

Технология “Open Space”, или Чудеса кофе-паузы в “открытом пространстве”

Сергей Лабода



Многим из нас, наверное, приходилось сталкиваться с подобными мыслями: когда при упоминании таких слов как “конференция”, “совещание” и т.п. сразу возникают ассоциации с бесконечными докладами, вечными заседаниями и даже скукой. Обычно эти события имеют заранее установленную программу, которая так или иначе подходит каждому заинтересовавшемуся ей, но все же не всегда устраивает полностью. Не спасает положение и ситуация с пленарными дискуссиями, когда разговор между собой ведут “более компетентные”, расположившиеся на кафедре в передней части зала напротив полусонных участников. Все, чего ожидают от всего этого последние, так это приятных перерывов, где можно встретиться за чашечкой кофе с коллегами и обменяться мнениями. Зачастую именно во время кофе-пауз происходят наиболее оживленные дискуссии, рождаются новые идеи и планируются возможные проекты, люди обмениваются контактами и согласовывают совместные действия, и что важно — делают это с удовольствием и в непринужденной обстановке. Никто из них заранее не планировал свою коммуникацию, не пытался ей управлять и ее контролировать. Тем не менее, вопреки или как раз благодаря этому она и происходит, участники при этом испытывают большое удовлетворение от проведенного времени. Этот феномен является практическим основанием “Open Space Technology” (OST) — технологии “открытого пространства”, которая была разработана в середине 80-х годов прошлого века американским консультантом по организационному развитию Харрисоном Оуэном (Harrison Owen).

Немного истории

В 1983 году Оуэн был организатором первого Международного симпозиума по организационному развитию в США, по окончании которого все 250 участников единодушно отметили, что самым лучшим во всем мероприятии были кофе-паузы. Такая обратная связь вызвала

не только чувство фрустрации у организатора, но и заставила его задуматься: почему именно та часть конференции, на которую Оуэн мог оказать меньше всего влияния, все посчитали самой лучшей.

Исходя из этого опыта, Оуэн задался вопросом, возможно ли соединить между собой энтузиазм, энергию и воодушевление хорошей кофе-паузы с личной активностью и ориентированностью на результат подобного события и тем самым достичь их синергетического эффекта. В поиске ответа на него он обратил свое внимание на самые древние способы коммуникации между людьми.

Круг: самые важные вещи в жизни происходят в кругу. Мы встречаемся в кругу семьи, у нас есть круг друзей. В круге нет выше- и нижестоящих, нет Мы и Вы. В кругу все люди могут видеть друг друга.

Дыхание: если у нас перехватило дыхание, мало что может произойти. Мы должны для начала “глубоко вдохнуть”, чтобы найти свой ритм. Это наблюдение верно также и для групп и организаций. Самоорганизация, самоуправление, плодотворное сотрудничество, мотивированная совместная деятельность становятся тогда наиболее эффективными и результативными, когда люди в группах или организациях находят свой ритм и сознательно его используют.

Доска объявлений: простой и уже давно используемый метод, с помощью которого люди могут сообщать друг другу о своих пожеланиях и интересах.

Рыночная площадь: это тот форум, на котором сталкиваются между собой различные интересы — кто-то хочет купить, кто-то хочет продать. Мы привыкли к тому, чтобы ориентироваться в рыночной суматохе. Мы можем выбирать между различными предложениями товара и взаимовыгодно торговаться.

Появление технологии “open space” не было спланированной акцией по соединению этих простых элементов человеческой коммуникации воедино. Сам Харрисон Оуэн не считает себя изобретателем “открытого пространства”, он скорее говорит об открытии, которое сделал благодаря случаю, а не в результате целенаправленного научного исследования и экспериментирования. Так как в основе “открытого пространства” лежат элементы, которые знакомы каждому из нас, и они лишь по-новому были соединены вместе, то на него не существует патентных или же авторских прав. “Open space — открытое пространство” принадлежит нам всем.

Первое мероприятие в формате “открытого пространства” прошло в 1985 году в Монтерее (Калифорния) во время третьего Международного симпозиума по организационному развитию. По прибытии на конференцию участники знали только лишь ее тему, а также время начала и завершения работы форума. Никакой программы, отсутствие организационного комитета и кропотливой предварительной работы по разработке и наполнению содержанием данного события — только один фасилитатор и 85 участников, которым удалось в течение трех дней в режиме здесь-и-сейчас самостоятельно определить проблемы и вопросы для обсуждения, самим организовать работу на параллельных площадках и в малых группах, определить ответственных и самим провести в разных местах и в разное время несколько воркшопов. Так состоялось рождение “open space”.

Сегодня данная технология активно используется во всем мире для проведения конференций, симпозиумов, совещаний, семинаров и т.д. И она результативна! Так, например, с ее помощью компания Боинг создала новый дизайн самолетных дверей; американский телекоммуникационный концерн AT&T разработал проект своего павильона на Олимпийских играх 1996 года в Атланте; Федеральная железная дорога Германии (Deutsche Bahn AG) определила новую концепцию развития своего предприятия; белорусско-немецкие общественные инициативы в феврале 2005 года на партнерской конференции в Гезеке обсудили идеи совместных проектов и перспективы своего сотрудничества ... — и все это в “открытом пространстве”!

На чем строится “открытое пространство”?

В “открытом пространстве” целенаправленно создаются условия для проявления способностей человека (людей) к самоорганизации. Теория изучения хаоса и исследования моделей самоорганизующихся систем дают однозначный ответ, почему “открытое пространство” жизнеспособно: “Порядок существует, так или иначе. — Order is for free”. Все комплексные системы имеют способность к самоорганизации. Именно этот феномен лежит в основе проведения мероприятий в формате “open space”. Когда исчезают механизмы структурирования и контроля — они замещаются самоорганизацией и самостоятельностью участников, которым предоставляется уникальная возможность для самоопределения, исходя из собственных потребностей, своего рабочего “ритма”, готовности брать на себя ответственность и влиять на происходящее вокруг и получать максимальную пользу для собственного развития. Структурируется лишь время и пространство для этого. И делается это при помощи четырех принципов, одного закона и одного предупреждения.

4 принципа “open space”:

- **Пришедшие сюда люди — это наиболее подходящие участники.**

Это значит: я работаю, разговариваю, обсуждаю, думаю с теми людьми, которые присутствуют. Я не думаю о тех, кто не пришел или не смог прийти. Я взаимодействую с теми, кто рядом со мной и могу положиться на них.

- **То, что происходит — это единственное, что может произойти.**

Это значит: я концентрирую свое внимание на том, что происходит здесь и сейчас и имеет для меня значение. Все, что могло бы или должно было произойти, не имеет никакого значения. “Если бы да кабы — во рту выросли грибы!” Я открываю возможности, которые предлагаются мне сейчас, и отношусь к ним по-настоящему: все, что происходит — это единственное, что может происходить.

- **Процесс начинается, когда приходит время.**

Творчество, воодушевление, инновации, благодаря которым группа может добиться высоких результатов, не возникают по расписанию, нельзя заставить их появиться в определенный момент времени. Гениальное озарение, креативный толчок или отличная идея рождаются не по заказу, поэтому я подстраиваюсь под ритм людей вокруг меня и могу спокойно ждать, что подходящий момент для этого проявится естественным образом. Мы вместе — шаг за шагом, прислушиваясь друг к другу, двигаемся в этом направлении.

- **Если конец — то конец /
Если не конец — тогда не конец.**

Это значит: моим временем я распоряжаюсь продуктивно. Если обсуждение в группе подошло к логическому завершению и/или для этого понадобилось меньше времени, чем было запланировано, или обсуждать уже просто нечего, я сам определяю, что мне делать дальше с моим временем и энергией. Нет смысла “пережевывать все” по несколько раз. Я могу посвятить себя другим делам: пойти в другую группу, поработать самостоятельно над новыми проектами, обдумать новые идеи или просто отдохнуть.

Если же заявленное время закончилось в самый интересный и увлекательный момент, то мы можем просто договориться о новом времени или продолжить разговор в другом месте.

Закон “open space”: голосование “ногами”

Это закон “двух ног”: если во время работы в малой группе вы видите, что ничему новому не учитесь и ничего не можете дать другим — действуйте сами, “голосуйте” ногами, ищите другие места и другие способы работы! Если я в группе скучаю, то я просто вытягиваю из нее энергию. В этом случае именно своим отсутствием я демонстрирую ей мое уважение. Этот закон может быть также хорошим лекарством против “умников” и “зануд”.

Если закон “двух ног” соблюдается, то в “открытом пространстве” у участников появляется возможность побыть в двух ролях: “шмелей” и “бабочек”.

“Шмели” являются образцом работоспособности и прилежания, разработчиками своих и предлагаемых идей. Они могут перелетать от одной группы в другую и, подобно переносу пыльцы с одного цветка на другой, переносить информацию и идеи, обогащая своим присутствием процесс групповой работы и внося в него разнообразие.

“Бабочки” наоборот — нерешительны и неактивны, часто задают себе вопрос: “А что я, собственно говоря, здесь делаю?” Они предпочитают “порхать” в области буфета, курилки, совершать прогулки вокруг здания или вести

милые беседы в кулуарах. Практически они создают вокруг себя пространство, в котором ничего не запланировано, и как раз по этой причине в нем может многое произойти. Они могут стать очень активными, если их “разогреть” и дать новые импульсы для работы. Поэтому, если вы видите “бабочку”, просто подойдите к ней, вы будете удивлены, как много неожиданного может произойти.

Предупреждение “open space”:

Будьте готовы к сюрпризам! Все, что вы знали до сих пор, старые идеи и любимые представления по теме, а также что правильно и что нет — на время мероприятия отложите в сторону.

Принципы, закон и предупреждение “открытого пространства” нельзя сравнивать с правилами, придерживаться которых необходимо во время проведения привычных семинаров или ворк-шопов. Они скорее являются своего рода житейской мудростью, знакомой многим из нас. Поэтому они не ограничивают, а поддерживают баланс между ответственностью и энтузиазмом. Для использования формата “open space” необходимо, чтобы обсуждаемая тема соответствовала следующим условиям:

1. Тема должна быть комплексной, решения проблемных вопросов в ней не должны быть известны заранее.
2. Тема должна быть актуальной — она должна “гореть в руках”.
3. Тема должна предполагать альтернативы и противоречия.
4. Группа участников должна быть гетерогенной.

Эти предпосылки не всегда имеются в наличии, поэтому другие формы работы имеют также свое право на существование. В то же время с увеличением скорости происходящих процессов изменений в организациях и сообществах растет количество поводов, когда технология “открытого пространства” является наиболее подходящим и эффективным способом в поиске ответов на вызовы времени и развития.

Как функционирует “открытое пространство”?

В начале мероприятия присутствующие заняты тем, что в течение первых полутора часов разрабатывают совместный график работы. Каждый придерживается того, что для него интересно и важно. Сначала все садятся в круг, при количестве участников более 50 человек — в концентрирующую окружности. В центре круга располагается микрофон и небольшой коврик, на который выкладываются необходимые для последующей работы материалы. Для создания располагающей атмосферы на нем можно поставить вазу с цветами. Важно отметить, что пространство для “open space” готовится предварительно, в нем нет столов, все информационные плакаты вывешиваются по периметру расположения участников, все рабочие зоны для работы малых групп и сервис-центр группы сопро-



вождения также обозначаются и готовятся заранее. Отдельно вывешивается временной график работы и подготавливается доска для рынка идей, с указанием времени и места для работы малых групп. Они могут быть или отгорожены друг от друга переносными перегородками или располагаться в отдельных помещениях, двери в которых постоянно остаются открытыми. Также в месте проведения “open space” организуется постоянно действующий буфет для кофе-пауз.

Размеры помещения зависят от количества участников — это может быть огромный конференц- или даже спортзал с множеством вспомогательных помещений или просторное помещение для работы небольшой группы. Количество участников возможно от 5 до нескольких сотен и даже тысяч человек. Оптимальные сроки продолжительности “open space” находятся в промежутке от 1 до 3 дней в зависимости от количества участников и того, какие результаты от него ожидают.

Мероприятие начинается с приветствия участников со стороны организаторов (до 5 минут). Затем слово передается ведущему “open space”, который находится в центре общего круга и знакомит присутствующих с форматом “открытого пространства”. При этом он обращается к истории данной технологии; проговаривает и комментирует ее основные принципы, закон и предупреждение; озвучивает время, место и способ работы групп.

После краткого введения и ознакомления с основными принципами и правилами работы все желающие имеют возможность выйти в центр круга, взять лист бумаги формата А3 и изложить на нем буквально в одном или нескольких предложениях то, что они считают наиболее актуальным аспектом в заявленной общей теме, что им ближе, за что они готовы взять ответственность и над чем они готовы поработать с другими. Допустимы все пожелания, даже если они и не полностью соответствуют общей теме мероприятия. Для формулирования своей идеи, предложения или запроса, ведущий дает участникам некоторое время (например, до 15 минут).

Далее каждый желающий получает возможность стать “созывающим” — заявить перед большой группой актуальную для обсуждения проблему в рамках общей темы и пригласить всех желающих к ее разработке. Для этого он подходит к микрофону — озвучивает свой лист и затем вывешивает его по своему усмотрению на доске для “рынка идей”. Доска может быть разбита на три или четыре сектора, соответствующих определенным временным промежуткам для работы в малых группах, каждый из них может быть зафиксирован в пределах от одного до полутора часов. Созывающий прикрепляет свой лист в подходящий для него временной сектор и прикрепляет к нему номер той рабочей зоны или помещения, в котором в это время может собираться созываемая им группа.

В рабочей аудитории или зоне нет столов, стулья также расставляются кругом или по окружности, есть минимальный набор материалов, необходимый для групповой работы: флип-чарт с бумагой, разноцветные карточки, маркеры и т.д. Таких помещений для общей группы количеством до 100 человек достаточно 6–8, они задействуются параллельно, если участников 150 человек, то может быть подготовлено 8–10 рабочих зон, при 250 — до 12–15. Во

время самого крупного на сегодняшний день “open space” с количеством участников 2100 человек (май 2003 г., Вюрцбург/Германия) таких параллельных площадок было 60. На упоминавшемся выше “open space” в Гезеке, который длился 1,5 дня, была задействована 31 рабочая зона при количестве участников свыше 450 человек.

Когда задачи вывешены на доске для “рынка идей”, определены временные рамки работы, распределены рабочие аудитории, ведущий открывает “торг” и призывает участников зарегистрироваться там, где они хотели бы участвовать. Здесь происходит выбор подобный выбору на рыночной площадке. Каждый участник подходит к вывешенным на доске идеям и отмечает своей фамилией те из них, в обсуждении которых он хотел бы принять участие. Если работа над некоторыми из заинтересовавших его тем будет проходить в одно и то же время, то он может: либо попробовать договориться с созывающим о переносе ее на другое время, либо стать “шмелем”, чтобы иметь возможность перелетать из группы в группу.

После прохождения этого этапа группы самостоятельно приступают к работе. Ведущий желает всем “все-го хорошего”, напоминает о времени вечернего сбора и прощается с участниками до вечера или до промежуточного сбора, если такой предусмотрен. С этого времени он, а вместе с ним и команда сопровождения, не вмешивается, а лишь наблюдает за происходящим. Их функция является именно поддерживающей по отношению ко времени и пространству и не более. Они могут копировать материалы, следить за состоянием рабочих зон, собирать чашки от кофе и т.п. Как утверждает философия “open space”: единственный способ разрушить “открытое пространство” — это верить в то, что происходящее в нем можно держать под контролем.

Участники же сами распределяют рабочее время и определяют перерывы в заданных рамках. Некоторые группы работают вдвоем, впятером, другие могут состоять из 30 человек. Можно работать даже в одиночку, если к вам как созывающему никто не пришел — в отведенное время можно просто еще раз поработать на себя, причем не исключена вероятность того, что к вам может заглянуть при этом пролетающий мимо “шмель”. Некоторые участники довольно-таки часто выбирают эту роль и переходят от одной группы к другой, другие предпочитают роль “бабочки” и проводят большую часть времени в кулуарах. Многие участники, особенно в тех случаях, когда обсуждаемая тема действительно по-настоящему их волнует и привлекает, проводят заявленное время в

выбранной группе “от и до”. Во время “open space” в Гезеке мы с одним из коллег в шутку окрестили таких участников “пчелками”, хотя в классическом варианте “открытого пространства” такая роль не выделяется отдельно.

Каждая группа сама подводит итоги своей работы, ведет протокол по заданной форме (см. Приложение), который можно выдавать в сервис-центре или заранее разложить несколько экземпляров в рабочих зонах малых групп. Причем не обязательно, чтобы протокол вел сам “созывающий”, он может предложить сделать это кому-либо из участников группы. Протоколы заполняются в свободной форме по принципу KISS (Keep it short and simple), то есть то есть “кратко, просто, ясно”, и сдаются в сервис-центр, где распечатываются в формате А3 и затем, по окончании работы всех секций, вывешиваются вечером (если мероприятие длится один день) или на следующий день на “доске новостей” (например, если мероприятие длится 1,5 дня).

По окончании “open space” все участники получают подготовленную документацию, это можно сделать в тот же день по завершении работы, особенно если группа небольшая. Туда заносятся все протоколы (в оригинальном виде или набранном на компьютере), список участников с их координатами, сделанные фотографии, разработанный совместно график работы, а также другие документы и материалы, имевшие место в “открытом пространстве”. Если технической возможности для этого нет или же группа большая, то документация отсылается участникам спустя некоторое время после события, возможно также размещение и доступ к ней в интернете через сайт заинтересованной организации или учреждения. Если было запланировано, она служит также поводом для определения приоритетов, объединения родственных задач и разработки методов их осуществления.

Поэтому “открытое пространство” не заканчивается работой в секциях. Существуют различные возможности для подведения итогов работы — с помощью конвергентных групп, презентаций полученных результатов, структурированной рефлексии, планирования совместных действий после события и т.д.

В качестве относительно свежего примера можно сослаться на “open space” в Гезеке, который проходил в течение полутора дней. Первый день помимо введения в “открытое пространство” и объяснения принципов работы был отдан непосредственно работе в малых группах и завершился непродолжительным “вечерним сбором”, во время которого в течение 15 минут любому из



www.training-youth.net

Прежде всего стоит обратить внимание наших читателей на публикации, доступные на данном сайте. Журнал “Coyote”, в котором обсуждаются различные аспекты тренерской деятельности, ноу-хау в работе с темами или методические разработки и Ти-Киты (T-kits) — учебные пособия, изданные на разных языках, по различной тематике (например, “Организационный менеджмент”, “Методология изучения иностранного языка”, “Проектный менеджмент”, “Межкультурное образование” и др.). Данные публикации доступны в электронном виде — их можно скачать прямо с сайта. Здесь же есть база данных различных образовательных мероприятий, проводимых европейскими структурами и информацией по неформальному образованию и европейскому гражданству.

Данный ресурс будет полезен тренерам, молодежным лидерам и педагогам, работающим с молодежью.

Verlauf open space Расписание open space	
Sa. 12.2.05	So. 13.2.05
10:15 Pause Перерыв	9:00 Pause Перерыв
10:30 Eröffnung Открытие	9:15 Morgenrunde Утренний сбор
10:33 Einführung Введение	9:30 Leserunde Чтение
Mittag Обед	10:15 Handlungsplanung Планирование
Kleingruppenphase Работа в группах	12:30 Schlussrunde Закрытие
14:00 - 15:20 - 16:40 Abendrunde Вечерний сбор	

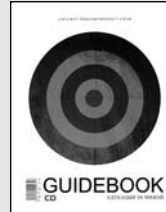
участников можно было дать разного рода объявления и обратиться с ними ко всем присутствующим. Итоги же работы были подведены на следующий день и структурированы следующим образом:

- **утренний сбор:** служит для объявления информации (до 15 минут);
- **чтение протоколов:** для обеспечения доступа к ним всех участников они вывешиваются по периметру самого большого помещения в увеличенном до А3 формате (до 45 минут);
- **планирование конкретных действий:** сначала каждому участнику дается до 7 минут времени для продумывания и фиксации на карточках важных мыслей, на которые его натолкнуло участие в "open space", а потом в течение 13 минут их можно обсудить в парах. Затем дается еще почти 2 часа для того, что попытаться ответить на вопросы: какие из представленных идей или проектов могут быть реально воплощены в жизнь и какие первоначальные шаги для этого необходимо предпринять. В течение 10–15 минут можно заявить об этих идеях, они снова фиксируются на листах формата А3 и вывешиваются на переносных досках по периметру всего зала, около них снова могут собраться заинтересованные участники и около часа работать в малых группах, затем краткое резюме полученных результатов, выводов или принятых решений презентуется в общем круге (для этого отводится до 20–30 минут в целом на все группы).

Таким образом, в противоположность к традиционным форматам проведения конференций в данном случае участники практически тут же на месте узнают, что существуют возможности для реальных действий. Осознавая свою ответственность, они могут обсуждать круг значимых задач, осуществлять совместное планирование деятельности и уважительно, учитывая ресурсы, обходиться с возникающими разногласиями, что доставляет им большую радость и удовлетворение от проделанной работы.

Поэтому вместо заключения хочется просто сказать: Добро пожаловать в мир "открытого пространства"! Там вас ожидает очень много сюрпризов.

кніжная палічка



Guidebook: Адукацыя за мяжой / Калектыў аўтару. Пад рэд. часопіса "CD" — Мн.: Студэнцкая думка, 2005. — 132 с.

Спецпраект крэатыўнай каманды беларускага часопіса "CD" з'явіўся, калі скрываць народную мудрасць, тым першым "блінам", які не выйшаў комам. Можна з упэўненасцю сказаць, што гэта першая ў Беларусі спроба распавесці пра магчымасці вучобы за мяжой удалася на ўсе сто адсоткаў! У guidebook уваходзіць 12 краін, размешчаных паводле геаграфічнай аддаленасці ад Беларусі. Кожная краіна мае агульны артыкул, у якім паралельна з апісаннем сістэмы адукацыі змешчаны водгукі беларусаў, што вучыліся альбо вучацца ў дадзенай краіне. Пасля ідзе даведкавы раздзел з канкрэтнай інфармацыяй па ўніверсітэтах, структура якога складаецца з наступных пунктаў: кантакты навучальнай установы, вартасць універсітэта, колькасць студэнтаў, факультэты і кошты, умовы паступлення, стыпендыі, інтэрнат, іншыя выдаткі, дэдлайн, карысныя спасылкі. Таксама для агульнага ўяўлення можна пазнаёміцца з рэйтынгамі ўніверсітэтаў у кожнай з 12 краін.

Мэтавая група даведніка "Адукацыя за мяжой" — маладыя беларусы, для якіх, па словах укладальнікаў, "кар'ера аднагодкі суседа-алкаша — не мяжа мараў", і для іх вучоба ў замежных ВНУ — "гэта не сродак скапіць з краю "азёр, балот і рэк", а спосаб атрымаць дыплом сусветнага ўзроўню". На наш погляд, даведнік можа стаць карыснай крыніцай інфармацыі не толькі для будучых навучэнцаў "гарвардаў і оксфардаў" з Беларусі, а таксама для ўсіх тых, хто цікавіцца практычнымі звесткамі аб вышэйшай адукацыі за мяжой.



Клуб устойчивого развития: в помощь лидеру / С.Г. Гавдис, В.Ю. Чернов; под общ. ред. Г.В. Веремейчик. — Мн.: Тонпик, 2005. — 40 с.

В книге представлена концепция "Клуба устойчивого развития" как формы популяризации идей устойчивого развития, просвещения и активизации людей, проживающих в одном населенном пункте, их вовлечения в обсуждение и решение проблем местного сообщества, а также описание двух методов, используемых для организации обсуждения и решения социальных проблем — "Мастерская будущего" и "Открытое пространство". Издание адресовано активистам общественных объединений, специалистам сферы неформального образования, представителям местной власти, работникам образования, культуры, социальной сферы, а также всем, кто интересуется темой устойчивого развития и возможностями его осуществления в нашей стране.

Литература и источники:

- **Open Space Technology**
A User's Guide, Second Edition, 1997
Harrison Owen
Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco
ISBN 1-57 675-024-8
- **Expanding Our Now**
The Story of Open Space Technology, 1997
Harrison Owen
Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco
ISBN 1-57 675-015-9
- **Augen auf! Mit Überraschungen ist zu rechnen!**
Ein kleiner Ausflug in die Welt des open space-Verfahrens
Joe Töpfer
Sonderdruck für boscop /Stand August 2003
- **Open Space Methode**
Artikel zu open space in dem Handbuch
Lokale Agenda 21, Zukunft braucht Beteiligung, 1998
Richard Häusler, Rolf Berker, Beate Bahr, Sabine Brückmann
Verlag Wissenschaftsladen Bonn, e.V.
ISBN 3-9802 020-8-9
- www.openspaceworld.org • www.openspaceworld.com • www.openspacetechnology.com • www.boscop.de

Приложение

Протокол работы в малой группе

Open space:

Общая тема:

Место: **Дата:**

Вопрос/Интерес:

Результаты / Рекомендации / Соглашения:

Сформулируйте, пожалуйста, кратко / просто / ясно

Созывающий:

Участники: Время:

Где:

<http://www.newfaces-belarus.org>

Сайт Белорусского молодёжного общественного объединения “Новые лица” — один из немногих “живых” сайтов белорусских молодёжных общественных организаций. Здесь можно найти не только информацию об организации и ее членах. Обновляемая лента новостей, а также инфолисток, выпускаемый два раза в месяц, в котором освещаются события, происходящие в организации и за ее пределами.



Также на сайте можно найти информацию о проектах, реализованных и реализуемых БМОО “Новые лица”, а также о программах и проектах, проводимых другими организациями в Беларуси и за рубежом, в которых можно принять участие.

Есть также гостевая книга, где можно оставить свои пожелания, комментарии или задать интересующие вопросы. Кроме того, есть полная версия сайта на английском языке, что немаловажно для работы с иностранными партнерами.