

Rozhovory

Respondent A

Karina: Okay, the first question is, what prior experience have you had with non traditional learning methods as were used in Entre sociale, if you had such experience before?

Respondent A: [I had previous experience working on project but technically related. I liked this experience, it made me more self-aware.]

Karina: And what was your main motivation for participating in Entre sociale?

Respondent A: Well, for me, first of all, so a few things. It has been a while since I completed university. During this time, I also started a full time job. But it's just that I felt that I was kind of missing some social activity outside of work, because my colleagues, they are great, but they don't really have necessarily the same interests as I did. And quite a lot of them, they also have their own families. So for me, I thought that I was really missing the university environment wherein you can possibly meet more like minded people at your own pace and do things. And I thought, for me, Entre sociale, it provided me that medium just to be surrounded with some non work related conversations and possibly more creative conversations with people from outside of. So I just thought, wow, this looks interesting. Well, for me, I think I would say that my opinion would possibly differ from a lot of other people, because during the program, I saw that quite a lot of people were highly, highly ambitious about what they wanted to do. And I can understand why, because I used to be like that a few years ago. [...] Well, look, first of all, what happens is that I think a big chunk of this generation, I feel that they get attracted by the rewards. But sometimes people don't often realize it takes a huge bit of commitment to do those things. I would say Gen Z and slightly more below as well, because I'm on the borderline between millennial and Gen Z. So I think I kind of do see that difference, and I think it takes quite a bit of time [...] And I think for me, that's when I realized that I kept my expectations low. For me, it was just a way to network and possibly make friends.

Karina: And you were expecting that you will create some projects?

Respondent A: I would say it's like so for us, because I think in our group, I would say is since we were not fully students, because my colleague, I remember one of my colleagues was a working mom. She had a baby to take care of. Another of my colleague, she also happened to be studying distance learning, but she was also working full time over here because she also had a brother to take care of. And then there was me, who I had a full time job. So as much as I would have liked to dedicate a lot of my time to it, I knew that I was operating under very reduced time frames. So I possibly did not have the time and the resources, let's say a possibly a university student could have. So for me, we had, like, only

one student in our group. He was great, he was phenomenal. And I would say he also kept us together. So I think it's just that when we started, we all became initially very honest that we would have to work in very limited capacities and due to other responsibilities. So we just set targets that were achievable in the long run. And also, we were also open to the possibility that it might not work out, because we knew that. I know that you work in quite a lot of creative projects. You know that it takes quite a lot of commitment to do it, and you need creator time frames to do those things.

Karina: And how did your motivation change throughout the project?

Respondent A: Well, for me, as I said, I think coming after work was, for me, it was just a way to decompress from work. And, you know, those typical times for me, I firmly believe that you should not make your job your whole personality [...]. So for me, that was my motivation. I just thought that even though I might not accomplish something, I'll get to have some nice conversations with people, quite a bit of light chats [...] It was, like, constant [motivation], because, well, it's just that. Okay, so you might find this a bit paradoxical. It's just that we did set expectations, but then we set them without pressure. Like, we didn't feel pressurized. Because we know for a fact that I think had I been, like, a student, and this is also this mindset or change that you go through when you transition from academic life to a working life, because when you're a student, you just think of everything as an assignment that is to be written, and no matter how good it is or something, it has to be just to be done. You kind of change when you start working. So you just tend to take things in a more chill way. So I think, as I said, for me, I just tried to utilize this experience as a source of an enjoyment because I know for a fact that had I taken this as, like, an academic assignment, I would have possibly dropped out of school quite long ago.

Karina: So you were thinking about the dropping?

Respondent A: I did not know. I would not think about dropping, but I know for a fact that if I put the similar pressure on myself, as I know quite a lot of other groups did, I would drop out. So it's like, the way we are keeping it. Let's keep going. And I think what also helped our team was the fact that the team was also very cooperative during the leisure time as well. Like, I remember one colleague of us, she invited the three of us, the other two of us at her place to discuss things. So she was really kind. Team buildings are also. And also, we also tried to get to know each other on a better level, that know, it just helps build that cohesion.

Karina: And are you motivated to apply for a similar educational program after completing Entre sociale?

Respondent A: Definitely, yes. Because I think I also realized that and here I must extend my respect to the organizers over here, because I know for a fact that they themselves were also starting out. This thing was possibly new for them as well. So for me, while I would say Entre sociale, it was like a nice introduction, but the next time I would possibly like to apply for a program wherein I'm actually taught by more trained specialists.

Karina: And under what conditions do you find teamwork beneficial?

Respondent A: So, first of all, I think there should be a certain degree of sensitization, because sometimes what happens is that just because sometimes when work doesn't get done, we just often tend to dismiss the fact that people might be going through something that we might not be aware of. And here I would say, as I told you so, one of our colleagues, she was a working mom. She also had her family responsibilities to take care of. I think we all understood that we all had commitments outside of those things. Unlike a lot of university students, we were not as free in our leisure time. So I think an awareness of that, it helped us build team efforts. So it's just that, and it also made us feel respected, because you know that if you feel respected by your team members, you know that you are going to put an extra effort for them. [...] And I would say my circumstances made it slightly more complicated, because at the time I was working weekends, and it kind of felt bad for me that I wish that had I not been working weekends, I could have possibly joined in the team as well, because the delay on my part, it also caused the team to reschedule as well. But I'm glad that they were really kind in scheduling those things. So we tried to make it work within our working hours, because for me, I used to have, like, Wednesdays and Thursdays off, which I know is pretty absurd, but the nature of my job is like that. But I would say, I think honesty from day one helps.

Karina: And how did you perceive the roles of organizers, and the speakers in the program?

Respondent A: I would say I have great respect for the organizers because they were really kind. And what I absolutely love the fact that all of them were very approachable, because I just feel that sometimes in these cases, you hardly ever find individuals these days who are open to constructive feedback. Criticism is not something I feel that it's generally welcome that way. So I would say is that I really appreciate the effort that the organizers put in. And also I think it's easy to criticize what they are doing, but I think we should also be kind to acknowledge the fact that it's also a first time for them. I did feel that support. Yeah, the organizer, she was really kind. But see, here's the thing. There is only so much that she can do. You know that quote, right? You can bring a horse to the water, but you cannot make the horse drink it unless the horse wants to. Yeah, they gave us it and I think whatever we asked for, they were really kind. They tried their level best to accommodate. And I remember that sometimes when we were struggling, the organizer, she gave her own inputs as well in so many things. So I appreciate the fact that they were very flexible in the way they talked and all [...] Regarding the speakers, I think it got better as the program progressed because we started getting more specialized folks. But I think initially it felt really generic, those typical things, because again, this is just my personal opinion. And for me, for me, I'm someone who tries to stay away from this typical motivational content, because I just feel that people are not the same anywhere. People are different, and you sometimes have to consider into account a lot of things. So for me, I would say is initially I felt skeptical, you can say, of like how you go. But I think as the program progressed, they invited more people who were

specialized, and I think it got better. [About speakers.] But for me, I think initially I felt that it was not specialized enough. You are a student yourself, you do lots of trainings, just put yourself in that situation. And let's say if you're a student, who would you like to learn from? For a person who is generic or from a person that, who has done these things for years, to make the example more clear. So let's say you want to learn baking. So there is me who just bakes in their pastime, but then there is a professional baker who has done it for, like, last ten or 15 years. Would you not like to learn from a baker who has done it for the last 1015 years? [...]

Karina: How were roles distributed within your team in the project?

Respondent A: Okay, so first of all, when we talked about those things, we actually tried to assess what the abilities of each person were so that maximum utilization of those capabilities could be done. So that's how we did it. So one of our colleagues, she was really creative with designing and those things. So we left that part to her then. That way, then I would say is me. And the three of us, we kind of kept changing things because a lot of us, we were involved in, let's say, researching, writing content, reaching out to people with different things, and just possibly discussing different ideas.

Karina: So you worked together, you didn't have specific roles?

Respondent A: Yeah, because I think it's just that sometimes our roles, they were decided on the spot as well. Because ultimately, you know that one person, if they have a specific skill in designing, you know that person is going to take care of those things. But for us, the three of us, who possibly had to reach out and write some content, we distributed it amongst ourselves. And I remember this, but I think as our group grew, because I also must mention that we took quite a bit of time to arrive at our topic of our final project. Initially, there was a lot of brainstorming, possibly. I think we ended up taking more time than we should have to decide it initially. But as things become clear, it's one of those situations wherein I think it's time to step up for a bit.

Karina: And how did you perceive this distribution?

Respondent A: So for me, I think, as I said, that it's a very honest assessment about each individual's capabilities. So for me, I'm not into graphic designing, so me doing that doesn't make sense. It's better that if someone who does it better can do the same.[...] So I think what we started out was, I think a lot of it was also got to do with our planning process because we know for a fact that I think our project was also kind of correlated to the same because since it was related to expats and the thing is over. So in our group, our group had a very interesting composition. So we have a local person and three expats, but that local person also happens to be married to an expat. So it's just that we had to kind of structure those things accordingly. And I think a lot of brainstorming it went in those kind of results. So while web design, see on the physical layout of those things, the creators were taken care of by one colleague, but the content that we wanted to put in, a lot of us had very different ideas. Sometimes we

disagreed quite a lot on different things, but I think eventually we were able to come to a conclusion. The fact that, because I think what also helped us, all of us get on board was the fact that we did not discard any ideas that fully. It's just that we preserve some of our ideas for a later stage. So, for example, when we focus on expats, and as we researched quite a lot of things, we realized that when you look at expats who are not students, you also have to touch upon very much complex legal matters that are possibly not in your, I would say, range of expertise. So for us, we wanted to start it off by the situation of international students, for that matter, because I think they contribute, because from what I have seen, and I'm sure that you have also been in the Czech Republic for a while. So you know for a fact that international graduates, they constitute quite a high bit of workforce in the Czech Republic, and they are the easiest ones who can transition from being students to working full time over here. So for us, we wanted to focus on them and then based, it's like one of those things, you do something, you assess it, and then you improvise. So for us, our approach was like step by step.[...]

This, again, goes back to the thing that we were pretty much aware that this project might or might not last. And there is no point investing so much of an energy for something and then being disappointed later. So it's like a combination of keeping your expectations very realistic and also, in a way, and as I said, once you keep your expectations realistic, it builds down the pressure and it gives you more freedom to think more clearly.[...]

Karina: And did you feel listened within your team?

Respondent A: I did. But you see, here's the thing. I think the one thing that I liked about my team was that even though we might have disagreed with a lot of things, we never put down anyone. I think what common situation that a lot of people face these days, what makes them afraid to speak up, is the fact that I feel that a lot of people, they don't know how to disagree politely, because for us, if you and I were working on a team and you gave an idea, if I would disagree with you, I would tell you that why I disagree. And I feel that once you have a rationale for something, it makes it very clear. And I think, as I felt that there were quite a lot of people who were very open to criticism and feedback, and I think temperament wise, it helps us. I think my group had a very nice temperament. Yeah, it's a match [team and topic of the project]. [...] I think it's also quite a bit of luck, because I feel that had I been in probably some other group, this idea wouldn't have come along, and I possibly would have, because for me, I consider myself like, a fairly flexible person, because, as I said, that I don't treat each and everything like an academic project. I was like, oh, I need to write this essay, because to get, like, an A grade. I also see that what the majority of the group think, and in certain situations, I just go with the flow as well. It's just that for me, it just happened to be pure luck that I happened to find people who possibly were interested in the same things. And this is where I would also like to credit the organizers as well, because I think they also did, like, a very good job of trying to group people who were into possibly different things. And I think that's where I would say my appreciation for the organizers come in, because it shows that they did their due diligence in assessing people's profiles and matching them together.

Karina: what problems did you have in team and how you addressed them?

Respondent A: So I would say what happened was that sometimes my work days were really packed. I had quite a few things to do. So sometimes I would say, and I'm being very honest over here, sometimes I wasn't the most punctual. Sometimes I left things for last moment as well. But as I said, I was working. I had some other things to take care of. But for me, as much as, yes, I made my share of mistakes, but I also tried to correct them immediately. [Other teammates had the same problems]. [...] Look, we all stumbled in some way or the other, but as I said, what matters is that we also tried to make up for it.

Karina: And how satisfied do you feel overall within your participation in Entre sociale?

Respondent A: Yeah, I think it was a good experience, but as I said, that maybe my expectations were really different compared to a lot of other people. So for me, as I said, for me, it was just a way of decompressing and relaxing from work. So all in all, I'm happy. I felt that I got to meet some nice people and talk with them.

Karina: And how did the pace and thematic structure of the program suit you?

Respondent A: [...] What I would possibly like to do is the fact that I sometimes felt that things were a bit too compressed, because, for example, let's say if I'm explaining a concept to you, it needs to be a bit slow. It also needs to be ensure that not too much of information is kind of cramped already, because, let's say, if you want effective teamwork and more effective team building exercises when the session is going on, you know that when you work on a project, you need to have a very constant steam of thought that's coming in. And if you constantly keep disrupting those things with new and all, it's just that it breaks that chain of thought. And that's when I felt that I would have liked a more seasoned approach. I think in our case, what really helped was the fact that our personal experiences made us, I would say, more interested in that topic. Think of it like a situation that we all wanted to get to the destination. It's just that we just differ differently on how to get there.

Karina: And which teaching methods did you find most and least effective?

Respondent A: So for me, I think the best teaching efforts were, I would say, were the ones that picked on active case studies, like, for example, and that were more connected to the real world that I found the most effective, because then this thing called the eureka moment, it's like, oh, this thing existed. But I didn't realize. So I remember in one of the sessions wherein they invited someone from the marketing team. Yeah, I quite like that guy. And as I said, he looked like a seasonal professional because he knew how marketing pitches work. And that's when I felt like, okay, this is how they do it in corporate organizations. This is not generic. This is actually like a good technical know how. So that is something I liked. I quite like that. And the least ones, it's like relaxing environments and all.[...] People often used to chat with each other during the food breaks. And some people also often used to go for drinks

afterwards as well. So, yes, icebreaking was nice, but to deny that it was not happening at all, not really, because I think most people were like, I think even the most introverted people, they were very open to a conversation. They might not make the first move, but if you just go and say hi, most people were willing to talk. [...]

Karina: And what key insights and skills to take away from the program for your personal and career growth?

Respondent A: I think I would say is that honesty and direct communication matters quite a lot. And the fact that giving people the space to disagree with you, because that also leads to growth. And I realized that because for me, yes, when I put out some ideas, there were disagreements, but then that also helped me polish those ideas better. I would say I was pretty okay in my soft skills, but it's just that for me, my ability to kind of balance things on the side as well. So I know for a fact that, yes, it is possible to do things outside of work. Because I think for me, when I started my job, people were constantly telling me things, oh, it's so hard to do things outside of work. Your job will take up most of your time. But then I just realized that if you have a mutual interest, it is possible to follow. [If I would start my own project still I did not get enough knowledge, so I need to take more sessions to be ready.][...]

Respondent B

Karina: Был ли у тебя опыт с нестандартными форумами обучения, которые встретились в программе Entre sociale?

Respondent B: Ну, примерно. Это изначально не академическое образование, поэтому там они максимально разнообразны. То есть это воркшопы, какие-то брейншторминги, тимбьюдинг и так далее. Непосредственно, как это назвать, проектная работа. Я проходил похожую программу в [...]. Схожий формат, схожее наполнение, только для обычного предпринимательства типа. Для того, чтобы по окончании программы ты имел свое дело, свой бизнес или какую-то идею, которую ты можешь потом развивать. Ну, по сути, то же самое. Назовем это буткэмп. Буткэмп, когда у тебя в ограниченном количестве времени, у тебя есть программа, у тебя есть команда, и ты в конце должен что-то показать. [...]

Karina: А какая была у тебя основная мотивация для участия в программе Entre sociale?

Respondent B: Не знаю, наверное, социализация плюс какое-то маломальское, назовём это, образование или изучение новых аспектов. Ну, по сути, это идентично того, что я проходил в Брно, только более в формате социального предпринимательства. Мне эта тема интересна, потому что я хочу в будущем делать свои проекты [...].

Karina: А как развивалась твоя мотивация в ходе работы над проектом?

Respondent B: [Были качели на протяжении проекта в плане мотивации.] Это все очень сильно уперлось Команду, которую нам дали изначально, которую мы не выбирали. Мой личный опыт, что, например, когда я приходил туда, я представлял себе это так, что мы познакомимся с участниками, у нас будет какой-то connection вначале, какой-то networking, ice-breaking, после которого мы потом могли членов команды выбирать. но из-за того, что нам как бы дали рандомных людей и сказали работайте вместе, это для меня было такое, типа, ай-яй-яй. Ладно, нужно свои ожидания здесь немножко понизить. [В этот момент была мотивация], средняя, слишком низкая. Ну, потом, когда мы плюс-минус начали находить общую эту... Common Ground с остальными участниками, это было просто такой нейтрально скорее [мотивация]. То есть я объективно, я не так, чтобы очень сильно эмоционально и по времени вкладывал в свой проект. Ну, получилось так, что к середине-концовке я к этому не горел, я исполнял только те задачи, которые как бы я пообещал участникам команды.

Karina: Были у тебя моменты отказаться от участия в программе, если да, что тебе помогло преодолеть этот кризис?

Respondent B: Ну да, я плюс-минус хотел, наверное, в какой-то момент сказать, ребята, пока, уже на этапе реализации нашего проекта, но просто общая, как сказать, эмпатия слэш-ответственность. Дотянуть. [Я не хотел подвести команду.]

Karina: А после окончания программы ты бы хотел снова принять участие в подобной программе?

Respondent B: Естественно, да. Скорее да, чем нет. Классный опыт в целом был. Просто я слишком, наверное... Конец рабочей недели я такой реалист слэш-пессимист. Как я вижу, самое большое мислиринг этой программы это то, что не было изначально сказано, какие ожидания от участников. То есть очень слабо вот эту часть они проецировали. Классно, конечно, что они давили как организаторы. что они всё-таки дотащили почти все команды до реализации. Но, наверное, стоило вначале как-то больше на это сфокусироваться и показать, что действительно вам нужно, ребята, создать что-то. И чтобы люди как бы не находились в таком состоянии, потому что это был конец года, я потерял как раз-таки работу, я искал новую работу, были какие-то такие личные моменты, и было это... То есть это здорово было, что мы нашли какой-то нетворкинг, люди like-minded, которые с общими целями похожи, но там не было это нормально коммуницировано.

Karina: А ты думал, что это будет?

Respondent B: Ну, по сути, вот что-то из-за разряда игры. Изначально я бы ожидал, похожий результат, что-то сделать, но, во-первых, не обязательно. Если у вас действительно получается, если вы действительно хотите, нашли что-то, что вы хотите

сделать с другими участниками проекта, то да. А если у меня, например, отношения сложились, если бы это был формат такого натурального формирования команды, если бы не сложилось, то я бы как бы не делал проект. А здесь тебя изначально поместили в условия, куда ты должен сделать, и плюс людьми, с которыми как бы, ну не факт, что у вас есть общий язык. Это с одной стороны хорошо, с другой стороны Но это не работа, это что-то, что должно от сердца идти, скажем так.

Karina: Ты бы хотел, чтобы лучше это была какая-то непредопределённая группа людей, а чтобы мы как-то сами распределились?

Respondent B: Ну да, естественно. [Легче работать с людьми в общими интересами, бэкграундом].

Karina: При каких условиях работа в команде для тебя является полезной?

Respondent B: Ну, в принципе, мне достаточно комфортно работать самому. Я почти всю свою жизнь занимался бизнесом, и так или иначе, соответственно, с тебя привыкли нести сам. Когда мне эффективно работать в команде, это когда у меня нет другого выбора, как, например, на работе сейчас, на актуальной. По большому счету, я тоже один. У меня есть только менеджер и еще несколько людей, с которыми я взаимодейую. Либо это изначально, когда ты находишь какие-то общие цели с человеком, как у меня и случалось с моими партнерами по бизнесу, например. Мы на основании каких-то личных симпатий, личных предпочтений находили общий язык и просто мне было интересно с этим человеком работать, достигать общих целей.[...]

Karina: А как ты воспринимал роль организаторов и наставников в рамках программы?

Respondent B: То есть организаторы были, не знаю, организатор-фасилитатор. То есть они как бы создавали условия, чтобы мы могли взаимодействовать, чтобы мы могли прийти к... Завершение проекта. [...] Ну, в том плане, что там скорее была мотивация от негатива, типа «вам надо делать, делайте».

Karina: А почему ты думаешь, что это было как-то больше негативно?

Respondent B: Так нет, это не плохо, это не значит, что это негативно. Не с точки зрения, что это плохо было, это с точки зрения того, что это был такой конкретный пушинг стороны организаторов, потому что они в это очень сильно вовлекались эмоционально по времени. Поэтому они хотели, чтобы все было закончено, так как у них, видимо, не было других инструментов в плане мотивации людей. Это тоже может быть мотивация в краткосрочном промежутке, достаточно эффективная.

Karina: Тебя это как-то мотивировало или наоборот как-то угнетало?

Respondent B: Это скорее нейтрально было. Потому что я это особо не переживал эмоционально никак.

Karina: А наставники, которые были на воркшопах, они какую-то роль для тебя личную сыграли?

Respondent B: Ну там у кого-то были интересные, да, темы, какие-то инсайты. Ну в среднем как бы так, нейтрально. Скорее не о чем, да, потому что в нашей конкретной команде скорее был резонанс, то есть там не было такого, что мы проходим какую-то часть по проекту, не знаю, проекты менеджмента или маркетинга, и что мы этим занимаемся в этот момент. То есть это в отрыве было, происходило.

Karina: А как были распределены роли в твоей команде?

Respondent B: Почти никак не были распределены сначала. Потом просто на себя ответственность взял один член команды и на себе вывозил проект. На предыдущих вопросах я отвечал изначально, что как бы у нас не было общего фундамента, у всех были разные ожидания от проекта, у всех было разное количество энергии, времени и ресурсов, которые они хотели в это вкладывать.

Karina: А какая была у тебя роль?

Respondent B: Ну, скорее, такого чувака, который то, что его попросят, то и делает. Сильно не вникает. Я делал какие-то задачи, которые мне дали. Я отвечал за маркетинг, но по факту... Ну такой средний, да, член команды.

Karina: То есть инициатива у тебя какая-то прямая не исходила?

Respondent B: Ну вначале да, потом скорее нет. Говорю просто об банальных внешних факторах, что у меня не было времени в этом проекте столько увлекаться. [И я бы предпочел работу с другими людьми.]

Karina: Чувствовал ты себя вовлеченным и услышанным в рамках своей команды?

Respondent B: Нет, у нас нормально работало. Как ни странно, у нас было очень много хаоса, конечно. Я, в том числе, и лидер пытался создать атмосферу, чтобы не было конфликтов.

Karina: А создавала ли совместная работа над проектом какие-то проблемы и как вы их решали?

Respondent B: Да, были какие-то вопросы регулярные. Как я говорю, это тоже с этим связано, с ожиданиями реальности. Кто-то хотел заниматься, у кого-то не было возможности. Кто-то вкладывается больше, кто-то меньше, и от этого происходит фрустрация. И это как-то в процессе надо решать. В основном этим занимался лидер. У нас так как хаотичная структура была и нормального таск-менеджмента не было, то приходилось постоянно так называемые пожары тушить. И в таком режиме мы это как-то решали. С конфликтами, ссорами, со слезами. Сложно это описать, как мы это решали. Как-то решали. Я могу очередной раз сказать, что, скорее всего, это связано было с разными ожиданиями от участников, отсутствием общей цели. Очень часто мы приходили на новые занятия с новыми идеями, которые противоречили предыдущим идеям. Очень много турбуленций было лишнего. Созванивались, пытались вовлекаться в это больше. Я не могу сказать, что у нас была какая-то система принтс или проектовый менеджмент или еще что-то. Кризис менеджмент. Просто по наитию.

Karina: Ну, а как ты в целом доволен участием в программе?

Respondent B: Да классно всё было. Нет, здорово. разбавить свою эту скучную жизнь такими вот мероприятиями, это прекрасно.

Karina: Окей, а как тебе подходил тем и тематическая установка программы?

Respondent B: [Программа опережала наш проект.] [...] Просто в моменте некоторых тренингов не были релевантны теми проблемами, которыми мы проживали. [...] То есть какие-то тимы вроде как попевали, так как изначально не было достаточно времени, чтобы сблизиться, пообщаться друг с другом, создать тимбилдинг. Первые два-три занятия, на что могли в принципе уйти. То есть более такой формат именно сближения участников друг с другом. [...] Вначале больше бы создал этот общий пул между участниками, чтобы происходило взаимоотношение, общение, коммуникация между всеми участниками. И потом, чтобы они могли для себя членов команды выбирать каждый свой совместный проект. Я вижу там как бы самую большую вот эту вот opportunity, типа возможность.[...]

Karina: Окей, а какие методы, инструменты обучения кажутся тебе наиболее и наименее эффективными?

Respondent B: [...] То, что банально, например, в целом, как я могу для себя тоже за годы опыта сказать, что самое важное в начале, когда ты создаешь какой-то проект, это его проверить. Валидация — это самое важное в начале проекта, потому что ты можешь фантазировать сколько угодно, ты можешь сколько угодно готовить проект к жизни, там, 10 лет, 20 лет, 5 лет, 6 лет, не важно. Но если у тебя нет цели проверить свою гипотезу, И просто сразу же зафейлить все. Если у тебя нет возможности в

ближайшее время это сделать, то очень часто проекты погибают, даже не доходя до минимального количества клиентов. То есть у тебя задача как можно больше совершить ошибок в начале, как можно больше гипотез проверить. И все должно вокруг этого крутиться, по моему личному впечатлению. Мы сделали минимальное количество исследований. У нас в программе опять-таки, мне кажется, этого не хватало в центре. То есть там каждый блок плюс-минус на какие-то там отдельные элементы, как будто в универе, знаешь. Учишься на проектного менеджера, на маркетолога, у тебя будет маркетинг один, один сабджект, другой, другой, другой. В итоге они как бы вроде бы и связаны, а вроде и нет. И, например, вот на это можно было больше внимания сделать. Например, на то же самое исследование. Чтобы это был прям отдельный ивент, какой-то интерактивный. [...] [Больше внимания я бы хотел уделить практике и работе с наставниками, работе над маркетинговыми материалами. И я бы хотел более подробно углубиться в одну тему, чем изучить много тем поверхностно.] [...]

Karina: А тематика самого ивента тебе была близка?

Respondent B: Ну, скорее всего, на что я больше всего повлиял, это на тематику самого ивента. Я пытался в первых два-три занятия, я пытался как бы быть этим человеком, который создаст эту общую какую-то среду, или как сказать, который бы проломил этот лёд в нашей команде. Найти общий знаменатель, общий бейслайн, не знаю как назвать. [...]

Karina: Что ты уносишь из программы в качестве основных уроков и навыков для твоего личного и профессионального роста?

Respondent B: Просто может быть, что я более развил этот навык понимать людей или как-то создавать вот эту среду. То есть я, в принципе, чувствую себя как человек, который умеет хорошо создать среду, чтобы всем комфортно в ней было находиться. То есть это очень раз плюс минус подтвердилось. Ну, вначале. Потом я просто, говорю, ввиду определенных факторов, что я не хотел и не мог уделять этому проекту только внимания, как бы моя роль, она ушла на второй план.[...]

Respondent C

Karina: Был ли у тебя опыт с нестандартными формами обучения, которые встретились в программе Entre sociale?

Respondent C: Да. Наверное, форма обучения, когда есть разные специалисты, и вы по очереди проходите все. Если помнишь тот день, когда у нас было, как писать заголовки, как делать видеосъемку, то есть когда есть несколько кучей, и ты проходишь кругами. С этой техникой я уже до этого сталкивалась. [У меня большой опыт работы в команде с университета]. [...]

Karina: А какая была у тебя основная мотивация для участия в проекте Entre sociale?

Respondent C: Наверное, сменить постановку, добавить себе что-то новое к учебе, найти людей, то есть это коммунита. Улучшить английский, потому что проект был на английском, а у меня он достаточно пассивный. Получение нового опыта. У меня не было никаких ожиданий для того, чтобы потом не было момента, когда они не совпали с действительностью. То есть если я знаю уже, как что-то может выглядеть, я могу... могут быть какие-то ориентировки, как это может выглядеть. Но если это вот была вещь, в которой я участвую в первый раз, я постаралась не складывать никакие представления о ней для того, чтобы... Потом не было эффекта разочарования для того, чтобы потом не было момента, что «а, это не соответствует моим представлениям». Но мои представления не могли быть подставными, они не могли ни на чём основываться, они были бы, скорее всего, просто очень воздушными, я бы сказала. То есть я понимала, что мы будем делать проекты, связанные с окружающим С видом, билбиингом и в принципе для этого мира, что ж меня интересует, потому что я такой генератор идей, и идей у меня много. Хотелось бы найти людей для того, чтобы эти идеи реализовывались. Да, это было моё желание, я думаю, это могла быть какая-то внутренняя мотивация. Очень часто, когда мы ведём какие-то проекты самостоятельно, момент в этом просить, запассивничать и сдать, он как бы присутствует и велик. Но момент, когда ты оказываешься ещё рядом с единомышленниками, в какой-то такой критический момент застоя, может оказаться рядом человек, который тебе скажет «Эй, эй, делаем, делаем». И тогда ты не заморозишься, а пойдёшь дальше. То есть проект не останется в заморозке, продолжит развиваться и, возможно, он действительно запустится, волеется в жизнь и станет чем-то хорошим.

Karina: И как развивалась твоя мотивация в ходе работы над проектом?

Respondent C: Наверное, в самый первый день была достаточно сильная нестыковка интересов, потому что, с одной стороны, я не допускала мысли, что я буду делать что-то касательно людей и Мелбин. Потому что изначально была идея делать что-то для города. То есть есть очень много моментов, которые я замечаю, которые можно улучшить, что касается уборки каких-то общих акций для города и, в принципе, повышения людей образованности о городе, если можно так сказать. Я фанат пражского центра Кэмп, архитектуры, хожу к ним на лекции, и мне очень нравится, что такое делается. Делается бесплатно, доступно для общественности, и мне действительно хотелось сделать какие-то акции, возможно, с ними сотрудничать, потому что приезжает достаточно много иностранцев, которые знать не знают о городе, следовательно, любви к городу у них не так много, и было бы классно делать для них разного вида открытые лекции о городе. И это была моя первая идея. Но я оказалась в команде с ребятами, которые изучают, заканчивают магистратуру по психологии, и мы обсуждали то, что как раз перед этим начинала выходить статья о том, что количество депрессии просто критичное, и людей, которые страдают от несовершенство окружающего мира очень сильно растёт, и на это нужно как-то влиять, потому что

просто нету такого количества даже специалистов, которые бы смогли помочь этим людям. И таким плавным Мы начали приходить к тому, что было бы неплохо делать какой-то формат проекта на Вилби. Здесь была предложена ребятами тема арт-терапии, которая звучала интересно.

Karina: А тебе эта тема близка была?

Respondent C: Наверное, здесь неплохо сыграли какие-то сессии для командной работы, но эти статьи и, в принципе, тема позволила мне вернуться в какое-то свое юношество и в момент, когда я не одержала эту помощь, а мне она была нужна, и я достаточно четко формировала свой запрос о том, что мне бы на терапию, но все говорили, какое терапию, о божечки! То есть это не было настолько приемлемо. Это было табу. Пойти к психологу, это было табу. И здесь мне зацепила идея, что, по сути, это вещь, которая действительно помогает жить, которая помогает тебе... То есть я на терапию попала уже во взрослом возрасте, оценила её эффективность. И, как бы, оказавшись там вовремя, можно избежать не просто эмоциональных качелей, можно избежать, я не знаю, там, спадов и взлётов, то есть, в принципе, травматичного опыта. И идея саркотерапии мне понравилась тем, что это возможность иметь Терапия в лайт-формате на ежедневной основе. То есть это что-то простое, что ты делаешь для себя в ежемесячной практике. То есть мы умываемся по утрам, а мы... А внутри? То есть это что-то, где ты позволяешь своим эмоциям протечь, или выйти наружу, или просто успокоиться. возможно поговорить с кем-то в неформальной обстановке. То есть это еще не так глубоко помощь психологическая, психиатрическая, но это уже и глубже, чем я просто пошел поисовать, потому что этого мне мало. Это я пробовала год назад, и идея арт-терапии мне понравилась тем, что это глубже, чем просто кружок по интересам. Я пробовала сходить на керамику, я пробовала сходить порисовать. Ты как бы приходишь, ты что-то поделал, подумал о чём-то, решил что-то. Нет, ты как бы просто получил картинку. Но, допустим, я сталкивалась со сложностями в процессе делания картинки. Я достаточно быстрый человек, мне сложно остановить себя на три часа и делать три часа какую-то одну вещь. Но, да, сфокусироваться на тот момент и делать три часа одно и то же дело, это было очень сложно. А рядом с тобой просто художник, который говорит, ну вот вы подумайте, вам еще нужно закончить. Но это не человек, который может допускать, что творчеством можно решать какие-то вещи глубже. И вот здесь архитерапия тоже стала классным решением для меня. Командная работа. Это люди, которых ты не совсем знаешь, не понимаешь, какое количество времени и силы они готовы инвестировать. Даже когда вербально они говорят о каких-то одних качествах, то практика показывает обратное, и у тебя происходит этот дисбаланс. То есть насколько слова человека соответствуют своими действиями, насколько я могу с ним сотрудничать, доверять и вести вместе какую-то деятельность. Это были качели. Сейчас, наверное, глядя назад, у нас было две сессии фацилизаторские, и глядя назад я могу все время сказать, что если бы их метеодологии я поняла в тот момент глубже, Скорее всего, проблем в команде можно было избежать.

Karina: То есть в программе как-то мало внимания этому уделили?

Respondent C: Нет. Entre sociale уделили этому достаточно внимания. Не хватило, наверное, нам... Внимания. Возможности взять это всерьез. То есть нужно было отнестись к этому посерьезнее. То есть иногда это не просто игра, а действительно классная техника, про которую тебе лучше помнить, потому что она может уберечь тебя от потерь времени в нашем случае. Я не внедоела это в рутину работы команды. Была техника, которую мы рисовали тогда доской, и нужно было, чтобы все члены команды согласились. Нам всё время говорили, что ответ не принят, ответ не принят. Потому что каждый неясно выразил свое согласие. И оказывается, это очень важная вещь, когда вы заходите куда-то дальше.

Когда Entre sociale заканчивался, член команды предложил вариант, что если мы сейчас не делаем это с грамотом, делайте это как с зисковку. И вот в этот момент не было четкой реакции от остальных членов команды. То есть не было четкого подтверждения, что они с идеей согласны. То есть они вроде бы... Они просто отмолчались, но у них висели какие-то задачи. И когда эти задачи не делались в течение месяца, ответ был, а знаешь, нам просто не понравилось твое ведение. И поэтому мы ничего не делали, и поэтому мы ничего об этом не сказали. А мы вместе рассчитывали, что там как бы дело делается. И поэтому я считаю, что если просто взять, просто игрой показали маленькую вещь, которую можно назвать даблчек, но которую, если ты делаешь регулярно в контакте с командой, вы как бы двигаетесь. То есть даже сейчас, до сейчас у нас бывает, у каждого может быть чуть-чуть разный приоритет. Мне, допустим, очень сильно важно, чтобы все лекторы были сертифицированы. Мне важно, чтобы это был человек, который понимает, как работать с группой, как он понимает, как ввести команду, как ввести другого человека не только через свой опыт и через свой пример, а в принципе по каким-то основам психологии, и как бы позволит человеку самостоятельно прийти к решению его проблемы. То есть я постоянно делаю такой дабл-чек, что, слушай, вот это мой приоритетик, об этом надо помнить. [...]

Karina: А спикеры Entre sociale, они соответствовали твоим ожиданиям?

Respondent C: Да-да, я даже думаю, произошли.

Karina: А были ещё какие-то факторы, которые влияли на твою мотивацию?

Respondent C: Хотелось сделать красиво. То есть я один из тех людей, кому, если он что-то делает, то хочется... То есть мне было бы сложно презентовать презентацию, которая мне не нравится. Поэтому мне вот было важно это дотянуть до такого уровня, на который я считаю, я могу. для того, чтобы мне хотелось это презентовать.

Karina: Ты смогла оправдать свои ожидания?

Respondent C: Отчасти. То есть мне всегда кажется, что я могу... Лучше, больше. Лучше, конечно, да-да-да, но отчасти, то есть такое вот, не знаю, то есть мне, наверное,

это может сказать, что школа, то есть когда ты... Тебе не важно быть отличницей, но мне бы хотелось быть вот этой первой пятёрки. То есть даже если я там буду пятая, меня это вполне устраивает.

Karina: А были ли у тебя такие моменты, когда ты хотела отказаться от участия в программе, и если да, что тебе помогло преодолеть этот кризис?

Respondent C: Наверное, только первое, когда я не почувствовала тему, и пока мы не определили ее ведение. То есть в этот момент было сложно, потому что хочу ли я инвестировать такое количество в свое время в чужую цель? Я бы давала ему ещё шанс, потому что это были только первые две встречи, и нужно было посмотреть дальше, но мне нужно было убедиться в том, что это соответствует моим намерениям внутренним. Это мне подходит.

Karina: А после окончания программы ты бы хотела снова принять участие в подобной программе?

Respondent C: Да-да, однозначно.

Karina: При каких условиях работа в команде является для тебя полезной?

Respondent C: Безопасность быть собой и высказывать свое мнение вне зависимости от согласия и несогласия других, это вот когда... Наверное, даже я пойду глубже и скажу это, но у всех есть какие-то свои страхи. И я считаю расстраиваться безопасно, если ты можешь открыто признаться, что слушаешь, я боюсь, что мы придем вот туда-туда, и коллектив на это нормально отреагирует и скажет, что хорошо, что ты поделилась, туда-туда мы тоже не хотим идти. То есть, когда вы сразу начинаете действовать от подозрения вот этого формата, куда бы тебе не хотелось. То есть, когда ты уже это обсудил, ты понимаешь, Действительно безопасно.

Karina: А как ты воспринимала роль организаторов энтросоциала и спикеров в рамках программы?

Respondent C: Мне нравились спикеры. Наверное, меня впечатлили некоторые из них. Было приятно посмотреть на людей, которые горят тем, что они делают. Потому что от некоторых действительно был вайп и энергия, когда человек горит своим делом. Он заходит и он зажигает. Сильно запомнились. Воспринимала действительно, как наставников, как учителей, потому что каждый из них складывал очень важные пазлы в наш большой проект. Я могу как бы вспомнить, на акции фандрейзинга я считаю, что первый человек, с которым мы заговорили, это был ключевой человек, потому что он имел опыт с подобными вещами, в принципе, опыт с психологией. И его советы, это было... Как будто посмотрели на наше дело с двух этажей выше и сказали, какие дырки в нем существуют и что критически важно закрыть. Вот, это было классно.

Karina: Как ты воспринимала роль организаторов?

Respondent C: Наверное, работающий с молдов хорошо сработала Настя, потому что какие-то вот эти командные моменты. Я очень легко считываюсь. Обычно, если я чем-то недовольна, по мне это сразу видно. И Настя это быстро считывала, быстро реагировала, спрашивала. [...] Поэтому да, я воспринимала их как помощь, как советчиков и, ну, наверное, как такой buddy. Да, наверное, вот я организатор воспринимала как формат, как бы такой старший ученик, а организаторов как, ну, а спикеров как учителей.

Karina: А как были распределены роли в твоей команде?

Respondent C: Если честно, мне хотелось попробовать эти роли подчередовать. В самом начале кто-то об этом говорил, что попробуйте месяц быть в таких ролях, месяц быть в таких ролях, месяц быть в таких ролях. И мы не попробовали. Нам на самом деле, если честно вспомнить назад, это... Оказывается, распределить роли это не так просто. Потому что все равно вы перескакиваете где-то свои полномочия и как бы влазите в задачи другого человека. Во-вторых, для того, чтобы распределить роли, нужно, чтобы все четыре человека хотели распределить роли. А я вот сейчас, если так смотреть перетерпективой, понимаю, что нам было сложновато в четвером прийти к какому-то консенсусу. [...] В самом конце последний месяц я была тем лидером. То есть роли распределились тогда, когда мы понимали, что это не едет. И опять же, я думаю, что очень возможно нужно больше времени уделить формированию этой команды для того, чтобы все действительно согласилось, что мы команда, здесь должны быть роли, я за свою роль несу ответственность. Чтобы вот как-то это было дано, наверное, более строго, потому что здесь существовало такое вот, я бы сказала, это было в такой недирективной форме. И в нашем случае это сыграло не на руку, а к тому, что это позволило людям, которые не хотят отдаваться в это, просто избежать выбора.

Karina: А как ты воспринимала свою роль в проекте в начале и вот последний месяц, когда ты уже стала тем лидером?

Respondent C: Это было шикарно. Последние два месяца, когда ты уже понимаешь, что ты делаешь, зачем ты делаешь, ты уже попробуешь, ты уже понимаешь подводные камни, и ты понимаешь, что ты можешь для этого сделать, как ты можешь это улучшить. Замечательно. То есть, наверное, я... Чувствовала себя классно, я понимала, что если что, я могу дотянуть то, что нужно, и вот будет хорошо. Я загорелась.

Karina: Чувствовала ли ты себя вовлеченной и услышанной в рамках команды?

Respondent C: Вначале нет, а в конце да. Ну, наверное, я поняла, что это хорошее безопасное пространство, где я могу открыто сказать, что вот эта вещь, она для меня принципиальная. А я думаю, что... я оставляла эти переживания достаточно

закрытыми. Или я не находила для них достаточно такую тактичную форму. И то есть я могла переваливаться из очень милой Ксюши в очень не милую Ксюшу. А в рамках проекта я думаю, что получилось. То есть одно из убеждений, почему я кажется, что в принципе проект успешный, у нас с коллегами получилось построить это пространство между собой безопасное для... не знаю для выражения для выражения именно для выражения для самовыражения и поэтому есть уверенность у нас получится сделать это игры для других людей.

Karina: Создавала ли совместная работа над проектом какие-то проблемы и как вы их решали?

Respondent C: мы встречались только по понедельникам. Наверное, у всех были свои сложные часовые рамки. Даже мне куда-то вписать еще одну встречу было сложновато. Мы созванивались пару раз, но в основном вся деятельность была только по понедельнику. [Но не все поставленные задачи членами команды были выполнены или не были выполнены в соответствии с требованиями.] [...] я оставляю за собой возможность там задание не принять, и сказать, что нет, поставленное задание в данных условиях, оно невозможно к выполнению, давайте или его обсудим, или подвинем, вот я просто не могу, и я скажу об этом сразу. Я была открыта к обсуждению. То есть если бы мне сказали бы, что слушай, сейчас у меня как бы выше рамок, просто никак, я была открыта передать эту задачу дальше, выполнить эту задачу самой, разделить эту задачу на более-менее мелкие куски, потому что в этот момент я уже могу работать с этой задачей. То есть я понимаю, что этот человек за нее не несет ответственность, мне нужно ее трансформировать, распределить или как бы поменять. [...]

Karina: А как ты в целом удовлетворена участием в программе?

Respondent C: Очень мне понравилось, я считаю, что я нашла людей, с которыми могу реализовать свои замыслы, что ж очень ценно, потому что на самом деле хочу похвалить программу за то, что она грамотно поставила людей к себе. То есть всё-таки с абсолютно незнакомыми людьми у нас нашлись точки соприкосновения, и мы даже смогли выстроить коммуникацию, я бы сказала, на очень качественном уровне.

Karina: Как ты относишься к распределению команд?

Respondent C: Да, мне понравилось. Бывает, когда ты сам выбираешь общество, в которое ты пойдешь, общину, скажем. А бывает, когда она тебе дана. И, наверное, в проект я пришла за тем, чтобы мне ее дали. С какого-то другого видения. Потому что если я сама выбираю, с какими людьми я иду разговаривать, я и так это делаю, когда завожу знакомство. И то есть мне понравилось именно вот это распределение, которое было дано. Да, то есть это хорошо учит работать с тем, что есть.

Karina: А как вам подходили темп, тематическая установка программы?

Respondent С: Мы где-то раньше, да. Не догнали. И я бы сказала, что, возможно, нужно вот на составлении этой темы и команды дать один вечер больше. До того, как действительно пошел дизайн продукта. То есть вот, наверное, больше командной работы и... Наверное, даже и в рамках встречи, чтобы действительно получалось и временно лектора, и временно команды. С тем, что у нас не получалось в рамках команды делать какие-то еженедельные встречи помимо понедельника, было бы хорошо, если бы этот понедельник был по три часа, если бы он там был три с половиной, и было бы больше времени чуть-чуть поработать с командой. То есть и лекция, и работа с командой, чтобы это было четко разграничено, и, наверное, вот эти временные рамки не расплывались.

Karina: А какие методы, инструменты обучения кажутся тебе наиболее и наименее эффективны?

Respondent С: [Больше всего запомнилась прототипизация проекта и моделирование.] [...]

Karina: Ты хотела сказать то, что если бы каждый член команды был включен в работу в полную меру, то результат бы был лучше?

Respondent С: Да, однозначно. Даже я не работала на полную мощность. Наверное, мотивация. Наверное, ещё то, что... Это такая сложная вещь, когда... И мотивация, она может меняться в промежутке месяцев. И лимиты к выполнению задач, они могут меняться. И хорошо было бы здесь... Иметь достаточно. Слаженную работу в команде, для того, чтобы эти моменты друг у друга перекрывать и подхватывать. То есть это та вещь, которую мне бы хотелось выстраивать. Но здесь опять очень важна открытость и ежедневные, еженедельные проверки.[...] Открытость и соответствие слов и действий. Ну, я бы дала действительно больше времени на формирование идеи и её миссии, её видения, потому что это та вещь, которая как раз формирует твою мотивацию. [...]

Karina: Что ты уносишь из программы в качестве основных уроков и навыков для твоего личного и профессионального роста?

Respondent С: Умение формировать. Наверное, управление собственной мотивацией. То есть у меня появилось понимание, как самому себе её создавать. Ну вот через эту цель и через это видение. То есть, когда ты понимаешь, зачем ты это делаешь, тебе проще это делать. То есть, выполнять какие-то задачи без понимания, для чего они, мы вряд ли можем, потому что мы даже стакан не... То есть, мы же моем стакан зачем? Затем, чтобы он как бы был чистым. То есть, зачем-то. И это вот сильно помогло в проекте, потому что я понимаю, зачем я это делаю и для чего, для кого. Я думаю, что какой-то страх, то есть то, что ты постоянно проговариваешь свою идею перед незнакомыми людьми, ты постоянно презентуешь, помогает выйти из позиции наблюдателя в роль

участника, более того, в роль ведущего. Бокалатами ходишь, тебе дают микрофон в руки, и каждый член команды говорит. То есть, наверное, не даёт возможности отмолчаться, что ж хорошо. То есть я бы не сказала, что сильно давит, потому что были и те, кто не хочет, но мне хотелось использовать эту возможность.

Karina: То есть ты почувствовала, что твоё действие принесёт результат, что ты как двигатель. А перед этим у тебя была более такая пассивная позиция?

Respondent C: Я в принципе частенько наблюдаю. Мне нравится наблюдать, и я не всегда перехожу в роль участника. Здесь хотелось. Наверное, ради этой идеи хотелось. В этом формате хотелось. [...] Каждый раз, когда мы кому-то представляем свой проект, помогает вот этот момент наговаренности. То есть ты учишься наговаривать и открыто представлять. [...]

Respondent D

Karina: Был ли у тебя опыт с нестандартными формами обучения, которые встретились в программе Entre sociale?

Respondent D: Ну, помимо каких-то тимбилдингов, а-ля в школе, которые у нас были, всё такое, нет, я как-то не особо... Вообще вот это Entre sociale — это у меня первое такое было. с изнамыванием, с такими подобными вещами, да, этого вообще нет.

Karina: А какая у тебя была основная мотивация для участия в программе Entre sociale?

Respondent D: Я даже не знаю. На самом деле, вообще там так интересно получилось, что у меня эту программу нашла ещё моя подруга. Она часто что-то такое находит. И мы такие, о, мы всё запишемся. В итоге прошла одна я. [...] И в итоге я осталась одна. Я думала, мы все вместе будем, ну ладно. Ну, я просто почитала, и я думала, что, о, ну там какой-то, может быть, что-то я новенькое узнаю о жизни, обо всём. Потому что всё равно я люблю, в принципе, участвовать во всяких разных штуках. Если, особенно, это бесплатно, это, может быть, меня чему-то научат, может, нет. [...] Я ожидала больше какую-то теоретическую часть, какое-то обучение именно как работать, в плане как создавать проекты, именно как лекционное. И я думала, просто какой-то новый опыт и новые какие-то знания. В этой сфере я вообще ничего не знала, никогда особо этого не догонула. [...] И я всё постоянно ищу какой-то угол, в который мне может быть притулиться, знаешь, в карьерном плане [из-за неясных путей развития после обучения в университете]. Я когда узнала [о том, что нужно будет реализовать проект], я такая, ой... Я вообще не к этому готовилась, да, потому что я думала, что это именно вот... Просто мне кажется, нельзя что-то реализовать, если ты не знаешь как. То есть сначала нужно какое-то всё равно иметь основу, теоретически, по моему представлению. Поэтому, когда это было именно для тех, кто хочет какие-то проекты, что-то, я такая, ой, а я же вообще, а я же не этого хотела, но... Я такая, ну ладно.

Karina: А сейчас твое мнение как-то поменялось, что без знаний можно что-то сделать?

Respondent D: Что-то повлияло. Я только убедилась в том, что, во-первых, довольно сложно с не знакомыми людьми вообще что-то строить. Особенно, когда с друзьями так говорят. Не заводи бизнес с другом, потому что дружбы как бы не будет больше. А именно, когда вы совершенно с разных полярных взглядов, у вас разные абсолютно... взгляды на жизнь, и вы иногда не сходите с характерами, да, или что-то, это сложно как-то прийти к какому-то консенсусу. И мне кажется, вот так вот, все равно, я думаю, если ты хочешь какие-то именно проекты реализовывать, нужно именно находить людей с общими этими, и все равно с ними какую-то историю иметь. Может быть, не совсем дружескую, но знакомство, еще что-то. А так это довольно, как мне показалось, это проблематично, это не работает так.

Karina: То есть опыт бы твой был лучше, если бы ты пришла со своей командой как бы вместе или имела возможность выбрать свою команду между участниками?

Respondent D: Ну, я думаю, да, потому что, мне кажется, все-таки подбор, который был сделан, мне кажется, что он не совсем рабочий в этом плане, потому что, например, мне кажется, мы бы гораздо большего добились, если я, например, пришла бы со своими Грубо говоря, подругами, потому что у нас общие взгляды на жизнь, у нас общий... Мы одним и тем же занимаемся, мы очень много делаем вместе, и мне кажется, так было бы... удобнее, нежели когда ты один раз в неделю встречаешься с людьми, у которых у всех разная жизнь, все разные какие-то, из разных этих. Конечно, я, например, там познакомилась с одним из членов команды, да, то есть я рада, что я туда пошла, потому что встретила приятного человека для общения, но в плане именно того, чтобы как-то собраться, очень тяжело, потому что люди все всех разные, занятые, кто-то работает, кто-то ещё что-то делает. Я сама тоже была не в самом, так скажем, свободном, потому что у меня как раз были тогда статницы, я готовилась к статнице по философии, и это было довольно тяжело мне вот так просто взять и день или неделю посвятить чему-то, что, возможно, меня даже не так сильно интересует. [...]

Karina: Как развивалась твоя мотивация в ходе работы над проектом?

Respondent D: Ну вот первые там пару этих, я такая, блин, на самом деле интересно, возможно, что-то из этого может получиться. И потом, где-то уже, может быть, на четвертый, на пятый сеанс, я такая, да, что-то как-то... Ну как бы ты чувствуешь, когда динамика нерабочая в команде, и я. Ну, во-первых, от нас отвалился вообще один человек, просто исчез. [с другим членом команды расходились взгляды и не было взаимопонимания]. [...] Я такой человек, что я в какой-то момент, если я разочаровываюсь, мне потом тяжело, я уже ничего делать не хочу. Я просто сижу... Я не думаю, что это были прям конфликты, просто... Разногласия. Ну да, в плане того, что,

во-первых, когда я узнала, что уже подобное, что у нас было, уже есть, и всё это, я такая, это не будет работать. Но так как к нам мы фактически были вынуждены это продолжать, я такая, ну...

Karina: Ты хотела как-то поменять тему проекта?

Respondent D: Да. [...] Просто, чтобы, так скажем, дальше людей не подводить и не так же исчезать никуда, как один из нас делал. Я, ну, так и думала, ну ладно, посмотрим, что дальше будет.

Karina: Ты озвучивала свои идеи?

Respondent D: Да нет, в плане я не предлагала, потому что, во-первых, на тот момент, когда я уже поняла, что ничего не получится, уже не было смысла что-то предлагать другое, было слишком поздно. Ну, это уже где-то неделя, говорю, пятая. Это уже была середина, да. То есть это уже странно говорить, ребята, давайте всё свернем и давайте что-то другое делать. И в начале, как бы, ну, мы... Я, естественно, в начале, когда мы вот только поднялись темы, тире-пыры, естественно, там, высказывала какие-то свои, но в то же время я не буду идти на перебор там большинству. И плюсом я не знала, что такое существует, поэтому думала, ну, может быть, что-то из этого получится. Это действительно звучало интересно, как бы, на бумаге. Но да, хорошо, что мы не пробовали.

Karina: А были у тебя моменты, когда ты хотела отказаться от участия в программе? Если да, что тебе помогло преодолеть этот кризис?

Respondent D: Ну, и я в какие-то моменты просто стала лень туда ходить, потому что еще мне не очень понравилась тема с тем, что ты каждый раз приходишь, и тебе фактически одно и то же. Ты должен, во-первых, я наслушалась этих проектов чужих, своего, уже знаешь, что это 150-й раз. Ну, как-то, уже знаешь, что такое опять. Ну, в плане, каждый раз, типа, вы делаете сегодня презентацию проекта, вы делаете сегодня презентацию проекта, вы делаете сегодня презентацию проекта. Каждый раз ты приходишь, я уже все другие проекты наизусть знала, свой проект, я уже тоже, вот. И в плане, я не понимаю, зачем... Как бы не поняла немножко, когда это время можно было уделить, как по мне, на какое-то именно развитие этого проекта или ещё что-то, да? Это всё уделялось только на пробег, на вот это вот одно и то же повторение, типа основная цель и вот это всё. Это было немножко странно, плюсом, мне кажется. Ну, я не могу сказать, что я большой любитель тимбилдинга, в принципе, вот таких вещей. И я не считаю, что это всегда... На моём опыте никогда не работал. Сколько это было, это не то чтобы прямо... Всё-таки важно, кто с тобой, какими методами вы пытаетесь с ним коммуницировать. Поэтому, мне кажется, я из-за этого довольно скептически к этому всему относилась. И я, конечно, думала, может, не пойти. Может быть, забить на это. Я думала, да, просто, чтобы забить и не ходить. Ну, а кто мне что сделал? Но, с другой стороны, из-за того, что я просто не хотела людей подводить. Это уже ближе к концу.

Ближе к концу, потому что я там начала работать, у меня еще экзамены, все. Конечно, после того, как я еще по понедельнику работала, как раз у меня была смена по 8 часов, и после 8 часов смены, естественно, ты думаешь, а не пойти или просто домой не поспать нормально, без вот этого всего. То есть ты не хочешь идти, ты устал, ты 8 часов стоял на ногах. И, ну, просто я потом такая, блин, ну, вообще как бы не очень хорошо будет по отношению к остальным людям. И я вот больше из этого соображения ходила, потому что я не хотела просто, чтобы там один земляков сидел, знаешь, и всё. Ну, как бы мне кажется, если уж просто... Я как бы такой человек, что если я на что-то подписалась, даже если мне это не нравится, я всё равно буду уходить чисто из-за долга, так скажем. Да, меня вот совесть мучает лично там прогуливать, ещё что-то. Вот, поэтому я такая, ну ладно, я дохожу, я как бы не так долго осталась, поэтому ничего страшного.

Karina: А после окончания программы ты бы хотела снова принять участие в подобной образовательной программе?

Respondent D: Нет. [...] Я бы лучше походила на какие-то теоретические все-таки. Потому что по тому же маркетингу, по тому же, ну вот это все больше мне теория. Потому что без теории, мне кажется, практика не может быть успешной в моем понимании жизни. Плюс, учитывая, что у меня, например, никогда не было никакого вообще опыта. То есть я пришла абсолютно из другой сферы. и так бросает меня, сразу говорит, иди что-то делай. Очень было для меня странно и мне было как-то дискомфортно от этого, потому что я не знаю, что делать, вообще не знаю, с чему даже начать. [...] Потому что мне кажется, за полгода нельзя всё сделать от а до я. [...]

Karina: При каких условиях работа в команде является для тебя полезной?

Respondent D: Мне кажется, во-первых, что первое, что важно, это чтобы люди сходились по характеру, потому что это важно, чтобы вы каким-то образом все-таки могли друг с другом работать, да, потому что даже вот с моими друзьями, если их брать, мы изначально, у нас было очень много конфликтных ситуаций, мы все их переживали, и только после этого ты как бы притираешься к человеку, ты понимаешь его там минусы-плюсы, и человек понимает твои минусы-плюсы, и уже как-то работать лучше. И, ну, плюс, если мы говорим о компании незнакомцев, да, с которыми ты только три дня знаком, Здесь просто, я думаю, проблема была в том, что еще, например, очень много Даша делала самостоятельно, не говоря никому о том, что она идет. То есть было очень много именно какое-то принятия решений без остальных. Фактически, например, вот там последний день, Мы узнали, что она вообще что-то провела, только уже на этом. Я такая, ой, ничего себе. Меня никто не ставил в известность. Она делала всё сама. Мне кажется, она просто такой человек, что если не будет как она хочет, то она просто сама сделает, как она хочет. Потому что, когда мы там пытались как-то это, она очень часто... часто пыталась как бы навязать свою точку зрения. Есть такие люди. И, мне кажется, в этом плане, конечно, потому что когда меня с Бухты-Барахты начала мне писать... Член команды как раз начал мне писать, что вот,

надо будет на следующей неделе там встретиться с тем-то, с тем-то, с тем-то, я такая, окей, как бы я могу. [Поставленные задачи не были проговорены касаясь их целей и необходимости, поэтому происходили недопонимания и уровень ответственности их выполнения.] [...] Вообще огромная проблема с коммуникацией, потому что я, например, не люблю, когда кто-то что-то делает и никому ничего не говорит. Потом все должны это объяснять, а ты не знаешь даже, о чем ты говоришь, потому что я вот последнюю вот эту презентацию, которую делала, я вообще не знала ничего.

Karina: Ты бы хотела быть включена в процесс?

Respondent D: Конечно. В этом плане, конечно, если ты что-то устраиваешь, то хотя бы расскажи перед этим. Ну, это минимум, который требуется. И в итоге как-то я же говорю, я уже такая думаю, ну все, я на следующей неделе, во вторник, мне надо туда-туда-туда. Учитывая, что у меня была и работа, и все остальное, я на это согласилась, и я была готова. Но в итоге вообще какой-то какие-то непонятки в основном были, и в итоге, естественно, в какой-то момент я такая, да и всё уже. Я не буду как-то больше это пытаться, потому что зачем? [...] Мы созванивались пару раз, был созвон, что-то решали, в итоге решали, как решили, так и всё. Ничего особо не происходило.

Karina: А как вы себе ставили какие-то цели на неделю? Или как вот этот вот процесс происходил? Он как-то был поставлен?

Respondent D: Были цели, были какие-то цели, только проблема в том, что, например, те цели, которые там, например, лидер говорила, я это сделаю, Потом никто не знал, сделала ли она это или нет, потому что я никому об этом не рассказывала. Поэтому, в общем, как-то... Всё очень сильно плавало, мы вроде на чём-то договорились, в итоге никто особо ничего не договорился. В какой-то момент я уже устала, мне уже неинтересно. [...]

Karina: А как ты воспринимала роль организаторов и спикеров в рамках программы?

Karina: Ну, спикеры... Некоторые спикеры были довольно... Довольно скептические к некоторым людям носилось. Ну, мне вот, если честно... Вот этот майндсет некоторых, особенно всяких бизнес-тренеров, а-ля «если ты встанешь, начнёшь что-то делать, обязательно это сделаешь». [По-моему мнению успех проекта зависит от многих факторов, не только от продуктивности]. [...] Я очень скептически к этому отношусь. [...] Единственное, на что мне очень понравился день — это когда приходили люди из разных сфер, когда они рассказывали про свои сферы. Вот там был фотограф, вот это люди, которые действительно что-то сделали, чего-то добились. И мне было интересно послушать, как они этим начали заниматься, как они это сделали. [...] И вот когда было такое, это было интересно, потому что это были люди действительно из каких-то разных сфер, а когда были люди, которые просто другим людям, занимаются тем, что

профессионально другим людям рассказывают, как им жить, как им вести бизнес, как им вести проект. Мне это не совсем интересно, потому что, опять же, а что как бы ты сделал, чтобы у тебя была такая экспертиза, рассказывание то, как надо это делать. [...]

Karina: Роли организаторов, что они для тебя значат?

Respondent D: Не знаю, у меня насчёт их сложилось двойное впечатление. [Я чувствовала предвзятое отношение к себе]. [...]

Karina: Как были распределены роли в твоей команде?

Respondent D: Лидер что-то делал, все остальные сидели. Лидер сам на себя взял позицию главного. Никто не выбирал. Как-то особо таких ролей... Ну как бы у нас было то, что вот, давайте это сделаем, давайте это сделаем. Но по итогу много что делала сам лидер. Он в основном, мне кажется, был ответственен за тот проект, который в итоге был. [...] Но, если честно, могу сама сказать, что я, конечно, тоже не самая была активная участник. Потому что, да, это связано скорее уже с личными, с моими, потому что у меня вообще Собраться, что-то сделать — это целая история. [...] И если это не что-то, о чем я 24 на 7 думаю, я хочу этим заниматься, мне сложно собраться с мыслями, что-то сделать. [...] И я начинаю уже, вот когда уже припрёт, уже тогда начинается продуктивность, так скажем, у меня. Это скорее моя личностная проблема. То есть с... Этим всем. Но просто я избегала ответственности, и, собственно говоря, на меня никто ничего не вешал. Потому что если бы на меня был сделан вот это, вот это до этого момента, я бы сделала. Потому что в этом плане, если у меня какой-то стоит дедлайн, я это сделаю. Но так как никто ничего мне особо делать не стал, я особо сама не вызывалась. [...] Как бы я ещё на первом этапе поняла, что в той динамике, в которой мы были, я не подхожу на роль... лидера и главного на этой команде, поэтому я решила просто существовать рядом. [...]

Karina: А если бы ты могла, как бы ты поменяла вот это распределение в команде?

Respondent D: [Я бы хотела видеть в роли лидера другого участника и чтобы решения принимались совместно]. [...] Я думаю, все было бы вообще по-другому. Когда тебя не слушают и предлагать ничего не хочется, и делать уже ничего не хочется. [...]

Karina: Как вам подходил темп и тематическая установка программы?

Respondent D: Мы были очень сильно до. Наш прогресс где-то там остановился, до этого проекта. Мне кажется, демп очень странно был простроен, потому что фактически ты, я уж не знаю, ну там, например, 40%, да, предположим, ты что-то там мусолишь, что делать, как делать, бац, у тебя всё должно быть готово, и всё, и потом ты уже мусолишь, как ты всё это сделал. Это для меня, например, это было вообще шоком, когда все такие, а всё, у вас уже всё должно быть. Мне кажется, очень долго сидели на

каких-то начальных парах, Разработать то, разработать всё, но в теории разработать можно много что. Если у вас за целью стоит реализация проекта, то, наверное, надо гораздо больше имена давать людям на реализацию этого проекта, в контексте, в тех встречах, которые были, а не то, что мы в эти встречи играем в карты, а где-то ты где-то там должен сам это все порешать. [...] Это мало времени для того, чтобы собрать незнакомую группу незнакомых лиц, и чтобы они ещё вместе взяли и что-то построили.

Karina: А какие методы, инструменты обучения тебе показались наиболее и наименее эффективными?

Respondent D: Я даже не знаю, где там было обучение, если честно, не выхватило. Из этих воркшопов ты... Мне ничего не научили. Там, типа, я не знаю. Я не знаю, для меня научиться — это чтобы ты меня что-нибудь спросишь, я тебе что-нибудь выдам новое, что я до этого не знала. Знала ли я всё, ушла ли я с новыми знаниями? В принципе, то, что говорили, я такая, ну, типа... Может быть, никто никогда мне это лично не озвучивал лицо, но я это всегда знала. В плане, не было такого, что я такая, вот это да, вот это я сегодня выучила что-то интересное, невероятное. Возможно, вот, кстати, по маркетингу была интересная презентация. [...] То есть вот это мне было интересно чисто с теоретической точки зрения узнать, потому что я уже до этого с этим... был какое-то у меня знакомство. Но помогло ли мне это сделать проект? Нет. [...]

Respondent E

Karina: What prior experience have you had with nontraditional form of education as was used in Entra sociale?

Respondent E: Yeah, I don't know how it's called, I don't know the methods, exact methods, but I think it's a case study or practice the theory right after the theoretical part. For example, on design thinking, we had the session where we, five minutes in Paris, shared the feedback, shared our small presentation of our project, and then made the feedback right away to gain some ideas and use the design thinking. So I think it was really cool method. At the university too. We had a subject called cognitive management, I think. And there we created some projects and we used that kind of method to share the feedback for the different groups projects too.

Karina: What was your main motivation to participate in Entre sociale?

Respondent E: I wanted to participate and I participated because I wanted to gain some experience in project management and leading the project, I think. I think that I'm just into social projects. As a psychologist, I see a lot of the people who struggles every day with different problems. So I think the social projects are easiest way to reach that people. Because I think I needed to practice it, like to creating a project, having a role in a team and try to deliver the project in a teamwork.

Karina: How did your motivation change throughout the project?

Respondent E: At the beginning I didn't know that we're going to create a project. I thought it will be like some theoretical part and small prototypes, but not the final project. So the first month I was kind of lost. And then when the roles has been defined, I felt that my motivation little bit changed. I wanted to be more like scrum master rather than project manager. Yeah, this is how it changed.

Karina: Okay, so now you said that you didn't expect that we will create some projects, but it was like your main motivation to apply to the project. So you were experienced some problems with defining what is Entre sociale about?

Respondent E: Yeah, I didn't know. I saw the shadow for the next three months and I saw only speakers topics, but I didn't know that it will be a real practice site with a real project. So I maybe was kind of complaining about that. I don't know. I have expected some lectures, lectures, some little practice additional about this topic and that's it.

Karina: And were there moments when you consider to drop out from the program and if so, what helped you to overcome these credits?

Respondent E: Yeah, there was a moment, but I didn't share to anyone that, so I don't recognize it as a real case of me thinking about leaving. But it was until the project one week left and our speaker just dropped out. We didn't sign the contract with her, so we needed to find a new speaker in one week. Plus, when the speaker was in confinement, the university couldn't provide us location. So I was really kind of stressed about that. We don't have main parts of our project right before the project, and I thought that we can't do it. It's not possible. We spent almost three, four, like a month to find a real cool speaker. So I thought that it won't work out at that moment. I just talked with Anastasia, the organizer of town, and shared my problems, struggles with the project. And she said it happens. As a project manager, you need to always have backup plans. And I was like, yeah, if it's possible, if it's okay to have that kind of problem, of course it's possible to kind of solve it. So it kind of helped me to stay in the project and continue living it.

Karina: How did you perceive the roles of organizers and mentors in this program?

Respondent E: At the beginning, I didn't know that we can ask for help from the organizers, and I saw their role more passive. Then when I really had struggles with what I couldn't deal by myself, I just asked organizers for help, and their role for me became more active. And I was really shocked how cool it was that I can ask for help.

Karina: And how did you perceive the role of guests or speakers on workshops?

Respondent E: Yeah, I don't know. In general, not that much. I wasn't interested in more of. Mostly I wasn't interested in most of the speakers, only in one. So I don't know how to answer. I didn't like how they provided that information of their topics, so I kind of found it boring. That's why I kind of wasn't interested that much. But one mentor or speaker I found really useful and practical for gaining some knowledge [prototyping, networking and icebreaking activities]. [...] Actually on the project manager workshop, I felt so disconnected from the information that the speaker provided because I found it not that practical and useful because I couldn't solve my project manager problems in my team with the information that he provided. And I think it happens, it's just how I perceive this speaker. [...] Back the time, I think we already had a common opinion of what our project is going to be. The thing is, we didn't decide what we're going to do with the ropes, who's going to be who. And I was really so excited to get to the project management lecture and I was waiting for it. So when I got there, I just felt that he's just giving some general information about the project management that I think that I knew already and I wanted to. He knows what we are doing. So I thought he's going to give us tools or some ideas how to manage the team, the small team for social projects with the resources we've got. [...]

Karina: How were roles distributed within your team for the project?

Respondent E: First month we spent for defining our social projects, final topics. So we didn't know who going to lead the project. So I think we asked the speaker of the project management topic. He suggested us to change the leading role every week so everyone will be included in the process of providing the results. But I think that it wasn't our case, the case of our team. So I decided just to suggest myself to the team as a project manager. And they agreed on that. So I divided other roles just by myself as a project manager, knowing the major of the people and backgrounds of the team.

Karina: And what other roles did you have?

Respondent E: I was scrum master project manager, there were marketing person, he decided all the promotion, the event page, providing with good text and visual for our project. Then methodologist for our project. He helped find a speaker and stuff like that. And there was the coordinator of the project, mostly deciding the space that we're going to take, I don't know, organizational part, administrative part of the project. [After program has finished, I would change role distribution because due to different reasons some task were made by another people because the person with the specific role was not present, and I would love to work on different responsibilities].

Karina: Did you feel engaged and listened within your team, like your opinion was important for others from time to time?

Respondent E: Sometimes at the beginning, of course, no one wanted to hear me. Everyone was kind of lost. And that was my first time being a project manager and trying to organize everything in everyone and dividing roles. And I think that I wasn't hurt at the beginning, but then I talked to Anastasia, how can I do it better? And she gave me some good advices. So I implemented them and found a way to be heard to my team. [Advice] like how to organize the meetings that everyone will come to that meeting, plan the meeting before the meeting, so everyone feel that they not losing their time and be more direct and transparent in communications with people. Not try to be as much polite as I was. And I think that more. But I think at the same time I switched my needs in this interceptile project. I wanted to be more scrum master. And scrum master role is implementing agile and it was the opposite of the project manager's role. When the manager needs just to be direct and more, I don't know, leader rather than not the partner, how should I say, a part of the team more. I think that it will be more like I wanted to create a team where every teammate in one line, there is no manager, but we needed to have at least one manager to deliver the project. So it was kind of really tough. [Team was expecting] the role who shows the direction, where we're going and who had a vision what we are doing, where we're going is needed.

Karina: So you have used some methodology of scrum in your project?

Respondent E: Yeah, we tried to work one week sprint, have retrospectives, have dailies and sprint planning. Of course, I did that myself without the team. But I think we used most of the agile scrum tools, methods. We have used Kanban to see where we are, what's happening in the project to everyone. Like for example, our team was cross functional because it wasn't only we're different readers, what to say functions. So I think that Kanban helps us to know what's happening, which updates which difficulties, has other teammates, so we can fix them together or try to help if we have resources for them. I think scrum implementation in event organisation it's the best way because before implementing the scrum method, just agile like mindset even. We were kind of lost. We didn't know what we are doing, we didn't saw the result and it was not that much practical after the agile. [...] I think we missed deadlines mostly because of the we were using waterfall. We couldn't adjust to the be more flexible to the reality that happening with updates of our projects. [...]

Karina: Where there any other problems and if so, how were they addressed?

Respondent E: Yeah, of course we had a lot of problems. For example, I had a problem that one teammate was giving me half results, half finish a task. And as a coworker, I understood his situation and always tried to finish for him his task. And once when I didn't have enough resources, mental resources for that, I just spoke to him really as a project manager. So he finished the task as I wanted to do it, as I wanted to see it. And after that he started to be more serious and understood that I don't get half tasks, I don't take it as done, I won't fix it by myself because I have some other work to do and I don't have just time and energy for that.

[There were problems with decreasing effectiveness of teamwork and teammate devotion to the project but it was solved with help of organiser and communication inside the team. It helped to raise motivation and effectiveness. Also there were problems that one teammate did not feel support and appreciation for his work, this problem also was communicated within a team. Working task was not transparent that is why team member may feel he is doing all the work by itself].

Karina: And under what conditions do you find team work beneficial?

Respondent E: I don't think that working alone has any benefit. I think it's really hard, lonely experience. And with the team, you become more powerful in every meaning that you have more resources, you have more mental, physical resources, you have more experience as a team. So if working in a team in this project showed me what actually team is before this project, I was like, oh, you just separate the task between some people so it will be easier to you to do the project. But after empathetal, I think that more team means to me more than this, way more than this. I can't describe it in one sentence, I can't give it definition. But in general work team is something. I don't know, something cool. [...] Agile values, ground values, transparency, open communication, supporting and valuing each member of the team as your own, as yourself. I think just scrum describes the work with the minimum risks, with minimum resources, like money, with minimum efforts. Like we don't do the things that we don't need to do for the project. In waterfall, sometimes you do a lot of things that not giving any results for the project for months and it's just transparent. We see what's happening. We can change. We are really flexible as a team. Plus we can use all the resources of a cross functional team as different, I don't know, major specialists.

Karina: Program timeline has fulfilled your needs in your team?

Respondent E: It was at the same time when we had issues in team. I don't know why. Just we had the same topic of the speaker we're talking about when we didn't know what to do with the roles we had just project manager, manager.

Karina: Which teaching methods did you find most and least effective?

Respondent E: I don't know about education anything, but for me it was the part when the speaker just talked about himself, his project and his experience in general, it was quite interesting, but not practical. So every lecture that wasn't including the practice, not that good to me. [...]

Karina: And looking back, what do you believe could increase the quality of outputs?

Respondent E: Yeah, I think one thing I would change is putting more effort and, I don't know, tools into marketing. Because at the end I can say that it wasn't our target audience. Our target audience couldn't come to this event because they were too scared of their having problems with social anxiety. Because I know like two people who registered for our event

just couldn't come. And I think we needed to provide more resources into marketing to explain our event, that it's friendly, I don't know, maybe some grants for traveling. So it will be more effective to us as for organizers, to see the people that really need this event are in this event, participating in this event.

Karina: And how satisfied do you feel overall with your participation in Entre sociale?

Respondent E: A lot. I saw my diagram where I take the part at what level on different skills I am. So after entering cell I checked it again and I was surprised how much I work on my different skills. So I feel that it was really huge experience that helped me to feel more confident in myself, that I know a lot of things I implemented, but I just don't know how it holds. It's just naturally me trying to help my team and I found the names of this method in entrepreneurial and can add it in my resume.

Karina: And what key insights and skills do you take away from the program for your personal and career growth?

Respondent E: Yeah, I think that it's a practice of creating scrum team, trying to implement the scrum values, trying to make the work of the team more as effective as possible. So I think it helped me to see the full loop of creating the project from the scratch.

Karina: And are you motivated to apply for a similar educational program after completing Entre sociale?

Respondent E: Yeah, definitely.

Respondent F

Karina: Был ли у тебя когда-нибудь опыт с нестандартными, нетрадиционными формами обучения, которые мы встретили в Entre sociale?

Respondent F: Могу сказать «да», точно не скажу, сколько раз, но у меня было... от университета было несколько курсов, которые тоже проходили в формате презентации и в то же время диалога. Это у нас было про digital design, у нас было от университета, от Палацкого, вот, про... там, маркетинговую сторону этой работы было, про то, как непосредственно работают люди в этой отрасли. [...]

Karina: Какая была у тебя основная мотивация для участия в программе Entre sociale?

Respondent F: На самом деле это был тот период, когда я активно искала, как бы где найти какую-нибудь стажировку, где приобрести какой-нибудь опыт любой, который только можно. И, по-моему, из-за контекстной рекламы у меня появилось это в Инстаграме. Когда я вот, наверное, после недели второй, третьей, в этом социале,

только тогда поняла, что прям люди хотят, чтобы мы делали. Потому что когда я приходила, я думала, это будет что-то... больше теоретического. То есть это просто лекции, да, с каким-то применением на практике, но с очень минимальным. Когда я за эти лекции узнала, что от нас хотят готовый проект, я немножко такая... Я не скажу, что я была в плохом шоке, мне было просто интересно ни фиги себе, насколько люди решили подготовить нас к этому. Грубо говоря, настолько сильное применение зданий на практике. Я просто не ожидала, что такого размаха проекты, во-первых, могут быть бесплатно, во-вторых, в Чехии не на чешском, а на английском. Нет, конечно, я посмотрела все видео, посмотрела, что *Entre sociale* из себя представляет, почему они вот хотят, чего они хотят. перед тем, как это все прочитала, но все-таки, наверное, скажу, до меня не дошла информация. Конечно, когда они упоминали, что вы тоже сделаете свой проект, я думала, что это будет чисто в теории. Вот у нас проект, вот у нас презентация, вот у нас еще 33 презентация, и все. А то, что это надо как-то будет имплементировать, это, конечно, до меня дошло только на третьей неделе, но я считаю, что это неплохо. Мне понравилось, насколько ребята решили сильно нас обучить.

Karina: Как развивалась твоя мотивация в ходе работы над проектом?

Respondent F: Она держалась на мне моей любимой, могу сказать. Ну и также мотивация. Скажу, скорее всего, было просто интересно на то, что я смогу сделать, потому что до этого у меня всё, что у меня было, — это только теоретическая практика, только теория. На многих семинарах, в которых я участвовала до кого-то или просто в том же учебном процессе, это всё в большей части только теория. То есть ты только вот знаешь в теории, как оно там работает, как оно что. А никогда в жизни я не видела, что там вот труды моей работы могут быть там вот... Нет, максимум мою статью они у нас публиковали, вот. У меня был точка А, точка Б, вот. [...] Несмотря на то, что у нас конечный проект не очень сильно получился. Особенно под конец. То, что я внесла, я считаю, это всё, что я могла сделать на тот момент. Поэтому мне было, конечно, в то же время неприятно, а в то же время классно, что каждый понедельник — это дедлайн для работы. Там сделать презентацию, разработать бюджет, сделать это всё. Ну и поскольку я это делала сама, один я, поэтому я прошла все круги. У меня не было никакой делегации.

Karina: У тебя было желание отказаться от участия в проекте? Как ты преодолевала этот кризис, если такие моменты были?

Respondent F: От участия не было. Я была в тот момент ударенным идеалистом. Я пыталась просто работать с тем, что у меня есть. Когда у нас были промежуточные показы, я смотрела, что другие ребята делали. Я думала, что чую не могут сделать. И один человек задирисовывал, а потом хотя бы два. Я не буду никак оправдывать своих членов команды или говорить, что у них были свои причины, кого учебу, кого что. И люди тоже, я так понимаю, когда приходили, они не понимали, что от них хотят, как и я. То есть я просто такая «О, нас хотят в готовый проект, с имплементацией вживую, с какими-то действиями. Я такая подумала, ну окей, я типа на это изначально не

подписывалась, я не думала, что будет так. Но я как-то просто такая с этим смирилась и, наоборот, пошла от того, что мне понравилось, что типа в такую силу ушел наш весь обучающий процесс. И я такая думаю, у нас же пятеро, в конце концов. Я такая думаю. Да, но оказалось, в конце концов четыре. [...] И там были люди, которые такие не были готовы как-то жертвовать своим личным временем, как-то выделять в своем личном времени, помимо вот этих вот трех часов в понедельник, три или четыре часа на работу в неделю. Но я прекрасно понимала, что этот проект именно этого и требует, что, типа, тут не получится вот это всё сделать вот в эти три часа.

Karina: То есть ты ожидала, что это не только в понедельник, но это какая-то континуальная работа?

Respondent F: Ну, в основном, в начале, вот недели две-три, это было, конечно, понедельника достаточно. Это вот было вообще шикарно. Но чем ближе мы подходили к концу, и чем ближе нас вот этой презентации и бюджет, фаундрайзинг, вот это все происходило. Я понимала, что это требует работы не только по понедельникам. Я не говорила о том, что мы должны каждый день созваниваться. Я просто хотела предложить, чтобы мы как бы созванивались время от времени, раз в неделю, типа что происходило. Я еще считаю, наверное, потому что у нас не было такого конкретного человека, который можно во всем винить. В том плане, что у нас не было лидеров. Я не хотела занимать эту позицию, в том плане, что у нас, как мне сказала, лидеры не хотят, а ими становятся.

Karina: А как у вас были распределены роли в команде?

Respondent F: В том плане, что я предложила, что давайте мы, я не знаю, без него попробуем или давайте так проголосуем за кого. На тот момент уже у нас не было одного участника, нас осталось четыре, а вот там вот одна девушка Фидан, она как бы такая достаточно инициативная тоже была, она такая вот вроде бы поддержала идею и сказала, давайте тогда мы потом распределимся. А такая, хорошо. Остальным двум девушкам они просто так, Они были мягкие, я так могу сказать. Они как скажешь, так и сделают. Если ты предлагаешь какое-то, я всегда предлагала решить, давайте так, давайте здесь, давайте вот это. Они такие, хорошо, давайте. И моя любая идея врезалась в эту стену «хорошо» и это как бы не «хорошо». Мне нужна критика, мне нужны какие-то другие варианты и так далее. Просто я то, что делала, не делала для того, чтобы меня похвалили. Я делала для того, чтобы мне сказали «это офигово, это нам нравится, давайте по-другому, давайте вот так». Не хватало вообще фидбэка тотально, потому что всё было хорошо. Поначалу было так, что мы немножко даже разобрались, перед тем, как нам определиться точно, тема работает или не работает. Мы хотели провести, соответственно, серверей, И вот у нас на опроснике одна девушка делала вопросы для него, другая девушка составила типа форму. А я как бы проконтролировала и добавила кое-какие вопросы к серверею. И когда была презентация, там вот такие девушки тоже немножечко мне помогли, но это было буквально когда мы пришли, наверное, посередине нашего обучения, где-то, наверное, 5-6 недели. Я такая

говорю, давайте сделаем презентацию, да, давайте. Просто молчание. И мне никто так и не ответил, я уже написала всем в личку, потому что никто не читал в WhatsApp. Я писала всем потом ещё в Инстаграме, потому что они чаще это смотрят. Я никакого не говорила. Я говорю, давайте, надо сделать презентацию, давайте разделим, кому что, куда. И все такие сливались просто. Просто кто-то не читал, кто-то не отвечал, а кто-то прочитал в воскресенье вечером.

Карина: Но если бы ты сейчас могла как бы эти роли немножко поменять, как бы ты это сделала, чтобы это всё работало?

Respondent F: [...] Ну, во-первых, я, наверное, поздно обратилась за какой-то помощью со стороны Астасии, потому что я так поняла, что в случае Дайана она как бы помогла. А я как бы такая думала, ну, вроде бы, мы все ответственные люди, потому что я тоже раньше занималась, по-любому, с такими проектами в университете было дело, но не всегда там была, типа, в позиции вот этого лидера, я, скорее всего, была в этом. вторая левая рука. Типа я помогаю, соответственно, я интересуюсь проектом, но у меня никогда не было такого, что я прям сильно вот вела всех за собой. И тут был как бы первый раз такой, и я вот понимала, что типа как-то получается, что это только мне надо. И я такая, ну, наверное, надо мне и кого-то всех принять. И я начинала это как-то делать. И, видимо, из-за собственной практики и умений этого не делала, потому что у меня предыдущие проекты, даже там, где я иногда какие-то моменты брала на себя, то есть не целый проект, а именно какую-то часть проекта, и я такая, давайте, вот эту я сделаю, я вам покажу, как надо, допустим, вот. У меня всегда был типа момент, что людям это было надо, люди в этом были заинтересованы, им не надо никому было пинать, не надо было просто раздать задачу, грубо говоря. Это так-то, так-то делать, такой-такой дедлайн — всё. Если кто-то не успевал, кто-то не делал, не писали, я такая говорю, ну мы не можем перенести, либо давай мы там с тобой сделаем это вместе, либо, я не знаю, отдать там другому своему там участнику или что-нибудь такое. А тут, я говорю, люди просто думали тоже, что это будет, мне кажется, скорее всего, что-то в формате типа этих лекций. Они просто не поняли, когда это все переросло вот в это вот реальное организацию просто проекта. И я, наверное, как-то со стороны того, что мне было это больше всего надо, я, наверное, надо было как-то вот, когда Яна сказала, надо было сделать онлайн-митинг, спросить, зачем вы сюда пришли, вот что вам надо? Может быть, тогда после такого разговора что-нибудь бы изменилось, но у меня на этот разговор просто тупо не было времени. И я не знаю, наверное, просто я бы Обратилась бы, наверное, к своим друзьям, которые у меня есть. Потому что я у них уже под конец этого всего нашего проекта просила помощи. Они мне, конечно, тоже помогали. [...] Я не могу сказать, что люди не подходили. Наверное, надо было с ними поговорить. У меня такого момента не было. Я сама уже встала в такую позу, что вам не надо. Я понимаю, что так лидер не делает, что он вообще так себя не ведет, но у меня тоже были нервы до предели. У меня тоже есть учеба, у меня тоже есть работа, у меня все это есть, но я почему-то хоть чуть-чуть пытаюсь что-то сделать, а вы такие вот.

Karina: Чтобы работа в команде была полезной, что для этого нужно?

Respondent F: Я изначально считала, что зачем нам эта иерархия? Мы же очень молодые. А сейчас я думаю, что нет, у нас должны быть все. У нас должны быть все точно по категориям. Потому что я прекрасно знала, как надо ставить задачи. Грубо говоря, вот это в таком-то формате к понедельнику в 7 часов надо сделать. Не сделаешь? Я не понимала, как это всё сконнектить. Я сейчас прекрасно понимаю, что если у человека есть какая-то роль в этом проекте, очень просто вот эти мои задачи, которые я умела ставить, сконнектить с его, грубо говоря, должностью. А когда он не знает, кто он такой в этом мире, а я ему ставлю уже конкретную задачу, он такой, Ладно. Поэтому, наверное, с моей стороны, что я могла бы сделать лучше, не в зависимости от того, какой бы у нас был контингент этой группы, грубо говоря. В зависимости от того, кто бы был. Я бы просто тогда, с самого начала, когда это произошло, осознание того, что от нас хотят проект, Я бы сказала, ребят, давайте так. Разделяем солнечно на роли. Мне надо от вас там 70% того, что вы точно что-то из этого будете делать. Пожалуйста, нам надо с вами сделать этот проект. Потому что нас там кто-то ждет в виде Анастасии, хотя я тоже подводить безумно не хотелась. [...] Люди, которые не хотят работать, я бы тогда подошла и сказала, типа, ну вот, как бы я сделала все, что в моих силах, потому что я не могу сказать, что я сделала все, что в моих силах, чтобы эта команда заработала. Я бы тогда просто тогда, правда, я не знаю, там спросила у своих бы знакомых что-нибудь, какие-нибудь советы или, может быть, там можно было бы кого-то нового привезти или что-то такое. Типа замена членов команды я считаю, в принципе, нормально.

Karina: Как ты воспринимала вообще роль организаторов и наставников в рамках программы?

Respondent F: Ну сначала, я говорю, когда это всё только-только начиналось, как бы, ну у нас там же были вот эти вот преподаватели, и я просто красивая как организатор, типа ни больше, ни меньше. А чем ближе мы подходили к этой части, как проект должен заработать. Она же делилась своим опытом от фандрайзинга до того, как получился Entre sociale. Мое глубочайшее почтение. [...] И у меня, конечно, к ней безумное уважение, потому что И мне было... потому что когда вот произошёл этот проект, она не только нам дала знания, а в прямом смысле ещё и спонсировала. [...] Вот ещё поэтому, почему я очень хотела сделать этот проект, мне очень не хотелось, терять такую возможность, что этот проект можно воплотить, потому что банально есть деньги. Ребят, какой бы у вас ни был шикарный проект, как бы у вас было бы непрекрасно все распределено, как бы вы красиво это все сделали, если у вас нет денег для того, чтобы это имплементировать, ваш проект никогда в жизни жить не будет. Это будет жить только на бумажке. И поэтому, когда она сказала, что это будет финансироваться, я безумно была замотивирована, чтобы что-то сделалось с этим проектом, чтобы что-то из него вылез, чтобы из него вышло. И поэтому к Анастасии только огромное уважение и вот это всё терпение, которое она у нас тратила.

Karina: Как в целом ты удовлетворена участием в программе Entre sociale?

Respondent F: Ну, когда у нас проект пошел уже немножечко в другую сторону, мне, конечно, было опино досадно. [...] Какой бы у нас не было достаточно непродуманной идеей, но если надо было как-то воплотить, и просто под конец проект стал очень большим. Я его просто одна физически не вытягивала. И как бы вышло то, что вышло. Я, конечно, расстроена, но ладно. Я к тому факту, что я просто вспомнила, для чего в принципе я приходила. Я зато теперь знаю, как это бывает. Должен же быть плохой опыт, я считаю. Это тоже опыт. Значит, теперь я знаю, если когда-то будут какие-то моменты с Тимом, вот такие, надо будет сразу решать. На берегу буквально, вот, один-два, вторая-третья встреча, ты понимаешь, что люди не хотят, люди не заинтересованы или что-то, иначе тебе надо их заинтересовать, либо надо менять. Если есть такая возможность. И изначально я приходила только ради вот нетворкинга и всего такого, и я поняла, что, типа, он у меня достаточно хорошо состоялся. И я поняла, что если что, если эти люди мне когда-то в жизни понадобятся, я думаю, что могу к ним обратиться. Вот парочка, с кем я знакома. Поэтому я считаю, что в принципе, если не ставить цель именно как проект, что типа вот у нас он реализованный, столько-то у нас отзывов, столько-то у нас там вот... Заинтересованных в этом людей столько у нас было. Столько у нас было участников и так далее. Если в другую связи уйти, более философскую, я считаю, что Я нормально получила то, что, в принципе, и хотела. С тем, для чего и приходила. Нетворкинг и знания. Знания, конечно, огромные.

Karina: После окончания программы ты бы хотела снова принять участие в такой программе?

Respondent F: Да. Потому что, как я говорила, что если для вашего проекта вам дают всё от нуля аж до финансирования, это просто, я не знаю, это рай на земле, потому что я не знаю, как это можно реализовать, если у тебя нету... И даже если ты можешь сделать идею, где найти деньги, где найти фандрайзинг, это очень сложно. Когда тебе дают изначально какие-то деньги, ты можешь о себе заявить, И уже с этой базой ты уже можешь потом подаваться на какие-то другие фандрайзинг-программы и так далее со своим проектом, потому что вот, у меня есть пример, пускай маленький, пускай на 10 человек, но он работал. Поэтому дальше, и тем более в моменте, когда у вас, допустим, вы когда свой Education Festival пропагандировали, вы же связывались со всеми возможными образовательными учреждениями, ну и по сторис не делали. И то есть они о вас уже знают. То есть если эта штука повторится, у вас как минимум будет уже как бы вызов со школами еще связывался, потому что еще для...не для университетов, а именно для школьников. Ну, я к тому факту, что, типа, да, я, конечно, хотела бы поучаствовать, потому что я видела, что можно сделать с этим в хороших, нормальных условиях, если при этом хорошо спланировать работу и всё такое. [...]

Karina: Твоей команде не подходил темп и тематическая установка программы?

Respondent F: Ну да, если бы нам, наверное, плюс-минус побольше времени дали, то, может быть, я как-то смогла бы повлиять на всех ребят, сказать, давайте что-нибудь делать, но... Просто у меня, допустим, когда я видела, что получалось в рифме у ребят, я такая — опа! Так, надо сделать. Меня это мотивировало к тому факту, что надо сделать так же или что-то из своего рода сделать. Но у нас была тема интересная, конечно, и я просто физически сама одна не знала, как ее развивать, в какую сторону, куда нам податься. И поэтому, когда спросили, а что у вас с бюджетами, я реально не знала, куда деньги тратить. Я не знала, потому что я прекрасно знала, что за них надо отчитываться. И я не знала, как это сделать легально, чтобы что сделать, и поэтому с этой финансовой точки зрения у меня тоже была проблема.

Karina: Ты говоришь, что вот у вас были проблемы с развитием темы, но вы все равно не обратились к Анастасии или к наставнику.

Respondent F: Да, потому что я посчитала, что это ладно, мы как-нибудь разберемся, а остальные просто не посчитали это за проблему. Всё, вот так и пошло. Я решила, что мы как-нибудь это разберём, потому что у нас 5 человек, ладно, в следующий раз договоримся. Я думала, что к чему-то мы придём, но мы не пришли.

Karina: Какие методы, инструменты, обучение тебе кажутся наиболее эффективными и наименее эффективными, которые у нас были в рамках Entre sociale?

Respondent F: Мне понравилось, когда к нам приходили, по-моему, три человека, которые тоже как бы занимались стартапами, и они такие прям давали фидбэк, прям давали фидбэк по тому, как, что, куда, потому что они сами там, кто-либо занимается стартапами, их поддерживает кто-то, соответственно, Это финансировать дело, кто является там еще, как ты к этому относился. То есть, в принципе, было приятно. А то мне сам больше всего понравилось. Потом к нам приходила еще одна девушка, которая рассказала про фандрайсинг в будущем. Типа, интересно. В принципе, я не сдаюсь над темами проектов. Может быть, что-то в будущем у меня еще выстрелит, потому что Такой проект, который организовала Анастасия, не делается в 20 лет на коленке, я прекрасно знаю. Это огромная труд и работа. Вот это дело. У нас еще были эти мастер-майнды с Иваном, когда вот это вот там вот типа вот тиммейтинг, тимбюлдинг, вот это все. В начале, когда это было, перед тем, как начать всю серьезную часть подготовки, мне как бы это нравилось. Но когда у нас фронтомная там восьмой или девятой недели, вот это был тимбилдинг с каким-то вот этим, то есть три часа мы тоже вот этим и снимались, я такая... Как бы уже мне казалось, что это было нерелевантно, типа. Когда это было в начале... Что ты говоришь нерелевантно было? Что у нас в начале с Иваном был тимбилдинг, что вы собой представляете, как можно описать вас одним словом, или что-то такое было у нас в начале. Когда мы друг друга узнавали, вот эти все какие-то практики, типа как достичь цели, вот это все. Поэтому все эти

тимбилдинги мне как бы понравились вначале. Я помню, что у нас когда-то был проект «Седьмая-восьмая неделя», и у нас был тимбилдинг с ним опять же. Там, конечно, вроде бы мы должны были оценить свои достижения, к которым мы уже пришли, что, типа, это тоже хорошо, но мне как-то уже казалось, что лучше бы эту день сделали практически, если честно, что-нибудь еще, может быть. Не знаю, спасло бы это нас или нет, но мне просто в целом показалось, что эта штука под названием тимбилдинг как-то в середине или уже под конец даже это был курс, мне не очень зашло. [...] Мне еще понравилось, когда у нас было, по-моему, пять столов, и мы должны были меняться, тут копирайтинг, тут у нас фотография, тут видеомейки, вот все было. [...]

Karina: Что ты уносишь из программы в качестве основных уроков и навыков для личного и профессионального роста?

Respondent F: Для личного, что ты не должен быть друзьями с командой, с которой ты работаешь, это вообще необязательно. Это не должно быть так, что у вас всё строится только на том, что вы друзья. Потому что я пыталась выстроить с людьми именно дружеские отношения. Я понимала, что мы просто не сходимся характерами. Если бы не этот проект, мы бы встретились когда-то в рандомный момент. Я бы с вами, но никогда. Нет. Не потому что вы мне не нравитесь, как человек. Просто разные люди, разного характера. И это я прекрасно понимаю, потому что мы здесь не для того, чтобы дружить, а для того, чтобы сделать проект. Вот. И, наверное, если бы я поставила этот нарратив во главу, «ребят, я не прошу со мной дружить, я не прошу со мной какие-то отношения выстраивать, давайте сделаем хороший проект». Я считаю, что у вас для этого есть навыки, и у меня для этого есть навыки. Оставшийся нам принесет этот проект. Потому что быть друзьями совсем не получится. А второе, как бы из профессионального... Ну, наверное, вот всё, что мы делали. Мне понравился Project Management. [...] Но я помню важную информацию, что вот эта табличка была, ты пишешь свой проект, потом из этого у тебя вытекает твоя группа Target audience, из этого у тебя вытекает бюджет, и вот это все ты идешь и делаешь. Мне это понравилось. Потому что я потом об этом еще раз слышала в университете. Это да, полезная штука. И во-вторых, Конечно, все знания, которые нам дали, плюс-минус, я говорю, у меня есть все эти записи, вот это все, я поэтому еще все это дело помню. А второе, я говорю, даже должен был быть в моей жизни опыт, что если в следующий раз я буду заниматься какой-то такой же деятельностью, как проект или что-то там подобное, и надо будет сделать какой-то там Не знаю, фронтрайзинг чего-нибудь. В принципе, у меня был опыт. Да, не позитивный, но, тем не менее, опыт. Зато теперь я знаю, как надо себя вести сразу. [...] Если ты хочешь, чтобы у тебя удался проект, надо сделать так, так, так. [...] Начинает новое — это начинает новое. Это каждый раз страшно и неприятно.

Karina: Как бы ты описала свой опыт в Entre sociale несколькими словами?

Respondent F: Хаотично. Интересно. Продуктивно.

Respondent J

Karina: What prior experience have you had with non traditional learning as we had in Entre sociale?

Respondent J: Yeah, yes, I've done one or two big workshops. Not so, not so long a duration, but I've participated in in some events. [...] Yeah, it was also a training program, like an incubation program. [...] It it was good, actually.

Karina: And what was your main motivation for participating in Entre sociale?

Respondent J: Yeah, for Entre sociale, personally, I wanted to develop my project management skills, be able to to see how we can make projects work in a team and be able to work something that's going to help. I was expecting creating projects and just the necessary skills that I needed for project management.

Karina: And how did your motivation change throughout the project?

Respondent J: Of course, like I think when I looked at the duration, the time we're together with the team, the whole process especially like in the team that I was working in, we couldn't really come up with a good idea at first. So it was, and I lost some team members. Yeah, like trying to see if it's going to work, if it's going to work, yeah. But eventually after learning through everything with the team and also being exposed to different mentors, the way the program was structured, it's helped us to to create the idea that everyone was happy with. And then also the, I think the follow-ups that we had outside just structured program like you could have online meetings with the team discussed further, we created more meetings. So that really helped actually. [...] But when we came to put the ideas together it it was it was tough, wasn't easy. But eventually we managed to come up with something that everyone was happy with. [...] So yeah, for Monday session, I would say maybe I'll participate like 65% of course because of the question scheduled with the class. So I had to work between the class coming for the meeting. So I had to skip the class sometime I had to skip the program because of class, but it was a mandatory.[...]

Karina: Was there the moment when you consider dropping out of the program, and what helped you to overcome this crisis?

Respondent J: And I didn't really have that moment where I really said we can back off and everything, but maybe I might know one or two friends who were like no, we are not coming up with ideas like Special 1st and they wanted. So even though I'm trying to motivate them, no, no, let's try, Let's try and see what happens and stuff like this. So me, I was committed from the I didn't want to back out only that busy schedule with school that was the major set back for me. Otherwise I was just happy to be part of the team and to see that idea they are going to be. [...] For me it was it was different compared to maybe these other programs

that I've done, especially that it was also interactive where we could meet physically and able to discuss. So I was really looking forward to complete the program rather than to back out.

Karina: And are you motivated to apply for similar educational program in the future?

Respondent J: Yes, of course I will. Yeah, that would be great actually.

Karina: And under what conditions do you find teamwork beneficial?

Respondent J: Of course I would prefer working alone sometimes, but when you are in the team it's much better. It just helps. You have different ideas from people and it's easy to put someone in the team really helps. I think teamwork. I'm a team player, so teamwork is what I believe in. Yeah, so for the team, one you need to respect because maybe everyone has coming from different background and stuff. The other thing also is to have a listen ability towards someone is saying don't dash out ideas. You just need to remain focused, let everyone speak out, make everyone comfortable to be part of the team. That way it creates a, it creates a better result than when you are not creating proper communication skills as the team that would help So. So you really need communication. You really need to listen. You really need to have mutual respect and also to be interested in each other, the team members, what they're doing.

Karina: Did you feel the same in your team or it was like something other?

Respondent J: Actually it was. It was like that sometimes it was. Of course those challenges are to this is overcome. You know when maybe you want, you want to, you're supposed to come. Then someone doesn't come. The other person gets to do something and the team gets demotivated like that. You try to make up and stuff like that. Mainly it was just misunderstandings of what what people wanted at first. So, yeah, so like for the team, find that sometimes, you know, maybe like you say, it's in the group and someone reads some message, maybe sometimes messages they don't, They don't give clear communication of how these things really are. So if you try to react to messages, you might end up, I don't know what to say. Like it's always best to when things are talked about. So there were times like I think maybe the group had some misunderstandings when people write messages. But once we have recharged a call, we understand each other better than when someone just typing and trying to respond to when someone say. You can be able to feel the emotions you can be, and like when someone just typing, sometimes you might misunderstand what they're right.

Karina: And how did you perceive the roles of organisers? And what do you think about speakers in the program, which role they played like in your project and personally for you?

Respondent J: I think for the organisers I would, I would rate them. I said 9 out of 10 like in terms of ratings because like especially for ourselves, like she was, you know, even when we had these issues where she was also coming over here to come even to really understand the

what are the issues guys, what's really happened. She was kept on like pushing her so that we get together. Of course, not detecting the idea, but she was creating that platform we needed her actually to be to give that anchor and support for the team. They they gave good and 10 lessons that were necessary for for the project itself. So it was good, actually. And yeah, I think for me, I liked them actually as the team, the way they worked, the way they shared their responsibilities. Real good support actually it it also really helped for our team especially, it really helped us to be together now is if they didn't give that extra support, maybe we wouldn't have done as much.

Karina: And how the roles distributed within your team?

Respondent J: Yeah so for for our teams like after we gave each other, after we came up the project we we had extra meetings like I told you. So through these extra meetings, depending on the task ahead we could like even create some some Word document or something where we needed to work on and give each other. You work on this, you work on this shared task which really helped and also and we had great understanding when if someone is not OK like at the time I think I would say that issues with my teeth then that I think I couldn't make for one, one or two weeks or something like this. Then the team were able to come up for me and they helped me the task line there to do which I really appreciated actually. In terms of the name of the roles, we didn't, we didn't give each other the name [...].

Karina: And how you did perceive this distribution?

Respondent J: OK, I think it worked. I think maybe the next time it would be good also to just give each other some sort of words to know, to really know who is who's doing what.

Karina: And how did you perceive your role in this project?

Respondent J: Yeah, Like for me, especially the fact that it was centered around my my area of profession because I'm [profession] and I do this. So for me it was good because I was looking at a lot of direction. People come no, let's do this, this. I was like, no, you look at this, maybe this will not work. We just need like to give that actual expertise kind of role in terms of what we needed to work and what can't work. How we look at the project and what we feel were justifiable and how it can be achieved. So it was something around that. So I was able to really give my actual expertise on it something that I really know and I was able to talk to team others will say no let's do this this, I said but that's not like everybody do this this this is not doing this so let's touch it like this and people are able to listen and.

Karina: And so how do you satisfied with the fact that team were divided from the start?

Respondent J: If I had a chance, I would have chosen the team on my own. Both ways are okay in that if you're open minded to learning ideas when you are putting the random team, you still be able to get something once we are committed to it and you've got people like

minded. So I'm pretty sure even when the section then there's some similarities on who can work with you, what kind of background is this person bringing? And this is so that to complete the whole cycle. [...]

Karina: How did you feel engaged and listened within your team?

Respondent J: With my team, yes. Yeah, of course not maybe when doing presentations now, but throughout the team, like when we were together. In terms of ideas, yes, majority of the things that I said that I really wanted really happened in the team and in the project itself. So my voice was heard. So within my team I was, as I would say, I also had a good influence.[...]

Karina: And how satisfied do you feel overall within your participation in Entre sociale?

Respondent J: Yeah, personally it was good actually very satisfied and I'm really happy this type of project of course of course like sometimes the people are too could bring always you know like I will say yeah, yeah, yeah, sometimes. But it's just to to come down together and to really hear the want it's that's brilliant how the potential that people have the ideas that people have actually. So it was a good, it was a good moment for me, it was a good project and yeah.

Karina: And how did the timeline of the programs suit you?

Respondent J: [...] So the way it was structured, it tackled every part of the entire project and now we need to initiate ideas how you need to implement them, to monitor them until the exit of the project. So it was, it was timely like that and we just thought sometimes we needed to learn more, you know, I think, yeah. But at the end of the day, the way the project was structured, the way it was designed, I think it's really helped to shape us into the project and also the implementation. Maybe the the implementation part was kind of the time of implementation was the period was short. I feel then also in terms of motivation, in terms of maybe the money of the project got to the mode. [...] But I'm saying that in terms of the learning process like certain topics were not exhausted where you really feel you needed to learn more, like we needed more time than it was structured, so it was more like on the summary aspect. But it's still it was also good because it it still gave overall ideas and how best we can shape it out together.

Karina: And which teaching methods did you find the most and the least effective?

Respondent J: The most, I think, participatory where we are together, learning and also engaging. Especially some facilitators who could even try to move us [to share experience with members from another teams]. The way it was approached, it was good. It wasn't just upon listening to someone in front of you speak blah blah blah, but engaging the team and I think that was so effective actually. It also helps to build up the energy and just to it helps to

build up the energy and just to encourage participant to come up with brilliant ideas and also to give them morale so that they can even come for the next session and be able to expect.

Karina: Looking back, what do you believe could enhance the quality of the project?

Respondent J: [If participant will be selected as formed team and which will come up with the idea or bring their own idea to the project.] Like people have got some kind of ideas that they want to work on so they apply.[...] I think that will be also better in terms of the approach on how you bring in participants so that it avoids some people already know exactly what they are coming to do, not just making a difference that way it serves. It will serve some time on the idea stage. So people already have ideas, you just need to ship them. [...]

Karina: And what key insights and skills do you take away from the program for your personal and career growth?

Respondent J: I think for me it's the aspect of the project management itself, to starting a project from IDEA to the monitoring reach to the implementation and to finish it. That's really what I really wanted and it's something that really I'm planning to do. Actually the a lot of ideas that are hard and this was a missing puzzle like for me. So it really gave me that edge where I'll be able to know it's OK with this experience and I've gotten from this, I can actually be able to work around this. So it's so those ideas are not just that. [...] I'm looking forward to to even implementing my own project actually. So it was a startup point which really helped.[...]

Respondent K

Karina: So the first question, what prior experience have you had with non traditional learning methods as used in Entre sociale?

Respondent K: I did this volunteering project three years ago in Slovenia. It was for two months, and there we learned about sustainable development and the different sustainable development goals through doing different activities with people in this small village in Slovenia. [...] Well, it was kind of different.[...]

Karina: And what was your main motivation for participating in Entre sociale program?

Respondent K: I think for me it was. It was in the beginning of when I started to look for a job, like a little bit in Prague. So I wanted to. That kind of different activities are going on in Prague. And I knew that for every week we would have a different person kind of guiding the session. So I thought it would be a good chance to also network with them and learn about what different things they're doing in Prague. And I did these kind of social projects before, so I thought it was a really nice opportunity also just to meet people that live here. Also I was expecting making a project.

Karina: And how did your motivation change throughout the project?

Respondent K: It was very high in the beginning, also before it started, because it sounded really good that they give you money and then you can basically do whatever project you want. So it's in the beginning. Even before it started, my motivation was high. After the first session, I would say it was still high because it was just about getting to know everyone and talking about the different ideas. Maybe after the first few sessions it was a bit low. Because I think we were not really moving forward. I guess the 3 hours that it was wasn't really enough time to really discuss with your group to develop the project. And then, so I think there was many weeks, maybe like even four weeks, when I felt like we didn't really develop at all. So then the motivation was definitely lower. It was a disagreement on the topic. It was difficulties with the group, people, with our project group, because everyone had different schedules, and some people were more active in communications, and some people were less active. So it was difficult because every time we felt like we were going forward, someone was missing. Then the next time they would come and they would say, no, I don't think we should do this. So then we kind of went backwards. So this was a huge difficulty. And, well, I think towards the end, the motivation grew again because then you were actually doing the project. So when you were really, like, going to the store and buying the stuff for the event, then it was higher.

Karina: And were there moments when you consider dropping out of the program and if so, what helped you to overcome this?

Respondent K: Yeah, I would say there were times, maybe around halfway through that I really thought that I would not do it anymore because I did not like our project. And we didn't really agree on why we're doing it and what's the bigger, like, the larger benefit of it and how it would actually create some kind of positive change. So I really wanted to stop, but I didn't because. So we were a group of four people, and two of them almost never came to the sessions. They were very rarely there, and it was really difficult to talk to them on the session. I think if we were maybe a bit more people, I might have dropped out, but because it was basically just me and her, then I couldn't. [There were difficulties with misunderstanding due to different background and I would rather prefer to work on another topic.] So I think me being there kind of made it a bit more difficult. But in the end, yeah, I think all of our ideas are there together.

Karina: And are you motivated to apply to similar educational program after completing Entre sociale?

Respondent K: I would say no, not anymore. But I think for me it's more about my age because I'm [...] and okay, I'm doing an internship now, but it's almost over. And then I will like have a job that's not an internship and I'm also not a student. So I think at that point I'm a bit too old to do it unless I did it with other people who are also working and not students.

But let's say if I had this exact same experience when I was 22, then yeah, I would do it again.

Karina: And under what conditions do you find teamwork beneficial?

Respondent K: Okay, well, I think. I think the teamwork is especially important at that point when you have to physically start doing something. So, for example, when we had to start contacting the venue and contacting different companies to help buying stuff, then the teamwork is super important because one person can't be everywhere. So in, like, these physical things, teamwork is better when you're trying to develop a project? I want to say that teamwork is better, but I honestly don't know. I don't know if you have a team of four people. I don't know if everyone should be developing the project together. It's really difficult. I think already at this point, it would be better to have different responsibilities. So, for example, two people really developed the project, and two other people do some, like, background research or, like, focus on some other part of the bigger plan, because otherwise it's so difficult. It's so difficult to get the different ideas to come together. I think I prefer to work alone, which is maybe why my view of group work is a bit negative.

Karina: What should be done so you feel comfortable within a team?

Respondent K: Okay, well, being able to, like, trust that someone will do what they say they do, that's the most important part. So, for example, if we decide that by next week, everyone has a task that they have to do, I need to be able to trust that the person will do it, and I don't have to ask them if they will do it. In our group, we really cannot trust the people. So even though we, let's say, made up a plan every week for the coming week, I could not trust that the people would do it. And we also did not assume that the people would do it. When we decided that we would meet up online, like, three days later, I knew that some people would not come to the meeting, even though they said that they would, but I knew they would not come. So it was the trust that people will do their part is really the most important. I would say, honestly, even. Even if you can do your part, answering on slack in this case, or just any communication, is the most important. You really need to be able to say, I don't have time to do this. Can someone else do it? This is really the most important thing. I understand, but if you don't answer and we don't know what you're doing, this is just not good. [...] And of course, towards the end, we had to start meeting more often just to plan the actual event. We had a kind of a crisis. Sounds so dramatic. We had a bit of a crisis maybe halfway through, and we met up online, and we were really kind of. I felt like everyone was giving up together and somewhat. I think it was just because we realized that half of the time is gone. We really don't know what we're doing, and we don't. We don't have the similar values over why we're doing it. And then someone was even asking, like, okay, is it worth it to do it or should we just stop? But somehow we did not stop, I guess. Well, I think it came back to because. So one of our team member who was maybe the most motivated, it was not at this meeting. So I told the others. I told them that, like, if we all gave up, it will still do it. Like, it will not give up. So I don't think we can stop either, because it can't do it alone. I think that's the real reason why we still continued, because otherwise I felt like everyone was giving up.

Karina: Okay, and did you have some roles in your team?

Respondent K: So we didn't have this. I guess we had more people that have different strengths, so they kind of started to focus on different things. For example, one person in our team, it's very good at, like, scheduling things. So then it made sure that we had the venue and it was communicating about this, and it was doing, I don't know what it's called, like, the pamphlet, and these, like, visual things, because it likes to do that a lot and I would help it. And then we had someone in our team who's quite academic, I would say, like, he. Well, he's doing a PhD, so then he would maybe do more research and focus on, like, the background of the. Of what we're doing. So we didn't have assigned roles. We never really talked about it, but it just kind of happened that different people who were better at different things did that. [So one person was leading us.] I mean, it was difficult sometimes, for sure, but I kind of had to because it was, I think her leading the team was the only thing that was really keeping it together. So, for example, if I tried to go against leader and say, like, hey, we need to be more equal in how we make decisions, it would not have worked out.

So in some ways, it was better that this person was the team lead, but it was very difficult because leader was sometimes very, like, difficult to talk to. This person didn't perceive another opinion. I think in the beginning this person wanted to a little bit, but at some point, because we were really not getting anywhere with the project, so I also gave up, and I was like, okay, like, let's just do it like it is, and it's fine. [This person bring his own idea to this program from the start but I was not interested in this topic at all, so we needed to combine and transform it somehow.]

Karina: And if you will do it again, will you make it in another way?

Respondent K: I think I would give roles to people, for sure, because it makes it a lot more clear, but only in the case that you trust people. So if you trust the people in your team, because if you don't trust them, the roles don't matter because you can't trust that they will do their job. So if you actually have a good team where people can rely on each other, then, yes, I would say, okay.

Karina: And did you feel engaged and listened with the new team?

Respondent K: Like this, I think the problem was maybe that we were, in some ways, listening to each other too much, which is why we never really got very far, because when we had these meetings, meetings on Mondays, there was not usually that much time, actually, to really talk about your idea. Maybe a half an hour in the whole time, because otherwise we would be doing different things. So we were always discussing what we want to do and how we should do it. So we never really got to any conclusions at any point. We were just talking so much. I think people were listening. There's a difference between listening and actually making a change based on it. So you can always listen, which I think we did fine, but actually using it to make changes, not so much. [...]

Karina: And how did you perceive the role of organisers and mentors in the program?

Respondent K: Well, in our case, our mentor was the main organiser. I mean, she was really great. She helped us a lot in the beginning and she also kind of stood up for us when the other people in our group were not doing a good job. So it was, it was very nice in terms of developing the project.

I don't think they helped that much, but maybe it's not their role. Actually, it was a bit confusing to me what exactly the mentor is supposed to do. Like do they help you more with the group dynamic or do they help you with the actual project? It was not very clear to me. I don't think it really made a difference having the mentor, but I mean, every mentor is different and I don't know how it was for the other groups, but I think for us also they became more unresponsive as the weeks went by. So in the beginning they were really talking with us in slack a lot. They came with us and like brainstormed. But then as it went on, I think we, we had less and less communication with them.

Karina: Okay, and what about the speakers?

Respondent K: I personally did not like them that much. I mean, some were better than others. For me, it was a huge conflict of interest for some of the speakers who came from this background of like, I don't know, they were using like Amazon, for example, and Coca Cola and like all these really terrible companies. Like, there was this one session where there was this one man, I think he was American, and it was like so bad. And it was, for me it was so confusing that we're talking about like social projects, like good for people and the environment and whatever. And then we have this person who's talking about marketing from this like completely different point of view of these terrible things that are happening. So for me that was very bad. Some sessions were better. I think it could have been better though, the different speakers. I think the quality was not so good. In the end. I was hoping for some more, I would say. And I think they did not. Of course they have their sessions, but I don't think they engaged with us so much. So, for example, during the breaks for food and stuff, I think they could have been more open to talk to us, but most of them, for me, felt like they came there to do the speaking, and that's it. So it didn't feel so good to me. So I think it could have been better [...]

Karina: And you said that program could be better, how?

Respondent K: I think forming the groups should be done in a different way. I think it should be done after the people already meet. Maybe there could be, like a first session where you just talk about your interests and based on that, you are put in groups. But I think it's always better to meet other people first, because I think it can change. The whole project is a big thing. I would change maybe somehow emphasizing already in the application that it takes quite a lot of time. [...] I would hope for some speakers that are more into actually, like, social responsibility and, like, more of this positive trying to make a change, because I think there was a huge mismatch sometimes between their background and what we were doing in the project. I think they did not understand that we're doing, like, social projects, which doesn't

mean that it's a project which will make money or stuff like this, and some of them. Yeah, actually, I think maybe the organizers did not always talk to the speakers, maybe well enough about what it's really what the whole program is about. So I think the speakers really have to. To have a very clear view of what we're doing, because that's the best way that they can help us.

Karina: And what about the thematic pace of the program and your actual needs in your project?

Respondent K: I like how the sessions progressed. I think it was a very. It was quite a clear structure of, like, the different parts of project management. But the problem is only if you're not moving as fast with your team, you can't really benefit from it. So, for example, we had a session about the vision and the goal and this stuff, but we were not there. Like, we were just not there yet. I think we were maybe, like, a week or two behind. So then we started to talk about our vision maybe two weeks later, and then we already kind of forgot, like, all the tips. So it is a good timeline, but it only works if your project is moving at the same time. And for us, it was not moving. I think maybe one or two sessions in the very beginning so more people have the clear idea of their project, and then it works well. [...]

Karina: And which teaching methods did you find most and least effective that we have used?

Respondent K: I really liked. I liked session where we changed tables it. And there was like an expert at each table. Because I like how it was a short time that you focused on something and then you went to something else. It was design workshops. I like this one a lot. I think it was the best one. I did not like the sessions where you had to just sit and listen for a long time because I think it should be something more interactive. I think it was fun when sometimes we would sit in, like, a huge circle. It felt better than, like, sitting in different teams. So just something that's very interactive. I think that's the best.

Karina: If you will do it again, what can increase the quality of the project?

Respondent K: I mean, to be honest, I really wish people from. With different, like, education backgrounds could still create a cool project. But I think I would really have to be with people who have more similar interests than me to do the project, who, for example, have the same understanding of what is sustainability, because for us, we have different views of what is sustainability. So I think really having this good team can make the project better. Um, otherwise, I mean, I think that the output of the project was not so good because it just ended and now it's over and we will not do it again [...]. So I would try to somehow think of ways on how it can actually be, like, a long term thing. So also, you have to be with your team on the same page of what to do when it's over. And we never really talked about it because you're focusing so much on just getting it done. So maybe having some better planning in terms of how to make it more long lasting and really, what's the wider impact? This could also motivate you to make the project better? I mean, I think that's the point of, like,

sustainability. It really is that it's a long term project and it kind of develops further. If you do so much work for something and then it just ends. I don't think it's very sustainable. I don't know if our project really succeeded [...].

Karina: Okay, and what key insights and skills do you take away from the program for your personal and career growth?

Respondent K: Well, you know, it's kind of crazy how you plans for so long for a few months, and then the project kind of is small in the end. Like when you look at the outcome, it's quite small, but you do so much work for it. So I definitely realize now how much planning goes into the project more than before, even if it's. Sometimes you see these small things on the street, like a small pop up. And I think now I think about it more that, like, it's so much work for them to just be there right now. So, yeah, just understanding project management a bit better, I think. Yeah, that's a big thing. I worked with a lot of different people before in different international projects, so I don't think I learned anything new about communication, really. I don't think I learned that much. In the end, I don't think I got that many new skills. I think it was a fun experience, but in terms of skills gained.

Karina: So if you will participate in the next some new projects so you wouldn't feel more confident about what you're doing. You don't think you have some knowledge how to do it?

Respondent K: Well, actually, I don't know because the one session I missed where I wanted to be was this grant writing. I think you had like a session for grant writing or EU grants. I really wanted to go, but I couldn't go. So I think this would be a super helpful skill to understand. So if I went to that session, I would probably say that I have better knowledge of this, but I was not there. I don't really think I got so many benefits out of this that I could use. Honestly, I think the biggest thing is just understanding how much time you need for everything. That's really the biggest thing.

Karina: And the last question, how satisfied do you feel overall within your participation in Entre sociale?

Respondent K: I don't. Well, I thought it would be better. I had higher hopes. I thought I would meet not better people in terms of participants, but better people in terms of speakers. I thought it would be more high quality. So I thought, like, I was really looking forward to it, but I did not get as much out of it as I thought. I think I was not so satisfied also because some of the people, like most people. Okay, not most people, quite many people did not come that often, I think. So in the end, the groups were quite. The sessions were quite small. So I think there was a bit of a lack of, like, overall motivation of everyone as the sessions went on, which made it also, for me, not so exciting to always continue. So I think kind of realizing weekly that you have to go. There was kind of like, I was not so excited always to go, but I tried to go as often as I could. It was a good experience. I would maybe not do it again, but it was fun.[...]

Respondent L

Karina: Был ли у тебя опыт с нестандартными формами обучения, которые встретились в программе Entre sociale?

Respondent L: [...] Ну, наверное, да. Я подходила в универе на предмет, назывался оно Высокомный воркшоп. И на этом Высокомном воркшопе мы делали исследование. Это был предмет с кафедры социологии. Мы делали этот выдуманный воркшоп. Он проводится на разные тематики. На том семестре, в котором я была, мы делали выдум о волонтерстве в Чехии. Конкретно на примере волонтерства когда началась война в Украине, как люди участвовали в неформальном добровольчестве. То есть не в том, чтобы это было не добровольчество, не волонтерство через какие-то организации, там, не знаю, Красный Крест, Amnesty International, а это именно были неформальные формы волонтера, то есть когда люди сами участвовали в чём-то не через организацию. То есть, например, там были люди, и мы участвовали в этом неформальном добровольчестве. Почему, допустим, эти люди... решили делать сами волонтеры, сами от себя, не через какие-то организации, как они к этому пришли, какие плюсы и минусы этого неформального добровольчества. Сначала у нас были реакции о том, что такое добровольчество, что такое неформальное добровольчество, различия и это. Потом мы сами из того круга знакомых находили людей, которые являются теми, неформальными волонтерами. Мы проводили с ними интервью, несколько разных интервью, сами индивидуально. Потом на следующей лекции мы презентовали наши исследования, наших людей, с которыми мы проводили это исследование. Мы проводили несколько интервью. У нас сначала был polustrukturovaný rozhovor. А потом у нас был narativní rozhovor. То есть два разговора мы проводили с таким отступом временным. И потом презентовали наших волонтеров. Каждый сам себя. И, по-моему, все данные, которые мы насобирали, они потом в будущем пошли на какой-то исследователь, проводил наша преподавательница.[...]

Karina: Какая была у тебя основная мотивация для участия в программе Entre sociale?

Respondent L: [...] Я уже не помню, что меня мотивировало сюда прийти, когда я отправляла заявку. Наверное, то, что я и раньше участвовала в разных... в разных проектах. И мне было интересно посмотреть на это с организованной точки зрения, как это делается, как всегда можно принести какую-то пользу обществу, в котором я живу. С точки зрения того, как это делается. Потому что чаще я все-таки участвовала в каких-то организациях, и они, допустим, в чем-то руководили, я была там одним из волонтеров. С точки зрения того, как это организовывается, как это правильно, какие-то варианты для этого, как получать гранты, например, для меня это большое такой вопрос. Я теоретически знаю, что они существуют, да, для того, чтобы их получить. Наверное, нет. Поэтому мне было бы интересно посмотреть на вот это. Но в целом, мне кажется, такая Практика против менеджмента актуальна в любой сфере. Даже если ты не хочешь заниматься чем-то полезным, а хочешь просто

узнать. Когда делаются проекты, это очень полезно. Потом я решила, что, как минимум, я ничего не потеряю, а как максимум, возможно, чему-то научусь, чего я не умею, не умела.

Karina: Как развивалась твоя мотивация в ходе работы над проектом?

Respondent L: Ну, изначально, когда я шла и регистрировалась на проект Entre sociale, я уже имела проект в голове. То есть это был проект, в котором мы занимались по... по-русски «mental health». У меня он был в голове, потому что я знаю, что это большая проблема в целом мире, в Чехии конкретно очень большая, что терапевтов очень мало, их не хватает, что цена на такие услуги довольно высокая, и что не у всех есть возможность оплатить себе такое лечение. Даже если не лечение, а просто пойти к психологу и сказать, что у тебя определенные проблемы с датчиком, что ты хочешь решить. Это такое недешевое удовольствие для многих. Особенно для молодежи. Молодежь страдает этим очень сильно. Поэтому я когда уже регистрировалась, у меня было это в голове, что вот такая вот проблема есть, и как бы ее можно было бы решить. Поэтому скорее, когда я пошла на проект, я понимала, чем я хочу в нем заниматься. Я знала, что я хочу чем-то связанным в этой сфере. Потом со временем, с ходом проекта, у меня это более, как сказать... Идея стала более конкретной с тем, что мы хотели делать. И мотивация как-то у меня не росла. Потом мотивация немножко упала. Потому что у меня уже начались... Мне нужно было готовиться к экзаменам. Мне было немножко тяжело балансировать между работой фултайм, подготовкой к садниц и проектом. И немножко мотивация подупала. Ну и плюс к тому, что у нас начались небольшие разногласия в коллективе и немножко разное видение проекта. И меня это немного снизило мотивацию этим заниматься. Поэтому, наверное, ближе к концу она у меня упала. Мы дожали с презентациями, которые мы делали. И как-то так.

Karina: А можешь рассказать про эти разногласия? Из-за чего они произошли?

Respondent L: Ну разногласия у нас пошли по поводу понимания проекта, что мы хотим с ним делать. Допустим, как видел этот проект я и Антон, и как видел, например, проект Дана, у нас потом с видением немножко разошлось, потому что мы все-таки были нацелены на то, что мы хотим это делать бесплатно для участников, и мы хотим поддаваться на грант. И поэтому мы, условно говоря, не спешили с какими-то вещами, потому что поддача на грант была в феврале. И, например, Дана очень давила на то, что нужно срочно сделать сайт, нужно срочно определиться с цветами и чем-то остальным. И да, в рамках социальности было задание это сделать, и мы что-то сделали. Но для того, чтобы поддаваться на грант, иметь идеальный сайт и разобраться с цветовой палитрой сайта — это не является как он называется, господи, условия для того, чтобы податься на грант. Да, это важно, да, это нужно, но это можно сделать и после подачи на грант, или до, или после. Это не являются условия. В рамках проекта Entre sociale ругаться или обсуждать ДТВ-палитру для меня казалось избыточным. Потому что какая разница, золото-синий, красно-фиолетовый или перламутров-бирюзовый? Сколько нам нужно это сделать? И мне, допустим, было без различных цветов. [...] А

мне это не казалось чем-то очень важным и необходимым. Возможно, если ты будешь делать интервью, Иоанн скажет какие-то другие вещи, и она тоже будет права, потому что у каждого своё видение. А потом в какой-то момент Дана вообще предложила такую идею о том, что зачем нам поддаваться на грант и ждать грант, а вдруг мы его ещё не получим, когда можно искать спонсоров уже сейчас. И что, окей, можно искать спонсоров. Одно второму не мешает, но... В тот момент... Я думала, что мы можем податься на гранты, если не получится искать спонсоров. А у неё было наоборот — давайте искать спонсоров, а гранты получатся уже на втором месте. Ну и в конце она вообще предложила ввести систему абонементов на посещение этих лекций арт-терапии. Если какой-то процент из-за того, что одни люди будут покупать абонементы за деньги, то будет возможность И давать какой-то процент людям бесплатно. И мне такая девушка не понравилась, потому что это всё отходит от того, что я хочу делать в коммерческую связь. А мне коммерческим заниматься не хочется. У меня есть работа, на которой я зарабатываю. И это то, что я делаю за деньги. А это я хотела делать для души, для какой-то пользы. И вот нам вот здесь пошло расторжение. Моя ошибка, наверное, была в том, что я это вовремя не откоммуницировала, не проговорила, что вот мне это не нравится, и всё. А такая типа «ну окей, ну посмотрим». И потом всё-таки моя мотивация упала, я уже ничего не хотела делать, и Дана такая «вот, а вы ничего не делаете». А я такая «я не хочу уже ничего делать». Ну то есть получилось как-то так. На будущее буду знать, что об этом всё, что мне нравится, нужно говорить сразу. А я решила, ну посмотрим, да, а по итогу у меня просто пропала мотивация заниматься проектом. [...]

Karina: А были ли у тебя моменты, когда ты хотела отказаться от участия в программе?

Respondent L: Была какая-то одна лекция. Она мне казалась максимально бесполезной. А там была какая-то девочка, которая рассказывала нам как делать презентации. А я сижу и думаю. У меня этого мало. Она мне ничего нового не сказала. Мне кажется, что человек, который учит делать презентации, должен уметь это делать. Должен уметь заинтересовать публику. Должен уметь привлечь внимание. А у нее, к сожалению, этого не получилось. Недостаточно профессиональная. И плюс то, что она показывала о том, как нужно делать презентации. Но я ничего нового и полезного из этого не вынесла. И меня это немножко расстроило. Это связано с каким-то стрессом. И у меня времени мало. И я вот сижу и слушаю какую-то ерунду. Вообще какую-то бесполезную. Ну именно это как-то... Я опять-таки тоже не эксперт в презентациях, но пару презентаций в жизни я сделала. [...]

Karina: Что тебе помогло преодолеть этот кризис?

Respondent L: Ну я пошла домой, поспала. Погорячилась. Поспал и думаю, да блин, ладно, посмотрим. Думаю, так, я в следующей неделе ещё раз хожу, если мне снова не понравится, тогда уже, наверное, может быть, есть смысл думать, уходить или не

уходить. А так вот из одной лекции сгоряча, наверное, и не стоит. Сон меня спас. И следующая хорошая лекция, потому что мне, по-моему, лекция понравилась.

Karina: После окончания программы ты бы хотел снова принять участие в подобной программе?

Respondent L: Да, да, да.

Karina: А при каких условиях работа в команде является для тебя полезной? Какие должны быть отношения внутри команды?

Respondent L: Есть плюсы и минусы работать одному, а есть плюсы и минусы работать в команде. Большим плюсом работы в команде есть то, что у тебя есть с кем... А с кем поделиться, с кем посоветоваться? У меня есть опыт, и я могу принять только такое решение, основываясь на каком-то опыте, который у меня есть. Когда у тебя есть человек, у которого другой опыт и другой взгляд, он может привнести и улучшить твою идею, улучшить... Может улучшить, может изменить твоё видение. И опять-таки, не потому, что оно неправильно, а потому что ты нас смотришь под одним углом через какой-то свой опыт, а у человека другой. И он может обогатить идею, обогатить проект. Просто классно с кем-то совещаться. Мне кажется, во время дискуссии рождаются классные идеи. Плюс тебе всегда на кого-то положиться. Если ты не успеваешь или еще что-то, ты всегда знаешь, что ты можешь обратиться к своему коллеге. И они попробуют тебе помочь или возьмут какую-то часть работы на себя, если ты не выводишь по каким-то причинам. Словом, ты заболел, да? Копают и знаешь, что... Пока у тебя нету на неделю, работа не останавливается, она продолжается дальше. Мне кажется, это тоже большой плюс работы в команде, что есть кто-то, кто сможет тебе помочь, тебя прикрыть где-то, дать какой-то фидбэк. Очень классно, когда происходит честная коммуникация в команде. аргументированно поменять что-то. Тебе кажется, что человек заблуждается в чем-то. Ну, заблуждается. Может быть, просто в этой ситуации лучше поступить по-другому. У тебя есть человек, который тебе об этом скажет. Слушай, классно, но давай что-нибудь изменим. Давай попробуем по-другому. И мне кажется, это большой плюс, что у тебя всегда есть с кем проверить какую-то мысль, идею и так далее.

Karina: Как ты воспринимала роль организаторов и спикеров в рамках программы?

Respondent L: Мне кажется, это вообще не сыграли решающую роль, поскольку они сформировали все наши команды. И мне кажется, если бы организаторы сформировали другие команды, возможно, были бы другие проекты. Поэтому в этом, конечно, роль решающая. Плюс они все-таки отдавали какую-то мотивацию организаторы к продолжению этой деятельности. Они выступали в роли советчиков. Можно было к ним всегда обратиться с каким-то советом. Вот у нас такая проблема, как мы будем решать, кто может помочь. Это большая роль спикеров, обучающихся. Они нас обучали

разным частям проекта. У нас были лекции, как сделать фотографии, как сделать дизайн. Были лекции о том, какие есть варианты планирования проектов. Как матрику рисовать, где мы писали, что мы хотим от проекта, что нужно сделать, чтобы добиться этого. Это называется framework matrix, что-то такое было. Это было интересно. То есть они действительно обучали всем деталям и задачам необходимым для того, чтобы реализовать проект. Я знаю, что всегда была возможность обратиться к спикерам уже и после, но якобы ей не пользовалась и не воспользовалась. Наверное, потому что не чувствовала необходимость. Но в моменте, когда мы называли какое-то задание и к нам подходили спикеры обсуждать, Это были какие-то вещи, я детально сейчас не скажу. Но были такие вещи, когда я подумала, а вот так нужно делать. По-моему, классно. То есть человек как бы направлял себя куда-то. Я бы не сказала, что это было что-то такое глобальное, меняющее мир и меняющее весь проект. Но это были какие-то такие нюансы, которые мы упускали, и они помогали им обратить внимание.

Karina: А как были распределены роли в твоей команде?

Respondent L: Поначалу я поняла, что никто не хотел брать на себя роль, быть ведущим проекта. Наверное, это тоже была наша ошибка, что мы сразу эти роли не обозначили. По итогу, потом у одного члена команды было желание вести проект. Это было лучшее решение, мне кажется, которое могло вообще стать. Потому что человек как бы сам обозначил, что я хочу, хочу попробовать. И это был такой гигантский груз в плеч. Все согласились. Это было очень классно. Нам помогло расставить какие-то задачи. Был человек, который нам их раздавал условно говоря. И мы их исполняли. Она стала таким вот скрепляющим элементом в команде. Проблема в том, что до акции «Пятый» у нас не было земли, так скажем. И в этом тоже была какая-то проблема. Так же была роль маркетолога, техника. А я занималась всем подряд. [Возникали конфликты по поводу незаинтересованности членов команды в работе друг друга. Кто-то из членов не уважал границы распределения ролей и задач и имел искажения, что работа выполняется только им. В некоторых совместных задачах не хватало ясности о их состоянии проработанности]. [...] Скорее, у нас были обозначены круги деятельности, но не было такого чёткого. И был список задач [который дилигировал лидер команды]. И вот список задач разделялся по округам деятельности. [...] Классный опыт в том, что я знаю, что в будущем нужно четко это разделять. То есть все были в курсе, что у всех есть что делать. Да, потому что было все в общем чате. 1-5 задача одному члену команду, 5-10 другому, 10-15 другому. Если бы этого распределения не было... Мне кажется, мы бы вообще развавились. Поэтому очень классно, что лидер в этом плане взял инициативу. [...]

Karina: Как ты воспринимала свою роль в проекте?

Respondent L: Изначально, поскольку идея проекта была мою инициированную, Когда все ее согласились поначалу, я себя чувствовала довольно комфортно и уверенно в плане того, что классно, моя идея всем понравилась, и все хотят ее заниматься. Чувствовала себя очень классно. И потом, когда у нас пришли все роли, и так

получилось, что они были распределены, Все, что осталось, нужно сделать. Все, что было между. Это подстраховочная роль. Организационная в какой-то мере. Это не была моя самая комфортная роль, потому что она как-то распределилась и как-то так было. Не то, что меня это не устраивало, просто мне кажется, что тоже это стоило бы как-то обговорить, наверное. А вот так получилось, что в целом это получилось. И в целом она меня устраивала. Меня бы особо не спросили, что я хочу делать. [...] Если бы меня спросили заранее, я бы сказала, ребята, все что угодно, только не это [телефонные звонки]. [...] Мне уже дали эту задачу, и я подумала, что же мне делать. Наверное, я могла бы это могла проговорить, но я это не сделала. [...] Поэтому, мне кажется, очень важно в проектах Уже на этом горьком опыте знаю, что очень важно обговорить сферы деятельности. Кто кому то хочет что-то делать, кто не хочет что-то делать. Чтобы всем было комфортно. [...]

Karina: Чувствовала ли ты себя вовлеченной и услышанной в рамках команды?

Respondent L: Давай так, на 70.

Karina: Хочешь как-то прокомментировать?

Respondent L: Наверное, нет. Единственное, что меня сильно подкосило и сильно расстроило, когда мы собирались делать благотворительный проект. А по итогу, как бы, в этом увидели возможность, которая действительно там есть. Да, надо там ещё что-то зарабатывать. Меня это немножко подкосило, вообще мотивацию, потому что, как я вам сказала, я никогда не видела этот проект в том, что это что-то, что потом не может принести прибыль.

Karina: А создавала ли совместная работа над проектом какие-то проблемы, и как вы их решали?

Respondent L: Я скажу так, мы их не решали вовремя, мы их решали в моменте, когда уже Чайничек звонил. Мы такие, окей, ладно, надо как-то поговорить и как-то порешать. Мне кажется, что мы их решали, но решали, что можно было бы не допустить того, что там скипало. Можно было решать это раньше. Моменты такие были. [...] Была такая мискоммуникация. Мы должны были сесть и чётко поговорить. А мы подумали, что посмотрим.

Karina: Вы в этом моменте осознавали, что это проблема мискоммуникации?

Respondent L: Да, осознавали, пытались их решать, но не всегда получилось. У нас был один такой разговор, мы все сели, давайте что-то делать, что-то не получается. Но всегда была какая-то ситуация проблемная, и у нас так получилось, она открывана разговором, мы все вместе обсудили каждого видения от нас. [...] Но потом был следующий момент, в котором снова получились какие-то разногласия. [...] С моей стороны, я не договаривала что-то, что могла бы сказать. [...]

Karina: А как ты в целом удовлетворена участием в программе Entre sociale?

Respondent L: Наверное 8 из 10 Это позитивный ответ Я 100% к чему-то научилась. Допустим, я на своей работе, поскольку у нас у всех в команде общая цель, общая задача, то работа над проектом для всех ясна. Мы все знаем, с кем мы идем. Над нами стоит The Manager, который, если ты не сделаешь вовремя, вот так вот тебе сделает. И как-то всё более чётко. А тут я оказалась в команде людей, которых я не знаю. Которым не хватает как разговаривать, как с ними общаться. Какой у них там бэкграунд. Плюс цель не такая чёткая и ясная, как на работе. Нужно уже кому-то что-то уступать. Думаешь, как с ним так говорить? Можно? Не можно? Как человек будет воспринимать твой тон? Ты уже пытаешься приспособливаться под новых людей. Я поняла, что есть плюсы и минусы в команде с незнакомыми людьми. Это был интересный опыт. В целом планирую дальше такими вещами заниматься. Если будет похожее обучение, то и на учение я бы такое сходила. Я сейчас планирую дописать диплом и вернуться обратно к проекту, который не сложился. И все-таки вернуться и попробовать податься на грант. [...] А я все-таки планирую вернуться к благотворительному проекту.

Karina: Как вам подходил темп и тематическая установка программы?

Respondent L: Иногда было такое, что Мы что-то там поучили, вот лекция прошла, вроде как полезно, а как будто такого закрепить не всегда было. Особенно поначалу. Мне как бы не хватало практической части иногда. Как будто она была, но она была очень маленькая, очень короткая. Мне бы хотелось, допустим, не часа лекции и 37 минут практики, а 37 минут лекции и часа практики. Иногда мне не хватало закрепить знания на чем-то конкретном. Это было не всегда, но в какие-то моменты я запомнила, что мне хотелось бы больше времени уделить практической части. Темп, наверное, был задан хороший. Мне кажется, если бы у меня не было в тот момент экзаменов, то меня бы он устраивал. [...]

Karina: А какие методы, инструменты обучения кажутся тебе наиболее и наименее эффективными?

Respondent L: Мне кажется, что Вот, например, была вот лекция, которая мне очень понравилась, где там было четверо или сколько там человек. Один там про фотографию был, потом один про драффит-дизайн, потом один был еще про что-то, еще про что-то. В общем, было вот так вот. Копирайзер там тоже был. Мне кажется, это супер-классно, но это было очень коротко, потому что у нас буквально там было 20 минут, по-моему, у каждой этой стейшн. Мне бы, конечно, хотелось, чтобы мы задержались там подольше, чтобы было больше возможностей спросить. Не просто в теории, как там выставить свет на фотографии или как правильно писать что-то, чтобы это легко воспринималось. Теперь давайте ознакомиться с вашим примером. Такого, к сожалению, не было. Мне бы хотелось, чтобы лекция была... Пускай она была бы разбита на две части, но там

было бы больше времени уделено каждому какому-то аспекту, который мы проходили. В целом, мне кажется, мне всего хватало и материалов, и инструментов.

Karina: Что ты уносишь из программы в качестве основных уроков и навыков для твоего личного и профессионального роста?

Respondent L: Ну вот я скажу так, что, например, какие-то из техник project management я потом пробовала внедрить в проекте на работе, например, шоппинг как-то работает. И было интересно, такой интересный опыт. Вот тут он это делал, framework, matrix. Честно, для меня был гигантский опыт тимворка и коммуникации, потому что я чаще на работе работаю индивидуально. Очень редко когда групповые задания. И даже когда у нас какие-то групповые вещи на работе, у каждого есть своя зона ответственности. Поэтому немножко по-другому ощущается, нежели в семье работать над чем-то одним конкретным. Поэтому для меня это был большой опыт работы с незнакомыми людьми. Плюс на новом проекте. Плюс большой опыт коммуникации. Научила меня, как нужно выстраивать свою коммуникацию с командой. Нужно говорить сразу. Не бояться кого-то обидеть или что-то обидеть. Потом это не работает. Поэтому меня научил проект. В целом дал кучу знаний по поводу как делать социальные проекты, как их реализовывать, с чего начинать, на что обращать внимание, что важно, что не очень важно. Мне кажется, допустим, например, когда мы делали презентации два раза, там были менторы из разных сфер. Много интересного подчеркнули. [...] Так что я думаю 8 из 10.

Organizator Anastasia Saliakhova

Karina: Что вас побудило создать образовательную программу Entre sociale?

Anastasia: Мне нравится работать с молодежью. Я социальный педагог, мне нравятся методологии, мне нравится составлять образовательные программы, мне нравится приносить добро, мне нравится обучать. И мне нравится концепт социального предпринимательства, поэтому я все это объединила в одно, и получилось то, что получилось.

Karina: Какие образовательные цели должна была достичь эта программа?

Anastasia: Прежде всего, молодые люди должны были научиться править ответственность на себя, работать в команде, коммуницировать, находить точки соприкосновения. И параллельно обучались создавать свои собственные проекты, то есть обучались проектному менеджменту, маркетингу, фандрейзингу, которые необходимы для того, чтобы проект успешно был запущен, продолжал работать. Моя цель была научить молодых людей быть более инициативными, работать с разными людьми и доводить дело до конца.

Karina: Почему это важно в современном мире?

Anastasia: Мы живем в таком мире, что, скорее всего, лет через 30 или 40 пенсий уже не будет. Рассчитывать уже не на кого, всё очень быстро меняется. И мне кажется, что просто необходимо обучаться, то есть нести ответственность за себя саму, за свою жизнь. Ни на кого не надеяться, кроме себя. Создавать отношения, создавать команды, потому что в команде можно достигнуть большего. То есть работать в принципе в команде, работать с людьми очень важно, потому что после ковида, когда все были закрыты, Мне кажется, что наступило осознание, что всё-таки люди вокруг — это хорошо. Поэтому мне кажется, что это всё навыки 21 века, без них никуда.

Karina: Почему Вы выбрали метод проекта ориентированного обучения?

Anastasia: Мне кажется, что когда создаёшь какой-то проект, это очень мотивирует, когда видишь его результат. То есть когда ты создаёшь что-то своими руками, работаешь над этим, сталкиваешься с трудностями, которые реально возникают в жизни. То есть это метод, максимально приближенный к жизни, и он легко измерим. То есть если есть какой-то результат, то он есть, если его нет, то его нет. Соответственно, когда достигаешь этой точки, результативной, повышается очень сильно самооценка, повышается ощущение того, что я способен что-то создать сам, я вижу результат. То есть это очень мотивирует. Ну и, конечно же, в такой проектовой работе, раз она максимально приближена к жизни, то можно тренировать разные социальные и не только социальные навыки, то есть soft и эти hard skills. То есть всему обучаешься сразу, прямо как в жизни, такая тренировка того, что действительно в жизни будет происходить.

Karina: Были ли у вас какие-то критерии, что вы достигли своего результата, что проект сработал?

Anastasia: Да, конечно, у меня были поставлены KPI. Среди этих KPI было 5 успешно завершённых проектов. Это значит, что они были представлены на гран-клозинг, на 11-й преднажке, успешно этими молодыми людьми получен фидбэк от экспертов, boards of experts. И, естественно, мы это измеряли еще и фидбэками, просили оценить наш проект. Среди моих KPI было Оценка минимальна 4,5 среди наших участников из пяти звёздочек. То есть 5 — это лучшее. То есть если я получу 4,5 в качестве фидбэка, то проект успешный.

Karina: Какую роль играла эта обратная связь от участников в проекте, кроме как бы измерения?

Anastasia: Огромную на самом деле, потому что мы могли подстраивать некоторые моменты, исходя из обратной связи, мы могли что-то менять, могли делать перестановки в лекциях, например, или сфокусироваться на тех вещах, которые сейчас наиболее актуальны для молодых людей. Кроме того, мы могли вам помогать, если у

вас возникали какие-то вопросы, могли их сразу решать. То есть любые требования. Ну, вопросы, да, скорее вопросы решать. То есть если что-то возникало, какая-то проблема или вопрос, или недопонимание, или ещё что-то, что требовало решения, то благодаря обратной связи мы могли на это реагировать. И, соответственно, этим мы постоянно улучшали нашу программу внутри этой программы. То есть, действительно, очень большой клад эндураз был на ваш фидбэк. Хотя было сложно его получить периодически.

Karina: Что мало людей реагировали?

Anastasia: Ну, как бы и мало людей реагировало, и приходилось очень давить иногда, писать, просить этот фидбэк, выпрашивать даже вот это слово. Не хотелось как бы и навязываться, с другой стороны, это необходимо. То есть нужно было доносить необходимость, важность этого. То есть необходимо было поддерживать ощущение важности постоянно, чтобы люди действительно делились этим, потому что это действительно важно. То есть было сложно.

Karina: Обратная связь имела какое-то влияние на изменение содержания программы, ее как бы расписание, и как это происходило, конкретно в каких моментах это изменялось?

Anastasia: Ну, например, изначально в плане было, что вторая лекция будет посвящена проектному менеджменту полностью. Так работала в идеальном мире, который я себе построила в голове. Но оказалось, что когда люди приходят на первую лекцию и друг друга не знают, то им очень сложно начать вместе работать, потому что они не могут, например, элементарно договориться на тему, потому что возникают конфликты из-за того, что люди не сработаны, и они друг друга не знают. И поэтому мы приняли решение, например, вынести, вернее, поменять немножко структуру и техническую часть проектного менеджмента оставить на попозже, а на вторую лекцию выдвинуть скорее такие вещи, как работа в команде, коммуникация, нахождение общего знаменателя, общих вещей, то есть концентрироваться, например. На решении самом, которое вы предлагаете как команда, а на том, что вас связывает, какие у вас интересы и какие существуют проблемы в обществе, так, чтобы ваши интересы и вот эти проблемы в обществе могли соединяться. То есть поэтому вы, например, если ты помнишь, на второй лекции составляли пейнтс и типа гейнс в вашей таргет-группе, то есть вы принимали примерно, с кем вы хотите работать, скорее всего, такие же молодые люди, Ну, либо кто-то другой, да, то есть разные же были проекты, но в основном группа уже примерно понимала, о какой целевой группе идет речь, и вы могли составлять, например, портрет вот этих вот target-групп, да, то есть какие у них есть проблемы для того, чтобы вы могли развивать ваш проект. То есть мы дали, например, больше времени вам на развитие именно идеи, хотя изначально планировалось немножко по-другому.

Karina: Была ли одна из целей знакомства участников с agile управлением и ценностями и принципами agile подхода?

Anastasia: Изначально планировалось. Мы это покрыли в меньшей части, в меньшей мере в итоге, потому что, опять, исходя из фидбэка, исходя из ситуации, поняли, что не так важно, например, именно следовать до agile, потому что это и так подразумевается внутри. То есть мы это объяснили, что это такое, но не делали прям большой упор на это, потому что вы и так сами двигались довольно быстро, и у вас всё менялось, и вы применяли эти техники даже сами, возможно, не осознавая, либо не придавая этому значения. То есть вы так двигались агильно. Но мы больше были сконцентрированы именно на том, чтобы увидеть конечную точку, куда вы двигаетесь, и чтобы вы двигались к результату. То есть сфокусированы были не на самом конкретном, вернее, тоже плохо сказано, конечно же, вы сфокусировались и на процессе. Но для нас было главное, чтобы вы видели конечную точку, куда вы хотите прийти. А вот этот агильный метод, он бы вам помог туда прийти через изменения, через постоянную адаптацию к условиям. Но главное для нас было, чтобы вы всё-таки видели, куда вы идёте.

Karina: Одной из лекций в Project Management сказали, что для тебя это важно, чтобы упомянули эти джайл-техники, но в основном мы должны были идти по waterfall-модели.

Anastasia: Ну, не совсем. Вам просто про них рассказали, что существует Agile, Waterfall, но это, видишь, оно бы потребовало больше, наверное, лекций на проектовый менеджмент для того, чтобы разобраться вообще в принципе в этих техниках. Особенно люди, которые никогда не были связаны именно с проектным управлением, им было бы сложно вообще использовать эти концепты, потому что ты, например, вращаешься в этом кругу, я тоже вращаюсь в этом кругу, мы знаем, о чем идет речь. Были также и люди, которые вообще не понимали, что к чему, и эта информация, возможно, сгубила бы ситуацию, потому что было бы сложно в этом еще разобраться. Поэтому мы были скорее сфокусированы на лок-фрейме, например, чтобы было гораздо проще для понимания, то есть разделить проект на вопросы и ответить на эти вопросы. [...] Оцените вообще в принципе проект, кому он помогает, зачем он помогает, какие слабые стороны, какие сильные стороны. И Golden Circle, когда вы понимаете, чему служит ваш проект, что является вот этой главной проблемой, которую вы пытаетесь решить. То есть мы всё-таки адаптировали под большую часть участников нашу программу. Мы со всеми менторами работали постоянно перед каждым воркшопом для того, чтобы оценить ситуацию и адаптировать следующую лекцию под ситуацию, которая реально сейчас есть. Мы смотрели, что работает, что не работает, и поэтому пытались это подстроить. И просто поняли, что нет смысла давать, например, агильные методы или waterfall или там ещё чего-нибудь, когда люди не совсем понимают вообще, на чём они работают и зачем они это делают. Соответственно, мы были сфокусированы просто на других вещах. Но при этом, если спросить, меня, да, вот я раз была в контакте со всеми шестью группами, какую методику они использовали, то я скажу, что это было джайл, конечно же. По Waterfall мало кто

двигался, мало кто двигался реально по таким вот отмеркам, да, и друг за другом, шаг за шагом, потому что всё время что-то менялось.

Karina: Команда [...] они мне рассказывали, что они двигались больше по waterfall-модели.

Anastasia: Но они себе выставили тоже как бы план. Ну да, наверное, кстати, вот у них единственная, кто ехал по Waterfall, потому что у них проект, видишь, немножко другой был. То есть у вас были у всех какие-то акции, то есть какое-то мероприятие, у них это была платформа, соответственно, да, вот да, ты права, то есть они создавали просто другой тип, в принципе, проекта. И им, конечно же, было удобнее по waterfall, потому что точно знаешь, какие следующие шаги, как надо сделать, и просто по ним едешь. У остальных это скорее было... немножко припоминало хаос, в который больше подходит agile именно.

Karina: А кроме проекта ориентированного обучения, какие другие методы вы использовали в программе?

Anastasia: Но вот проектное обучение, ТИВовое обучение, то есть командное образование — это тоже одна из методик неформального образования. То есть в основном были использованы методики неформального образования. Например, прототипирование, то есть это максимально приближенное к реальной жизни. То есть мы старались использовать те задания, которые максимально приближены к реальной жизни и которые были бы максимально интерактивны, то есть где бы требовалась действительно вот эта включенность команд в процесс. То есть прототипирование, когда вы все вместе создавали прототип своего проекта, потом, когда вы собирали фидбэк, либо его давали, вот этот ненасильный фидбэк другим командам. Потом, когда вы создавали свои собственные маркетинг-стратегии, брейнстормили что-то вместе, участвовали в вопрос-ответ сессиях, что вы там еще делали? Вообще, в принципе, работали в командах, работали в парах, работали индивидуально, работали все вместе в кругу, делились своими ощущениями, например, рассказывали о своих чувствах. Использовали разные интерактивные коучинговые задания. Например, колесо баланса вы делали, по которому потом измерили вот этот допад, да, еще циферный в скиллах. Ну, в общем, каждая, в принципе, она была гемифизированы, я не знаю, как это по-русски сказать, гемифайт. Типа вот пользовались гемифайт подход, чтобы задания были максимально похожими на жизнь. Вот фандрейсинг-сессию ты тоже можешь туда записать, то есть это действительно так и происходит в реальной жизни, что вы приходите с идеей, выступаете, рассказываете, вам задают вопросы, вы на них отвечаете, и уже на основании вашей презентации человек может решить, да, я хочу, там, поддержать эту идею вот такой вот частью, вот такой отчасткой, ну, либо не поддерживать, то есть это как в жизни.

Karina: Были ли вынесены какие-то требования для спикеров, чтобы их программа соответствовала этим образовательным методам?

Anastasia: Конечно же, то есть мы всегда обсуждали со спикером, какая у нас целевая аудитория, целевая группа, какие у нас люди, в этой целевой группе? Какие потребности у этой целевой группы? Куда нам нужно прийти из этой группы для того, чтобы достичь результата? То есть в чем цель, например, конкретно каждого воркшопа? Какие задания больше подойдут именно для этой целевой группы, учитывая возраст, учитывая общее настроение в команде? То есть все наши задания были заранее проработаны с каждым спикером для того, чтобы это было интересно и чтобы оно отвечало по потребностям и общей концепции нашего проекта.

Karina: При формировании этой программы, как вы оценивали способности студентов и вашей целевой группы, и их способность к обучению? Это как-то трансформировалось у современных студентов?

Anastasia: Я думаю, это связано в принципе с тем, что мы сейчас живём в цифровизированную эру. Молодые люди сейчас уже от детства пользуются телефонами, интернетом. Они по-другому воспринимают информацию и часто сталкиваются с тем, что традиционные способы передачи информации, традиционные способы обучения для нынешней молодёжи кажутся скучными. То есть лекции, безучастность — это не подходит просто типу мышления современной молодёжи. И поэтому, конечно, для меня было очень важно, создать такую программу, которая бы действительно людей поглотила в себя, то есть им было бы интересно этим заниматься, и они бы сами пробовали на практике многие вещи, то есть получали тот опыт, который, скорее всего, в университете или в школе они не имеют такого большого шанса получить собственного. И, в принципе, в этом отличие, наверное, интересно от университета или от какого-то другого типа обучения в том, что люди Молодые люди приходят, и они сами делают вещи. То есть не просто сидят и слушают, как в традиционном способе. В традиционном способе они больше делают. То есть у нас была лёрнинг по идущей, называется эта метода. И за жидкого учения, я не знаю, как это по-русски будет.

Karina: Как вы воспринимали свою роль как организаторов, роль спикеров и роль участников в рамках этого проекта?

Anastasia: У спикеров была роль максимально интерактивной, интересно преподнести материалы и максимально помочь участникам продвинуться в создании проектов в той теме, которую он покрывает. То есть, если это маркетинг, например, то ваш спикер вам в каждой группе подходил, помогал лично, на чем конкретно вы хотели сфокусироваться, какая помощь конкретно вам нужна. То есть он, как эксперт, должен был узнать потребности каждой из команд и помочь конкретно каждой из команд создать то, что они хотят создать в маркетинге, условно. Потом фандрейзинг — то же самое. Эксперты выслушали каждый проект, и дали вам обратную связь по нему, и

подсказали, какие дальше возможности развития конкретно вашего проекта. То есть они были персонализированы, и эта информация, которую они передают, должна была быть базовой информацией, доступной всем в этой группе. Понимаем, у нас довольно разношерстная группа, кто-то там эксперт, кто-то меньше эксперт, и поэтому нужно было преподнести такую информацию, которая была бы доступна каждому, понятна каждому и пригодилась тоже каждому, несмотря на то, что кому-то, может быть, эта информация была недостаточно глубокое, скажем так, задание было, чтобы это была подана базовая информация, и чтобы этот эксперт потом поработал с каждой группой индивидуально, чтобы помог конкретно вам с вашей конкретной проблемой. Роль участников, ну, соответственно, это наша target-группа, да, то есть вы причина, почему вообще, в принципе, это все создали. От вас требовалось включенность в процесс, требовалось поддерживать вашу мотивацию для того, чтобы вы продолжали этим заниматься.

Karina: Поддержание и мотивация — это больше роль организаторов?

Anastasia: Да, конечно. Конечно, организаторы отвечают за то, чтобы участники довели дело до конца, скажем так. Поэтому мы с вами поддерживали связь. Ваш личный ментор, Ваня у вас, по-моему, ну и мы уже потом просто все в конце друг другу всем помогали, поэтому изначально мы хотели разделить группы между собой, а потом просто всем и всем помогали, чтобы наверняка, то есть были вот специальные люди, которые задавали вопросы вам, например, как у вас дела, да, то есть если надо чем-то помочь, может быть где-то вы там застряли, может быть нужна какая-то поддержка, то есть организаторы отвечали, за весь образовательный процесс, начиная логистической стороной, чтобы у вас там было нормальное место, достаточно освещения, чтобы не было жарко и так далее, и заканчивая уже образовательной частью, его наполнением. То есть что конкретно вам нужно дать для того, чтобы вы могли свой проект завершить, ну и, конечно, поддерживать мотивацию, узнавать фидбэки, спрашивать, если всё хорошо, Может быть, можем как-то помочь для того, чтобы вы пришли туда, куда хотите прийти.

Karina: Какие проблемы вы решали в ходе проекта?

Anastasia: [...] периодически случались конфликты и в команде организаторов, и в команде участников. То есть решение конфликтов, коммуникация, в принципе. Мы помогали наладить коммуникацию, прийти к общему знаменателю. Ваша группа, например, долго не могла определиться с темой, и мы как могли помогали вам. К чему-то общему прийти, в том, что мы еще решали опоздание, мы решали, очень часто, *docházku* решали, да, что люди там могли, ну, либо опоздать, либо просто не прийти, то есть, чтобы не было такого, что просто не прийти — это значит, недостаточно было интереса к лекции. То есть узнать, почему, например, недостаточно было интереса, что конкретно у этого человека происходило, что повлияло на его участие в процессе, почему он сегодня не пришёл. Понятно, если заболел, то это один вопрос. Когда выбрал другие приоритеты, соответственно, что же там такое за приоритеты, если это

действительно что-то очень важное, Это недостаток интереса, да. Ну и какие-то такие технические детали, что Ваня мало сока купил. Но это как бы решает вопрос.

Karina: Да, то есть были проблемы с поддержанием мотивации и вовлеченности студентов. И как вы это решали?

Anastasia: Разговаривали с людьми, просто устанавливали контакт, налаживали этот контакт, создавали доверие, создавали, в принципе, такую атмосферу, где можно было поделиться тем, что происходит, чтобы вы знали, что у вас есть поддержка, что мы готовы вам помочь, чем вообще будет возможно, что мы для вас существуем специально, что вы к нам можете всегда прийти, и мы сделаем всё для того, чтобы у вас всё получилось. То есть это было наше главное Оружие, так сказать, да, то есть просто отношения, по сути. Задавали отношения, задавали вопросы, интересовались людьми. Вот фидбэки тоже просили как раз-таки по этой причине нам давать для того, чтобы там... И фидбэки, кстати, были анонимные, и несколько раз это помогло, например, когда кто-то, я не знаю кто, до сих пор не знаю кто, написал, что такое количество гороха в твиттеринге человек не подходит. Я не выяснила кто, но мы просто попросили добавить опции без бабов, чтобы этот человек анонимный, который не захотел сказать, у кого конкретно была такая как бы сытливая проблема, да, но чтобы этот человек мог остаться нераскрытым и проблема была решена. Специально для этого была сделана анонимная форма, чтобы можно было, например, вот такие вещи рассказать.

Karina: Как вы удовлетворены в целом вовлеченностью студентов и отвечает это ли вашим каким-то ожиданиям?

Anastasia: В целом, да, я рада, что, ну, то есть как бы и результат тоже Я бы сказала, даже произошли немножко ожидания, да, то есть должно было быть пять проектов, в итоге их получилось шесть.

Karina: Почему так произошло?

Anastasia: Потому что мы обсуждали программу еще перед тем, как мы начали стадию рекрутинга участников, и (он) сказал, что за нормальных подминок 10-15% всегда из процесса выпадают. Это норма. И поэтому он мне сказал, что если я хочу, чтобы до конца мне дошло 25 человек, то для меня будет лучшим решением, если я изначально возьму больше. Потому что кто-то всё равно отвалится по разным причинам, это просто статистика. И это на самом деле спасло мне жизнь, скажем так. Потому что мы взяли изначально 30 человек, и в процессе действительно пять перестало ходить. 25 участников закончила, в итоге получилось даже больше проектов, чем планировалось. И, в принципе, качество этих проектов превзошло ожидания. Один проект продолжает существовать еще после окончания, что тоже большой показатель, что девочки из [...] сделали из этого отличный бренд и занимаются развитием бизнеса вне проекта, что тоже является большим показателем качества, я думаю.

Karina: Было ли ожиданием, что больше проектов продолжат свое существование после Entre sociale?

Anastasia: Я прекрасно понимаю, что для многих это будет первый опыт, и взглядом к тому, что люди друг друга не знают вероятно будет очень сложно им вместе работать, что-то создавать и продолжать работу после Entre sociale. Но я буду очень сильно искренне рада, если хотя бы один проект из них будет продолжать своё существование самостоятельно. И поэтому то, что такой проект существует и действительно так и происходит, меня дарит невероятное чувство радости, что это получилось. Но как бы ожидания, больших я каких-то не строила. То есть это было бы скорее как бонус, было бы очень круто, если бы так. Я как бы ожидала, что возможно никто не продолжит. То, что так вот получилось, то я очень рада.

Karina: А какие уроки вы извлекаете на будущее, если есть в плане продолжения проекта?

Anastasia: Это тема отдельного разговора, мне кажется. Там очень большая эволюция была проведена, то есть работа над ошибками, То есть как, например, выстраивать программу, исходя из реальных потребностей. Я в книжках прочитала методологию, как это должно работать, а на деле оказалось, что людям больше нужно времени, чтобы выстроить контакт, например. В принципе, да, очень большой фокус я бы во второй части положила именно на построение отношений в группе, то есть между собой в группе, то есть организаторам с группами и как бы всем участникам в принципе. То есть мне бы во второй части хотелось, чтобы было больше взаимодействия не только со своей мини-группой, а ещё и с другими людьми, с другими группами. Больше времени периодически требовалось. Мы часто заканчивали позже назначенного времени, но опять-таки это было связано с опозданиями. Очень много материала было и времени было мало, скажем так, объективно. С другой стороны, четыре часа, наверное, сложно было отсидеть. Не знаю. Времени не хватало в основном. И, наверное, чтобы ещё я туда добавила, возможно, домашнее задание было бы хорошей идеей. Мы боялись их давать, потому что думали, что будет слишком много, что люди испугаются этой нагрузки. Сейчас я понимаю, что, наверное, это, наоборот, бы больше помогло, если бы были конкретные задания на следующую неделю. Не то, чтобы вы там сами как-то решали, а вот вам выдавался таск. Я бы обязательно туда ещё включила какое-то количество времени на то, чтобы распределить роли. То есть я почувствовала, увидела тоже из фидбэков, что не хватало очень этого разделения ролей, и люди группок не понимали иногда, кто к кем, кому и как является, и как это все должно работать. То есть очень мало было времени на это уделено. В целом я довольна. Ну, конечно же, есть куда еще расти, стремиться и что менять и улучшать.

Karina: А количество участников, оно было идеальным или лучше меньше, больше?

Anastasia: На данный конкретно мой момент максимальная capacity. Если я хочу этим заниматься активно и быть включенной в процесс, быть в операционной части, то больше бы я не хотела людей. Но если на будущее брать планы по расширению своей команды, например, организаторской, Можно было бы этот проект ещё увеличить. Это было бы возможно. Но на данный момент я бы не хотела этого делать.

Karina: По вашей оценке, количество участников в команде было бы идеальным?

Anastasia: Но если посмотреть на результаты объективно, то, возможно, все-таки группа из четырех человек работает немного более слаженно. Но опять, это зависит от слаженности, видишь? То есть как только вы начали друг друга понимать и как только вы начали друг с другом больше общаться, вам и в пятером стала норма в целом. Если откинуть личностные конфликты, которые у вас происходили не из-за проекта, а как бы из личной жизни, то в принципе вам и в «Пятером» было работать на поздних этапах нормально. То есть 4-5, я думаю, это оптимальное количество участников. Но просто вижу из опыта других групп, хотя тоже не знаю, если была бы еще какая-нибудь группа, где бы было еще пять человек, то можно было бы сравнить. У меня просто нет материала для сравнения. То есть пока что я вижу, что четыре человека – это как бы норм. Пять человек, я думаю, что могло бы быть тоже норм. Но тогда опять нужно делать больше упор на построение отношений в начале именно проекта для того, чтобы эта команда сработалась и работала лучше на протяжении всего времени.

Karina: Вы бы как-то поменяли систему формирования команд? И почему Вы выбрали такой способ?

Anastasia: Я думаю, что этот способ, несмотря, конечно, на возражения участников, является эффективным, потому что он приближен опять к жизни. То есть, когда люди приходят на работу, они не знают, с кем они будут работать. И они не узнают этого, Вернее, ну ладно, иногда бывают, конечно, случаи, когда ты приходишь в какой-то тим, и ты уже знаешь этот тим, там вместе где-то работали и так далее, но опять-таки вместе где-то работали, соответственно, был момент, когда ты пришёл, и ты не знал, с кем ты будешь работать. И поэтому мы разделяли участников на основании заявок, на основании интересов, поэтому вы выполняли в этой форме ваш конкретный интерес. И мы разделяли специально для того, чтобы у вас были какие-то общие, ценности, общие интересы, чтобы вы могли к чему-то вместе прийти. И мне кажется, что пока я думаю вот так. То есть, возможно, моё мнение в будущем изменится, но пока мне кажется, что это было оптимально, потому что и в реальной жизни ты не всегда можешь выбирать, с кем работать, а работать надо со всеми уметь.

Karina: А распределение на основании этих интересов, как думаете, оно получилось?

Anastasia: Я думаю, что в целом получилось. Были, конечно, группы, где, возможно, можно было сделать какие-то перестановки, но в общем и целом, то есть процентов на 80, я довольна распределением.

Karina: Кроме личного опыта с образовательными проектами, чем вы вдохновлялись при создании программы?

Anastasia: Я очень благодарна UNICEF за их методологию Upshift, которую они выложили в open source и наоборот поощряют её использование. Отличная просто методология комбинации мировых лучших практик. И вот этот их шаг, что они выложили это специально для людей, кто занимается работой с молодёжью, чтобы они могли этим инспирироваться, вдохновляться, использовать задания, перенимать практики. Я очень благодарна, что они это сделали. Это мне очень сильно помогло. Я использовала огромное количество источников. Сейчас не перечислю все, их очень много. Плюс я еще смотрела, как работают другие организации, которые примерно тем же занимаются уже, подобными проектами. Вот есть Сократов Институт, например в Словакии. Они делают тут такую программу, только у них она годовая, насколько я помню. И она немножко другого уровня, то есть у вас скорее были такие типа small-scale проекты, прям ultra small-scale. Ну, как бы у вас и такие финансовые были, просто редкие, да, то есть на большую операционку. Хотя вы молодцы, вы себе еще бюджет просто прибавили, там привлекли, вообще супер, отлично. У Сократова там немножко выше левел, да, но это значит, что у таких программ есть будущее, есть куда развиваться и к чему стремиться, скажем так. Поэтому, ну, поэтому вот методологии, Такие вот книжные, да, и реальный опыт просто других организаций, то, на чём строился Entre sociale.

Karina: А основывалась ли ты на каких-то техниках agile в образовании?

Anastasia: [...] Ну, в таком случае частично мы это использовали, например, когда вы себе ставили цели на следующую неделю, если помнишь, мы несколько недель подряд спросили поставить себе как команде цели на следующую неделю для того, чтобы у вас было над чем работать. То есть это было как бы не обязательно, но кто это использовал, тот это использовал и тому это помогало.