

	Тренерство	Координація/керування	Персонал і управління	Фінансування	Планування	Ставлення держави	Критерії вибору групи	Вплив і соціалізація
Активне спостереження	<ul style="list-style-type: none"> - первинна зацікавленість - попередня підготовка (формальна освіта, знай-во з іншими тренпрограмами, правами людини, гендером, тощо) - участь в будь-якому тренінгу 	<ul style="list-style-type: none"> - ідеї і бачення ідуть від 1 –2 ініціаторів чи ініціаторок програми 	<ul style="list-style-type: none"> - персонал відсутній - рішення приймаються координаторкою донора 	<ul style="list-style-type: none"> - відсутнє регулярне фінансування 	<ul style="list-style-type: none"> - неформальний обмін ідеями 	<ul style="list-style-type: none"> - непомітність - можливе разове згадування, якщо в тренінгу участь беруть чиновники чи чиновниці 	<ul style="list-style-type: none"> - відсутність чітких критеріїв - випадковість підбору 	<ul style="list-style-type: none"> - мінімальний і непомітний
Початкове впровадження	<ul style="list-style-type: none"> - ТТ - доступ до роботи з групою на регулярних засадах - базові знання з конфліктології і гендеру - звітність за період 	<ul style="list-style-type: none"> - неформальне обговорення ініціаторок із знов залученими 	<ul style="list-style-type: none"> - всі роблять все або існують координат. і декілька оплачуваних позицій - спільна координація з боку донора і тренерської команди 	<ul style="list-style-type: none"> - обмежене початкове фінансування 	<ul style="list-style-type: none"> - неформальний обмін ідеями між координуючими сторонами - план на період початкового впровадження 	<ul style="list-style-type: none"> - знайомство з місцевою адміністрацією, яка дає дозвіл на роботу в школі 	<ul style="list-style-type: none"> - існують деякі базові напрямки - обмежені можливості доступом до груп і перевагами фондів 	<ul style="list-style-type: none"> - визначений в загальних термінах (часто суто емоційних)
Інституалізація	<ul style="list-style-type: none"> - ТПК - системні звіти - підготовка нових тренерів 	<ul style="list-style-type: none"> - зростає роль - більша спрямованість на організацію і політичні зміни 	<ul style="list-style-type: none"> - більш конкретні функції - комунікація з персоналом неформальна але більше вимагається звітів 	<ul style="list-style-type: none"> - є фінансування, але потрібний пошук додаткових ресурсів 	<ul style="list-style-type: none"> - неформальний стиль, але пошук стратегії, відповідної місії 	<ul style="list-style-type: none"> - знайомство з іншими адміністративними структурами (місцева влада, органи ресстрації, податкова, тощо) 	<ul style="list-style-type: none"> - співвідношення з місією і метою 	<ul style="list-style-type: none"> - більш конкретно визначений і організацією, і місцевою громадою
Формалізація	<ul style="list-style-type: none"> - існують критерії аналізу рівня якості роботи - зворотні зобов'язання 	<ul style="list-style-type: none"> - інституалізація фокусована на напрямках - чітка місія і цілі - можливе залучення представництва влади 	<ul style="list-style-type: none"> - чітка спеціалізація, зокрема, в стосунках з формальними структурами 	<ul style="list-style-type: none"> - програма стратегії розвитку і пошуку ресурсів - залучення державної підтримки в різних формах 	<ul style="list-style-type: none"> - довготривале і регулярно оновлюється - можливо залучення фахівців для консультацій 	<ul style="list-style-type: none"> - комунікація з високим рівнем прийняття рішень (міністерство) 	<ul style="list-style-type: none"> - співвідносяться з формальними вимогами 	<ul style="list-style-type: none"> - цінності кореспондуються з практичною діяльністю і зміцнюються формальною стороною впливу
Міжнародне тренерство	<ul style="list-style-type: none"> - персональна регулярна комунікація з мережею - регулярні звіти в мережу - зобов'язання постійного внеску в розвиток програми 	<ul style="list-style-type: none"> - заохочення нового рівня зобов'язань і їх творчого розвитку - можливе залучення іноземних фахівців - можливе створення нових форм координування 	<ul style="list-style-type: none"> - незалежний і здатний приймати рішення для розвитку - самоконтроль з боку персоналу і спрямування енергії на мотивацію - “ось як працювати на глобальному рівні!” – візи, погода, їжі, щеплення, з-во інших країн, тощо 	<ul style="list-style-type: none"> - стале фінансування - моніторинг і оновлення бази ресурсів - пошук нових ресурсів 	<ul style="list-style-type: none"> - постійний моніторинг і узгодження довго- і короткотривалих цілей - багатосторонні консультації і координація 	<ul style="list-style-type: none"> - комунікація з чиновниками інших країн 	<ul style="list-style-type: none"> - співвідношення із стратегією 	<ul style="list-style-type: none"> - оновлення і додаток переліку цінностей і можливих індикаторів з місцевого на глобальний і з місцевий рівень