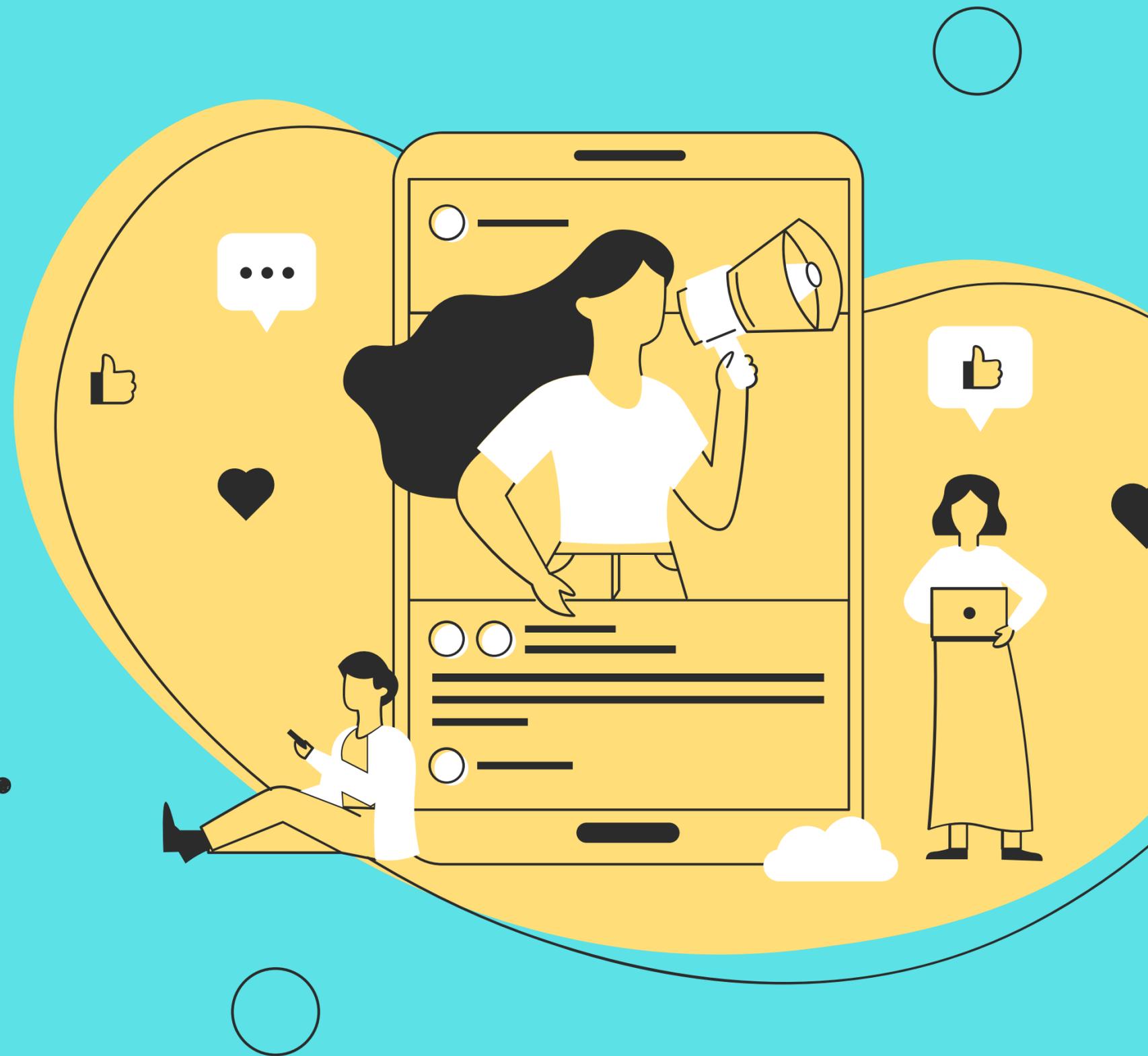
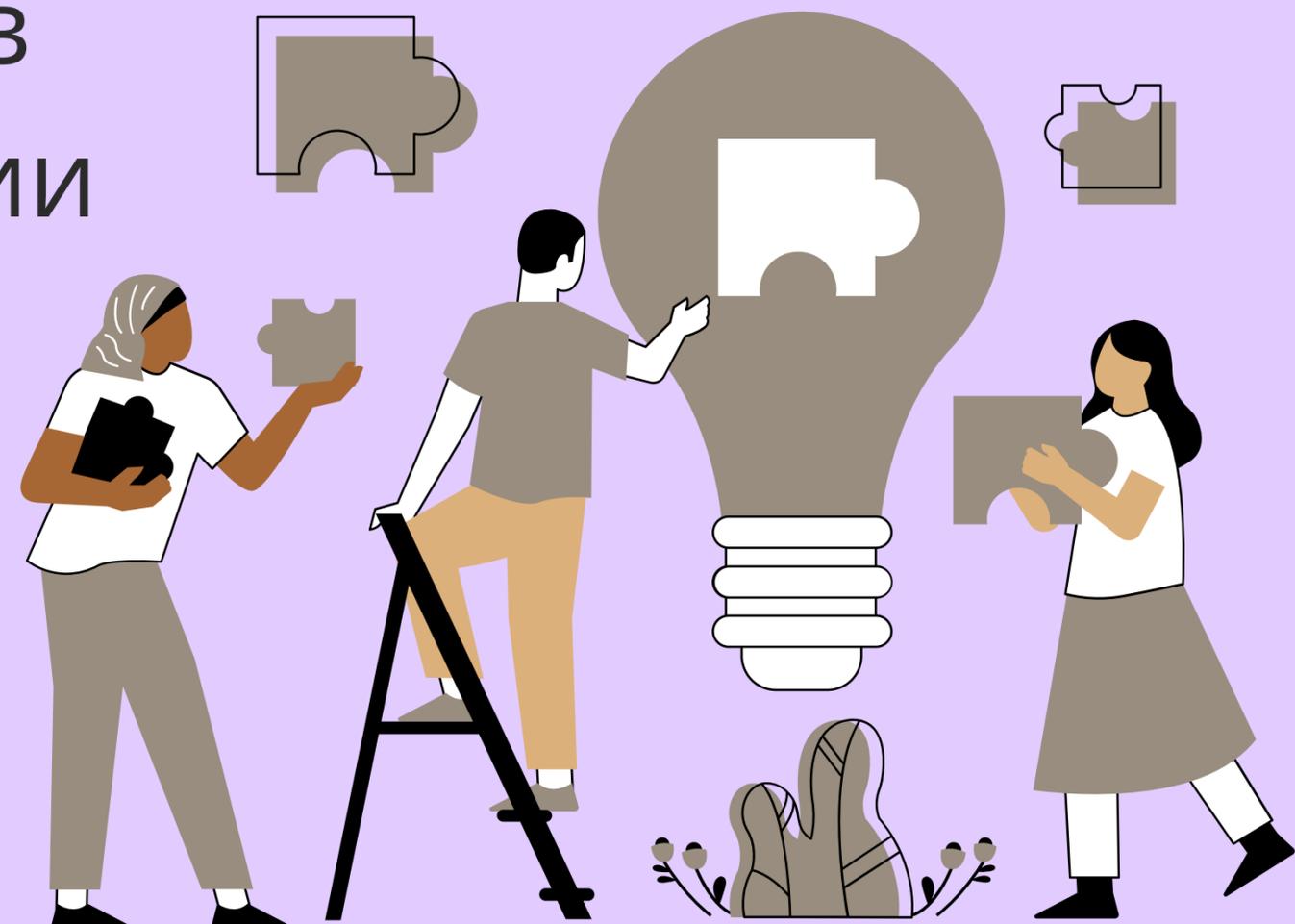


**МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО
КОМАНДНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ПЕДАГОГОВ ОДОД:
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ.**

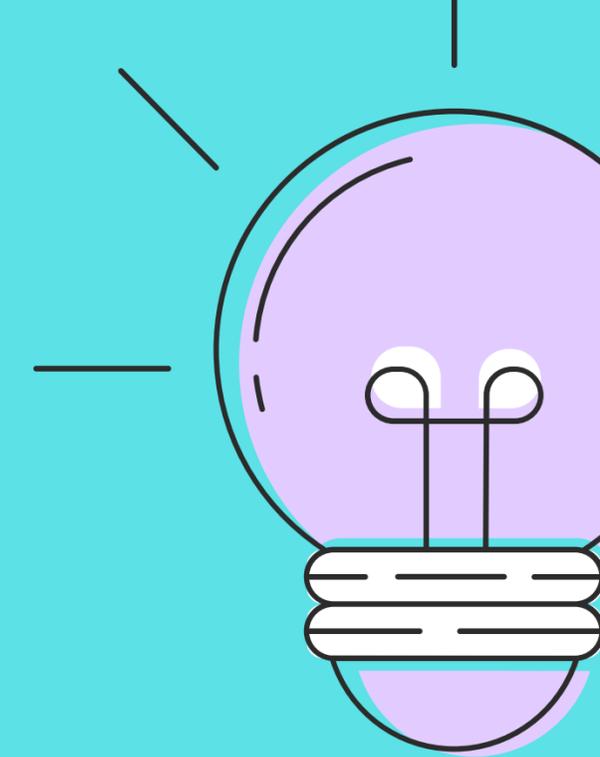


ПРОБЛЕМА:

отсутствие модели **эффективного**
взаимодействия педагогов
дополнительного образования в
ОДОД, в частности при реализации
общешкольного проекта.



ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ДАННОЙ ПРОБЛЕМЫ:



непонимание каждым членом команды своей роли в проекте, показателей и критериев эффективного выполнения поставленных задач.

неэффективная система управления;

руководитель мало осведомлен о механизмах управления командой

отсутствие закрепленной зоны ответственности за каждым членом команды

не разработаны критерии по оценке эффективности выполнения поставленных задач

отсутствие договоренностей между членами команды;

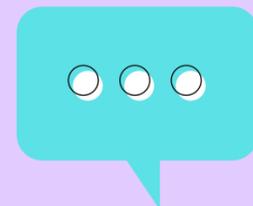
В принятии решений не учитывается мнение всех участников команды

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА:

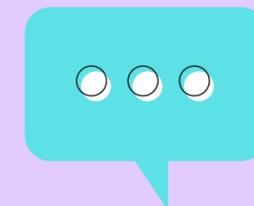
разработка эффективной
модели командного
взаимодействия педагогов
ОДОД



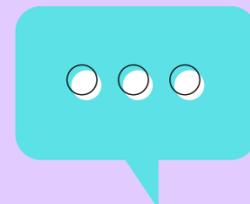
ЗАДАЧИ



Изучить различные механизмы управления ОДОД, основанные на командном взаимодействии, развивающих командную организационную культуру



сформировать умение работать в команде;



Мотивировать педагогов на командное взаимодействие.

КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КЛАССИФИЦИРУЕТСЯ КАК НОВАЯ ПРОДУКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

**«Команда» - группа лиц,
объединенная общими
мотивами, интересами,
идеалами, действующая
сообща.**



ВИДЫ КОМАНД



УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ

**ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ
(СОТРУДНИКИ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ);**

**ПРОЕКТНАЯ
(УЧАСТНИКИ
ПРОЕКТА)**

**МЕТАКОМАНДА
(ВСЕ СОТРУДНИКИ
ОРГАНИЗАЦИИ).**

**ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОЕКТА
РУКОВОДИТЕЛЬ
ОДОД ДОЛЖЕН**

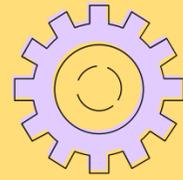


раздробить по функциональным областям (задачам) общую цель проекта

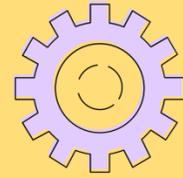
эффективно распределять задачи внутри команды

выстраивать цепь взаимодействия между членами команды

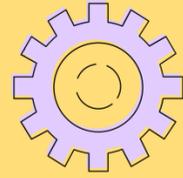
определить систему действий по налаживанию и упрощению обмена (обратной связи)



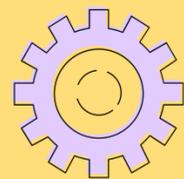
организация эффективной работы команды педагогов в рамках своих функциональных обязанностей при тесном взаимодействии друг с другом;



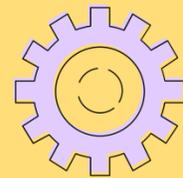
достижение эффективной работы каждого из звеньев команд методом делегирования обязанностей и определения зон ответственности;



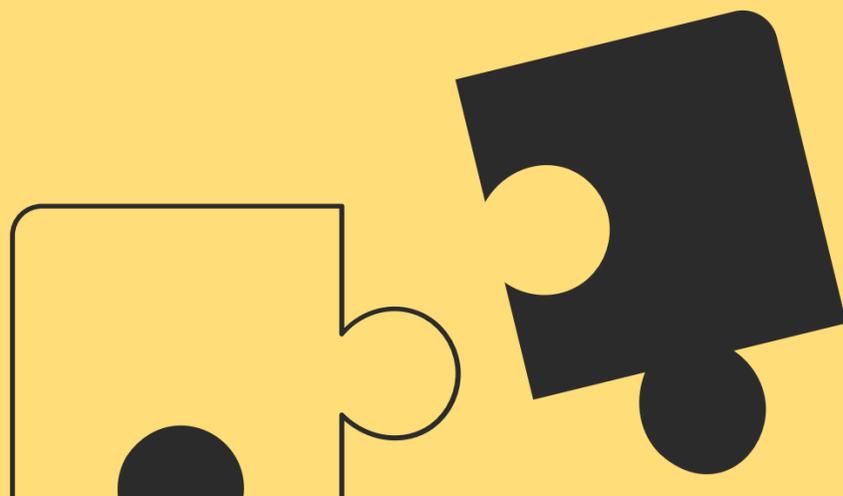
разработка системы мотивации на основе командного взаимодействия



обеспечение справедливой оценки деятельности сотрудника по зонам ответственности.



создание тесной связи, взаимодействия педагогов



ЦЕЛИ ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛИ КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ :

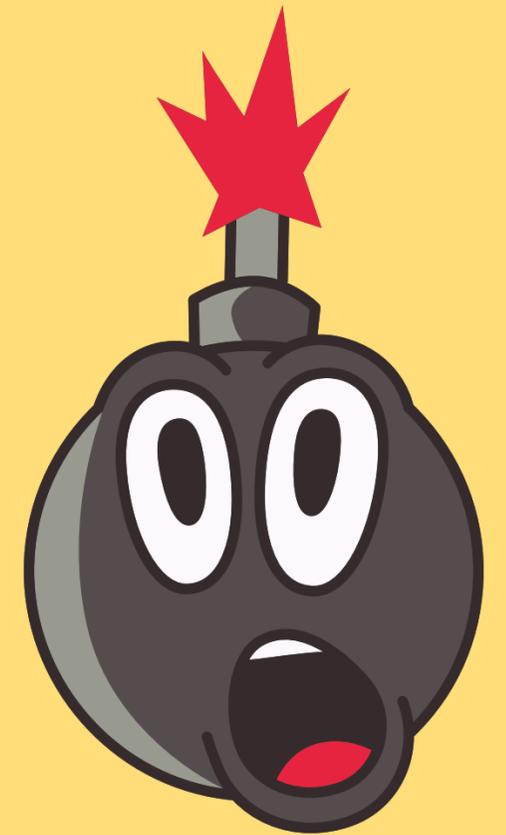
РУКОВОДИТЕЛЬ КОМАНДЫ (ОРГАНИЗАТОР):

- координирует работу внутри команды;
- делегирует полномочия;
- определяет роли;
- устанавливает связь со взаимодействующими командами;
- исследует возникшие проблемы;
- выявляет новые возможности и пути для решения поставленных перед его командой задач.



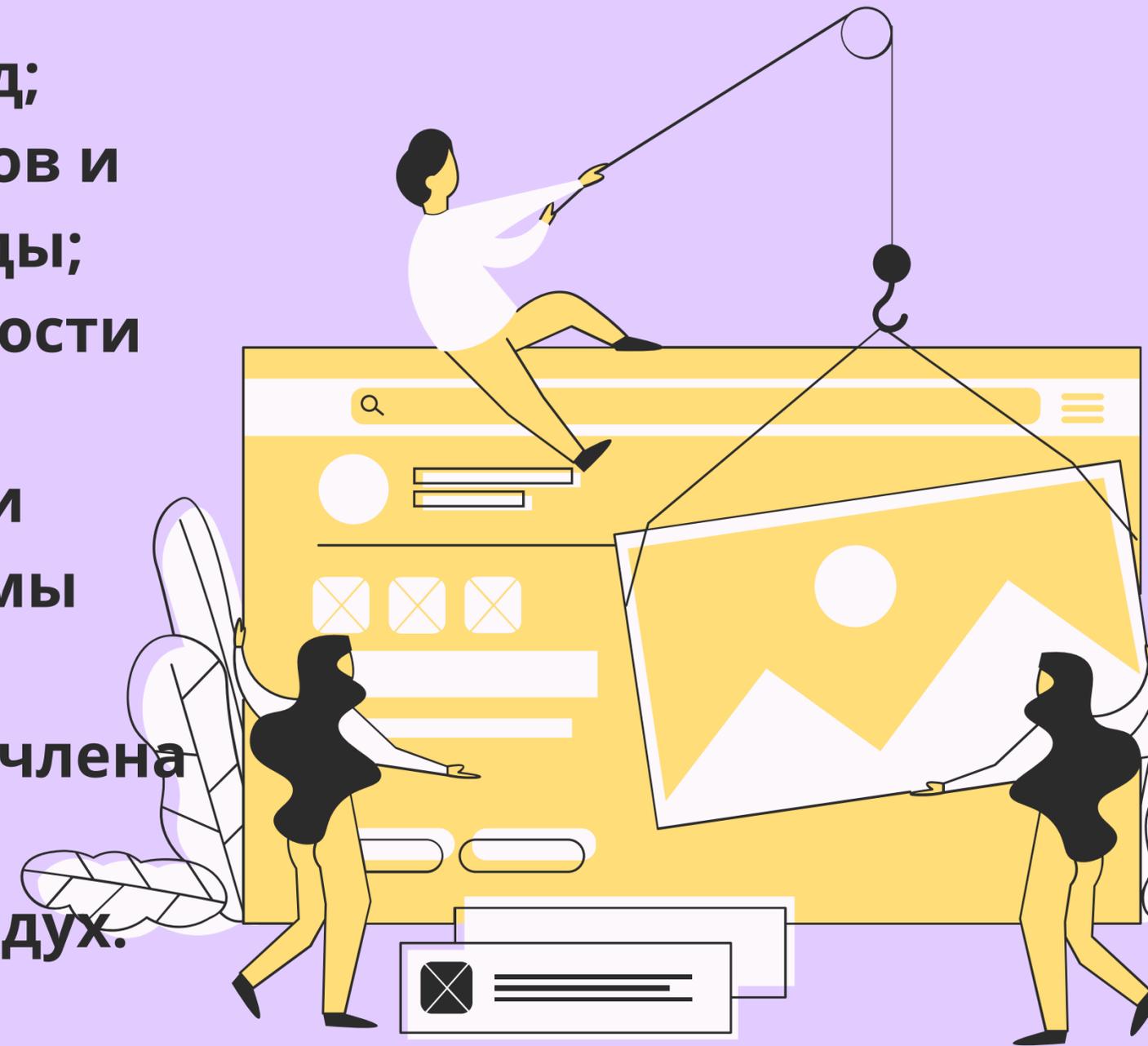
ПРИ ВНЕДРЕНИИ МОДЕЛИ , ВОЗНИКАЮТ НЕКОТОРЫЕ РИСКИ:

- сопротивление педагогов внедрению всего нового;
- нежелание нести персональную ответственность за выполнение своих непосредственных обязанностей,
- попытки как руководителей команд, так и их членов упростить схему функционального взаимодействия с другими командами



ИЗБЕЖАТЬ ЛИБО УМЕНЬШИТЬ ПОДОБНЫЕ РИСКИ МОЖНО СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ

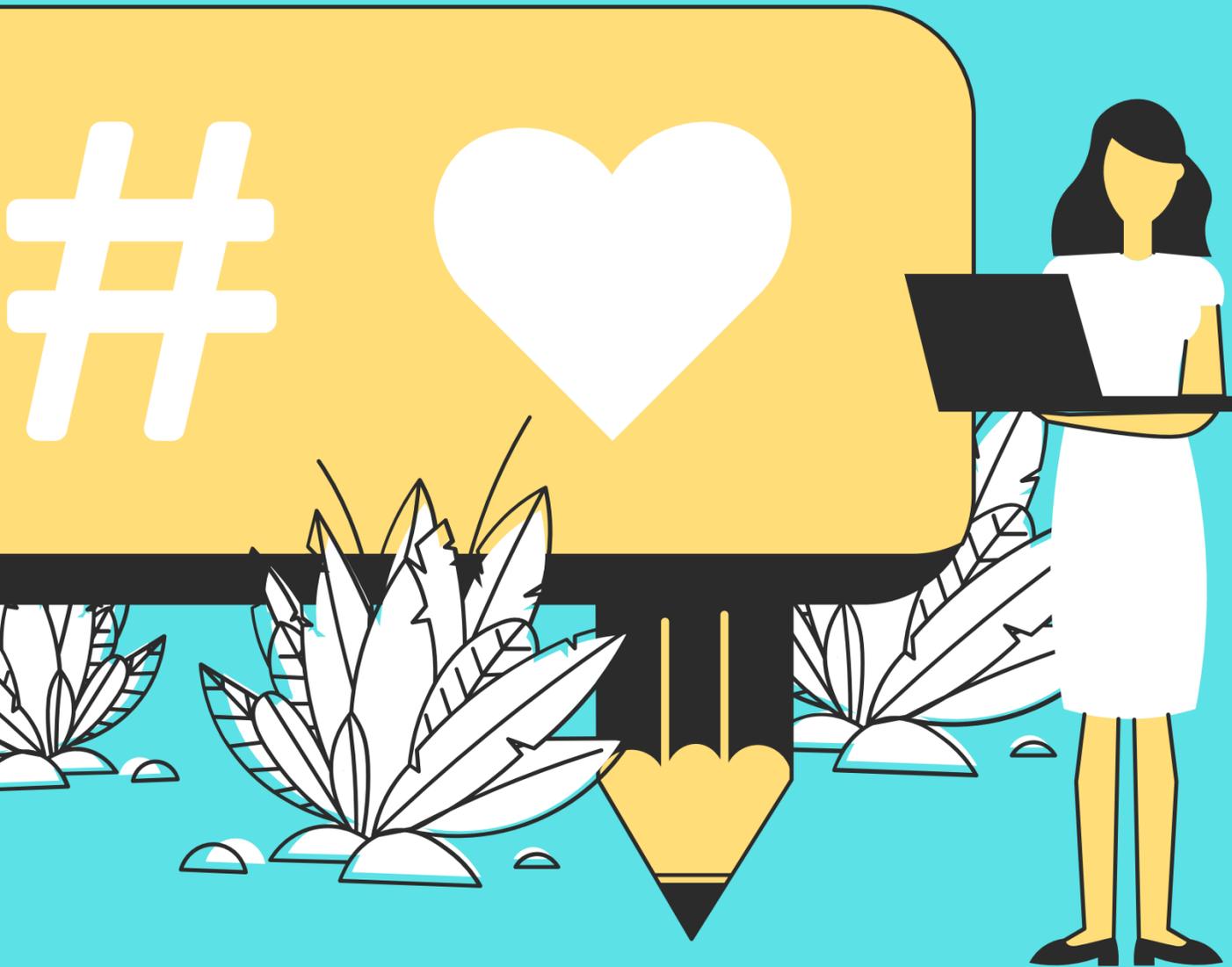
- грамотно распределить роли
- уделить наибольшее внимание построению цепочки интересов взаимосвязанных команд;
- определить точки соприкосновения интересов и зоны ответственности каждого члена команды;
- разработать критерии по оценке эффективности выполнения поставленных задач;
- проводить разъяснительные беседы со всеми членами команды на этапе внедрения системы мотивации,
- выделять важность роли и вклад каждого члена команды в реализацию проекта
- установить в команде здоровый командный дух.



ТАКИМ ОБРАЗОМ, БУДУТ ДОСТИГНУТЫ ЖЕЛАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- функциональное взаимодействие членов команды
- сбалансированность интересов на уровне команд, а также их членов и всего структурного подразделения;
- знание своих обязанностей, зон ответственности и установленных норм для их выполнения;
- повышение прозрачности процессов по всем уровням управления;
- понимание членами команд своей значимости в общих результатах проекта и уровня ответственности за свою деятельность;
- уважительные отношения между членами команды;
- повышение имиджа ОДОД





**МЫ ПРЕДЛАГАЕМ МОДЕЛЬ
ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО
КОМАНДНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
ВСЕХ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

РУКОВОДИТЕЛЬ ОДОД

МЕТОДИСТ

**ПЕДАГОГ-
ОРГАНИЗАТОР**

ТЕХНИЧЕСКАЯ

ХУДОЖЕСТВЕННАЯ

**СОЦИАЛЬНО-
ГУМАНИТАРНАЯ**

**ФИЗКУЛЬТУРНО-
СПОРТИВНАЯ**

**ЕСТЕСТВЕННО-
НАУЧНАЯ**

**ТУРИСТСКО-
КРАЕВЕДЧЕСКАЯ**

ПДО



ПДО



ПДО



ПДО



ПДО



ПДО

