

Как задействовать членов ПС в роли лидеров для внутреннего сбора отзывов во время мероприятий

Деанна Обри
Собрание всех ПС, Бохинь
2 июля 2013 г.

СБОР ОТЗЫВОВ

- Формальный метод через электронные опросы, рассылаемые Секретариатом после мероприятий (опросы готовятся исполкомами ПС/группами экспертов и Ниной из Всемирного Банка)
- Другие используемые методы
 - Сбор отзывов во время мероприятий с помощью метода Этьена и Беверли Венгер-Трейнер (эксперты-лидеры в социальном обучении)
 - Давно используются ПС ВА, а недавно их испытали в ПС Б
- Эти другие методы ценны и служат дополнением к стандартному механизму сбора отзывов (т.е. к опросам после мероприятий). Нужна взаимосвязь.

- Способность к обучению в ПС во многом зависит от внутренних лидерских качеств (Венгер-Трейнер)
- Венгер-Трейнер представляют систематический метод поощрения и распределения таких внутренних лидерских качеств путем создания «лидерских мини-групп»
 - Члены этих групп собирают отзывы во время мероприятий

ЛИДЕРСКИЕ ГРУППЫ

- Создание «лидерских мини-групп» - это возможность распределить лидерские функции и стимулировать людей к тому, чтобы они почувствовали свою ответственность и сопричастность к коллективному делу совместного обучения **во время мероприятия**
 - Усиливается вовлеченность людей в процесс
 - Это ведет к глубокому пониманию сущности работы и рекомендациям, которые способствуют улучшению нынешнего устройства сообщества и его мероприятий
 - Повышаются способности социального обучения
- Формируются в начале встречи и исполняют свои роли в течение всей встречи (в повестке дня выделяется время на презентацию результатов)

ПРИМЕРЫ ЛИДЕРСКИХ ГРУПП

- Те, кто собирает отзывы о мероприятии:
 - «Критикующие друзья» – размышляют над процессом по ходу мероприятия (напр., повестка дня, формат)
 - «Охотники за пользой» – истории успеха о том, как данное ПС способствует приобретению добавочной стоимости
- Примеры другой собираемой информации :
 - «Внешние посланники» – предлагают ключевые формулировки коммюнике для внешних заинтересованных лиц, и в какой форме их подавать
 - «Социальные репортеры» – фиксируют общие воспоминания
 - «Активисты повестки дня» – собирают идеи и приоритеты для будущих тем, а также вопросы, формат мероприятий на будущее

КАК РАСПРЕДЕЛЯТЬ РОЛИ ПО ГРУППАМ?

- **Самовыдвижение** – предложите участникам листы бумаги (на встрече или заранее), на которых они сами себя запишут в группу по своему выбору
- **Внимательный отбор** – до начала мероприятия отберите в каждую группу людей, которые лучше всего, по-видимому, для нее подходят
- **Случайный выбор** – произвольное распределение, например по алфавиту
- **Внимательный и случайный отбор** – отбор некоторых людей, которые, кажется, лучше всего подойдут для данного задания, и случайное распределение ролей между остальными

КАК УБЕДИТЬСЯ, ЧТО ГРУППЫ СМОГУТ ВЫПОЛНИТЬ ЗАДАНИЕ?

Группам нужно время:

1. Чтобы **работать, размышлять и консолидировать** выводы (т.е. им в повестке дня нужно выделить время на работу в группе, но не за счет других содержательных видов деятельности; конец дня подходит лучше всего)
2. **Выдвинуть предложения** и, по возможности, **привлечь более широкую группу** к участию в деятельности или к размышлению (начало дня лучше всего подходит для краткого отчета или для объявлений перед всей группой)
 - Напр., группе можно дать белую доску или стикеры и попросить участников написать хорошие и плохие моменты в отношении повестки дня; или можно попросить каждый стол заполнить заранее подготовленные формы, попросив их написать истории успеха или другие потенциальные вопросы или темы, вытекающие из встречи

КАК УБЕДИТЬСЯ, ЧТО ГРУППЫ СМОГУТ ВЫПОЛНИТЬ ЗАДАНИЕ?

Группам нужно время:

3. На то, чтобы **полноценно обмениваться информацией**, обсудить и подумать над следующими шагами (в конце встречи)

Варианты для такого метода работы:

Интенсивный: одни и те же люди в одних и тех же ролях из мероприятия в мероприятие, с формально прописанным ТЗ, подготовкой, и т.д.

Легкий: краткое описание в повестке дня, роли исполняются только на протяжении данной конкретной встречи

Более подробную информацию об использовании этого метода можно найти в документе авторов Венгер-Трейнер, находящемся в раздаточных материалах к данной встрече

КАК НА ПРАКТИКЕ РАБОТАЮТ ЛИДЕРСКИЕ ГРУППЫ?

- В работе лидерских или дизайнерских групп нужно видеть возможность придать форму и содержание процессу обучения в ПС (т.е. рекомендации, полученные на одной встрече, должны влиять на организацию и ход следующей)
 - **ПС ВА** – отклик на применение этого подхода (представители ПС ВА)
 - **ПС Б** – отклик на недавнее испытание этого подхода (исполком ПСБ/ группа экспертов)
- **Проблемы** – если этот метод используется в ПС, как связать его с формальным процессом оценки после мероприятий, чтобы убедиться в том, что собранные отзывы документируются в том формате, который может быть представлен Руководящему комитету?

СПАСИБО!