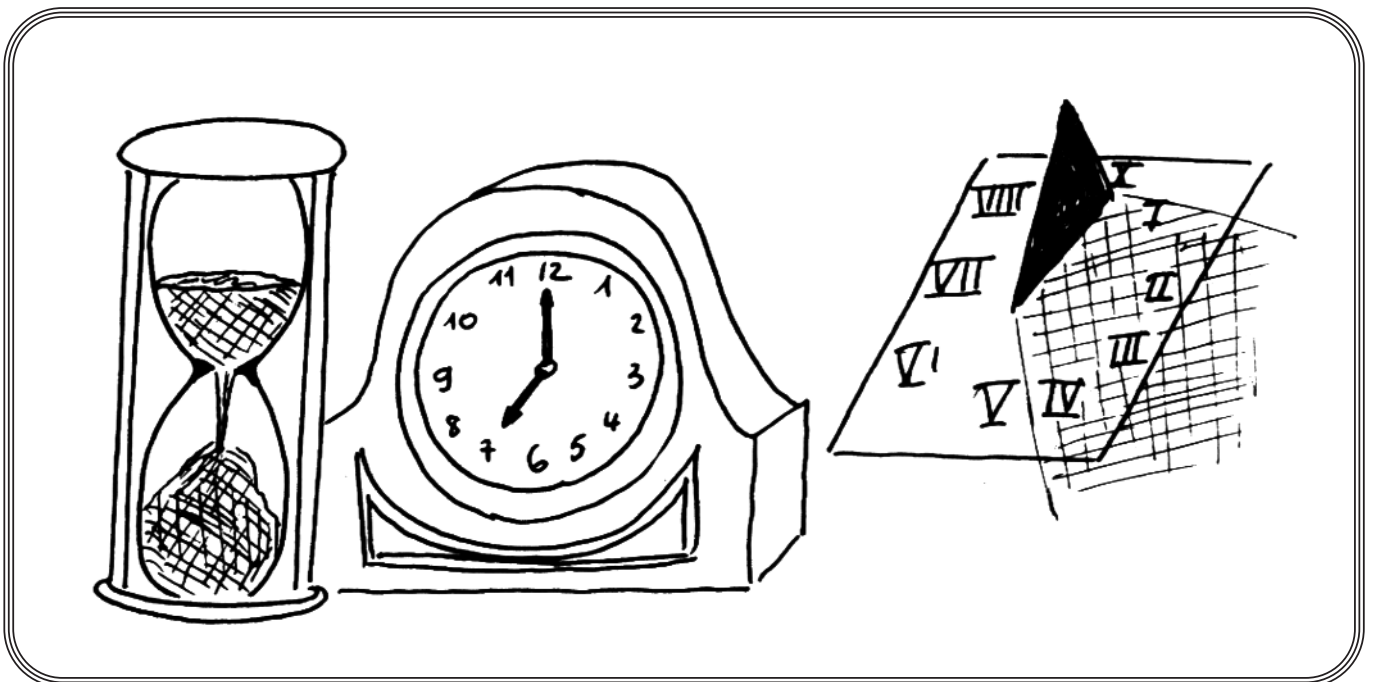
**ПРОМОВИРАЈТЕ ЈА
КРЕАТИВНОСТА НА
ГРУПАТА**



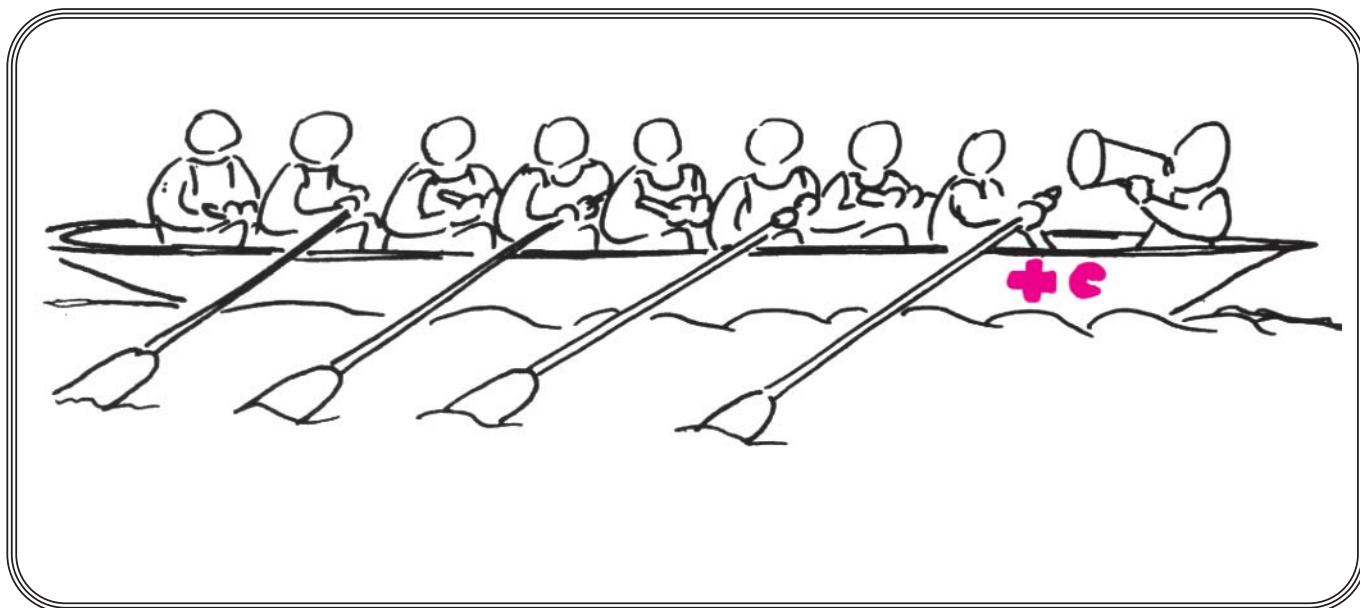
**ЈАСНО ДЕФИНИРАЈТЕ
ЈА ЦЕЛТА**



НЕ ЗАБОРАВАЈТЕ НА ВРЕМЕТО



МОТИВИРАЈТЕ ГО ТИМОТ ДА ДЕЈСТВУВА



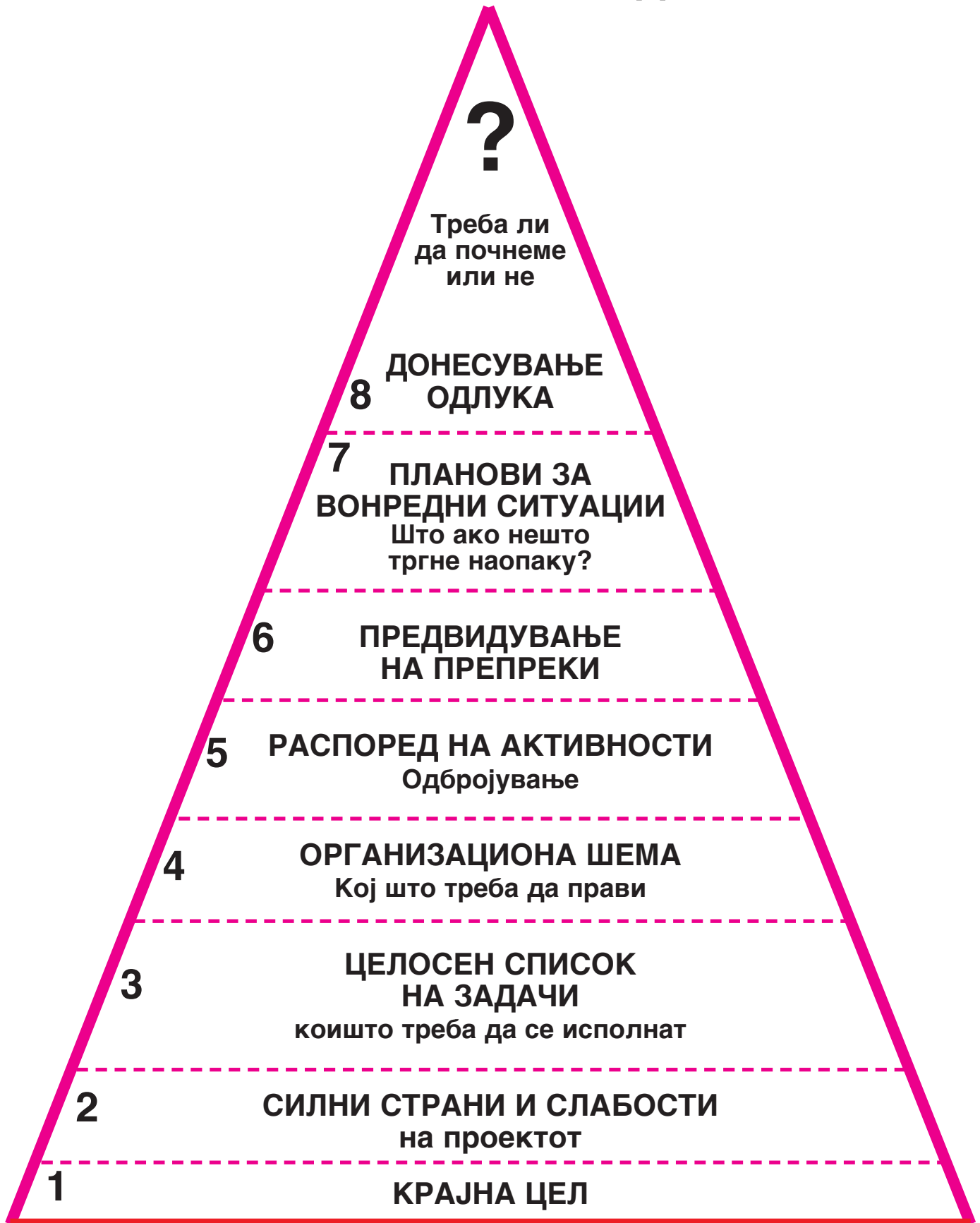
ОХРАБРЕТЕ ГО
СЕКОГО ДА ЗБОРУВА



ОСИГУРАЈТЕ ЗА ВРЕМЕ
НА ДИСКУСИЈАТА ДА
НЕМА НЕРЕД



ИЗБОРОТ ЗАВИСИ ОД ВАС!



V - Како да се одлучите да превземете акција?

1 - ПИРАМИДАТА НА ОДЛУЧУВАЊЕ (видете ја сликата)

Со користење на пирамидата на одлучување вие ги поставувате условите за имплементација на еден проект и затоа можете да размислувате за тоа како да ја постигнете целта.

Чекор по чекор, пирамидата ги опишува главните работи коишто треба да се направат пред да се донесе одлуката. Важно е да се дејствува, но исто толку е важно и да се мисли.

Многу неуспеси, како професионални, така и лични (од општествениот или од семејниот живот), може да му се припишат на фактот дека одлуката да се дејствува била донесена без да се размислува за последиците.



Кога работите согласно пирамидата на одлучување тоа е исто како внимателно да планирате стратегија.

2 - КАКО ДА СЕ КОРИСТИ ПИРАМИДАТА НА ОДЛУЧУВАЊЕ

1. Крајна цел

Волонтерите во еден локален огранок на Црвениот крст или Црвената полумесечина направиле увид во потребите:

- на таргетна група од возрасни, составени претежно од жени да научат да читаат и пишуваат
- за поддршка во образованието на целна група од тинејџери (од 10 до 16 години)

Цел ==> да се имплементираат два проекти:

- 1/ Програма за описменување: за околу 20 лица
- 2/ Поддршка во училиштето: за околу 30 младинци

2. Силни страни и слабости

ДОБРИ СТРАНИ

- 5 волонтери на ЦК/ЦП кои се многу мотивирани за овој вид на работа
- Од тие 5:
 - * 1 професор по математика во средно училиште,
 - * 1 наставник во основно училиште.
- Да има на располагање две простории за состаноци, коишто може да соберат по 20 и 12 луѓе.
- Можност да се добие помош од локалниот комитет.
- Локален огранок во близина спроведува слична програма веќе две години.
- Совет и поддршка од Меѓународната федерација на друштвата на Црвен крст и Црвена полумесечина

СЛАБОСТИ

- Недостаток на простории.
- 3 волонтери без наставно искуство.
- Непостоење на документи, упатства и прирачници.
- Сличен проект бил отпочнат пред 5 години и неуспешал бидејќи луѓето задолжени за него изгубиле интерес.
- Засега нема средства.

3. Список на задачи кои што треба да се постигнат

- Анализирајте ги точните причини за претходниот неуспех од пред 5 години, за да не ги направите истите грешки и да научите од она што било успешно.
- Барајте партнери (локални здруженија, училишта).
- Обучете ги тројцата неискусни волонтери.
- Побарајте дополнителни простории.
- Побарајте материјали за настава (контактирајте ги членовите на ЦК и другите Друштва).
- Побарајте ги Друштвата или локалните комитети на ЦК/ЦП коишто спровеле слични проекти.
- Односи со јавноста врзани за проектот. (побарајте повеќе помош)
- Цели: контактирајте ги „идните ученици„

4. Кој што треба прави?

Дефинирање на одговорноста на секој поединец.

Секој точка наведена под број 3 погоре мора да претставува одговорност за еден или повеќе волонтери (конкретно посочете ја улогата и одговорноста на секој волонтер).

На пр.: „Јас ќе бидам задолжен за правење постери и нивно поставување во продавниците во соседството.“

5. Распоред на активности

Планирање на проектот во период од една година:

– Фреквентност на курсевите

(еднаш неделно со часови во траење од по 1 час и половина).

– Времето коешто е потребно пред да може проектот соодветно и правилно да отпочне: еден месец (ќе биде потребен друг распоред за задачите коишто треба да се исполнат во текот на тој месец).

6. Предвидување на препреки

– Нема доволно простории.

– Еден волонтер го напушта проектот (кој ќе го замени него/неа?).

– Потешкотија да се набават онолку прирачници колку што има учесници.

За секоја препрека запрашајте се:

„Дали е апсолутно невозможно таа да се надмине?“

7. План за вонредни ситуации

Доколку проектот не може да оди според планот, ќе ви биде потребна алтернатива на која што ќе можете да сметате.

Добро организирани луѓе ретко се затекнати неподготвени.

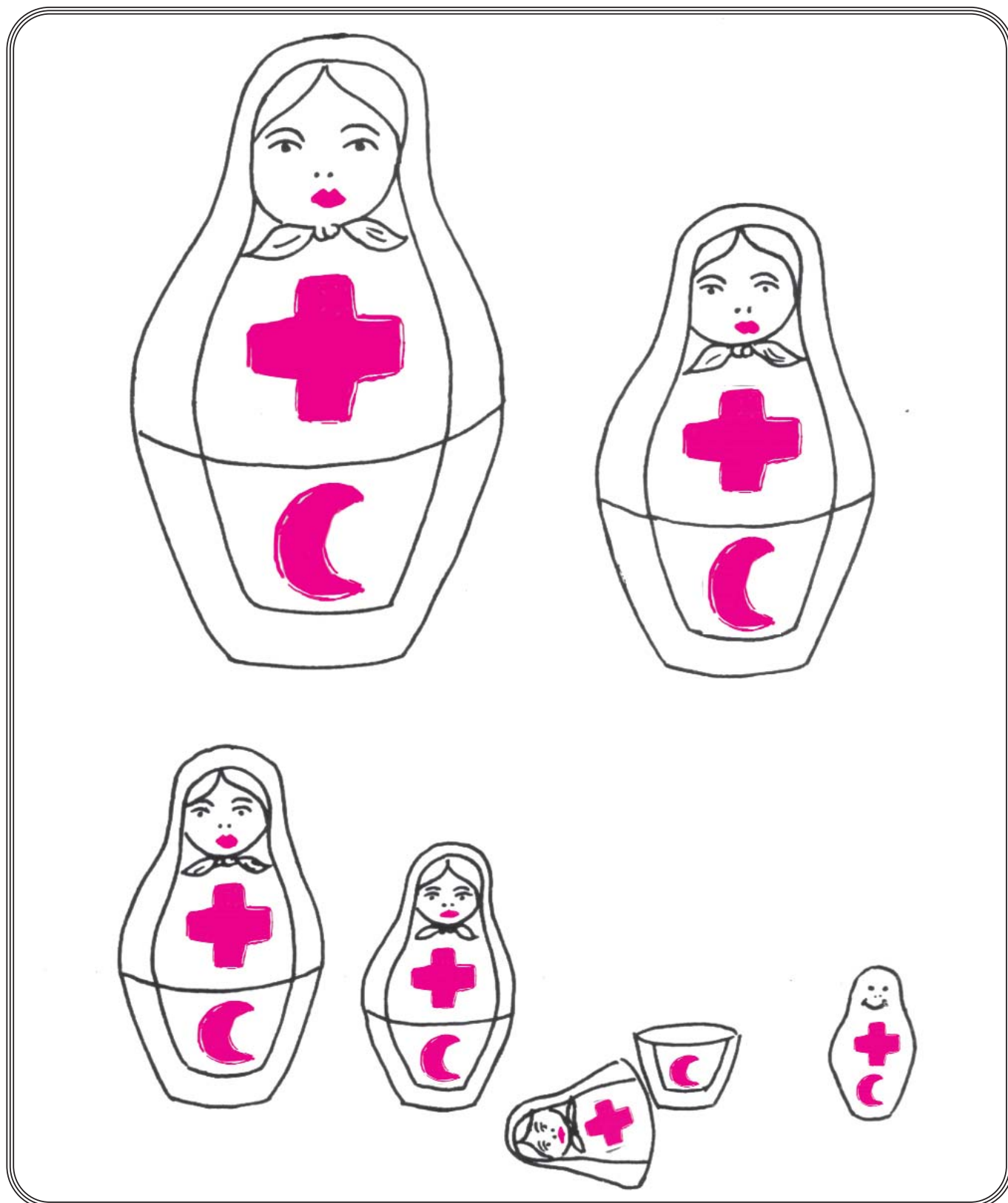
Кога изготвувате проект скоро секогаш сфаќате дека постојат пречки за негова имплементација.

Меѓутоа, повеќето пречки наскоро ќе исчезнат ако постои голема одлучност.

Ако одберете скромна цел вашите шанси за успех ќе се зголемат!

(Во горенаведениот пример, проектот би можел многу добро да започне со групи од 5 до 7 члена)

Мобилизирајте ја моќта на хуманоста



VI - Како да се воспостават и негуваат партнерства?

1 - Партнери

Младите на Црвениот крст и Црвената полумесечина не се сами!

А. Во рамки на движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина

Можете да сметате на сите видови на внатрешна поддршка
Запаметете ги **компонентите на Движењето** и нивната мисија.

Националниот Црвен крст или Црвена полумесечина

- Хуманитарна помош во мир и за време на вооружен конфликт.
- Локална социјална помош.
- Дисеминација на меѓинародното хуманитарно право.

Меѓународна Федерација на Друштвата на Црвениот крст и Црвената полумесечина

- Јакнење на капацитетот на Националното друштво.
- Координација на активностите во случај на природни катастрофи

Меѓународниот комитет на Црвениот крст (ИЦРЦ)

- Централна агенција за барање.
- Посети на луѓе лишени од слобода.
- Медицински активности.
- Дисеминација на меѓународното хуманитарно право.

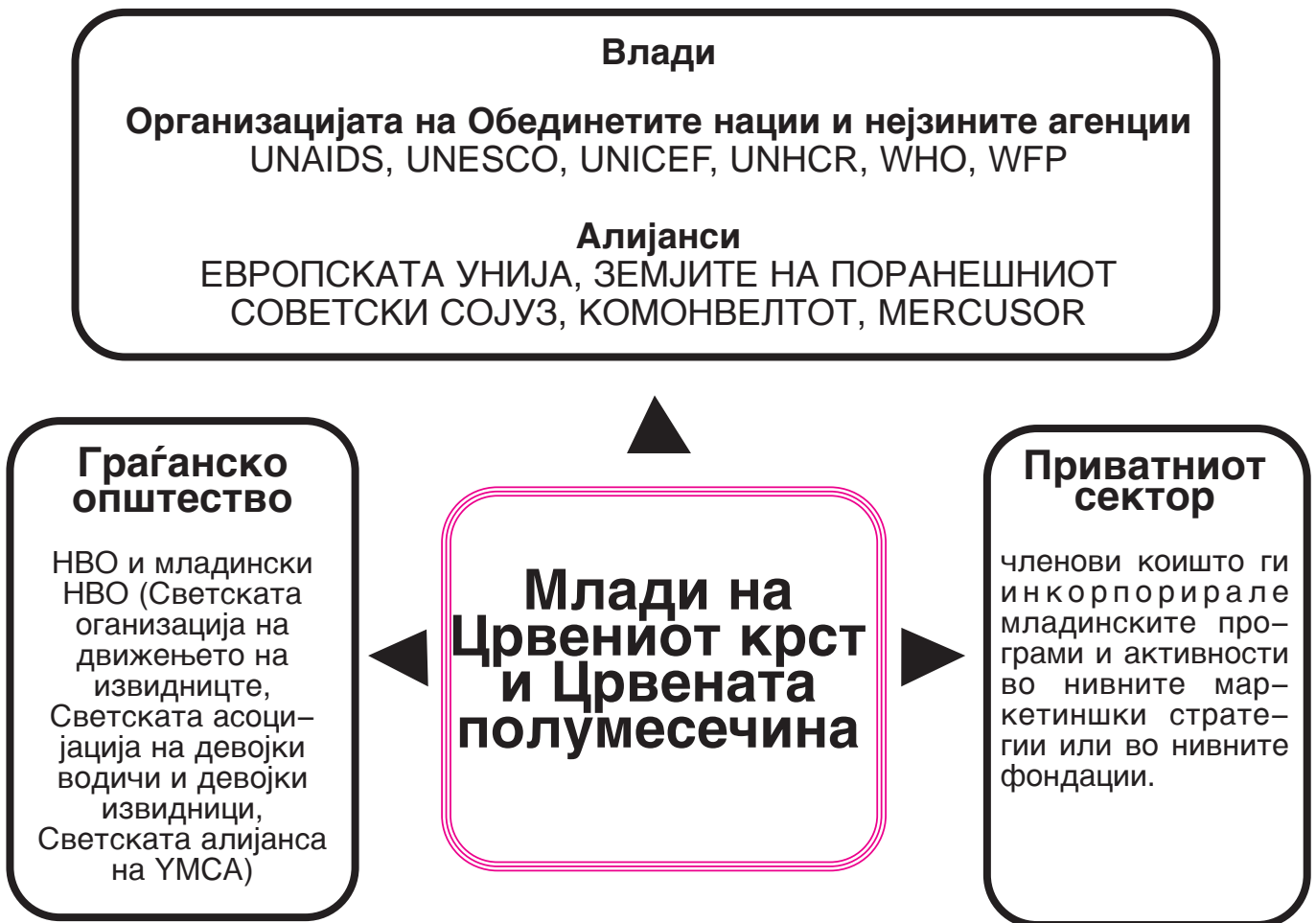
Во вашето Национално друштво, можете да добиете помош, совет, сојузници, поддршка и идеи:

- од волонтерите,
- од вашиот локален комитет,
- од другите локални комитети,
- од регионалната област,
- од националниот одбор.

Б. Надвор од движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина

Како член на младите на Црвениот крст и Црвената полумесечина вие се наоѓате на самиот крстопат меѓу различните партнери.

Местото на младите на Црвениот крст и Црвената полумесечина во едно партнерство



Бидете внимателни! Овој крстопат може да ве однесе во правец на:

1/ Соработка којашто води до:

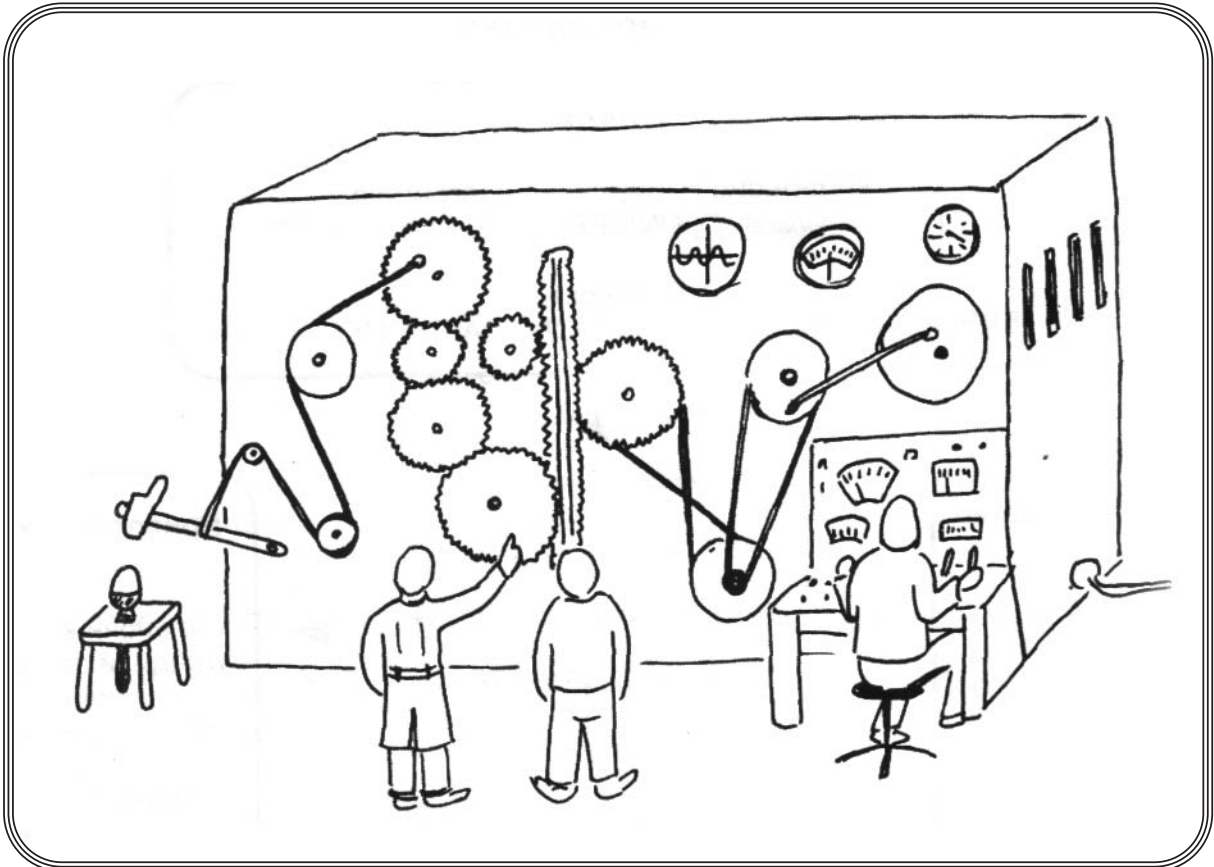
- стимулација,
- воспоставување и последователно следење на мрежи,
- взаемно обучување,
- застапување,
- создавање на нови средства и показатели ...

2/ Натпреварување со другите младински организации за да обезбедите средства

(фондови, човечки ресурси, и т.н.).

2 - Презентирање на проект

Кога ќе презентирате проект, тоа може да го направите пред мала или поголема публика, а можеби и ќе треба да убедите/придобиете некоја група луѓе коишто имаат недоволен интерес за таа тема.



Еве неколку идеи и сугестии за тоа како да ги убедите

А. Конкретни подготовки

- Подгответе се темелно за вашиот предмет (видете ја пирамидата на одлучување V/1 на страница 26).
- Вежбајте пред луѓе коишто ви се пријателски настроени, и замолете ги да ви ги кажат сите можни забелешки. Тоа е најдобар можен начин да се надмине тремата и да го мерите времето на својата презентација.
- Посветете и посебно внимание на подготовката на воведот. Примамливиот вовед ќе го поттикне апетитот на публиката за повеќе.
- Исто толку внимание посветете му и на заклучокот. Оставете на крајот главната поента на вашето кажување да одзвонува во ушите на публиката.

Б. Самата презентација

1. Вовед

Дишете длабоко пред да започнете, за да се релаксирате и да изгледате спокојно.

- => **Поздравување:** „Добро утро на сите“
Свретете се кон публиката, без оглед на тоа дали се работи за еден или за повеќе лица.
Гледајте во сите и не покажувајте знаци на нервоза (дури и ако ...).
Обидете се да не читате од вашите белешки.
- => **Заблагодарување:** „Ви благодарам што дојдовте“
– „Благодарам на вашето внимание и на вашата покана“
- => **Вие:** Доколку публиката не ве познава, посветете неколку минути на ваше претставување. Луѓето сакаат да знаат со ког си имаат работа: „Се викам ... Член сум на ЦК/ЦП од“
– „Бев на неколку мисии“
– „во моментот јас сум надлежен/надлежна за“

**Поминете ги горенаведените чекори доколку публиката не ве познава.
Преземете ги следните чекори во сите ситуации.**

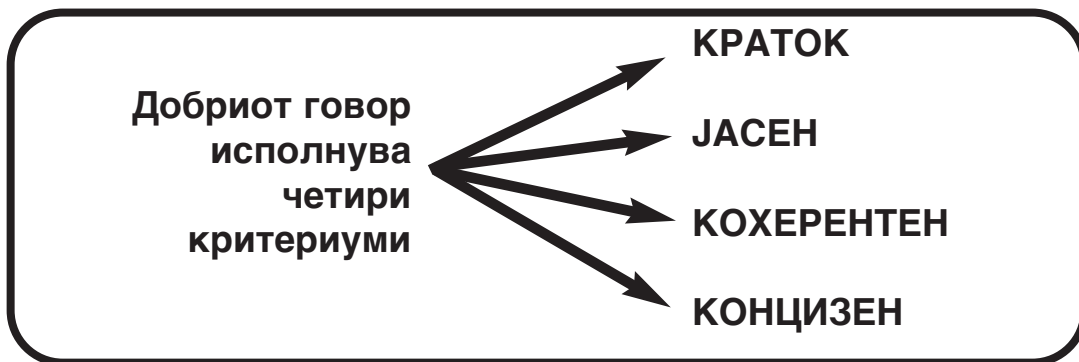
2. Што? Зошто? Како?

Секоја публика сака да добие одговори на овие три прашања што е можно побрзо.

- => **Што?** Предметот на вашата презентација – Целта на состанокот.
„Ке ви зборувам за / Ке дискутираме за,“ (Можеби исто така ќе треба да ја потсетувате публиката за време на говорот). „Целта на денешниот состанок е да најдеме средства за финансирање на нашиот проект за банка на храна...“
- => **Зошто?** Ова е најважниот дел на говорот.
Тој мора да е особено внимателно подготвен.
Вашата работа е не само да ја убедите вашата публика, туку исто така и да им ја продадете идејата. Замислете дека сте трговец со клиенти. Вашите клиенти мора да разберат зошто тие се засегнати и зошто мора да се инволвираат.
Со бојаснувањето „зошто“, вие ги поттикнуваат тие да делуваат. „Без финансиски средства нема да можеме да им одговориме на потребите на соседството. Тие сметаат на вас. Во суштина, никој досега не направил ништо за нив“
- => **Како?** Прво подгответе ги сите технички аспекти на состанокот: агенда, метода (како да се продолжи), тајминг (колку долго ќе трае состанокот?), правила за работа.
„Бидејќи овој состанок е толку важен, ние ќе разгледаме само еден предмет. Ке застанма кај таблата и во следните петнасет минути ќе ги запишувам сите ваши идеи. Потоа ќе ги разгледаме една по една. Да се обидеме да зборуваме еден по еден. Се сложувате ли?“

**Добриот вовед ќе ја натера публиката да заклучи:
„Ова е сериозна работа, модераторот знае што сака,
ја познава својата работа.
Добра работа направив што дојдов!,,**

3. Говорот



- * Ставете се во позиција на некој учесник кој сака да прибележува. Дали му го олеснувате тоа?
- * Немојте да бидте премногу технички ориентирани во говорот. Држете го вниманието на публиката со правење споредби, користење цитати, примери и анегдоти, додавајќи малку хумор.
- * Дополнителните помагала (постери, графоскоп, филмови, фотографии, предмети, и т.н.) се интересни заради тоа што ја олеснуваат илустрацијата на говорот. Но не дозволувајте тие да зборуваат наместо вас!

4. Заклучок

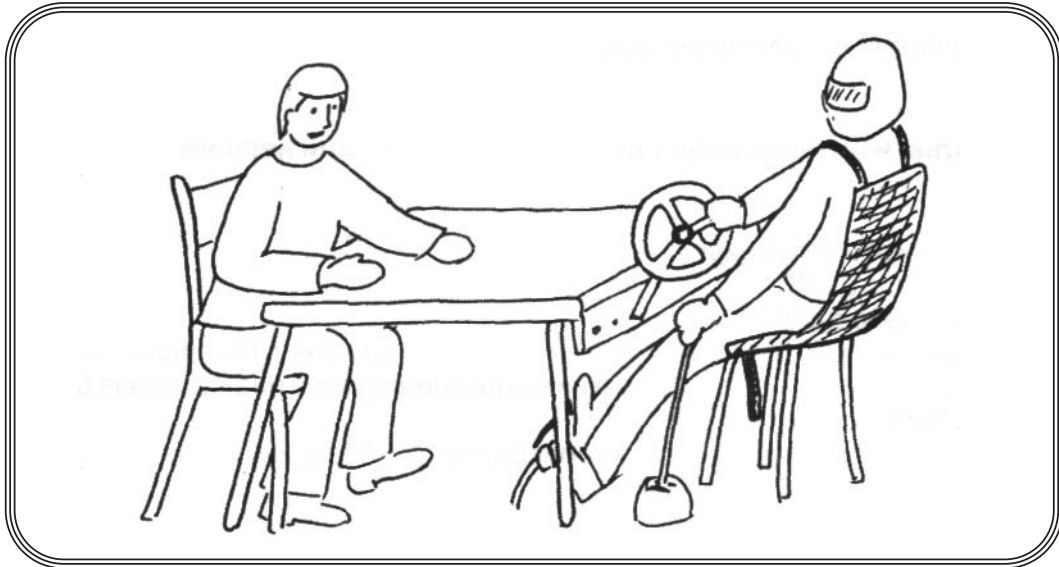
- * Сумирајте ги главните точки на вашата презентација, користејќи ги на пример клучните зборови.
- * Не се колебајте во парафразирањето на она што веќе сте го кажале. „Накратко, нашиот проект има три основни фактори на мотивација, а како што веќе спомнав, тие се ...“

Завршете со една силно нагласена реченица или изјава со којашто треба да оставите впечаток:

„На крајот, дами и господа, запомнете: не сум јас тој којшто смета на вашата поддршка, туку тие коишто сметаат на вас!“

3 - Водење интервју

Целта на едно „добро интервју,, е да се добие јасна претстава за чувствата на другото лице, како тоа ја гледа ситуацијата. Таканареченото „лице-во лице,, интервју има суштинска мотивирачка улога. Исто така тоа е крајно корисно во други општествени ситауции.



А. Неколку совети за ефикасно спроведување на интервју

- Претставете се.
- Бидте фини, бидете пријатни.
- Оставете ги настрана вашите предрасуди.
- Прифатете ја желбата на вашиот партнер да молчи (тишината исто така е средство за комуникација).
- Започнете: Вие сте тој/таа којшто ја води дискусијата. Целта не е да бидете авторитативни, туку да покажете дека знаете што сакате да постигнете.
- Не ја наведувајте дискусијата: осигурајте интервјуираното лице да може да го изрази она што сака да го каже. Ова ќе го охрабри и ќе му овозможи полесно да зборува.
- Во многу случаи, ви советуваме да прибележувате: тоа покажува дека го цените она што другото лице го кажува и тоа му дава една сериозна нота на интервјуто.

Никогаш не заборавајте дека другото лице претпочита повеќе да зборува за своите проблеми одколку да слуша за вашите!

Како лидер, уверете се дека:

- го разбирате проблемот токму онака како што е искажан,
- помагате да се пронајдат и да се распознаат потенцијални решенија.

Б. Што да не правите за време на интервјуто

=> Поставете повеќе прашања наеднаш

На пример:

„Што мислиш, кога ќе го контактираш г-дин X? Сакаш ли да појдам со тебе? Дали ти се потребни некои документи?“

Стравот од тишината честопати ги наведува луѓето да ја пополнат секоја празнина во разговорот со безброј прашања, со што во суштина го збунувате лицето коешто е интервјуирано.

=> Поставете прашања коишто се премногу општи или нејасни

На пример:

„Што мислиш за ситуацијава?“

„Како размислуваш за ...?“

„Што очекуваш од групата?“

Одговорите на тој вид прашања нема да бидат ништо повеќе од избегнување да се даде одговор или искажување на подготвени ставови: тие нема да обезбедат каква било конкретна информација за тоа што навистина мисли другото лице.

На пример, одговори како: „Во ред е,“ – „Интересно е,“ – „Загрижен/а сум,“

=> Поставете невозможни прашања

На пример:

„Да си на мое место, што би направил/а?“

„Што мислиш, кои се нашите силни страни?“

Невозможното прашање претставува тест за другото лице затоа што тоа не е во состојба да одговори на него.

Тој вид на прашање во суштина може да го вознемири.

=> Поставете прашања со коишто го наведувате лицето на одговор

На пример:

„Зошто се плашиш да зборуваш во јавност? Несигурен/несигурна си во себе?“

„Мислиш ли дека ние нема да ја исполниме нашата цел затоа што сме мал тим и немаме начин да го постигнеме тоа?“

Овој вид прашања веќе го содржат одговорот. Тие се сугестивни и му помагаат на другот лице да ја избегне потребата за размислување.

Оној којшто го врши интервјуто честопати е предизвикан да користи овој вид прашања за да извлече одговор и да ја избегне тишината.

Овој вид прашања може дури и да бидат опасни.

На пример:

„Дали мислиш дека нема да бидам во состојба да ја објаснам етиката на Движењето заради тоа што сум почетник?“

(недостаток на самодоверба).

В. Начинот

=> Отворени прашања

Отворените прашања започнуваат со: **кој, кога, како, зошто, колку, каде**, и т.н. На овие прашања не може да се даде едноставен одговор со „да„ или „не„; интервјуираното лице е обврзано да даде конкретен одговор.

На пример:

„Кој е надлежен за организација на прибирањето?„
„Кога ќе го презентирате проектот пред комитетот?„
„Како можеме да најдеме партнери?„

=> Затворени прашања („Дали„ прашања)

Затвореното прашање обично започнува со глагол.

Одговорот ќе биде или „да„ или „не„.

Честопати тие се корисни при парафразирање на идеја или резимирање.

На пример:

„Се согласувате ли?„

=> Рефокусирање

Доколку другото лице е премногу зборливо, кажува приказни/случки една по друга, не може да остане на главната тема, и т.н., вие апсолутно треба да го вратите на предметаната тема, нежно, но одлучно.

=> Парафразирање

Ова е клучниот дел на интервјуто. Тој има три цели:

- Да покаже дека вие активно слушате,
- Да осигурате дека навистина сте разбрале,
- Да добиете согласност.

Овој дел на интервјуто обично почнува со изразите како што се:

„Накратко, ...„

„Значи, за вас ...„

„Ако ве разбрав правилно, ... „

Најдобар начин да парафразирате нешто е со ваши зборови да го изразите она што другите штотуку го кажале. Не резимирајте, туку со ваши зборови кажете го она што навистина го имало другото лице на ум.

4 - Информирање и споделување на информации

Работи како Федерацијата
или

Дозволи им на другите Национални Друштва да имаат корист од вашите постигнувања!

Како да известувате точно и кратко

КАДЕ?

Бидете колку што можете поконкретни.

ШТО?

Што направивте?
Каков вид на проект е тоа?

ЗОШТО?

Која била целта?
Како е донесена одлуката?

КАКО?

Објаснете што се случило во 5 до 6 реда.

КОЈ?

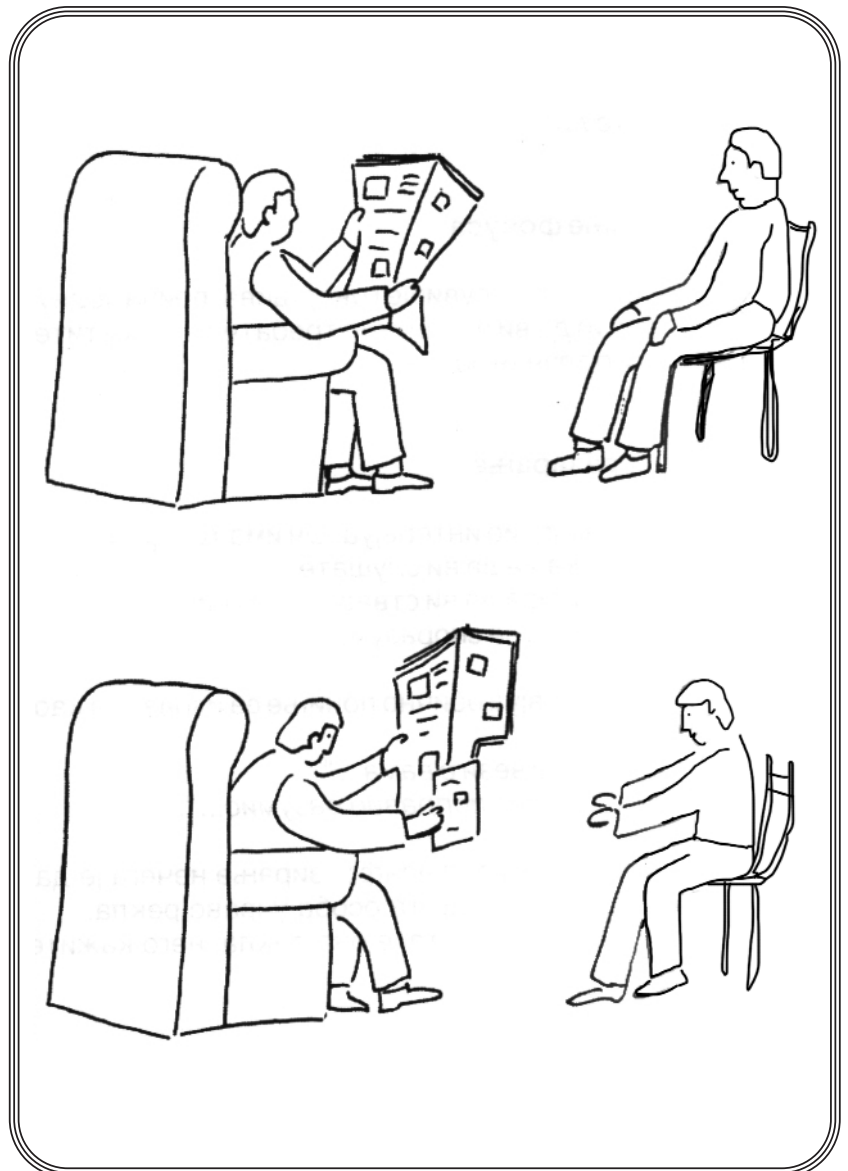
Кој бил мобилизиран за проектот?
И со кого?
Кои партнери (други НВО, локални заедници, спонзори и т.н.)?

КОГА?

Датуми. Време за подготовка.
Времетраење на проектот.

КОЛКУ?

Кои средства биле потребни (логистички, материјални, просторни, финансиски)?



5 - Примери на извештаи

Африка: Брегот на слоновата коска

Каде? Плато (деловна област во центарот на Абиџан, економскиот главен град на Брегот на слоновата коска).

Што? Медицинска поддршка за „деца на улица,, и подигнување на нивото на свеста за оваа појава.

Зошто? Целта не беше само да се обезбеди медицинска поддршка за „деца на улица,, туку исто така да им се даде можност на граѓаните да разберат дека тие не преземале ништо во врска со проблемите на некои од нивните млади луѓе. Одлуката да се делува беше донесена на меѓународниот камп на тема „деца на улица,, (1995 година), на којшто се собраа млади луѓе од сите комитети, сестринските Национални друштва, Министерството за социјална политика и претставниците на „деца на улица,,.



Како? Тимови за прва помош на чело со студенти по медицина поминуваа по улиците на Плато два пати неделно, притоа третирајќи ги повредите, раните од ножеви и вообичаените болести (главоболка, маларија, и т.н.). Покомплицираните случаи се испраќани во болница. Јавноста го виде Црвениот крст на дело и со тоа стана посвесна за проблемот.

Кој? Друштвото на Црвениот крст на Брегот на слоновата коска, Одделот за млади (координација), Одделот за помош, Одделот за здравствена заштита.
Координативното тело на децата бездомници (8 члена).
Министерството за социјална политика (1 социјален работник).
Меѓународното католичко биро за млади.
Црвениот крст на Шпанија (финансии).
Црвениот крст на Франција (проектот „една фудбалска топка по куќа,,).
Канадската амбасада (лекови).

Колку? 1000 швајцарски франци по квартал за набавка на лекови, за евакуација, хоспитализација, превоз, како што се јавувала потребата..

Резултати Проектот постигна многу позитивни резултати, а еден од нив е тој што децата веќе не се чувствуваат напуштени, а со тоа го добиле чувството дека повторно ќе се интегрираат во општеството (семејството, работа); и навистина, некои од нив се вратија кај семејствата. Што се однесува за Националното друштво, покрај тоа што стекна искуство во овој предмет на работа, волонтерите научија да работат со многу партнери а со тоа и како да изведуваат вистинска тимска работа.

Африка: Мозамбик

Проект за кампањата за забрана на мини



Каде?

Во 33 области во 10 провинции на Мозамбик на коишто има поставено најмногу мини.

Што?

Проектот се состоеше од:

- ширење на информации за мините,
- прибирање податоци за сомнителните минирани области,
- идентификување на жртвите и унапредување на поддршката на лицата коишто ја преживеале несреќата.

Зошто?

Се проценува дека во Мозамбик има закопано околу 2 милиона мини. Постојат илјадници жртви на мините (преку 120 000).

Тоа значи во просек по 10 несреќи дневно. Многу патишта, мостови, извори, и села сеуште не се исчистени од мини. Активностите за деминирање се во тек но имаат слаб напредок. Жителите треба да знаат како да живеат во овие опасни области.

Како?

Се користат различни средства (театар, читање, дискусии) со цел да се информира населението во врска со опасностите од мините. Целта е да се научат да живеат безбедно во областите во коишто постои сомнеж дека има мини, со:

- ставање билборди/панона околу минираната земја,
- давање прва помош на жртвите,
- организирање тимови за локални деминирачки активности,
- спроведување на превентивна работа (дистрибуција на летоци, постери, театар).

Овие активности претставуваат извор на мотивација за најмладите.

Кој?

300 волонтери на Црвениот крст на Мозамбик, организирани во групи

Колку?

Дво-годишен буџет во износ од \$ 310.000.

Резултати

Со проектот ќе се опфатат 200.000 жители. 300 членови на младината на Црвениот крст добиваат специфична обука.. Ова ќе го зајакне процесот на јакнење на институциите на Друштвото на Црвениот крст на Мозамбик. Исто така, соработката со Црвениот крст на Шведска ќе го негува меѓународното разбирање.

Други

Коментар Благодарение на оваа активност многу се научија тоа како да се организираат волонтерите и како да се интегрира културата на Мозамбик и стратегиите за соработка на Федерацијата..

Јужна Америка: Уругвај

Каде?

Во Монтевидео, во многу сиромашна населба во близина на центарот на градот наречена „2 де Енеро„ Заедницата се состои од околу 50 семејства; половина од ова население е под дванаесет годишна возраст.

Што?

Создавање на рекреативен центар за деца во кој нема насилство. Всадување на вредности кај нив преку вонучилишни активности (како што се куклен театар, курсеви за танцување, игри и работилници).

Зошто?

Во ова соседство доминирало насилството. Проектот е отпочнат во 1998 година по барање на еден социјален работник во таа заедница..

Како?

Прво беше направена анализа на ресурсите коишто беа на располагање, по што беше развиен еден микро-проект. тогаш беше одлучено да се работи за и со децата преку користење на рекреативни активности како средство преку кое тие ќе ги научат вредностите, кои активности се организираа еднаш или два пати неделно во заедницата. По неколку месеци, комисијата од соседството (група на претставници од таа заедница) побара да се сретне со претставници на младината на Црвениот крст. Тие ги образложија своите проблеми и ја нагласија својата желба да се продолжи со активностите на Црвениот крст, наменети за младите луѓе во тоа соседство.

Комисијата од соседството и младината на Црвениот крст организираат прослави секоја година по повод Денот на детето, Денот на мајката, и Денот на Црвениот крст и Црвената полумесечина. Децата добиваат висквити а понекојпат и топло чоколадо на редовните активности организирани секоја сабота наутро. Црвениот крст се состанува еднаш неделно за да ја подготви програмата за таа недела.

Кој?

Шест членови од подмладокот на Црвениот крст, 1 медицинска сестра, 1 експерт за рекреација, 3 студенти и околу 20 крајбрежни скаути.

Колку?

\$30 неделно за транспорт, рекреативни средства и оброци, достигнувајќи буџет од \$1500 годишно.

Резултати

По една година младината на Црвениот крст подготви и спроведе целосна евалуација на целото соседство. Со оваа студија се заклучи дека работењето за и со заедницата ги зајакнува врските и соработката меѓу нејзините членови и помага во изнаоѓање решенија за проблемите. Се планираат повеќе активности во коишто може да учествува целото соседство.



Азија: Јапонија

- Каде?** Во средните училишта.
- Што?** Учење на Браиловото писмо и јазикот на знаците.
- Зошто?** Целта на активноста е да се обезбеди инструкција и подучување во комуникациските средства користени од глувите и слепите луѓе.
- Како?** Инструктори ги посетуваат училиштата еднаш неделно. Инструкторот е или студент или волонтер. Секој студент си има сопствена Браилова машина и учи како да чита и пишува.



Исто така, се користат и книги во Браилово писмо со волнени илустрации. Младите луѓе можат да ги допрат и да ги почувствуваат. Еднаш или два пати неделно се организираат посети до училиштата за глуви ученици.

- Кој?** Членовите на Јуниорниот Црвен крст и Младината на Црвениот крст.
- Колку?** Јуниорниот Црвен крст и Младината на Црвениот крст му плаќаат на инструкторот \$ 50 до \$ 100 месечно. Средствата се добиени од Одборот на средните училишта.

Резултати Преку учењето на Браиловото писмо и јазикот на знаците, студентите се запознаваат со потешкотиите со коишто се среќаваат хендикепираните лица во комуникацијата и тие преку тоа ја сфаќаат потребата да се создаде општество во коешто постои место за сите.

Други коментари Многу Јуниорниот Црвен крст и Младината на Црвениот крст го изучуваат Браиловото писмо и јазикот на знаците покрај нивните редовни предмети. Ова е независна активност, имајќи предвид дека Црвениот крст на Јапонија нема официјални курсеви ниту конкретен буџет за овој проект.

Европа: Франција

Каде?

Училиштето Александар Дима и Центарот за активности на Црвениот крст во Epinay-sur-Seine.

Што?

Помагање на младите луѓе (ученици на возраст од 6 до 10 години) да научат и разберат за меѓународната хуманитарна помош..

=> Солидарност со училиште во Сенегал.

Зошто?

Целта е да се натераат учениците да размислуваат за потребата од солидарност. Треба да се нагласи дека соседството во коешто се спроведуваше проектот е соседство со социјални проблеми, што не претставувало препрека за одвивање на проектот.

Како?

Цели три месеци училиштето живееше со идејата за Сенегал. Наставниците често и со многу детали зборуваа за земјата (нејзината историја, географија, начинот на живеење, и т.н.). Училиштето беа украсени (слогани, поеми, карти, цртежи, фотографии) со цел да ги видат што е можно повеќе луѓе.

Проектот заврши со прибирање училишни книги, касети за учење, кукли и играчки и т.н., коишто беа испратени во училиштето Касторс во Дакар. Учениците сакаа да го завршат проектот со систем на размена меѓу двете училишта.

Кој?

Центарот за активности на Црвениот крст на Франција.
Младината на Црвениот крст на Франција.
Училиштето Александар Дима (Епинас-суп-Сеине, Франција); 300 ученици.
Училиштето Касторс (Дакар, Сенегал).

Колку време?

Три месеци

Колку?

За проектот не беа потребни финансиски средства, само многу добра воља!



Источна Европа: Грузија

Каде?

Тбилиси и регионалните центри во 10 провинции на Грузија.

Што?

Кампања за заштита на знакот.

Зошто?

За да се осигура знакот на Црвениот крст да се користи и во мирнодопски услови и во конфликт во согласност со Женевската конвенција од 1949 година и нејзините дополнителни протоколи од 1977 година, како и егулатива та за користење на знакот на ЦК/ЦП од страна на

Националните друштва и актот на Црвениот крст и Црвената полумесечина сувоен во Парламентот на Грузија во октомври 1997 година.



Како?

- Прва фаза: 1998 година

Прво се пријде кон истакнување на случаите и злоупотреба на знакот (аптеките во Тбилиси и во 10-те регионални центри во Грузија).

Им се пристапи на целните групи и се дистрибуираа материјали со коишто се промовираше знакот на Црвениот крст (брошури, летки, маици, пенкала, и т.н.).

Се оддржа конференција за печат којашто ја водеше Претседателот и Заменикот претседавач на Комитетот за здравствена заштита и социјални работи. Медиумите ја покриваа конференцијата..

- Втора фаза

Втор круг на евалуации и приоди: дистрибуција на флаери, постери и брошури.

- Трета фаза: 1999 година

Трет круг на евалуации и приоди: тим на волонтери на ЦК, со боја, со скали, четки и друг, им пружи техничка поддршка на аптеките во Тбилиси, и им помогна да ја променат бојата на нивните знаци.

Кој?

Одделот на Младината на Црвениот крст на Грузија.

Координатор на кампањата и 11 волонтери од седиштето и 22 регионални волонтери.

Колку?

Во 1999 година буџетот достигна \$6000.

Кампањата беше финансирана од страна на Делегацијата на ИЦРЦ во Грузија.

Резултати

40% од знаците со Црвен крст на аптеките во Тбилиси беа заменети.

Други

коментари

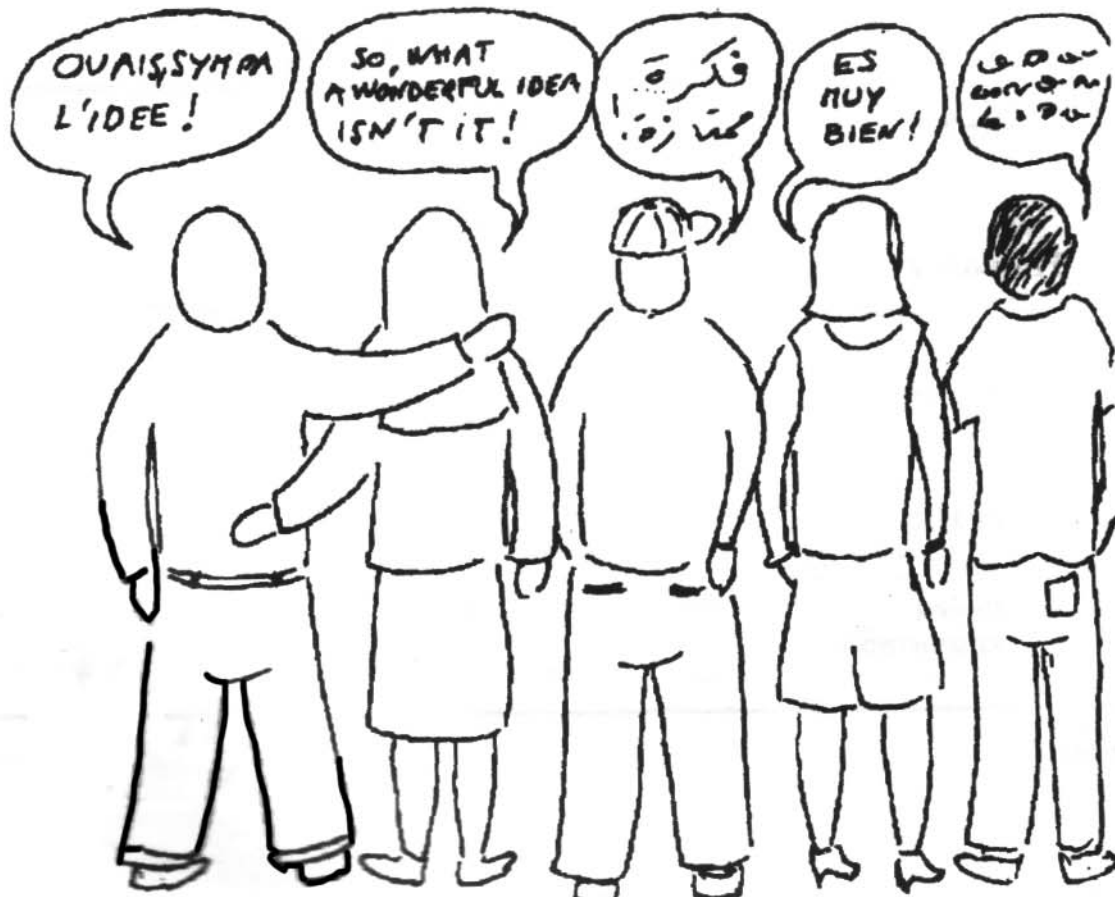
Кампањата за знакот е долготраен проект којшто бара редовна евалуација на состојбите и распространување на сознанието за тоа што значи злоупотреба на знакот Одамна ветуваниот симбол којшто ќе ги замени знаците на аптеките и другите медицински установи сеуште не е усвоен во Парламентот..

ПОМОГНЕТЕ НАШИОТ ПРОЕКТ ДА УСПЕЕ

ГОЛЕМА КНИГА НА АКТИВНОСТИ
ПРЕЗЕМЕНИ ОД МЛАДИТЕ ЛУЃЕ

НА  И НА 

НИЗ ЦЕЛИОТ СВЕТ



Споделете информации!

Извештаите за активностите преземени од страна на групата на млади на ЦК/ЦП се од голем интерес за другите млади. Со цел извештаите повеќе да се прошират сознанијата од нив, ве молиме пратете ја оваа страница до Националното друштво и до вашата регионална Делегација на Федерацијата или до Секретаријатот на Федерацијата во Женева.

ИЗВЕШТАЈ

Каде?

Што?

Зошто?


Како?

Кој?

Колку?

Резултати

Други коментари



Слики од
проектот
се
добредојдени

Презиме:

Име:

Функција:

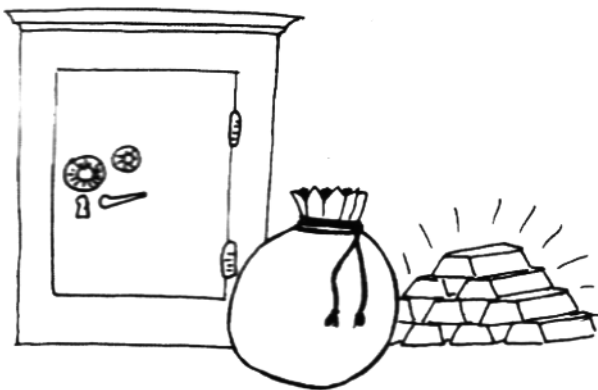
Адреса:

Постојат разни видови ресурси

Човечки ресурси



Финансиски ресурси



Материјални ресурси

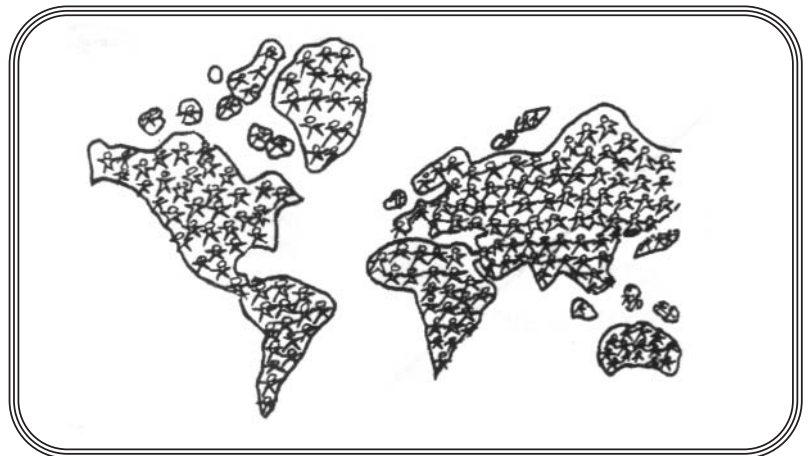


VII - Какви видови ресурси?

Успехот на една активност зависи од внимателното управување и контрола на трите вида РЕСУРСИ.

1 - Човечки ресурси

За да може еден проект да даде ефективна помош на коринсиците, мора да се применат неколку начини и средства

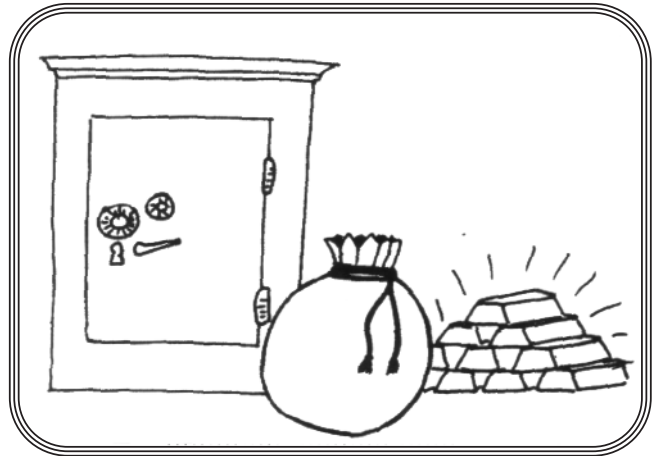


1. **Запишување/регрутирање** на доволно кадар и квалификувани или обучени волонтери.
2. Доколку е потребно, да се **регрутира и обучи** кадар и волонтери. За да се направи ова, користете ги сите индивидуални развојни средства: учење, прибирање на практични вештини, размена на искуства, и т.н..
3. **Регрутирање на волонтери од целата популација**, вклучувајќи ги и загрозените групи на коишто се обидувате да им помогнете.
4. **Консултација со специјалисти.**
5. **Воспоставет партнерства** со различни групи од националните друштва.
6. **Давајте практични совети** врз основа на стекнатото искуство.
7. **Промовирајте ја тимската работа.**
8. **Насочете ги информациите**, како во така и вон ЦК/ЦП.

2 - Финансиски ресурси

Финансирањето на една активност подразбира:

- добро чувство за организација и способност за планирање со цел да се изготви буџет,
- финансиски план.

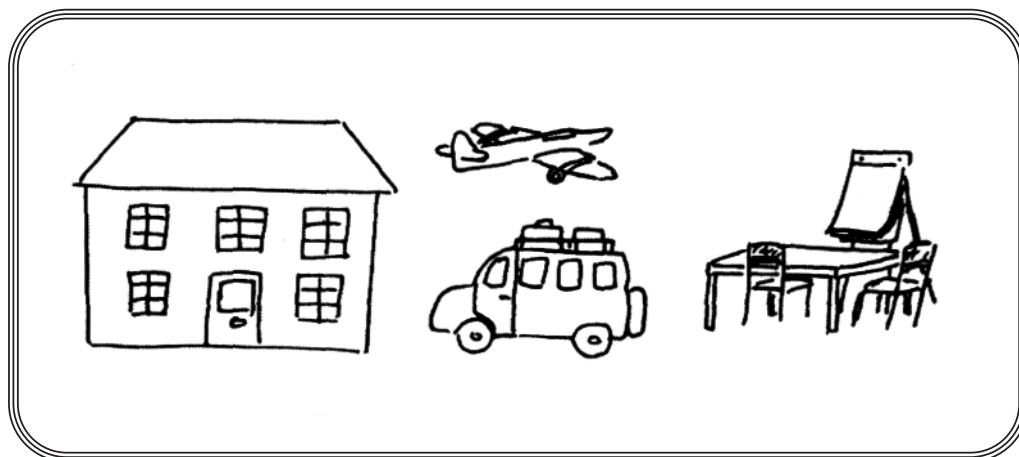


1. Користење на постојните ресурси во Националното друштво за административните трошоци и оние коишто се директно поврзани со активностите.
2. Организирајте настани за прибирање на средства со помош на населението.
3. Продолжете ги напорите за прибирање на средства со тоа што ќе се обратите до правите партнери: бизнис компании, заедници, здруженија, организации, и т.н.

ЛИЦЕТО КОЕШТО Е НАДЛЕЖНО ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА ПРОЕКТОТ ТРЕБА ДА ОБЕЗБЕДИ ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА ОД РАЗЛИЧНИ ИЗВОРИ, А ПРИТОА ДА СЕ ПОЧИТУВА СООДВЕТНО НИВОТО НА ВИСОКИТЕ МОРАЛНИ СТАНДАРДИ И ИЗБЕГНУВАЊЕТО НА ПОДДРШКА И УСЛОВИ КОИШТО НЕ СЕ КОМПАТИБИЛНИ СО МИСИЈАТА НА ПРОЕКТОТ.

Успехот на проектот зависи од способноста за управување, способноста за навремено планирање, за користењето на маркетингот, и општо земено, секој друг талент за деловно работење.

3 - Материјални ресурси



Ќе треба да се прибере сета потребна логистика за спроведување на активноста.

1. **Користете** ја постојната инфраструктура на Националното друштво: згради, простории и друго.
2. **Создавајте врски** со партнерите за цел на добивање на средства во вид (материјали, храна, и т.н.) и услуги (на пример, превоз).
3. **Делегирајте ја одговорноста** согласно потребната компетентност на учесниците во проектот (како внатрешно, така и надворешно)

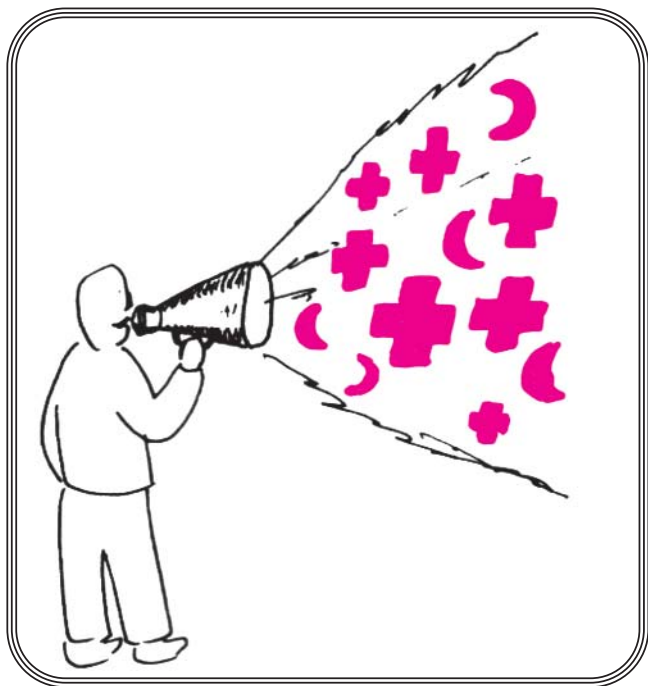
СЕКОЈ ПРОЕКТ ЌЕ ИМА КОРИСТ ОД



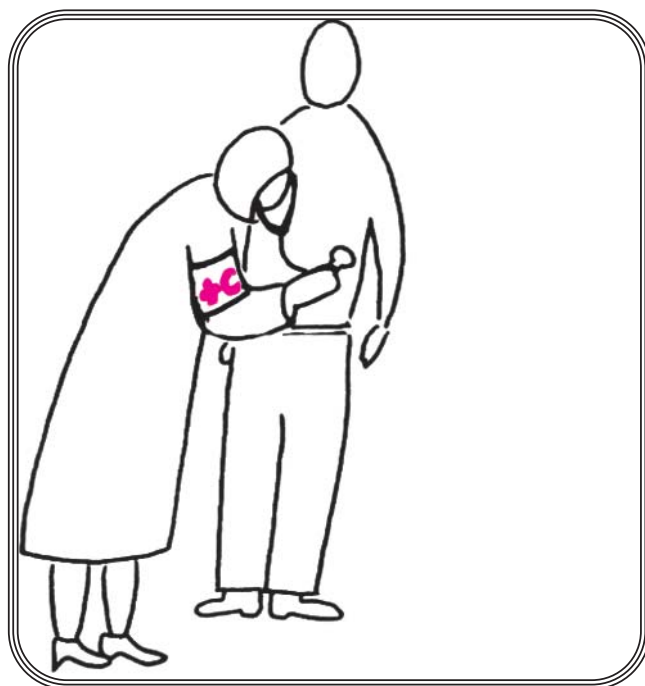
**СИНЕРГИЈА, ПОВРЗУВАЊА,
ДОГОВОРИ СО ВНАТРЕШНИ
И/ИЛИ СО НАДВОРЕШНИ ПАРТНЕРИ**

Изборот е неограничен

ДИСЕМИНАЦИЈА



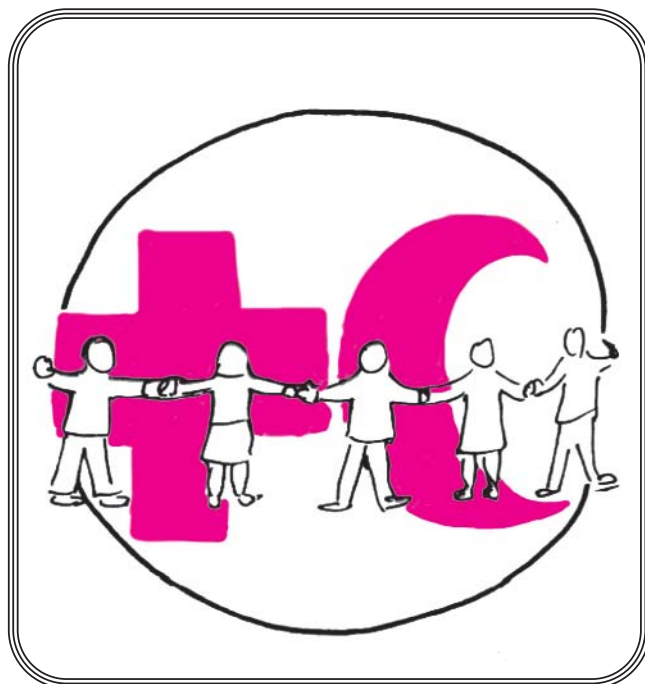
ЖИВОТ И ЗДРАВЈЕ



РАБОТА ВО ЗАЕДНИЦАТА



МЕЃУНАРОДНО ПРИЈАТЕЛСТВО И РАЗБИРАЊЕ



VIII - Во кој сектор да се делува?

Целта на овој дел е да се презентираат серија програми коишто се веќе имплементирани на национално и на локално ниво од страна на различни национални друштва.

„Работејќи како Федерација,“ очигледно значи да се работи заедно и земање предвид на разноликоста и на богатството на различните национални друштва, но тоа исто така значи и споделување, разменување и споредување на идеи, програми, искуства и експеризи, со цел подобро да се исполни мисијата на Федерацијата:

„Да се подобрат животите на загрозената група луѓе преку мобилизирање на моќта на хуманоста,“
(види во Стратегијата за 2010 година).

Единицата на младината во Секретаријатот на Федерацијата редовно ги консултира националните друштва со цел да има подобар увид во постојната ситуација, односно подобри сознанија за она што се прави, на кој начин тоа се постигнува и зошто.

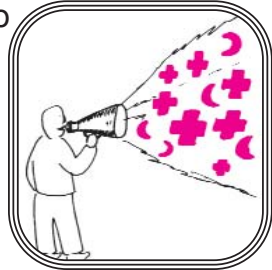
Презентираните програми се внесени во база на податоци којашто се ажурира секоја година.

Еве неколку примери на програми коишто ги водат различни национални друштва низ светот. Ние не можеме овде сите да ги наведеме, ниту пак можеме да ви дадеме детални информации за нив.


Доколку сакате повеќе да дознаете за нив, можете да го контактирате односното национално друштво, или да погледнете во Збирката на младината на програмите Црвениот крст / Црвената полумесечина коишто се спроведуваат во светот, објавувана еднаш годишно од страна на Единицата за младината на Секретаријатот.

Програмите со сета своја разнородност се групирани под четири традиционални сектори младински активности, коишто лесно може да се поврзат со основните области на Стратегијата за 2010 година.

1 - Дисеминација на принципите на ЦК/ЦП

Аргентина:	Продуктивно и кретаивно користење на слободното време.	
Австралија:	Програма за информирање за Движењето.	
Бангладеш:	Основен курс на движењето	
Централно афричката република:	Театарска група.	
Колумбија:	Образовна програма за мир и борба против насилството.	
Хрватска, Франција:	Промоција на идеите и активностите на Црвениот крст и Црвената полумесежина во училиштата.	
Јордан, Капе Верде, Брегот на слоновата коска, Сирија:	Програма за дисеминирање и информирање.	
Киргизстан:	Промоција на принципите на Црвениот крст и Црвената полумесечина во соработка со наставниците и универзитетските групи.	
Либан:	Универзитетски клубови.	
Норвешка:	„сопрете го насилството,„	
Обединетото кралство:	Активно граѓанство преку младинска активност.	

2 - Заштита на животот и здравјето

Албанија:	Програма во училиштата за забна хигиена.	
Аргентина:	Образовни програми за сексот и СИДА-та.	
Белгија, Италија:	Прва помош за јуниори.	
Камбоџа:	Превентивна и примарна здравствена заштита.	
Централна Африка:	Театарска работа за информирање за и превенција на појавата на СИДА и на сексуално преносливите болести.	
Чиле:	Превенција на користењето на дрога.	
Египет:	Програма за хигиена во урбаните центри и на село.	
Финска:	Борба против алкохолот.	
Хонг Конг/Кина, Белгија:	Промоција на крводарителството.	
Иран:	Одговор на несреќи и прва помош (програма за младината).	
Јамајка, Гана, Того:	Образование на врсниците во борбата против СИДА-та.	
Казакстан:	Здравствено и хигиенско образование.	
Малезија:	Прва помош во домот.	
Уганда, Шпанија:	Заштита на животната средина.	

3 - Поттикнување на работата во заедницата преку спроведување обука и образовни активности

Бугарија:	Меѓународен уметнички натпревар за хендикепирани деца.
Канада:	Локални иницијативи за заграозените групи на население.
Костарика:	Работа во локалната заедница.
Брегот на слоновата коска:	Регрутирање на крводарители волонтери.
Финска:	Центри за прифаќање на избегани деца.
Франција:	Програма за волонтери и програма за борба против насилството. Програма за описменување.
Германија:	Кампања за прекинување на регрутацијата на деца војници.
Јапонија:	Подучување во Браилово писмо за да се надминат препреките.
Кувајт:	Посети на болници.
Киргизстан, Филипини, Холандија, Колумбија,	
Египет:	Програма за деца бездомници.
Перу:	„Интегрален развој„ – програма за загрозената група на население.
Сенегал:	Програми за генерирање на приходи. Работилници за корење и шиене.
Шпанија:	„Програма за „Деца погодени од вооружен конфликт„.
Сирија:	Посети на сиропиталишта.
Јемен:	Помош за лица со ментално пореметување.



4 - Промовирање на меѓународното пријателство и разбирање

Австралија:	Регионална конференција на мрежата на подмладокот за подобрување на соработката.
Финска, Уганда:	Програма за размена на делегатите од младината.
Хонг Конг/Кина:	Симпозиум, работилници за тековните состојби.
Индијскиот океан, Јужна Африка, Блискиот Исток, Централна Европа:	Регионална обука за младите лидери.
Ирак, Малезија, Тајланд, Ерменија, Белорусија:	Младински кампови.
Палестина:	Меѓународни настани.



АНЕКС

**„Политика и стратегија за работата на младите „
усвоена од Генералното собрание на неговата 8-ма сесија
(ноември 1991 год.) и потврдени на неговата 12-та сесија
(октомври 1999 год.)**

Вовед

Посветеноста на Црвениот крст и Црвената полумесечина на хуманитарни цели, да спречуваат и го олеснуваат страдањето на луѓето, е задача со којашто младите луѓе лесно се идентификуваат. Во нивните дејствија, младите луѓе може да направат значителен придонес за исполнување на потребите на многу загрозени лица во нивните локални заедници но и глобално.

Младите на Црвениот крст и Црвената полумесечина претставува значителен дел на членството на Движењето во целиот свет. Меѓународната федерација на друштвата на Црвениот крст и Црвената полумесечина редовно ја признава важноста на оваа група.

Оваа политика ќе им помогне и на Националните друштва и на Федерацијата да го планираат развојот на младите на Црвениот крст и Црвената полумесечина, да ја користат мотивацијата и идеализмот, искуството и вештините на на младите луѓе во корист на Движењето.

Оваа политика ја опишува улогата на секој од партнерите коишто се инволвирани во Движењето на Црвениот крст и Црвената полумесечина за цел на осигурување на тоа дека оваа важна група на луѓе е признаена и поддржана.

Секој има своја улога во ова: самите младиници, младинските лидери и претставници. Националните друштва, Федерацијата, Комисијата на младината и Одделот за млади.

Поимите „млади,“ и „млади луѓе,“ го покриваат широкиот распон на возраст од 5 до 25 години старост.

Овде се вклучени:

- деца (приближно на возраст од 5 до 10 години),
- адолесценти (приближно на возраст од 11 до 15 години),
- и млади луѓе (приближно на возраст од 16 до 25 години).

Традиционално, децата и младите адолесценти најчесто се јавуваат како „корисници,“ на Движењето. Тие исто така треба да ја имаат можноста да служат како волонтери на Движењето. Постарите адолесценти а особено младите луѓе, имаат корист од програмите на Движењето, но во многу земји овие млади луѓе имаат сопствени деца, веќе го напуштиле училиштето, и работат или пак се невработени. Нивната главна улога во Движењето е да бидат партнери во управувањето со него и да работат во секоја од неговите програми.

Младинската програма на Црвениот крст и Црвената полумесечина

Младинската програма на Црвениот крст и Црвената полумесечина има за цел да ги инволвира младите луѓе во Движењето и во неговите активности како партнери во управувањето, како работници и како корисници.

Оваа програма им помага на младите луѓе да ги спроведуваат Фундаменталните принципи на Движењето преку:

- Заштита на здравјето и на животот,
- Услуги на ниво на локална заедница,
- Пријателство и разбирање на меѓународно ниво,
- Взаемно инфомирање и информирање на другите за улогата и одговорностите на Црвениот крст и Црвената полумесечина.

Кој вид на работата се спроведува во секоја од овие области е во зависност од важноста на определени прашања за младите луѓе во определена земја, и од работата којашто ја изведува останатиот дел на Друштвото.

Извадоци од Младинската на политика на работење

Младите луѓе имаат клучна улога во давањето услугите на Движењето.

Со текот на годините, младите луѓе придонеле во рамки на Движењето како исклучително добра волонтерска сила. Повторно и повторно, тие напорно работат во операции за доставување на помош, како обезбедувачи на услуги во вонредни ситуации и во развојни програми.

Тие се наоѓаат во идеална позиција да ги идентификуваат потребите на младите луѓе и на другите во рамки на заедницата. Тие развиваат и спроведуваат програми и изнаоѓаат начини и средства да дојдат до други млади луѓе коишто имаат определена потреба. Тие се дополнителна гаранција на кредибилитетот на работата на Движењето кај многу групи.

Младите луѓе се важна целна група, како во рамки на членството така и во пошироката заедница.

За да постигне успех во многу од своите програми, Движењето мора директно да работи со младите луѓе. Младите луѓе се јавуваат како главни „клиенти“, на многу програми во областа на здравствената заштита. Младите луѓе претставуваат една група меѓу многуте други којшто е најмногу погодена од несреќи, неразвиеност и војна.

Младите луѓе имаат своја улога во лидерството и управувањето со Движењето во денешницата.

Кога младите луѓе се целосно инволвирани во донесувањето одлуки и во водството, како во рамки на нивните работи, така и во рамки на целото Движење, тие со себе ги носат не само нивните искуства туку исто така и една посебна креативност и идеализам коишто ја надополнуваат зрелоста на другите членови.

Младите луѓе на денешницата ќе го водат Движењето на утрешницата.

Во многу Национални друштва, денешните лидери биле членови на младината од претходната генерација. Кога младите луѓе работат рамо до рамо со постарите членови на Движењето во програмите за давање услуги, активностите за вонредни ситуации, и управувањето со Движењето, тие многу брзо ги стекнуваат вештините коишто ќе им овозможат да го водат Движењето на иднината.

На младите луѓе им е потребна поддршка. Младите луѓе понекогаш може да се случи да бидат маргинализирани во општеството заради нивната социјална положба. Доколку ние го сфатиме вкупниот потенцијал на младите луѓе во нашето Движење, може да се воспостави посебен вид поддршка во форма на младински програми и структури.

Стратегија

Во прифаќањето на оваа Политика, секој од партнерите во Програмата за младината на Црвениот крст и Црваната полумесечина има извесен број на задачи коишто треба да ги исполни:

1. ЧЛЕНОВИТЕ НА МЛАДИТЕ треба:

- а) Да ја промовираат пораката и да ги обезбедуваат услугите на Црвениот крст и Црвената полумесечина на нивните врсници и колеги како и на останатиот дел на заедницата;
- б) Да регрутираат нови членови на Движењето;
- в) Да го информираат Движењето за нивните потреби, нивните интереси и нивните способности;
- г) Да ги користат своите семејни контакти и контактите преку врсниците и колегите, со цел да ги идентификуваат областите кадешто се потребни услугите на Црвениот крст и Црвената полумесечина;
- д) Да се подготвени да ја преземат одговорноста во рамки на Движењето.

2. ЛИДЕРИТЕ НА МЛАДИТЕ треба:

- а) Да им помогнат на младите луѓе во идентификацијата на нивните потреби како и во идентификацијата на потребите на заедницата;
- б) Да обезбедат неопходна обука и ресурси и да ги мотивираат младите луѓе да ги задоволат овие потреби;
- в) Да ги поттикнат младите луѓе да го преземат лидерството во групата на младината;
- г) Да делуваат како спона со којашто ќе им овозможат на младите луѓе да работат со другите членови на различни нивоа на Движењето;
- д) Да создадат атмосфера кадешто младите луѓе може да бидат полноправни партнери во Движењето.

3. ПРЕТСТАВНИЦИТЕ НА МЛАДИТЕ треба:

- а) Да ја преземат одговорноста и иницијативата во рамки на Движењето преку развивање или учествување во развивањето на политиките и програмите за членовите на младите;
- б) Да бидат партнери во управувањето со Националното друштво преку учествување во развојот на политиката и на програмите.

4. НАЦИОНАЛНИ ДРУШТВА

Со цел да ги оспособат младите луѓе и нивните лидери за постигнување на наведеното, секое Национално друштво мора:

- а) Да обезбеди национална поддршка за младината во форма соодветна на структурата и ресурсите на Друштвото, како што е добро екипиран и опремен Оддел за младите, Служба за младина или Службеник за младина, сместени во националното седиште на Движењето;
- б) Да работи со своите млади членови за да развие Политика за младите на национално ниво, којашто ќе претставува основа за целата работа на Друштвото со младите луѓе;
- в) Заедно со членовите на својата младина да ги анализира потребите и потенцијалот на младите луѓе кај своето членство како и општо во заедницата, и да ги искористи овие сознанија за:
 - да инволвира млади луѓе во секоја од програмите на Друштвото, и
 - да изготви програми за образување, дисеминација и обука наменети за млади луѓе, со коишто ќе се промовира постепената интеграција во Националното друштво;
- г) Да осигура дека младите луѓе се инволвирани во процесот на одлучување на секое ниво во Друштвото. Ова може да се направи со нивно инволвирање во структурите како што се: група на младината во извршните комитети, комитетите на млади на ограноците, или преку обезбедување претставување на младите во постојните комитетите на ограноците и националниот извршен комитет како и во работните групи, и т.н.;
- д) Да спроведе програма за обука во лидерство како за членовите на младината, така и за нивните возрасни лидери со цел да се осигура дека и обете групи ги поседуваат потребните вештините за имплементација на оваа политика;
- ѓ) Да ги поттикнува и другите членови на сите нивоа да ги инволвираат младите луѓе во својата работа, и со нив да ги споделат своите знаења и вештини;
- е) Да воспостават односи со сестринските друштва за да ги споделат ресурсите, да учат едни од други, и да обезбедат структура со помош на која младите луѓе може да ги сретнат своите партнери од другите земји и да го искуста вистинското меѓународно пријателство во духот на самото Движење;
- ж) Да направат посебни напори секаде кадешто тоа е можно, за да ги охрабрат женските претставници на млади да заземат поактивна улога особено на лидерските места.

5. ФЕДЕРАЦИЈАТА

5.1. КОМИСИЈАТА НА МЛАДИ, во согласност со својот мандат:

- а) Ќе го промовира и проценува напредокот на имплементацијата на Политиката за младината низ целиот свет;
- б) Ќе го известува Генералното собрание на секој состанок за својот напредок;
- в) Ќе го бара мислењето на младината во целиот свет во однос на имплементацијата на политиките и програмите на Федерацијата и ќе осигура овие мислења да се земат предвид во Статутарните тела на Движењето;
- г) Ќе предложат приоритети за работа во рамки на програмата за младината, на пример, прашањата од интерес за младите жени, од интерес за луѓето со хендикеп, за младината којашто веќе не оди на училиште, и т.н.;
- д) Ќе ги идентификува Националните друштва кај коишто е потребна помош за развивање на нивните служби и структури за младината;
- ѓ) Ќе му предлага на Секретаријатот на Федерацијата, а особено на Одделот за младина та во Федерацијата, приоритетни области за работа во согласност со содржината со Политиката за младината, а притоа земајќи ги предвид сите други политики и приоритети на Движењето.

5.2. СЕКРЕТАРИЈАТОТ НА МЛАДИ треба:

- а) Да обезбеди сите прашања од интерес за млади да се разгледуваат во релација со секоја од неговите оперативни области и програми;
- б) Да го поттикне развојот на Службите за младината на Националните друштва во согласност со нивните севкупни организациони развојни програми;
- в) Да осигура дека неговиот Оддел за младината е добро екипиран, опремен и подготвен за својата улога.

5.3 ОДДЕЛОТ НА МЛАДИ ВО РАМКИ НА СЕКРЕТАРИЈАТОТ:

- а) Ќе обезбеди поддршка на Националните друштва онака како што е потребно во развојот на нивните служби и структури за млади;
- б) Ќе ги координира програмите за размена, идеите и ресурсите во целиот свет со цел да избегне непотребни дуплирања на работата меѓу Националните друштва и да помогне во развојот на програмата;
- в) Ќе учествува во развојот на модел програмите и на ресурсите коишто се однесуваат на клучни прашања за младината, коишто може да се прилагодат или пак директно да се користат од страна на Националните друштва;
- г) Ќе организира меѓународни состаноци и настани со цел да ги поттикне младите луѓе, но и возрасните коишто работат со млади луѓе, да се среќаваат и разменуваат идеи и искуства;
- д) Ќе обезбедуваат техничка помош за меѓународните состаноци и настани коишто се организираат на регионално ниво или на ниво на Националните друштва;
- ѓ) Ќе даваат совети и ќе соработуваат со другите Оддели на Федерацијата во врска со прашања од интерес за младината а коишто се однесуваат на нивната работа;
- е) Ќе ја известуваат Комисијата за младина за напредокот во имплементацијата на Политиката на младината.

6. ДРУГИ МЛАДИНСКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Преку соработка со други младински организации и мрежи, можеме сите заедно да стекнеме знаење и искуство, и можеме да ја дисеминираме пораката на Црвениот крст и Црвената полумесечина меѓу други млади луѓе.

Основата за секоја соработка треба да претставува заедничка цел и да биде во согласност со нашите Принципи.

7. ЕВАЛУАЦИЈА

Со цел да се осигура континуираното значење и прогрес на Политиката за работа на млади, мора да се спроведуваат редовни евалуации на сите нивоа на Движењето. Во овој процес на евалуација особено треба да бидат инволвирани младите луѓе.

Оттаму, евалуацијата претставува одговорност на самите млади луѓе, на Националните друштва и на Федерацијата.

Дополнителни текстови

=> **Стратегија 2010**, може да се добие во Националното друштво

=> **Наставни помагала**, може да се добијат од Единицата за младина при Секретаријатот на Федерацијата, и тоа:

- „Малцинствата и човековите права“
- „Од потреби до дејствување“
- „Дали и ти го гледаш она што јас го гледам?“

=> **Едукација на младите луѓе** – Изјава на почетокот на 21–от век

=> **Одлуките на Генералното собрание на Федерацијата**, од секои две години

=> Сите редовни публикации на Движењето

+ **ЦД-РОМ на Насоките: „Приодот чекор по чекор“** (Mac/PC)
може да се нарача од Секретаријатот на Федерацијата



Црвен крст Црвена полумесечина

МОЌТА на хуманоста



Меѓународната Федерација на Друштвата на Црвениот крст и Црвената полумесечина ги промовира хуманитарните активности на Националните друштва кај загрозените групи.

Преку координација на меѓународната помош при несреќи и поттикнувањето на поддршката на развојот таа има за цел да го спречи и да го олесни страдањето на човекот

Меѓународната федерација на националните друштва и Меѓународниот комитет на Црвениот крст заедно го конститутираат Меѓународното движење на Црвениот крст и Црвената полумесечина.