

## HEALTHCHECK – КАК ИДУТ ДЕЛА У НАШЕЙ ТРАНЗИШН-ГРУППЫ?

<b>Люди:</b>	Идеально: у каждого в группе
<b>Время:</b>	1 - 3 часа
<b>Ресурсы:</b>	Анкета, место встречи

### Зачем это нужно?

Проверка эффективности (healthcheck) Транзиншн-группы – прекрасный инструмент, позволяющий группе проанализировать как у нее идут дела, а также выявить области, в которых работа могла бы быть эффективней. Очень важно знать с самого начала: Healthcheck - это не тест, который вы прошли или не прошли. По сути, healthcheck это инструмент, позволяющий вашей группе собраться и подумать над тем, чего вы достигли за последний год. Это мощное средство проверки как идут дела (что мы редко делаем), потому что стараемся поскорее перейти к новому интересному проекту.

Данная система проверки эффективности работы была разработана в целях помощи Транзишн-группе и сводится к следующему:

- Обменяйтесь мнениями о том, в каком состоянии находится ваша группа, что у нее получается хорошо, что не очень, что не работает и какие требуются изменения
- Отметьте сильные стороны вашей группы, успехи и неудачи, поскольку все они – это важный опыт и важные уроки
- Определите области, требующие большего внимания, умения или ресурсов
- Уточните необходимые следующие шаги – включая и менее очевидные задачи

Наш опыт выполнения Транзишн-проектов в различных контекстах, культурах и странах показывает, что есть 7 существенных составляющих, способствующих успеху группы. Внутренний переход также важен для успеха группы и это константа, проходящая через все составляющие. Данная проверка эффективности строится вокруг этих главных составляющих для создания активных, успешных и веселых Транзишн-групп.

Конечно, каждая Транзишн-группа уникальна:

- Разные люди формируют состав группы
- У групп различная протяженность выполнения проекта
- Возможности и проблемы групп различны, а также способность проводить встречи для повышения сплоченности и расширения

Многие группы пришли к выводу, что использование проверки эффективности поднимает много вопросов, и иногда дает на них ответы. Не расстраивайтесь, если вы столкнетесь с проблемами, которые вас прямо не касаются и которые не являются причиной ваших неудач. Предлагаемый инструмент направлен скорее на выяснение динамики группы, чем на ее достижения, и мы совершенно не ожидаем, что вы должны полностью соответствовать ему. Мы предлагаем для обсуждения области, в которых возможно отмечаются невысокие показатели, с целью поднять эффективность группы и избежать проблем в будущем.

**Продолжение...**

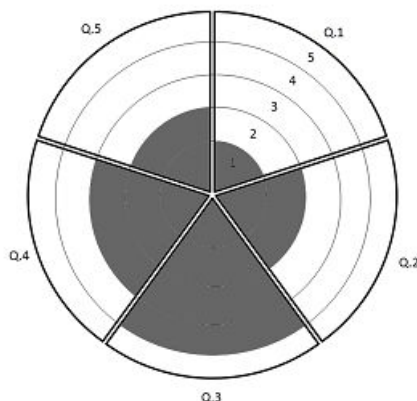
Для проверки эффективности (healthcheck), мы разработали ряд ресурсов и инструментов, основанных на 7-и составляющих и Внутреннем Переходе для вашей группы:  
<http://transitionnetwork.org/do-transition/starting-transition/7-essential-ingredients/>

Учтите: это не тест. Мы надеемся, что проверка эффективности позволит отметить достижения, а не вызовет сожаление о том, что не удалось сделать. Ни одна Транзишн-инициатива не смогла достичь идеального результата – и было бы подозрительно, если бы это удавалось!

### КАК ПРОВЕСТИ ОЦЕНКУ...

В небольших группах проведите опрос по пунктам, ранжируя ответы по шкале 1-5; 1 - “данный пункт не отражает нашу Инициативу” и 5 - “это справедливо по отношению к нам или мы провели действительно большую работу в этой области”. Не смущайтесь - если вопрос не применим к вам и идите дальше. Если вы не можете согласиться с баллами, выберите средний, или напишите свой на диаграмме. Помните, что обсуждение важнее, чем получение высоких баллов, или вообще каких-то баллов! Отметьте на секторной диаграмме неожиданные моменты, или области разногласий. Исследование различных причин выбора баллов может привести к интересным и важным открытиям Транзишн-проекта или повысить качество работы вашей группы.

Заполните секторную диаграмму, в которой каждому вопросу присваивается от 5 баллов на периферии, до 1 балла в центре. Начните с верхнего вопроса 1, а затем заполните 2, 3, 4 и т.д. по часовой стрелке. Повторите процесс для каждой из 9-ти областей. В результате у вас для каждой области должна получиться картинка, похожая на приведенный внизу пример.



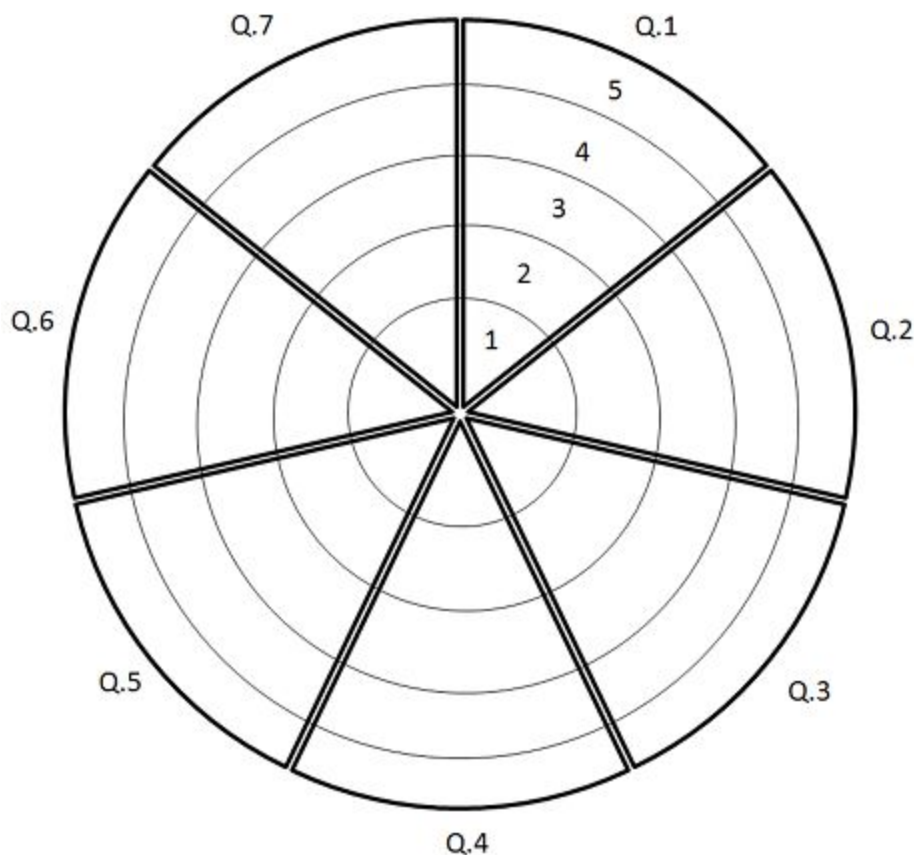
Такую диагностику можно проводить периодически, например, ежегодно, и сравнивать результаты. Вообще говоря, прогресс Транзишн-проекта трудно оценить, поэтому данная процедура помогает выполнить эту задачу. Можно добавлять другие пункты, позволяющие точнее оценить вашу работу. Проводите оценивание с интересом. Можно внести свои результаты также на вебсайт Transition Network здесь: <https://transitionnetwork.org/do-transition/healthcheck/>. Это позволит следить за продвижением работы, а для Transition Network выявить группы, нуждающиеся в новых ресурсах поддержки.

**Продолжение...**

## РАБОТА ГРУППЫ

### 1) Как начать Транзишн-проект: Создание инициативной группы

1. У нас есть рабочая инициативная/ключевая группа из 4 - 15 человек
2. У нашей группы есть общее понимание цели Транзишн-проекта и зачем он нужен
3. Наша группа зарегистрирована на вебсайте Transition Network (TN) или в национальном центре
4. Мы связались с близлежащими Транзишн-группами
5. Мы обсудили тематику нашей группы и выбрали идеальный объем выполнимых задач
6. Мы знакомы с возможностями и проблемами выполнения Транзишн-проекта в нашем сообществе
7. По крайней мере, один человек в нашей группе хорошо знает, что представляет собой Транзишн-процесс после прохождения тренинга, чтения книг или посещения вебсайтов

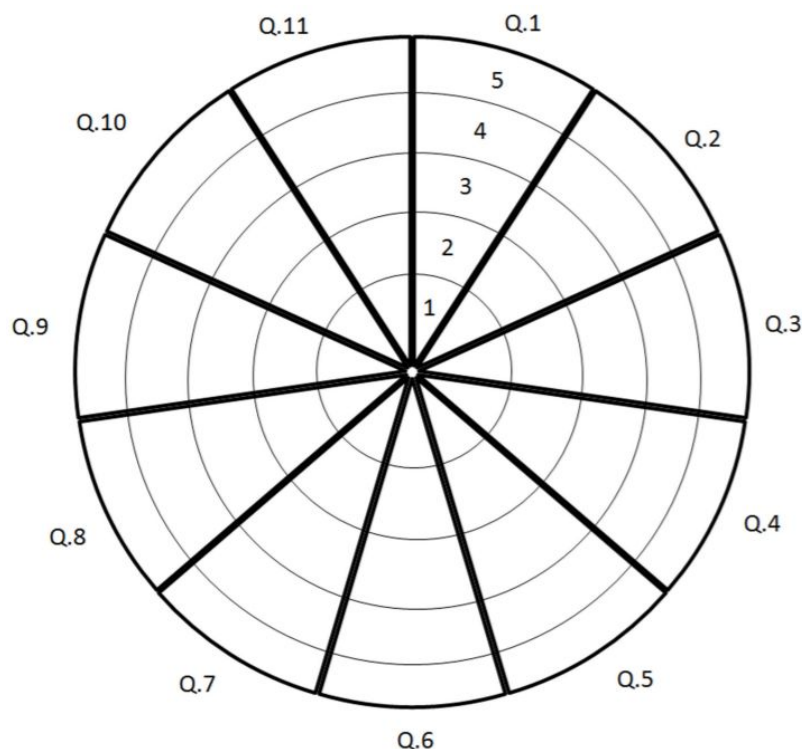


Продолжение...

## РАБОТА ГРУППЫ

### 2) Успешные группы

1. У нашей группы ясные и согласованные цели и задачи
2. Наша группа выполняет свои задачи
3. Члены группы хорошо понимают свои обязанности и роли
4. У нас есть согласованный кодекс поведения (рабочие принципы или принципы работы)
5. У нас есть ясные и согласованные процессы принятия, регистрации и следования принятым решениям
6. Мы проводим эффективные встречи с ясной повесткой дня, обсуждением и протоколированием
7. На встречах мы заняты обсуждением того, как проходит наша совместная работа
8. Процесс проведения встреч может возглавляться или направляться ведущим
9. Мы обсуждаем и приходим к соглашению в отношении лидерства и главенства в группе
10. Мы придерживаемся правил принятия новых людей в группу и ухода существующих членов
11. Если возникают разногласия или конфликты, мы с ними хорошо справляемся

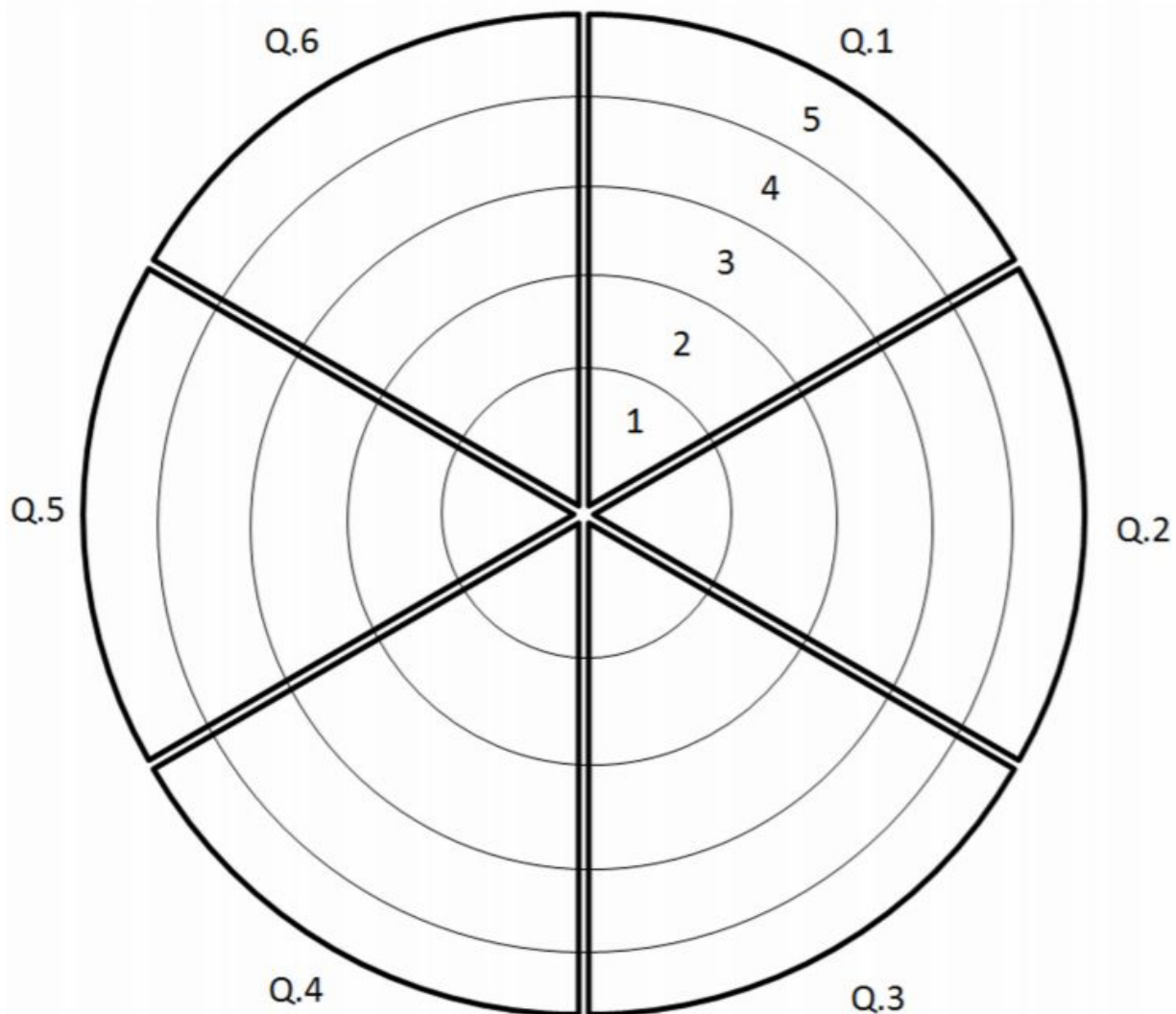


**Продолжение...**

## РАБОТА ГРУППЫ

### 3) Видение

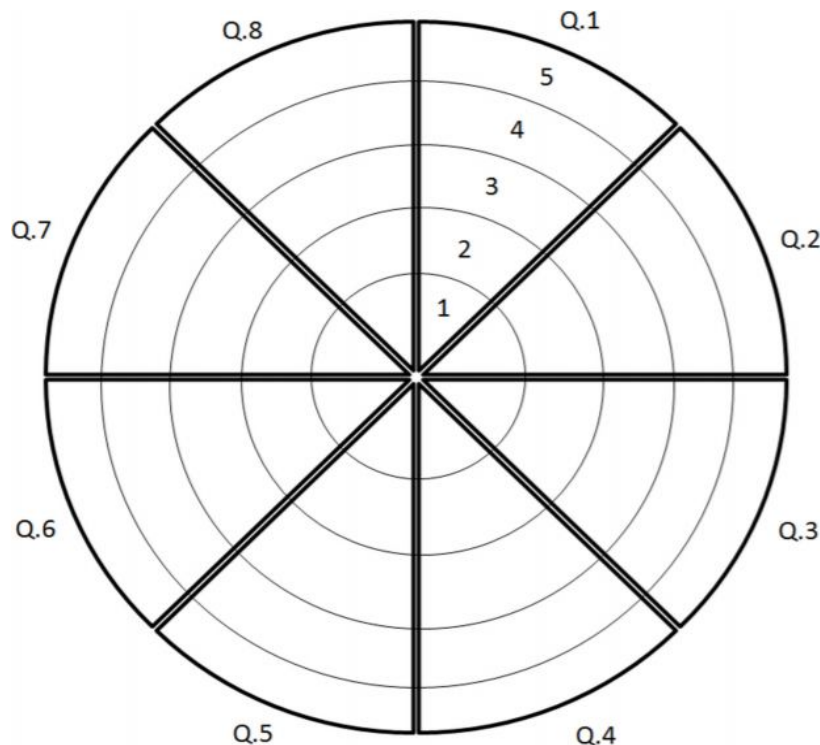
1. У нас общее понимание таких проблем, как истощение ресурсов, загрязнение, неравенство, экономическая уязвимость, требующие нового видения будущего
2. У нашей группы общее видение будущего сообщества
3. Наше видение позитивно, реалистично, и оно вдохновляет нас
4. Мы понимаем как учитывать разные варианты видения и работать с ними
5. [Расширение] В план позитивного будущего можно включить непредсказуемые элементы и их преодоление
6. [Расширение] Мы подключили местное сообщество к разработке позитивного видения будущего



Продолжение...

## 4) Подключение местного сообщества

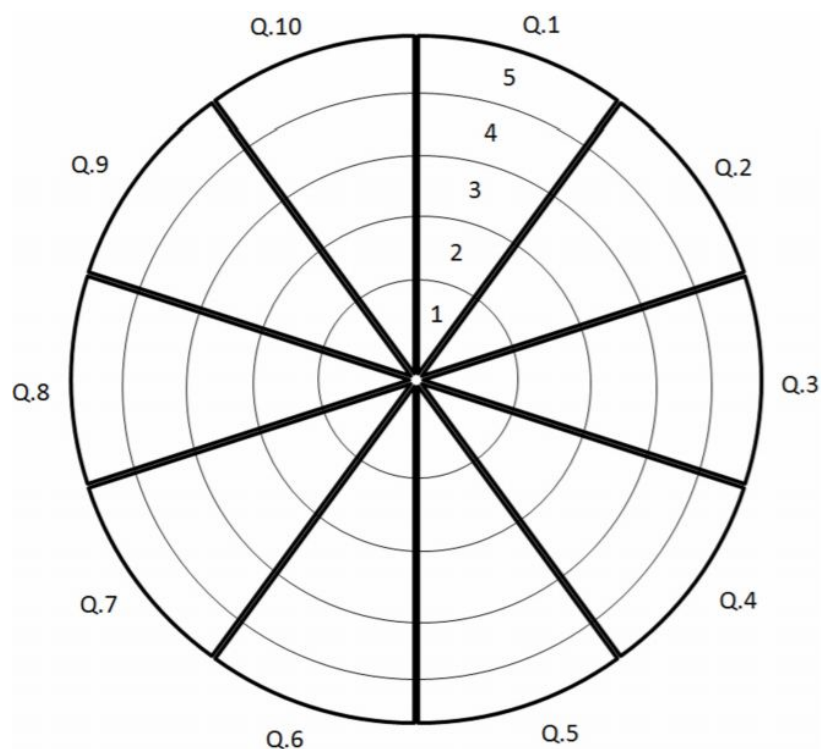
1. Мы понимаем, какое сообщество нас окружает, как с ним наладить связь и вовлечь в нашу группу/проект наилучшим образом
2. Мы отводим достаточное время для выяснения, что важно для различных людей в нашем сообществе
3. Мы понимаем текущие местные проблемы/озабоченность и направляем Транзишн-проект на их решение
4. Мы используем ряд методов и приемов для расширения сознания и участия (а) людей с различной степенью заинтересованности (b) различных демографических и культурных групп (с) с различной тематикой (d) людей, которые воспринимают проект головой, сердцем и руками
5. Мы знаем как проводить праздники, которые дают радость, вдохновение, сближение и участие для всех
6. Мы используем как альтруистические призывы (социальные и экологические), так личную мотивацию людей
7. Мы используем Open Space и / или подобные процессы для обмена идеями и вовлечения местного сообщества
8. Мы продвигаем и пропагандируем наши праздники и проекты через соответствующие местные массмедиа



**Продолжение...**

## 5) Сети и партнерства

1. У нас есть связь с ключевыми местными организациями, такими как школы, бизнес, землевладельцами, социальными группами
2. Мы внимательно выбираем наших партнеров и общие цели
3. Мы стараемся работать в партнерстве с другими группами и организациями
4. Мы контактируем с нашим местным правительством
5. Некоторые участники Транзишн-инициативы проживают в данном месте многие годы
6. Другие группы воспринимают нас как позитивных, дружественных и полезных
7. Мы контактируем с различными группами в нашем сообществе (напр. отличающиеся по доходу, этническому составу, возрасту)
8. Мы преодолеваем трудности, возникающие в отношениях с другими группами (если такое случается)
9. *[Расширение]* У нас разработан стратегический план создания сети партнерства (networking)
10. *[Расширение]* Мы поддерживаем работу других групп в нашем сообществе

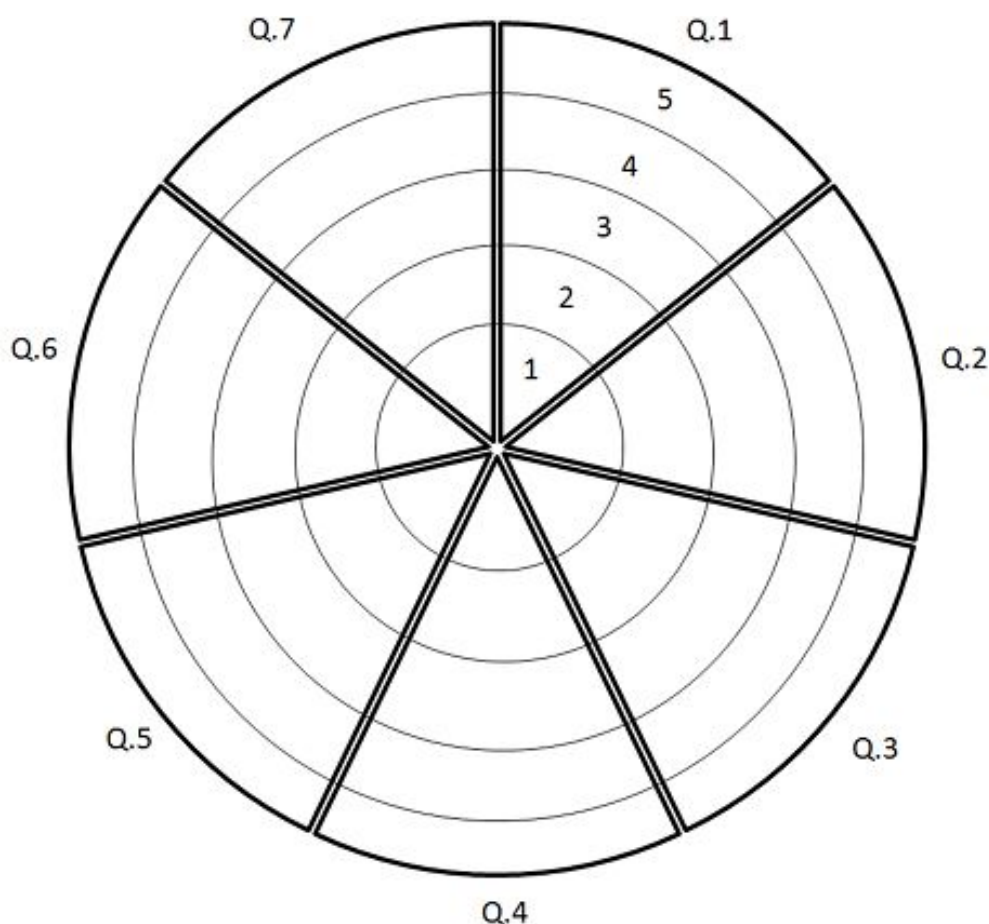


**Продолжение...**

## РАБОТА ГРУППА

### 6) Обсуждение и праздники

1. Мы обмениваемся тем, что было достигнуто с волонтерами/членами, всем сообществом и акционерами
2. Мы не забываем устраивать праздники
3. Мы проводим время вместе
4. Мы уделяем время/место для обучения и обсуждения
5. Мы открыты для работы/обмена опытом с людьми вне нашей группы/сети
6. Мы установили мониторинговую систему для слежения и оценки за состоянием наших дел, и все время корректируем нашу стратегию
7. Мы творчески подходим к экспериментированию и учимся на ошибках

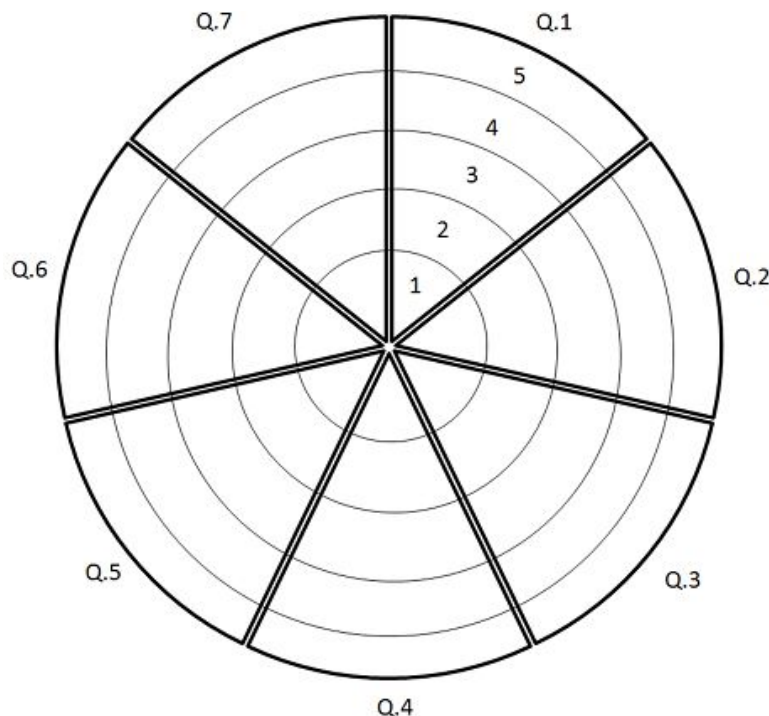




## РАБОТА ГРУППЫ

### 7) Практические проекты

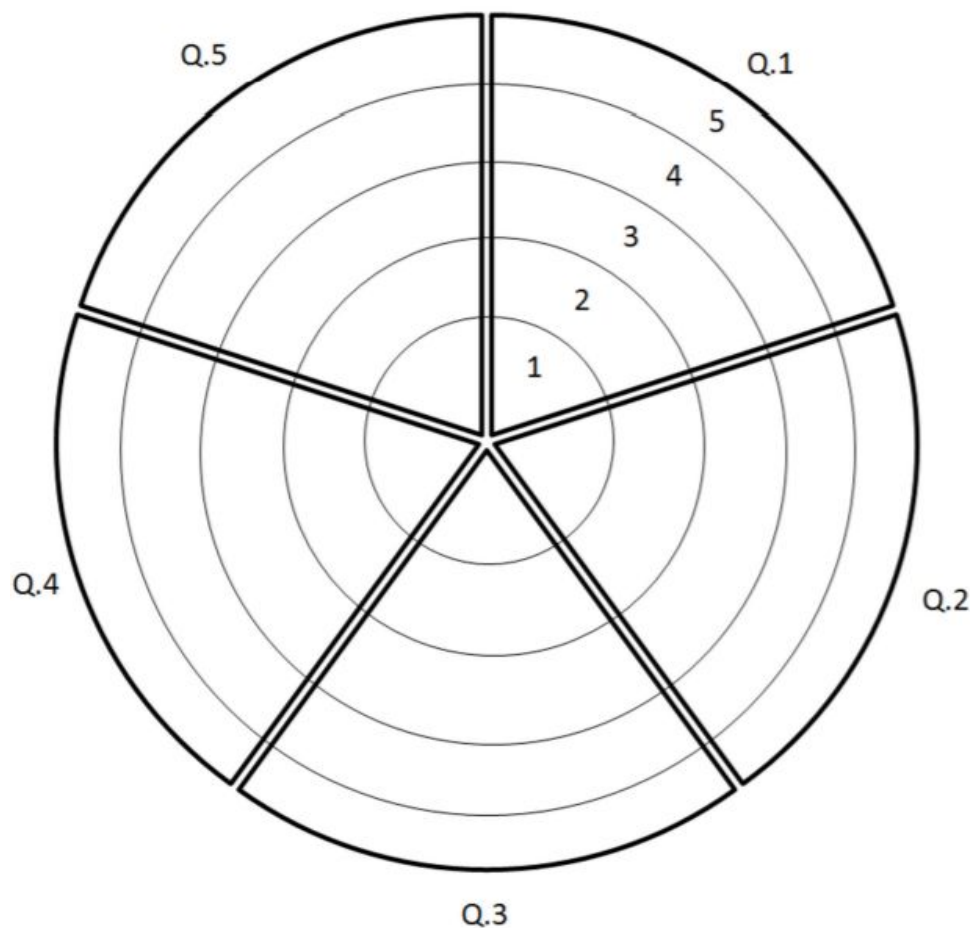
1. Мы ведем ряд практических проектов, поддерживающих местное население
2. Наши проекты просты и доступны людям с небольшим доходом, с инвалидностью и пришедшим из разных культур
3. Мы активно снижаем любые препятствия для участия (напр., привлекая людей к проектированию, поддерживая инклюзивную коммуникацию, доступ к грантам, уходу за детьми, etc)
4. Наши проекты имеют соответствующую государственную легализацию и мы понимаем нашу юридическую ответственность
5. Наша группа имеет необходимые знания и навыки для эффективного управления и выполнения проектов
6. Мы знаем, какие навыки имеются у местного сообщества и как их использовать
7. *[Расширение]* Наши проекты и предприятия создают устойчивую среду для местного населения



## РАБОТА ГРУППЫ

### 8) Внутренний Переход

1. Мы хорошо понимаем эмоциональное значение и глубину проблем, с которыми сталкивается Транзишн-инициатива и знаем, как с ними работать
2. Мы регулярно проверяем личную и коллективную выносливость дабы избежать эмоциональной перегрузки (burnout)
3. Мы понимаем необходимость внутренних и внешних ресурсов внутри Транзишн-инициативы, включая доступное внутреннее измерение
4. Мы создаем вспомогательные структуры для себя и других людей, участвующих в Транзишн-инициативе (в личном или групповом плане)
5. В нашей группе мы стараемся построить доверительные и глубокие отношения



## РАБОТА ГРУППЫ

### 9) Часть Движения

1. Мы учимся у других, участвующих в движении Транзишн
2. У нас есть установленный канал связи с нашим региональным или национальным центром и/или Transition Network
3. Мы разделяем наши знания с другими группами
4. Мы посещаем конференции или праздники (или онлайн-вебинары или тренинги), организуемые нашим региональным или национальным центром или Transition Network
5. Мы следим за тем, чтобы наши контактные данные на Transition Profile обновлялись
6. Все наши члены подписались на рассылку Transition Network Newsletter

