

Canadian Human Rights Foundation  
1425, René-Lévesque Blvd. West  
Suite 407  
Montréal, Québec  
Canada  
H3G 1T7

Tel. : (514) 954-0382

Fax. : (514) 954-0659

E-mail : [chrf@chrf.ca](mailto:chrf@chrf.ca)

Web site: <http://www.chrf.ca>

Все части данного руководства можно воспроизводить с целью использования в области обучения правам человека с указанием источников и информируя Канадский фонд по правам человека об этом использовании.

Мнения, высказанные в данной публикации, это мнения авторов, и они не отражают мнение или позицию финансирующих этот проект организаций.

# Содержание

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>4</b>
<b>Цели семинара</b> .....	4
<b>Задачи семинара</b> .....	4
<b>Цели семинара</b> .....	4
<b>Цели семинара</b> .....	4
<b>Ведущие семинара</b> .....	4
<b>Приглашенные эксперты/гостевые лекторы</b> .....	5
 <b>РАСПИСАНИЕ СЕМИНАРА</b> .....	<b>6</b>
 <b>КРАТКИЙ ОБЗОР СЕМИНАРА</b> .....	<b>7</b>
Краткий обзор семинара.....	7
Вечерние сессии.....	8
 <b>День 1 Где мы сейчас?</b> .....	<b>9</b>
<b>Цели семинара</b> .....	10
<b>Цели семинара</b> .....	10
<b>Цели семинара</b> .....	12
<b>Цели семинара</b> .....	15
<b>Цели семинара</b> .....	19
<b>Цели семинара</b> .....	23
 <b>День 2: Чему мы научились?</b> .....	<b>24</b>
<b>Цели семинара</b> .....	25
<b>Цели семинара</b> .....	28
<b>Цели семинара</b> .....	29
<b>Цели семинара</b> .....	31

..... 5 .....	34
<b>День 3: Чему мы научились (ПРОДОЛЖЕНИЕ)?</b> .....	<b>43</b>
..... 1 ..... / ..... 1-ой группы .....	44
..... 2 .....	47
..... - .....	47
<b>День 4: Чему мы научились (ПРОДОЛЖЕНИЕ)? Где мы хотели бы быть?</b> .....	<b>438</b>
..... 1 ..... / ..... 2-ой и 3-ей .....	49
..... 2 .....	52
..... 3 Разработка .....	
..... и .....	55
..... 4 ..... / .....	
..... .....	61
..... - .....	62
<b>День 5 Как мы узнаем, что мы достигли поставленных задач? Каков наш план действий?</b> .....	<b>64</b>
..... 1 ..... трудностей .....	65
..... 2 ..... и ....., соответствующие критериям “SMART” .....	71
..... 3 .....	76
..... 4 Активизация энергии .....	80
..... 5 .....	80

# Введение

## Цель программы

Программа предназначена для предоставления участникам (по 5 человек) возможности ознакомиться с опытом работы в области прав человека в различных странах и получить практические навыки в этой области.

## Задачи семинара

В ходе семинара участники:

- **Оценят** текущую обучающую программу (каждой страновой команды) концентрируясь на полученном опыте в трех основных областях: 1) Обучающая программа по образованию в области прав человека 2) работа тренеров 3) учителя/ученики
- **Разработают** стратегическое видение обучения в области образования по правам человека для своих стран, в котором будут обозначены цели и основные этапы на последующие три года
- **Укрепят** свои навыки планирования и оценки контекста образования в области прав человека
- **Используют на практике** навыки необходимые для разработки и осуществления обучения в области прав человека (т.е. навыки презентации и фасилитации, стратегическое видение)
- **Освежат в памяти** и применят на практике методы проведения оценки обучения и обучения правам человека (фокус группы, индикаторы)

## Методология

Методология семинара основана на партисипаторном подходе к обучению. Этот подход предполагает, что основным источником содержания обучения являются участники и семинар служит формой выявления этого содержания. На семинаре будет сочетаться работа в малых группах, презентации экспертов и общие сессии.

## Выражение признательности

Команда по Разработке учебного плана в следующем составе подготовила это руководство по обучению : Винсенза Наззари, Джанетт Кэрон, Пауль Макадамс и Риа Холкак.

Данное руководство было подготовлено при финансовой поддержке Канадского Агентства по международному развитию (CIDA).



Agence canadienne de  
développement international

Canadian International  
Development Agency

## **Ведущие семинара**

**Елена Русакова**, психолог, исполнительный директор, Молодежный центр прав человека, Москва, Россия

**Сергей Дикман**, юрист, методист, Молодежный центр правам человека, Москва, Россия

**Татьяна Маркина**, региональный представитель в Центральной Азии, Канадский фонд по правам человека, Алматы, Казахстан

## **Приглашенные эксперты/гостевые лекторы**

**Евгений Жовтис**, директор, Казахстанское международное бюро по правам человека и соблюдению законности, Алматы, Казахстан

**Рейн Мюллерсон**, Советник Верховного Комиссара ООН по правам человека

**Наталья Бахмутова**, Координатор национальной команды Казахстана по программе ЮНИСЕФ «Глобальное образование»

**Гульдан Тлегенова**, директор, Кризисный центр для женщин и детей, Алматы, Казахстан.

# Расписание семинара

Время	День 1	День 2	День 3	День 4	День 5
9:00 – 12:00	<p>00000000 0 000000000000 (30 000)</p> <p>000. 1 00000000 00000000 (15 000)</p> <p>000. 2 000 000000 0000000000000000 0000000? (30 000)</p> <p>000. 3 Оценка результатов нашей 00000000 00000000 в области ОПЧ (1 00 30 000)</p>	<p>000000 00000000000000 000 (30 000)</p> <p>000. 1 0000000000 00000000 000000 00000000 0 0000000: 0000000000 00000000 «00000000 0 00000000000000» (1 00 45 000)</p> <p>000. 2 000000000000 00000000 000000 00000000 (30 000)</p>	<p>000000 00000000000000 000 (30 000)</p> <p>000. 1 000000000000/0000000000 000 0000000 1 (1 00)</p> <p>000. 2 000000 0000000000000000 000000000000 (1 00)</p>	<p>000000 00000000000000 000 (30 000)</p> <p>000. 1 000000000000/0000000000 000 0000000 2 00 3 (2 00)</p> <p>000. 2 000000000000000000 00000000 (1 00)</p>	<p>000000 00000000000000 000 (30 000)</p> <p>000. 1 00000000000000 00000000000 (1 00)</p> <p>000. 2 “SMART” 00000000000 0 00000000000 (2 00)</p>
Обед 12:00 – 13:30					
13:30 – 17:15	<p>000. 4 00000-00000 (1 00 30 000.)</p> <p>000. 5 000000000000: 000000000 0 000 0 00000000 – 00000000 00000000000000 (1 00 30 000)</p> <p>0000000 000 (30 000)</p>	<p>000. 3 000000: 0000000 000000 00000000 (30 000)</p> <p>000. 4 000000 0 000 (1 00 30 000)</p> <p>000. 5 000000 000000000000 0000000 (1 00)</p> <p>0000000 000 (30 min)</p>	<p>000000000000 000000000000</p>	<p>000. 2 0000-0 (1 00)</p> <p>000. 3 000000000000 00000000000000000000 00000000 00000000: 0000000 0 00000000 (1 00)</p> <p>000. 4 000000000000/000000000000 00000000000000000000 00000000 (1 00)</p> <p>0000000: 0000000 000000000000 (30 000)</p>	<p>000. 3 000000000000000000 0000000000 000000 (2 00)</p> <p>000. 4 00000000000000 00000000 000 000000000 (1 00)</p> <p>000. 5 0000000 000000000 (30 000)</p>

# Краткий обзор семинара

## Дни 1- 3

### Этап 1: Где мы сейчас? Подводим итог

Упражнения и обсуждения будут концентрироваться на подведении итогов современного состояния ОПЧ:

- Каково состояние ОПЧ в школах, университетах, в регионах? Как выглядит наш тренинг сегодня?
- Используем ли мы ОПЧ в полной мере? Какие другие области можно охватить? Где? Какие?
- Какие ресурсы доступны нам? (Технология, люди, навыки, компетентность)
- Где наши школы/партнеры/ученики/преподаватели?

## День 4

### Этап 2: Каким будет ОПЧ в ЦА через три года? Где мы хотим быть? / В каком направлении мы можем идти? Что возможно?

Создайте концепцию будущего ОПЧ. Вашим руководящим принципом должен быть следующий принцип: Стоя на земле, дотянись до звезд.

## День 5

### Этап 3: Как мы узнаем, что мы там? Как это будет выглядеть?

Основываясь на «новом видении», какие целесообразные индикаторы могут определить успех? Как мы выбираем индикаторы?

### Этап 4: Как мы попадем туда? Что нам нужно, чтобы попасть туда?

На последнем этапе участники подготовят проект предложения относительно видения и поделятся им с национальными командами (страны) (группой лиц, с каждым, кто заинтересован в программе ОПЧ и ее назначении). Оно будет включено в рабочий план развития навыков и умений, которые необходимы для дальнейшего продвижения вперед.

**Кроме того, в программе нашего семинара планируются вечерние сессии/презентации:**

**3 мая, 19.00 – презентация результатов работы «Современные тенденции»**

**презентация работы участников семинара, презентация результатов работы участников семинара по результатам работы «Современные тенденции»**

**4 мая, 19.00 - презентация о работе по результатам работы участников семинара по результатам работы «Современные тенденции»**

**презентация работы участников семинара, презентация, презентация работы участников семинара о работе, работе, работе.**

**6 мая, 19.00 – презентация о работе участников/о работе участников семинара по результатам работы, работе, работе**

**презентация работы участников семинара о работе участников, презентация работы участников семинара, работу, работу**

# День 1      Где мы сейчас?

В течение этого 5-дневного семинара Вы примите участие в процессе разработки стратегического видения, цель которого построить концепцию будущей работы в области обучения правам человека (ОПЧ) в вашей стране совместно с вашими товарищами по команде. Кроме того, Вы разработаете стратегии усиления деятельности в области ОПЧ во всей Центральной Азии благодаря совместным усилиям команд Ваших стран. В процессе построения стратегического видения мы зададим ключевые вопросы: Где мы теперь? Где мы хотим быть? Как мы попадем туда?

В первый день Вы ответите на первый вопрос: «Где мы сейчас?», давая критическую оценку текущему положению в области обучения правам человека в ваших странах и в Центральной Азии. Вопросы, которые будут заданы: Какова ситуация в системе образования в области прав человека в школах, университетах в нашем регионе и в Центральной Азии? Как выглядит наше обучение сегодня? Используем ли мы образование в области прав человека в полной мере? Как наши школы/партнеры/ученики/учителя/коллеги претворяют обучение в области прав человека в жизнь?

## Открытие семинара и приветствие

### Время

15 минут

### Описание

Открытие семинара и приветствие со стороны организаторов. Участники, фасилитаторы и эксперты будут упражняться в приветствиях.

Окончание ■

## Упражнение 1 Проверка ожидания

### Время

30 минут

### Задача

Проанализировать и дать обоснование ожиданиям участников данного семинара.

### Описание

Фасилитатор тщательно пункт за пунктом разбирает ожидания данного семинара, которые наметились в процессе встречи в январе 2004 года. Результаты обобщения этих ожиданий представлены на следующей странице.

Фасилитатор предлагает участникам добавить любые ожидания, которых не хватает. Затем, он/она делает обзор семинара (цели, задачи, содержание, методология) ссылаясь на ожидания участников.

Продолжение ► ► ►

## Упражнение 1 Продолжение

### Ожидания участников:

- Подведение итогов выполнения программы
- Определить достижения и неудачи, вынесенный из этого опыт
- Какие навыки мы развили? Какие другие навыки мы должны развить?
- Обмен опытом, материалами (планы занятий, методические рекомендации)
- Анализ ситуации в странах
- Снова изучить ситуацию в области прав человека и обучения правам человека. Каков наш вклад?
- Планирование на будущее
- Новая информация для разработки следующих шагов. Механизмы оценки
- Методы: больше упражнений, которые будут проводить сами команды
- Продолжить работу с нашей целевой группой. Механизм проведения последующей деятельности с целевой группой
- Создание региональной команды в Центральной Азии
- Более детальная работа с некоторыми статьями Конвенции по правам ребенка

Окончание упражнения ■

## Упражнение 2      Что такое стратегическое видение?

### Время

30 минут

### Задача

Ознакомить участников с основными условиями и этапами в связи со стратегическим видением

### Описание

1. **Оформите задание участникам, используя следующие материалы.**  
**Материалы задания:**

#### ***Мастера-строители планируют обеденный зал***

*Четыре тысячи лет назад мастера-строители создавали замечательный обеденный зал в известном университете. Одной из достопримечательностей зала был потолок, который был сделан из балок огромных дубов, видов, которые произрастали раньше, и что печально, теперь встречаются редко. 400 лет сделали свое дело в этом всеми любимом зале, и современные строители были озадачены тем, как сохранить зал, пока кто - то не указал на дубовую рощу, которая долгие годы росла вблизи зала. И вот кто - то понял, что, первые мастера-строители посадили эту дубовую рощу, когда они построили зал, осознавая, что дубы вырастут и будут готовы к тому, что их спилят, чтобы восстановить зал спустя 400 лет.*

*Источник: Крис Каванауг, Центр Катализа, Торонто, Канада*

Продолжение ► ► ►

## Упражнение 2 Продолжение

2. Поработайте с участником, который сидит рядом с Вами. Обсудите рассказ и определите, было ли у мастеров-строителей стратегическое видение, ответив на предложенные вопросы. Чтобы помочь себе, проанализируйте информацию, представленную в рамке «Стратегическое планирование и Стратегическое видение». Ответьте на вопросы:
  - Действительно ли план мастеров-строителей был стратегическим? Почему или почему нет? Какие элементы были необходимы, чтобы их план стал стратегическим?
  - Какие предположения мастера-строители делали, когда они строили обеденный зал?
  - Какие возможные риски существовали, и как мастера-строители учитывали их при планировании?

### Стратегическое планирование и стратегическое видение

**Стратегическое видение** – это логическая, планомерная методология, используемая с целью создания видения Вашего желаемого будущего и разработки и осуществления мероприятий для того, чтобы это видение стало реальностью. Процесс разработки стратегического видения требует серьезных вложений в виде времени и других ресурсов.

Для стратегического видения также необходимо изменить отношение и иметь другой образ мышления. Для этого необходимо иметь веру в то, что Вы сможете значительно изменить себя и свою организацию в позитивную сторону, находясь в рамках Вашей ограниченной сферы влияния и контроля.

**Стратегическое планирование** – обычно включает всесторонний анализ следующих элементов:

- Конкурентоспособное окружение, тенденции / предпосылки / предположения в отношении соответствующей деятельности в прошлом и настоящем,
- сильные/слабые стороны организации ее возможности/угрозы и
- Стратегические приоритеты и деятельность

Источники:

Процесс стратегического видения. Доступен в интернете:

<http://www.nea.gov/resources/lessons/grove.html>.

Политический центр. Доступен в интернете.

[http://policycenter.sunyit.edu/organization/strategic\\_vision/strategic.htm](http://policycenter.sunyit.edu/organization/strategic_vision/strategic.htm).

Продолжение ► ► ►

3. Что касается Вашей работы,

- Каким образом стратегическое видение помогает Вам в вашей работе?
- Какие вопросы Вы должны задать, и в какой информации Вы нуждаетесь для того, чтобы развить стратегическое видение?

Окончание упражнения ■

**Перерыв      30 минут**



## Упражнение 3 Оценка результатов нашей работы в области ОПЧ настоящее время

### Время

1 000 30 00000

### Задача

Выявить элементы стратегического плана путем анализа сильных сторон, слабых сторон, возможностей и рисков в области обучения правам человека на уровне страны и региональном уровне.

### Описание

Работа в национальных командах с целью выработки общего понимания ситуации, сложившейся в вашей работе по обучению правам человека. Анализ Вашей работы в области обучения правам человека, с точки зрения ее сильных, слабых сторон, возможностей и рисков, поможет дать «развернутую картину» положения с ОПЧ в регионе, которое будет обсуждаться при выполнении Упражнения 4.

20 минут

#### Часть А Наша работа в области ОПЧ в настоящее время

1. Работа в национальных командах. Обсуждение Вашей работы, проводимой в настоящее время, в области ОПЧ в вашей стране. Используя анализ ССВР (сильных, слабых сторон, возможностей и рисков), заполните **Рабочий лист 1-1** в вашей тетради.
2. Заполните вариант флипчата **Рабочего листа 1-1** и подготовьте групповую презентацию по Вашей текущей работе.

40 минут

#### Часть Б Презентации групп

000000 00 4 000000000000 00000 000000000000 00000000000 000000  
0000000000 (00000 10 00000 000 0000000 0000000).

Продолжение ▶ ▶ ▶

### Упражнение 3 Продолжение

**30 минут**

#### **Часть В Обобщение**

Фасилитатор / эксперт обобщает результаты презентации. Вопросы для обсуждения:

- Какое из предложенных мероприятий, общее для всех групп, можно выбрать из ССВР анализа?
- Какие черты являются общими у стран в отношении формирования культуры прав человека среди молодежи в стране, и в регионе?

**Окончание упражнения ■**



## Рабочий лист 1-1 Наша текущая работа в области обучения правам человека

Основная целевая группа	Задачи обучения	Влияние

Сильные стороны которые можно использовать как фундамент – внутренние/внешние	Слабые стороны, которые необходимо устранить – внутренние/внешние
<p><b>Описание:</b> [Placeholder text]</p>	<p><b>Описание:</b> [Placeholder text]</p>
Возможности / непредвиденные результаты которые стоит изучить – внутренние/внешние	Риски, которые необходимо снизить или снять – внутренние/внешние
<p><b>Описание:</b> [Placeholder text]</p>	<p><b>Описание:</b> [Placeholder text]</p>

Обед

1 час 30 минут

## Упражнение 4 Макросреда

### Время

1 0000 30 000000

### Задача

Опишите «развернутую картину» (макроанализ) с точки зрения работы в области обучения правам человека в отдельных странах и в масштабе Центральной Азии.

45 минут

#### Часть А Анализ среды

Основываясь на результатах обсуждения по Части В, Упражнение 3, установите общую ситуацию по ОПЧ в школах всего региона и рассмотрите более широкую задачу формирования культуры прав человека среди молодежи через ОПЧ.

Фасилитатор делит участников на 3 смешанные группы. Каждая группа обсуждает положение ОПЧ по одной из следующих категорий:

- Макросреда: (**Рабочий лист 1-2**)
- Права человека / НПО (**Рабочий лист 1-3**)
- Партнеры и заинтересованные лица (**Рабочий лист 1-4**)

45 минут

#### Часть Б Презентации групп и обсуждение

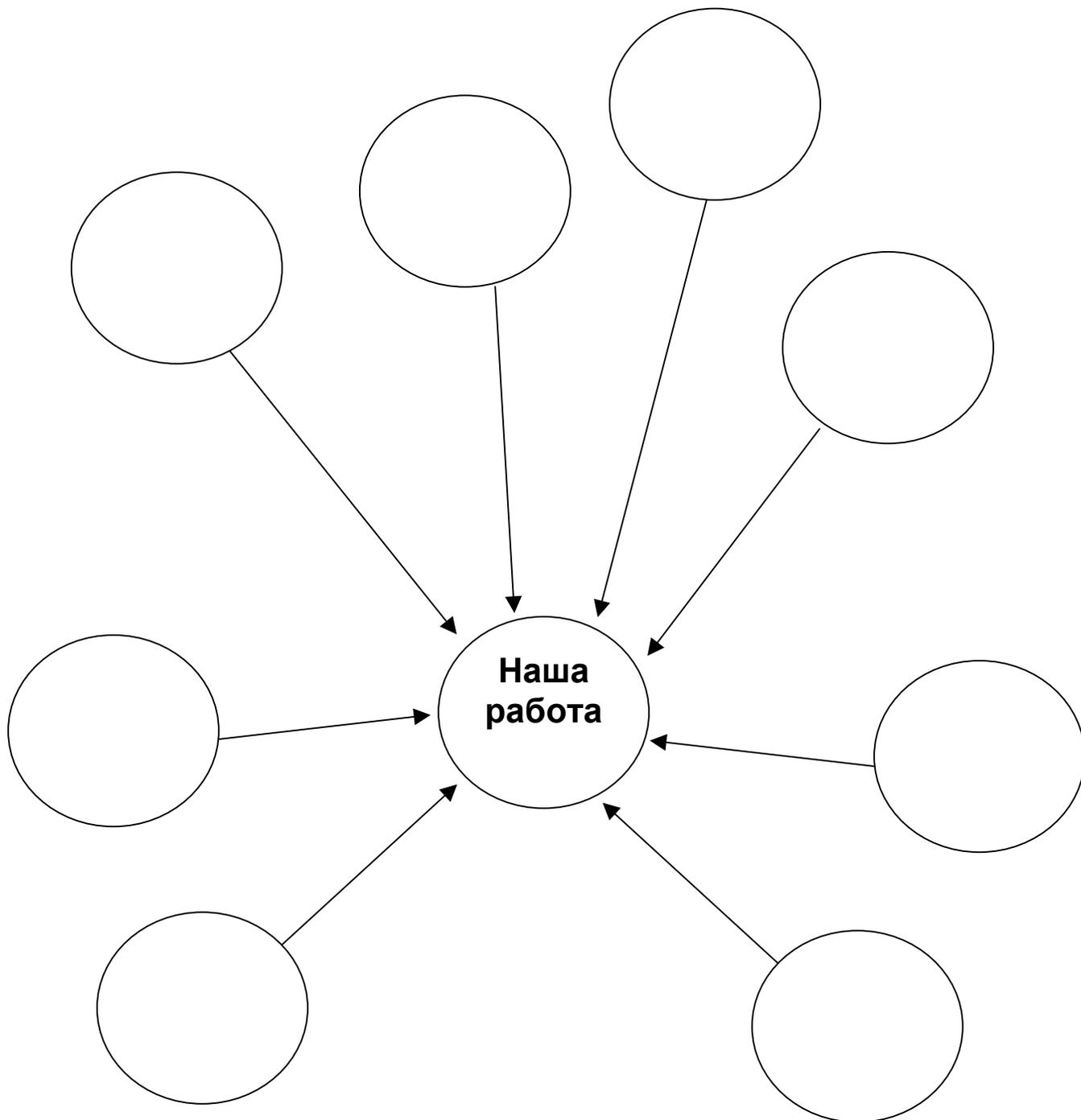
Каждая группа представляет результаты обсуждения (10 минут на группу). Фасилитатор обобщает результаты обсуждения.

Окончание упражнения ■



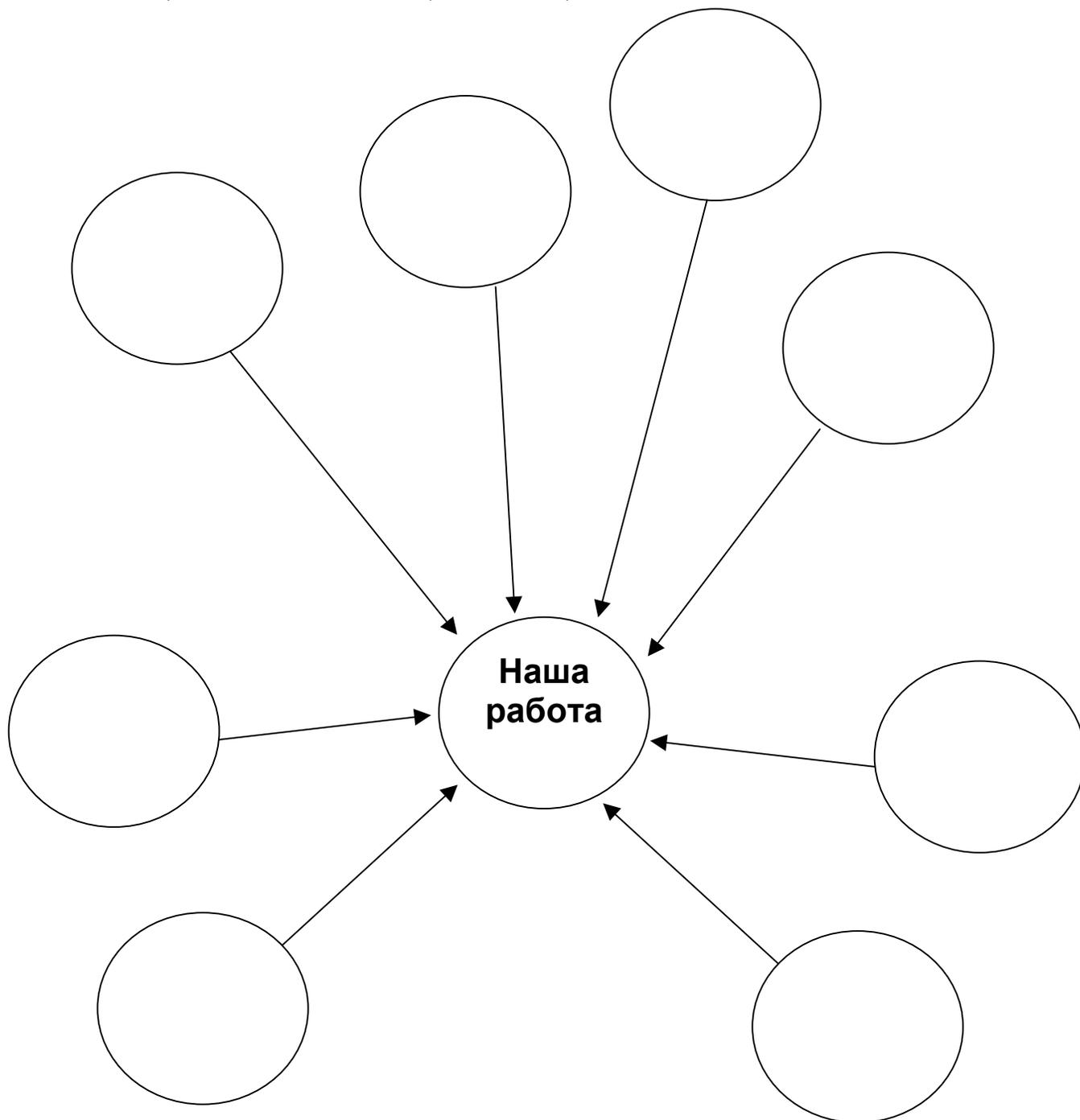
### Рабочий лист 1-3: Среда прав человека/НПО

Какие организации в вашем регионе занимаются правами человека/НПО? Какие из них вы считаете наиболее эффективными? Почему? Какие из них вы считаете наименее эффективными? Почему? Какие из них вы считаете наиболее перспективными? Почему?



### Рабочий лист 1-4: Партнеры и заинтересованные лица

Какие организации, группы или люди могут быть заинтересованы в нашей работе? Кто из них может быть партнером и заинтересованными лицами, покажите с помощью символов: \$ - спонсор, \* - партнер, @ - клиент, % - конкурент, & - поставщик, &#x2013; - друг, &#x2014; - враг, &#x2014; - друг, &#x2014; - враг



## Упражнение 5 Презентация: Ситуация в области ОПЧ в регионе – текущие исследования

### Время

1 час 30 минут

### Задача

Выявить тенденции в области прав человека и ОПЧ, которые будут оказывать влияние на работу участников

### Описание

Эксперт сосредотачивает свое внимание на следующих темах, ссылаясь на результаты анализа участников по макросреде, Упражнение 4:

30 минут

#### Часть А Презентация

Эксперт сосредотачивает свое внимание на следующих темах, ссылаясь на результаты анализа участников по макросреде, Упражнение 4:

- Существующие в настоящее время тенденции в области прав человека и ОПЧ, которые будут оказывать влияние на работу участников
- Влияния, трудности и риски на региональном уровне, связанные с подобными программами
- Подходы других организаций при обращении в своей работе к вопросу ОПЧ, лучшие методы и опыт, который они получили

1 час

#### Часть В Обсуждение

За презентацией следует обсуждение. Вопросы для обсуждения:

- Насколько важны современные тенденции в нашей работе?
- Как эти тенденции влияют на различные этапы осуществления наших проектов (планирование, разработка, выполнение и оценка)?
- Каким образом команды внедряют любой полученный опыт и делятся им с другими командами/группами?

Окончание упражнения ■

## День 2: Чему мы научились?

Во второй день Вы продолжаете размышлять над первым вопросом «Где мы сейчас?», давая оценку семинару, который провели национальные команды в Таджикистане. Размышляя по поводу нашего опыта в области обучения правам человека и сосредоточивая свое внимание на вынесенных уроках, мы можем лучше планировать нашу будущую работу.

## Упражнение 1 Использование анализа цикла проекта в оценке: Семинар в Таджикистане

### Время

1 000 45 00000

### Задачи

- Провести обсуждение семинара в Таджикистане в форме фокус группы.
- Выяснить, какой опыт получен, и разработать стратегию внедрения полученного опыта в повседневную практику.

### Описание

Важно учиться на своем опыте и использовать новые методы и навыки «сегодняшнего дня». Как педагоги мы должны постоянно опираться на наш собственный опыт, чтобы совершенствовать свою работу. При выполнении этого упражнения участники будут совместно оценивать семинар в Таджикистане с целью выявления полученного опыта, который можно перенести на будущие проекты.

### 30 минут

#### Часть А Краткий отчет по Таджикскому семинару

Участники, которые разработали и провели Таджикский семинар, дают краткий обзор проделанной работы по подготовке семинара. Каждой группе отводится 10 минут на презентацию.

В частности, каждая группа обсуждает следующие ключевые элементы:

- Кто вошел в команду тренеров на семинар, и как были распределены роли
- Характеристика целевой группы
- Как команда определяла содержание своего семинара и разрабатывала методические материалы

Продолжение ▶ ▶ ▶

## Упражнение 1 Продолжение

1 час

### Часть Б Фокус группа

Участники, которые проводили семинар в Таджикистане, составляют фокус группу, а другие участники наблюдают и делают пометки, используя **Рабочий лист 2-1**. Фасилитатор начинает с обзора плана обсуждения и руководит работой фокус группы.

Предложенный план обсуждения для фокус группы:

#### 10 минут Оценка Таджикского семинара

- ○○○○○○○○
- ○○○○○○ ○○○○○○
- ○○○○○○○○○○
- ○○○○○○ ○○○○○○ ○○○○○○○○○○: ○○○○○○○○○○ ○ ○○○○○○○○

#### 20 минут Часть 1: Разработка и планирование семинара в Таджикистане

- ○ ○○○○○○ ○○○○○○○○○○ ○○ ○○○○○○○○○○ ○○○ ○○○○○○○○○○ ○ ○○○○○○ ○○○○○○○○○○?
- Как мы планировали наш семинар по ОПЧ, чтобы удовлетворить потребности иной целевой группы?

#### 20 минут Часть 2: Проведение семинара в Таджикистане и последующие действия

- Был ли наш тренинг с новой фокус группой целесообразным и успешным?
- Как мы планируем оценивать семинар?
- Какова наша стратегия последующих действий?

#### 10 минут Часть 3: Рекомендации и заключение

Группа обсуждает рекомендации для подобных семинаров, которые будут проводиться в будущем с точки зрения содержания, методологии, аудитории, организации, процесса отбора участников и других вопросов.

15 минут

### Часть В Вопросы / комментарии наблюдателя

○○○○○○○○○○○ ○○○○ ○○○○○○○○○○ ○○○○○○ ○○○○○○ ○ ○○○○○○  
○○○○○○○○○○○ ○○○ ○○○○○○ ○○○○○○ ○○○○○○ ○○ ○○○○○○○○○○  
○○○○○○○○○○○.

Окончание упражнения ■

## Рабочий лист 2-1: Обсуждение в фокус группе

Вопросы	Заметки
<p><b>Часть 1: Подготовка и планирование Таджикского семинара</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ С какими проблемами они столкнулись при подготовке к этому семинару?</li><li>▪ Как они планировали занятия, чтобы удовлетворить потребности иной целевой группы?</li></ul>	
<p><b>Часть 2: Проведение семинара в Таджикистане и последующие действия</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Был ли семинар с новой целевой группой целесообразным и успешным?</li><li>▪ Как они планируют проводить оценку?</li><li>▪ Какова их стратегия последующих действий?</li></ul>	
<p><b>Часть 3: Рекомендации и заключение</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Группа обсуждает рекомендации для будущих семинаров</li></ul>	

Перерыв 30 минут

## Упражнение 2 Обсуждение упражнения «Фокус группа»

### Время

30 □□□□□

### Задача

Обмен идеями по поводу того, что удалось и что не удалось во время фокус группы по семинару в Таджикистане

### Описание

Наблюдатели высказывают комментарии по поводу эффективности фокус группы как средства анализа и оценки.

Помещение делится на 5 станций – на каждой станции 2 флипчата. Каждая станция представляет собой один этап процесса оценки. У участников есть 20 минут, чтобы проследовать до каждой станции и записать свои идеи по поводу того, что получилось, а что - нет.

Фасилитатор подводит итоги, останавливаясь на сильных и слабых сторонах процесса оценки в течение оставшихся 10 минут. Флипчарты остаются на стене.

Список пяти станций:

1. Организационная сторона фокус группы: план обсуждения, регламент, распределение ролей
2. Модель фокус группы: цель, содержание, вопросы
3. Выбор метода (то есть использование фокус группы в качестве метода оценки). Предложите другие подходы к оценке
4. Полученный опыт: Каким образом Вы поделитесь информацией с другими членами команды? Как Вы используете полученный опыт в своей собственной работе?
5. Общие замечания (пробовали бы Вы этот метод в вашей работе?)

Окончание упражнения ■

Обед 1 час 30 минут

## Упражнение 3 Оценка: Анализ цикла проекта

### Время

30 □□□□□

### Задача

Проанализировать подготовку, планирование, разработку, проведение, последующие действия и оценку семинара в Таджикистане, используя модель цикла проекта.

### Описание

15 минут

#### Часть А Презентация: Цикл проекта

Из каких элементов состоит цикл проекта? Эксперт КФПЧ проводит обсуждение жизненного цикла проекта, которого придерживаются в КФПЧ. Смотри **Справочную схему 2-1: Анализ цикла проекта.**

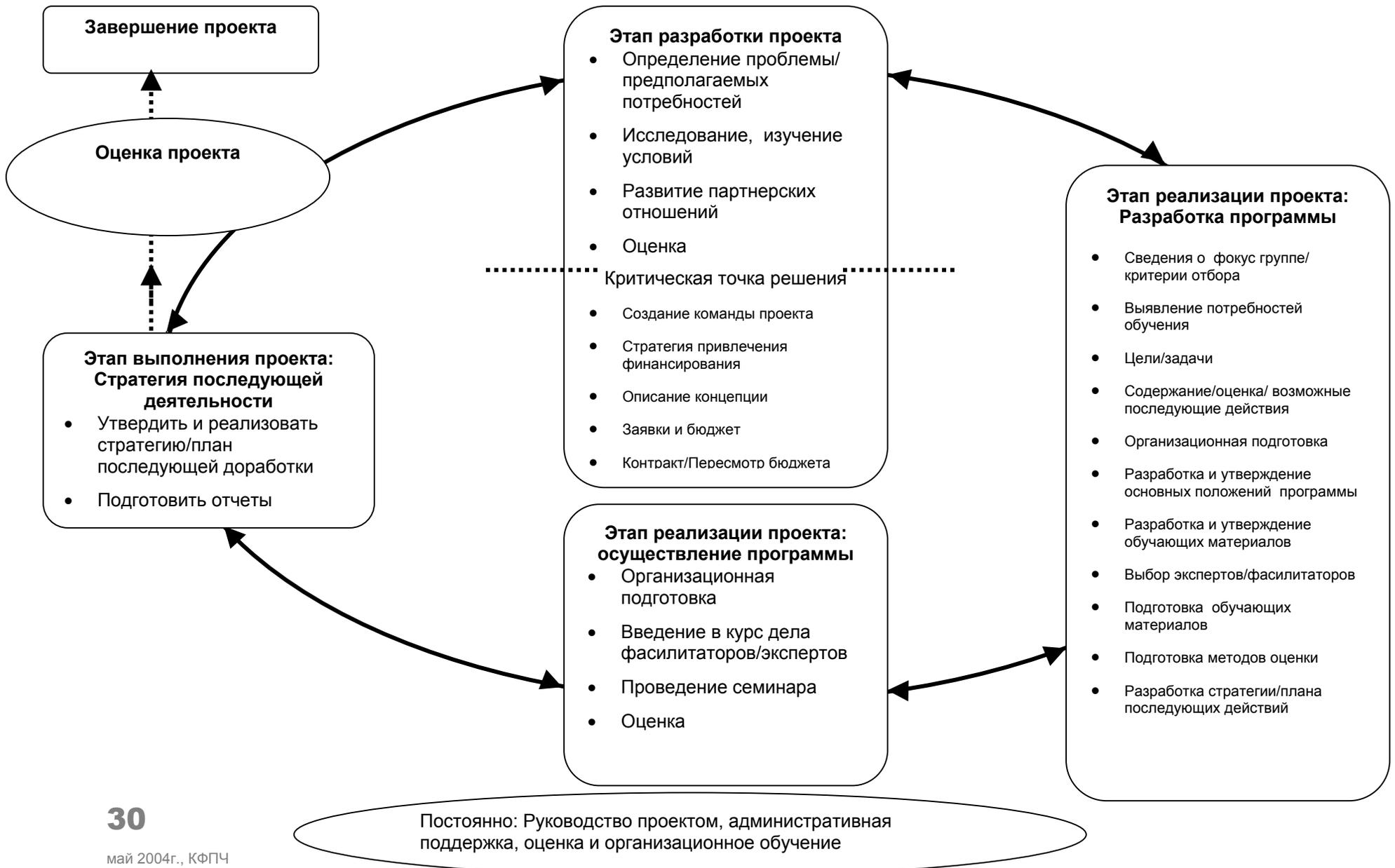
15 минут

#### Часть Б Обсуждение

Эксперт/фасилитатор руководит процессом обсуждения вопроса анализа цикла проекта Таджикского семинара.

Окончание упражнения ■

## Справочная схема 2-1: Анализ циклов проекта



## Упражнение 4 Презентация: Оценка и исследование в области ОПЧ

### Время

1 час 30 минут

### Задача

Оценить эффективность программы в области ОПЧ и определить, какие изменения необходимо внести.

### Описание

40 минут

#### Часть А Презентация

Эксперт начинает с краткого обзора оценки и исследования в области ОПЧ. Затем он/она переходят к следующим вопросам:

- Роль оценки в ОПЧ (улучшение программ и процессов, повышение качества, выявление проблем, определение потребностей, оценка эффективности)
- Какие программы и процессы нуждаются в оценке и исследовании?
- Как можно организовать оценку и исследование?

Каждый участник должен подготовить 2-3 вопроса для обсуждения с экспертом.

50 минут

#### Часть Б Вопросы-ответы

Окончание упражнения ■

## Ссылка 2-2: Методология оценки в обучении правам человека

Оценки образовательных программ по правам человека

Ричард Пиерр Клод, Профессор Емеритус, Университет Штата Мэриленд

<http://www.pdchace.org/materials/methodologies.html>

Значительно усовершенствовать процесс обучения и образовательные программы можно благодаря оценке. Оценка – это тщательное исследование, предназначенное для того, чтобы оценить эффективность: (а) индивидуума: участника, школьника или преподавателя; (б) проекта: обучение правам человека военных; или (в) организации и ее программы.

Оценка образования в области прав человека, подобно образовательной оценке вообще не является самоцелью. Она должна использоваться как средство выявления альтернативных вариантов и, таким образом, для принятия решений, направленных на совершенствование программы и ее методов. Фактически, оценка образования в области прав человека может преследовать много целей:

1. Оценить соответствие между озвученными целями программы (такими как отношения, демонстрирующие наделение полномочиями и политическую эффективность, и/или приобретение знаний, таких как изучение разновидностей и границ прав человека, определенных в международном масштабе и связи между ними) и дать предложения по поводу снижения несоответствия.
2. Поощрять желание поделиться важными размышлениями в духе ценностей прав человека, подчеркивая принципы сотрудничества, терпимость и уважение к иной точке зрения.
3. Совершенствовать элементы программы, выясняя, как они между собой связаны (например, лекции по теории и упражнения симуляции с участием учеников).
4. Показывать где есть необходимость в ресурсах типа новых материалов и консультативных услуг (например, поиск механизмов обмена методическими материалами и выявление активистов в области прав человека и сотрудников НПО, которые могут выступать в качестве лектора в классе или в качестве участниками неформального обучения).
5. Оценить относительную эффективность стратегий, используемых для достижения целей программы (таких как вывешивание Всеобщей декларации прав человека (ВДПЧ) во всех школах, как это сделали в Чили, и предложение альтернативы, например, обсуждение применения ВДПЧ и организация школьных дискуссий по положениям Декларации.)
6. Обеспечить информацией относительно сущности и эффективности ОПЧ как основы демократии и мира, чтобы усилить процесс обсуждения этих



## Упражнение 5 Обмен полученным опытом

### Время

1 час

### Задача

Участники работают в национальных командах и готовят 30-минутную презентацию / демонстрацию обучающих занятий, которые они провели с учителями в течение трех лет работы проекта. Обсуждение будет проходить в течение 30 минут после каждой презентации / демонстрации. Презентация / демонстрация будет проходить следующим образом:

### Описание

Участники работают в национальных командах и готовят 30-минутную презентацию / демонстрацию обучающих занятий, которые они провели с учителями в течение трех лет работы проекта. Обсуждение будет проходить в течение 30 минут после каждой презентации / демонстрации. Презентация / демонстрация будет проходить следующим образом:

- Группа 1: Среда, утром после обзора предыдущего дня
- Группа 2: Четверг, утром после обзора предыдущего дня
- Группа 3: Четверг, утром после перерыва

См. **Справочные таблицы 2-3 и 2-4**, чтобы помочь Вам подготовить Вашу презентацию. Используйте **Рабочий лист 2-2**, чтобы подготовить Вашу презентацию / демонстрацию. Методистские указания по презентации / демонстрации даны ниже:

#### Содержание презентации / демонстрации:

- Общая цель и задачи Ваших учебных занятий для учителей и других групп
- Характеристика фокус группы
- Как использовались методы активного участия при разработке и проведении тренинга
- Пример метода активного участия из тренинга

#### Методология:

- Методы активного участия должен использоваться

## Ссылка 2-3: Метод активного участия (Партисипаторный метод)

### Основные мнения

Люди обучаются более эффективно когда:

- Их собственные способности и знания оцениваются
- Они способны поделиться и проанализировать свой опыт в безопасной и коллективной среде. *Такой подход имеет цель создания атмосферы, в которой предусматривается уважительное отношение к различным мнениям. Учителя/фасилитаторы пытаются принориться к каждому обучаемому и к его/ее непосредственным потребностям и возможностям. Ученики также будут приспосабливаться к потребностям друг друга и уважать различия друг друга.*
- Они являются активными участниками процесса обучения

### Некоторые предположения по поводу обучающего мероприятия (программа, семинар, упражнение)

- Многие из того, что включено в содержание, идет от участников - повестка дня или программа обеспечивают основу для разработки этого содержания
- Участники вносят в программу анализ и опыт
- Участники будут брать на себя ответственность за свое собственное обучение и взаимодействие с другими участниками
- Каждый будет принимать участие на занятиях с полной отдачей
- Здесь будет царить терпимость / признание различий в подходах и стратегиях

Важным элементом метода активного участия является рост понимания со стороны людей истоков проблемы, с которой они сталкиваются, а также насколько они сами способны решить эти проблемы. Семинары являются эффективным средством роста осведомленности. Это создает доверительную и коллективную обстановку на семинаре или другом подобном обучающем мероприятии, что позволяет проводить обсуждения таких вопросов, которые имеют значение для участников. Вообще эти вопросы или проблемы поднимаются непосредственно самими участниками. Часто бывает так, что впервые в своей жизни люди высказывают свои мнения и свои цели. В рамках семинара участники учатся анализировать проблемы и разрабатывать соответствующие стратегии, чтобы начать работать над проблемой, которая возникла перед ними. Участники осознают, что они могут изменить свою ситуацию.

## Некоторые предположения о нас самих, как педагогов

- Мы знаем меньше, чем знают сами участники нашим программ свои собственные социальные условия
- Вопрос *Кто мы*, был сформулирован нашими специальными знаниями, опытом, перспективами
- Мы даем теорию и практику обучения методом активного участия и будем содействовать этому везде, где это только понадобится.

## Модель разработки учебного плана

Что мы понимаем под образованием и есть отражение того, как мы выполняем нашу работу.

- **Обучение начинается с опыта или знаний участников.** Педагогический и дидактический подход сосредоточивается только на ученике, его цель повысить чувство собственного достоинства ученика, его чувство уверенности в себе и совершенствовать положительную и реальную самооценку (собственный имидж).
- После того, как участники поделились своим опытом, **они анализируют этот опыт и ищут модели** (что такое схожие аспекты? что такое модели?)
- Чтобы избежать недостатка знаний и опыта у людей, находящихся в классе, **мы также коллективно добавляем (из внешних источников) или создаем новую информацию или теорию.**
- **Участники должны применить на практике то, о чем они узнали,** с целью применения на практике новых навыков и разработки стратегий и плана действий
- Впоследствии (обычно, когда они вернулись назад в свои организации и приступили к ежедневной работе) **они применяют в работе то, что узнали.**
- **Размышления и оценка являются неотъемлемой частью проекта программы** и осуществляются на протяжении всей программы. Их не достаточно проводить только в конце проекта.

## Методы / приемы активного участия и роль фасилитаторов и участников

*1. Методы активного участия или «Обучение с использованием метода активного участия в действии» являются образовательными методами, которые направлены:*

- Побудить учеников к разработке собственных стратегий для решения проблем, которые стоят перед ними.
- Содействовать процессу самоорганизации для реализации этой стратегии.

Другими словами: методы активного участия содействуют участникам в **обладании правом**.

Существует явная зависимость между методологией и методами с одной стороны и знаниями, восприятием действительности и фактическими потребностями и возможностями ученика с другой.

Эффективные методы начинаются с момента создания условий, при которых ученики могут проявить свое собственное представление мира, имея свое собственное восприятие действительности. Таким путем впервые, основываясь на перспективе ученика: «Кто я, какова моя роль, какими качествами я обладаю, какие у меня проблемы и возможности?» ставится «диагноз». Эти вопросы побуждают к осознанию и обучению в структурном виде, и в то же время дают возможность участнику само-организовать себя с учетом задач обучения и реальных стратегий для достижения целей.

Во многих случаях используются визуальные образы (или рассказы, стихи, музыка и т.д.), которые связаны с восприятием учеников. Эти образы и т.д. были созданы для того, чтобы эмоционально укрепить причастность учеников к процессу. Хорошо подобранные визуальные образы и другие стимулы действуют как пусковое устройство для формирования осознания и навыков выражения и создания соответствующего представления о самом себе. Иногда частью этого метода становится компонент функциональной грамотности.

Работы Пауло Фрейра в значительной мере способствовали развитию методов активного участия и подходов, описанных здесь.

## 2. Роль учителя / фасилитатора

Учитель или фасилитатор играют важную роль в процессе обучения с использованием метода активного участия. Он или она:

- Должны быть любознательными
- Имеет сильную и хорошо-развитую способность самовыражаться.
- Стимулирует желание учеников иметь собственное мнение, без каких бы то ни было препятствий из-за личных предубеждений, травм, жалоб, страхов или раздражения со стороны преподавателя / фасилитатора
- Облегчает ученикам самовыражаться по поводу своего собственного положения, собственных качеств, проблем, потребностей и возможностей.
- Делает осторожные наблюдения, с помощью которых он или она пытается дать возможность каждому выразить себя индивидуально.
- Не должен оказывать очень сильное давление. Ученики определяют и темп, и содержание того, что они намереваются сообщить / выразить.
- Ни в коем случае не должен намекать на что-то, потому что это помешало бы ученикам и лишило бы их шанса высказать свою мысль или идею.

- Должен всегда принимать всерьез ответы и идеи участников, даже если сами они не согласны. Преподаватели / фасилитаторы несут ответственность за руководство и не за направление процесса понимания, развития и образования.
- Осознает факт, что у учеников своя собственная правда и реальность, правда, которая признается без ограничения и должна оцениваться по своим собственным меркам. Без такого понимания ученики будут молчать. Поэтому они никогда не должны ощущать неприятие, и им всегда нужно оказывать доверие и уважение.

### 3. Роль участников

Личные отношения участников к методам активного участия имеют важное значение для успешного процесса обучения. Участники должны быть готовы брать ответственность за свое собственное обучение и за взаимодействие с другими участниками. Они:

- будут активными в процессе обучения
- внесут много в содержание программы
- поделятся своим опытом и анализом с другими
- будут принимать участие на занятиях с полной отдачей
- будут терпимыми к различиям в подходах и стратегиях

### Обладание правом (наделение полномочиями)

Наделение полномочиями это процесс овладения людьми опытом, знаниями, средствами и методами для того, чтобы суметь преобразовать свою жизнь и общество. В рамках такого процесса преобразование существующего соотношения власти является решающим.

#### Концепция «преобразования»

Обладание правом влечет за собой преобразование всех участников и структур общества. Перераспределение власти является самым важным в этом раскрепощении или обладании правом (Пауло Фрейр). Это перераспределение должно полностью выявить потребности и права всех членов общества, и должно осуществляться таким образом, чтобы это не было за счет других. Всеобщая свобода ограничена моментом, когда эта свобода выталкивает кого-то в сторону. Таким образом, свобода должна служить предметом переговоров. Но для этого необходимо, чтобы каждый партнер на переговорах обладал знанием и навыками, которые необходимы для того, чтобы эти переговоры принесли пользу.

#### *Определение наделения полномочиями:*

**Наделение полномочиями = способность людей руководить и управлять своей собственной жизнью.**

Если это так, то следующие три утверждения могли бы тоже стать истиной:

1. Люди, наделенные правом, способны преобразовать свою жизнь
2. Для преобразования люди организуют себя
3. Самоорганизация является индикатором обладания правом:
  - o Люди выявляют свои проблемы
  - o Они оценивают цель или задачу
  - o Они разрабатывают стратегию
  - o Они мобилизуют ресурсы
  - o Они начинают действовать
  - o Они размышляют над нашими результатами

### Индикатор для наделения полномочиями

Если самоорганизация является индикатором обладания правом, то сейчас мы стоим перед проблемой, что и преступники, террористы, насильники, и другие подобные рода лица занимаются самоорганизацией. Если мы хотим исключить их, то сюда предлагается добавить следующую фразу:

Самоорганизация для создания обстановки, когда существует забота, ответственность и безопасность.

Таким образом, человек, обладающий правами – это человек, который идет путем проявления заботы, ответственности и безопасности.

Под людьми, наделившими себя правами быть заботливыми, ответственными и обеспечивающими безопасность, мы подразумеваем:

- *Заботливый* человек заботится о своем собственном образовании для работы (включая добровольческую деятельность) и получения дохода - для работы, связанной с уходом - и для участия в культурных и спортивных мероприятиях
- *Ответственный* человек обязан нести ответственность за его / ее достоинства / убеждения, побуждения, права и обязанности, и обязательства и влиять на них
- Человек, который несет в себе *безопасность* создает физическую безопасность (убежище, продовольствие, здоровье) и безопасную социальную среду посредством того, как он / она использует его / ее роль, власть, и стилем своего общения

Люди, наделившие себя правом, делают все это для себя и для других, с кем они работают и живут.

Эти три аспекта проявления заботы, ответственности и безопасности можно определить тремя главными вопросами: Что? Для какой цели? Как? С помощью этих трех вопросов люди могут определить основные идеи своей собственной самоорганизации, чтобы сделать себя обладателями прав:

1. **Что** это за деятельность, ради которой я проявляю заботу?
  - ·Описать суть деятельности.
2. **Какова цель** такой деятельности, за которую я несу ответственность?
  - ·Выявить цели
  - · Дать оценку собственным обязанностям
3. **Как** я осуществляю эту деятельность, является безопасным путем?
  - · Выявить пути безопасной связи и взаимодействия
  - · Выявить ресурсы, которые нужно использовать.

Заимствовано у Rogier van't Rood, октябрь 2000 года

#### Вопросы для размышления

1. Действительно ли то, на что указали результаты исследования в области обучения правам человека, является наиболее эффективным путем обучения тренеров в области прав человека?
2. Что такое метод активного участия в обучении правам человека?
3. Насколько метод активного участия при разработке учебного плана по обучению правам человека отличается от традиционного подход к разработке учебного плана?
4. Способствует ли Ваш тренинг по ОПЧ: воспитанию лидерства, развитию союза и общности, личному обладанию правами?
5. Соответствует ли использование метода активного участия контексту вашей программы?
6. Принимают ли во внимание Ваши программы обучения процесс обучения фокус аудитории (то есть, подготовленные участники, молодые студенты)?
7. Как ваши программы отражают культурную восприимчивость Вашей фокус группы?

## Ссылка 2-4: Новые модели обучения в области прав человека

□□□□□□ □□□□□□

<http://usinfo.state.gov/journals/itdhr/0302/ijde/tibbitts.htm>

*Фелиса Тиббитс* дает описание трех моделей обучения в области прав человека.

### Модель 1 – Значение (значимость) и компетентность

Цель: передать базовые знания о правах человека в сферу общедоступных ценностей и содействовать этой интеграции.

Примеры: Кампании по информированности населения в области образования и школьные учебные планы обычно попадают в эту сферу.

### Модель 2 – Ответственность

Цель: Сосредоточить свое внимание на тех средствах, когда профессиональная ответственность включает или непосредственный контроль за нарушениями прав человека и защиту с помощью необходимых властных структур или путем принятия на себя обязанностей по защите прав тех людей, за кого они несут ответственность.

### Модель 3 - Трансформационная

Цель: включиться в работу по предоставлению отдельным лицам права как признавать злоупотребление правами, так и связывать себя обязательствами по их предотвращению. Эта модель включает в себя самовыражение и поддержку внутри сообщества.

Эта модель может также включать развитие качеств

лидерства, обучение по разрешению конфликта, профессиональное обучение, рабочие и неофициальные взаимоотношения.

#### Вопрос для размышления

□□□□ □□□□□ □□ □□□□□□□□ □□□□□□ □□□□□□□□□□ □□ □□□□□□ □ □□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□ □□□□□ □ □□□□ □□□□□□□□□□?

## Рабочий лист 2-2: Подготовка презентации/демонстрации

Контекст презентации/демонстрации:	Замечания
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Общая цель и цели тренинга</b></li><li>▪ <b>Характеристика фокус группы</b></li><li>▪ <b>Как использовался метод активного участия при разработке и проведении тренинга</b></li></ul>	
Методология:	Замечания
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Должны использоваться методы активного участия</b></li></ul>	

## День 3: Чему мы научились (продолжение)?

□ **Оцените свои знания и навыки, полученные в ходе семинара. Какие темы были наиболее интересными и полезными? Какие вопросы остались? Какие действия вы планируете предпринять в будущем?**

## Упражнение 1 Презентация/демонстрация первой группы

### Время

1 000

### Задача

0000000 0000000 0000000 0000000000 0000000, 0000000 000000000000  
000000000000 0000000 00 00000 00000000 000000000 0 0000000000.

### Описание

30 минут

#### Часть А Презентация/демонстрация

Фасилитатор начинает с обзора оценочной сетки, которая представлена на **Рабочем листе 3-1** и дает советы по поводу предоставления и получения обратной связи по **Справочной Таблице 3-1**.

Первая группа представляет результаты своей работы. Наблюдатели пользуются Рабочим листом 3-1 для записи своих наблюдений. Все участники должны проанализировать советы при предоставлении и получении обратной связи на **Справочной Таблице 3-1**.

30 минут

#### Часть Б Обсуждение

Фасилитатор ведет обсуждение по результатам работы.

Окончание упражнения ■

## Рабочий лист 3-1: Оценка презентации/демонстрации первой группы

Группа: \_\_\_\_\_

Элемент презентации/демонстрации	Слабо	Средне	Отлично	Замечания
<u>Четко поставленные цели и задачи</u> Были ли цель и задача ясны?				
<u>Хорошо подобранная фокус аудитория</u> Правильно ли были выбраны люди для фокус группы ?				
<u>Методы активного участия</u> Использовались ли в тренинге методы активного участия?				
<u>Методология для данной презентации/ демонстрации</u> Использовались ли методы активного участия на презентации/демонстрации ?				

### Ссылка 3-1: Советы по предоставлению и получению обратной связи

Оригинал: Селвинг, 1991 г.

Выражения типа «я почувствовал, что ...» или «твоя идея относительно ...» говорят о персональной ответственности за ответы. Они не утверждают, что говорят от лица других.
Выражения типа «Когда Вы сказали это, я...» или «Ваша мысль в отношении...» концентрируется на определенном действии или заявлении. Избегайте общих замечаний типа «Вы постоянно...» или «Вы всегда ...».
Повышая голос или заикаясь, Вы не сможете привлечь внимание. Сконцентрируйте свое внимание на действиях или поведении, которые человек может изменить (если они согласятся, то это принесет пользу).
Опять, быть настолько точным, насколько это возможно. Например, если человека говорит как проповедник в одной части презентации, а в другой увлекает своей живостью, обратите свое внимание на положительную сторону, такую как тон, стратегия и манера для подражания
Вопросы типа «Что Вы принимали во внимание, когда решили ...?» или «Что Вы под эти подразумевали, когда Вы сказали ...?» доверяют человеку выбрать или оценить. Вопросы также помогают избежать критики и предложений, которые не имеют отношения к тому, что человек пытается сделать.
Когда Вы при обратной связи даете критические замечания участнику, напомните ей или ему о том, что Вы в общем имеете в виду. Замечания типа «я знаю, что, когда мы делаем то-то, мы стремимся к ...», говорят человеку, что Вы на его стороне. Иногда часть того же самого мостика может утверждать обратное. Например, «Я, как человек, имею немного другой опыт, но ... ».
Поскольку люди могут вынести для себя также много из плохого, как и из хорошего, это поможет показать, как Вы тоже переживете такую проблему. Утверждения типа «У меня самого была такая же проблема ...» или « Для меня/нас хорошо было бы подумать о..., потому что...» подчеркивают, что для Вас, как фасилитатора, это не только учебное упражнение

## Упражнение 2 Обмен материалами

### Время

1 час

### Задача

Участники от каждой национальной команды делятся своими учебными материалами и обсуждают их.

### Описание

45 минут

#### Часть А Обмен

Участники от каждой национальной команды делятся своими учебными материалами и обсуждают их.

15 минут

#### Часть Б Обсуждение

Участники от каждой национальной команды делятся своими учебными материалами и обсуждают их.

Окончание упражнения ■

Обед

1 час 30 минут

## После обеда Культурная программа

## День 4: Чему мы научились (продолжение)? Где мы хотели бы быть?

В течение последних 3 дней участники имели возможность поразмышлять над состоянием обучения в области прав человека в регионе в настоящее время:

- Давая оценку своим учебным упражнениям
- Изучая среду, в которой они работают сейчас
- Выявляя проблемы, с которыми они сталкиваются, и тот опыт, который они получили

Затем участники будут продолжать процесс стратегического видения путем создания концепции образования в области прав человека в будущем.



## Рабочий лист 4-1: Оценка презентации/демонстрации 2 группы

Группа: \_\_\_\_\_

Элемент презентации/демонстрации	Слабо	Средне	Отлично	Замечания
<u>Четко поставленные цели и задачи</u> Были ли цель и задача ясны?				
<u>Хорошо подобранная фокус аудитория</u> Правильно ли были выбраны люди для фокус группы ?				
<u>Методы активного участия</u> Использовались ли в тренинге методы активного участия??				
<u>Методология для данной презентации/ демонстрации</u> Использовались ли методы активного участия на презентации/демонстрации ?				

## Рабочий лист 4-2: Оценка презентации/демонстрации 3 группы

Группа: \_\_\_\_\_

Элемент презентации/демонстрации	Слабо	Средне	Отлично	Замечания
<u>Четко поставленные цели и задачи</u> Были ли цель и задача ясны?				
<u>Хорошо подобранная фокус аудитория</u> Правильно ли были выбраны люди для фокус группы ?				
<u>Методы активного участия</u> Использовались ли в тренинге методы активного участия??				
<u>Методология для данной презентации/ демонстрации</u> Использовались ли методы активного участия на презентации/демонстрации?				

## Упражнение 2 Стратегическое видение

### Время

2 часа

### Задача

- Представить концепцию стратегического видения в свете образования в области прав человека
- Обозначить концепцию работы по обучению правам человека в будущем на местном, национальном и региональном уровнях

### Описание

Сейчас ты создашь видение того, какой будет работа по образованию в области прав человека в будущем. “Стоя на земле, дотянись до звезд“

### 30 минут

#### Часть А Групповая работа

Фасилитатор начинает с обзора основных концепций стратегического видения, которые обсуждались в 1 день и до настоящего времени.

Эксперт обсуждает значение развития стратегического видения, работая в области обучения правам человека. Некоторые вопросы, которые он / она рассматривает:

- Что такое стратегическим видением при обучении правам человека
- Важные факторы, влияющие на стратегическое видение
- Чем отличается стратегический план от рабочего

Групповая работа участников состоит в следующем:

1. Фасилитатор делит участников на смешанные группы.
2. Каждая группа получает большой лист бумаги и все для рисования/раскрашивания.

Продолжение ▶ ▶ ▶

## Упражнение 2 Продолжение

1. В своей группе нарисуйте картину вашего коллективного видения того, каким будет обучение ОПЧ в будущем. Вот некоторые вопросы для того, чтобы направить Ваше видение:
  - Должны ли будут молодые люди изучать то, что они изучают в школе сегодня, через три года?
  - Отличаются ли стратегии и средства обучения в плане видения нашей школы через три года по сравнению с теми, какие они сегодня?
  - Отличается ли роль ученика, учителя, администратора, родителя и другого члены общества нашей школы будущего от той, какую они играют сейчас?
  - Наша задача изменилась?
2. В группе задайте друг друга вопросы на разъяснение (почему Вы нарисовали это? Что это символизирует?), затем дайте характеристику изображения словами или фразами, записав их.
3. Напишите предложение, определяющее видение Вашей группы или вдохновенно изложите это 5-ю словами или изобразите это в виде лозунга на Рабочем листе 4-3.

**30 минут**

### **Часть Б Групповое обсуждение**

Каждая группа делиться своим представлением/видением с общей группой, а эксперт комментирует.

**Обед**

**1 час 30 минут**

**1 час**

### **Часть В Презентация**

Эксперт делиться с группой своим пониманием стратегического видения. Эксперт описывает ситуацию, когда она / он начал работать в области ОПЧ, как изменилась ситуация и что на это повлияло.

**Окончание упражнения ■**

## Рабочий лист 4-3: Наше видение



**Перерыв**      30 минут

### **Упражнение 3    Разработка стратегического видения команды: Взгляд в будущее**

#### **Время**

1 час

#### **Задача**

Дать характеристику стратегическому видению каждой национальной команды.

#### **Описание**

В национальных группах проводят обсуждение комплекса вопросов, Рабочий лист 4-4. Здесь много вопросов. Вы не должны отвечать на все вопросы, выбирайте вопросы, которые имеют наиболее значение для Вас. Вопросы заимствованы из The Fifth Discipline Field Book, Senge, Peter, 1994.

Каждая группа пишет краткий отчет о своих результатах и готовит презентацию краткого отчета для следующего упражнения.

**Окончание упражнения ■**

### Рабочий лист 4-4: Определение нашего стратегического видения

Прошло три года с сегодняшнего дня, ваша команда вместе работала над созданием серьезной программы обучения в области прав человека в вашей стране или в вашем регионе. Сейчас ваше задание охарактеризовать ее, как будто Вы способны видеть это вокруг Вас. Поразмышляйте над этими вопросами и охарактеризуйте то видение работы в области прав человека, которым Вы поделились с вашей командой.

Вопрос	Наше видение
<p>Три года спустя,</p> <ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="235 651 674 792">1. Кто является единомышленниками программы, которую мы создали?</li><li data-bbox="235 829 674 865">2. Как мы работаем с ними?</li><li data-bbox="235 902 674 971">3. Какую пользу мы им приносим?</li><li data-bbox="235 1008 674 1076">4. Откуда они знают, что наше обучение ОПЧ хорошее?</li></ol>	

#### Рабочий лист 4-4: Определение нашего стратегического видения

Вопрос	Наше видение
<p>5. Как наши единомышленники (например, родители, учителя, общественные лидеры и т.д.) воспринимают нашу работу?</p> <p>6. Каков наш уникальный вклад в образование в области прав человека?</p> <p>7. Какова отдача от работы в области ОПЧ?</p>	

#### Рабочий лист 4-4: Определение нашего стратегического видения, продолжение

Вопрос	Наше видение
8. Кто нас финансирует? 9. Что мы делаем в хорошие времена? 10. Что мы делаем в плохие времена?	

#### Рабочий лист 4-4: Определение нашего стратегического видения, продолжение

Вопрос	Наше видение
<p>11. Что мы сделали, чтобы обеспечить будущее нашей программе/нашей работе?</p> <p>12. Что мы сделали для того, чтобы обеспечить наше видение будущего для наших внуков?</p>	



## Упражнение 4 Презентация / обсуждение стратегического видения каждой команды

### Время

1 час

### Задача

Представить стратегическое видение каждой группы.

### Описание

**40 минут**

#### **Часть А Групповые презентации**

Докладчик от каждой группы представляет их общее «видение будущей деятельности в области ОПЧ» и обсуждает проблемы (10 минут для каждой группы).

**30 минут**

#### **Часть Б Обсуждение**

оооооооооооо руководит оооооооооооо по результатам, полученным группами.

**Окончание упражнения ■**

### Время

30 ■■■■■

Участники заполняют Журнал размышлений событий дня.

## Восстановление в памяти: Журнал размышлений

*Что такое журнал размышлений?*

Журнал размышлений – это то, куда Вы вносите записи о Вашем опыте, и что более важно, Ваши мысли, анализ и реакцию на этот опыт. Журналы являются основным средством для вдумчивых практикующих специалистов.

*Почему полезно вести журнал?*

1. Ведение журнала размышлений сохраняет записи. Например, может настать время, когда Вам необходимо будет записать что-то: будь то причины юридического характера или организационного в связи с финансированием или по другим причинам и т.д.
2. Журнал предоставляет возможность более вдумчиво отражать свои мысли: журнал является не только средством размышления, он также является средством для записи размышлений.

*Когда лучше всего вести журнал?*

Делайте записи в журнале тогда, когда Вы чувствуете потребность сделать это. Журнал не должен быть дополнительной работой, он должен стать частью вашей работы, если это помогает Вам разобраться в сложной и неоднозначной ситуации. Некоторые люди делают записи ежедневно, еженедельно и даже дважды в месяц.

*Как это сделать?*

Если Вы привыкли вести журнал по вашей работе в области прав человека, продолжаете пользоваться этой формой, если она Вас устраивает. Если нет, то эти три простых вопроса могут быть Вам полезны:

- Что? Ответом на вопрос “Что?” дается описание Вашей работы.
- И что? Вопрос “И что?” должен помочь проанализировать и объяснить ваши чувства и эмоции в связи с вашей работой.
- А сейчас как? Вопрос “А сейчас как?” Вопрос наводит на размышление по поводу работы

## Запись в журнале размышлений

Впишите сюда ваше впечатление о сегодняшнем занятии на семинаре и, что более важно, ваши мысли, анализ и реакцию на эти впечатления

Ваши размышления	Замечания Вашего партнера

## День 5 Как мы узнаем, что мы достигли поставленных задач? Каков наш план действий?

В течение 4 дня каждая национальная команда подготовила «картину будущего» своей деятельности в области обучения правам человека. В течение 5 дня национальные команды будут исследовать стратегии или комплекс упражнений, которые позволят им сделать свое видение будущего реальностью. Сюда войдут:

- Выявление потенциальных проблем, рисков и стратегий, чтобы их изучать
- Определение результатов «SMART» и индикаторов для того, чтобы проследить движение вперед
- Разработка стратегических сроков

## Упражнение 1 Преодоление трудностей

### Время

1 час

### Задача

Проанализировать препятствия на пути реализации стратегического видения, подготовленного каждой группой.

### Описание

В национальных группах коснитесь вопроса «видения» и обсудите препятствия, проблемы и риски, связанные с вашим стратегическим видением. Заполните Рабочий лист 5-1 с вашей группой. Убедитесь, что включили несколько альтернативных стратегий во избежание рисков в достижении ваших целей.

Окончание упражнения ■



## Рабочий лист 5-1: Стратегическое видение (пример)

**Стратегическое видение:** \_\_\_\_\_

Отдача (в будущем)	Стратегическая задача	Сомнение: Можем ли мы это сделать? Есть ли риск Альтернатива: Что мы можем сделать для того, чтобы свести до минимума риски?
Больше учителей, работающих в области ОПЧ, – больше отдача своим ученикам	Стратегическая задача 1: <b>ВОЗМОЖНОСТИ</b> Мы повысим наши возможности планирования и проведения семинаров ОПЧ для учителей	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Нет финансирования или слабое финансирование</li> <li>▪ Изменение политики правительства в отношении ОПЧ</li> <li>▪ Стратегии рискованного управления</li> <li>▪ Выявление альтернативных вариантов</li> </ul>
	Стратегическая задача 2: <b>ПОСТРОЕНИЕ ПАРТНЕРСКИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ</b> Более активное участие [укажите целевую группу] в создании культуры прав человека в школе	
	Стратегическая задача 3: <b>РЕАЛИЗАЦИЯ</b> Удостоверьтесь, что государство выполняет свои обязательства по выполнению программы ОПЧ в школах	

### Рабочий лист 5-1: Стратегическое видение

Стратегическое видение: \_\_\_\_\_

Отдача (в будущем)	Стратегическая задача	Сомнение: Можем ли мы это сделать? Есть ли риск Альтернатива: Что мы можем сделать для того, чтобы свести до минимума риски?





## Упражнение 2 Результаты и индикаторы соответствующие критериям “SMART”

### Время

2 часа

### Задача

Выявить результаты и индикаторы, соответствующие критериям “SMART” для стратегического планирования.

### Описание

В Упражнении 1 Вы выявили отдачу (или видение будущего) в определенных условиях обучения правам человека и задачи для получения такой отдачи. Следующий шаг – выявить основные результаты, которые помогут Вам определить, достигли ли Вы те цели, которые поставили себе.

Получение результатов зависят от времени, и по существу, любой стратегический план должен принимать во внимание достижимые результаты в пределах определенных временных рамок (в нашем случае 3 года).

Как только мы выявили более точные результаты, необходимо также установить специальные индикаторы для определенных фокус групп. Какие фокус группы Вас интересуют? (преподаватели, профессора университетов, студенты, родители, Министерство просвещения). Как Вы их получите? Как Вы узнаете, достигла ли ваша программа ОПЧ своих целей?

**В Части А** Вы будете работать в ваших национальных командах, чтобы получить более точные результаты в рамках вашего стратегического плана.

**В Части Б** Вы выявите взаимодействующие индикаторы для получения результатов.

### **1 час**

#### **Часть А Определение результатов**

Каждая команда определяет результаты, которые получают вследствие воздействий, которые они выявили при выполнении Упражнения. Заполните колонки **Рабочего листа 5-2** «Что такое будущее?» и «Что будет по-другому?».

Продолжение ▶ ▶ ▶

## Упражнение 2 Продолжение

Ключ к выявлению результатов не должен сосредотачиваться на том, что *будет* сделано, а на том, *насколько* ситуация будет отличаться. Вопрос «Что будет сделано» укажет на упражнения, которые приведут к получению результатов. Результаты расскажут нам, насколько положение будет другим.

### Результаты “SMART”

- **Характерный:** Должен точно установить природу изменения, целевую группу, целевой регион и т.д.
- **Измеримый:** Можно измерить с помощью индикаторов
- **Достижимые:** Реальный
- **Уместные:** Это ответ на выявленные потребности
- **Ограниченные по времени :** Можно достичь во пределах времени действия проекта

**Перерыв**      **30 минут**

**30 минут**

### Часть Б Определить индикаторы

Каждая команда определяет благоприятные индикаторы для получения результатов из **таблицы А**. Заполните колонку в **таблице 5-2** “Благоприятные индикаторы”.

### Выбор индикаторов

Индикатор является мерой или указателем, который помогает определять количество или описывать процесс достижения результатов. Это помогает продемонстрировать процесс развития, когда все идет хорошо и дает ранний сигнал предупреждения, когда все идет не так, как надо. Индикаторы только указывают, они не дают полную картину. Например, индикаторы не объясняют, почему идет процесс развития и почему он не идет. Важно выбрать «правильные» индикаторы. Данные для индикаторов должны быть надежными и непротиворечивыми по прошествии времени, быстро реагирующими на результаты, реальными и способными собирать и анализировать, и полезными для принятия решения.

Источник: UNFPA (2000). Управление, основанное на результатах, UNFPA:  
<http://www.unfpa.org/results/docs/rbminfomaterials.doc>.

**30 минут**

### Часть С Групповое обсуждение

**Один из участников** руководит **обсуждением** по полученным группой результатам.

**Окончание упражнения ■**

**Обед**

**1 час 30 минут**

**72**

## Рабочий лист 5-2: Определяющие результаты и индикаторы (пример)

Что такое будущее? Отдача	Что будет другим? Основные результаты	Как мы узнаем, что будет по-другому? Благоприятные индикаторы
<p>Отдача:</p> <p>Больше учителей, работающих в области ОПЧ, – больше отдача своим ученикам</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Систематический тренинг учителей [целевая группа]</li>   <li>2. Прочная связь между учителями ОПЧ</li>   <li>3. Всеобъемлющая стратегия оценки</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Качество планирования и разработки занятий по ОПЧ улучшается</li> <li>- Учителя внедряют ОПЧ в разные предметы</li>   <li>- Учителя ОПЧ систематически встречаются и обмениваются опытом (встречи X <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>)</li> <li>- Учителя ОПЧ посещают другие занятия по ОПЧ и/или тренинги</li> <li>- Равное представительство учителей мужчин и женщин</li>   <li>- Постоянное отражение/оценка своей собственной работы и возможностей</li> <li>- Систематические дополнительные встречи с учителями (X раз в год)</li> </ul>

## Рабочий лист 5-2: Определяющие результаты и индикаторы

Отдача: Что такое будущее?	Основные результаты: Что будет другим?	Благоприятные индикаторы: Как мы узнаем, что будет по-другому?



## Упражнение 3 Временные рамки стратегии

### Время

2 часа

### Задача

Определить временные рамки деятельности по реализации стратегического плана в течение следующих 3 лет.

### Описание

Существует разрыв между сегодняшней действительностью и видением будущего. Это упражнение позволяет каждой группе планировать основную работу на следующие три года, чтобы реализовать свое стратегическое видение.

1 час

#### Часть А Работа в группе

Воспользуйтесь Рабочим листом 5-3, чтобы визуально представить этапы достижения вашей цели. Пусть докладчик группы подведет итог версии флипчата Рабочего листа.

1 hr

#### Часть Б Презентация и групповое обсуждение

Каждая группа представляет краткий обзор по своим временным рамкам (10 минут каждая), а фасилитатор обобщает результаты.

Окончание упражнения ■

Перерыв

30 минут

### Рабочий лист 5-3: Стратегические сроки (временные рамки)

Стратегические задачи	За 6 месяцев	За 12 месяцев	За 18 месяцев	За 2 года	За 3 года

**Рабочий лист 5-3: Стратегические сроки (временные рамки) (продолжение)**

Стратегические задачи	За 6 месяцев	За 12 месяцев	За 18 месяцев	За 2 года	За 3 года



## Упражнение 4 Активизация энергии группы на будущее

### Время

1 час

### Описание

Завершающее заряжающее упражнение!

Окончание упражнения ■

## Упражнение 5 Оценка семинара

### Время

30 минут

### Описание

Оцените семинар по следующим критериям:

Окончание упражнения ■

**Окончание семинара**