

МБОУ ДО «Дворец творчества детей и молодежи» Ленинского района г. Кемерово

Социальное проектирование. Команда проекта

Здравствуйте, ребята! Тема нашего сегодняшнего занятия «Социальное проектирование. Команда проекта». На этом занятии вы рассмотрите роли участников команды проекта и посмотрите, каким образом распределять обязанности среди членов команды с учетом их роли в проекте.



У каждого участника команды есть две роли: функциональная и командная.

Функциональные роли относятся к нашим должностным обязанностям и охватывают наши навыки и умения, знания и опыт. Командные роли отражают способ, с помощью которого мы выполняем свою работу. Командная роль также определяется нашими врожденными и приобретенными личными качествами.

Роль конкретного участника определяется его вкладом в работу команды и взаимоотношениями между участниками. Существует два принципа, в соответствии с которыми происходит распределение ролей в команде: принцип компетентности и принцип предпочтения.

Принцип компетентности утверждает, что эффективным можно считать такое распределение ролей, при котором ответственность каждой роли не превышает умений члена команды, которому эта роль досталась. Члены команды будут отдавать большее предпочтение тем ролям, которые больше соответствуют их индивидуальным потребностям.

Принцип предпочтения основывается на том, что эффективным может считаться такое распределение ролей, при котором большинство членов команды выполняют те роли, которые они сами предпочитают. Т.е. член команды, который идеально подходит для конкретной роли, сам может предпочитать другую роль.



Для создания эффективной команды проекта необходимо проанализировать потребности членов команды.

Лучшие условия для команды проекта:

1. Состав команды от 3 до 10 человек.
2. Объединяет всех общая цель.
3. Взаимосвязанные роли команды, например: Председатель, Оформитель, Генератор идей, Критик, Рабочая пчелка, Опора команды, Добытчик, Завершающий.
4. Взаимодополняющие умения.
5. Взаимно равная степень ответственности за результат.
6. Взаимная поддержка и доверие.





Председатель выбирает путь, по которому команда движется вперед к общим целям, обеспечивая наилучшее использование ее ресурсов; умеет обнаружить сильные и слабые стороны команды.



Оформитель придает законченную форму действиям команды, направляет внимание и пытается придать определенные рамки обсуждениям и результатам совместной деятельности.



Генератор идей выдвигает новые идеи и стратегии, уделяя особое внимание главным проблемам, с которыми сталкивается группа.



Критик анализирует проблемы с прагматической точки зрения, оценивает идеи и предложения, таким образом, чтобы команда могла принять сбалансированные решения.



Рабочая пчелка превращает планы и концепции в практические рабочие процедуры, систематически и эффективно выполняет принятые обязательства.



Опора команды поддерживает силу духа в участниках проекта, оказывает им помощь в трудных ситуациях, пытается улучшить взаимоотношения между ними и в целом способствует поднятию командного настроения.



Добытчик обнаруживает и сообщает о новых идеях, разработках и ресурсах, имеющихся за пределами проектной группы, налаживает внешние контакты, которые могут быть полезными для команды, и проводит все последующие переговоры.



Завершающий поддерживает в команде настойчивость в достижении цели, активно стремится отыскать работу, которая требует повышенного внимания, и старается, насколько возможно, избавить команду от ошибок, связанных как с деятельностью, так и с бездеятельностью.

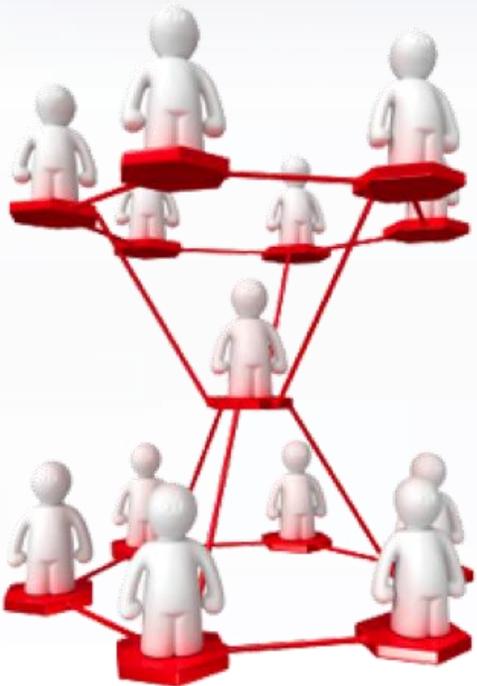
Для контроля выполнения работы над реализацией проекта рекомендуется создать матрицу ответственности. Матрица ответственности позволяет распределить ответственность за результаты проекта.

Выполните три шага для разработки матрицы ответственности:

1 шаг: Перечислите основные результаты проекта / важные решения в строках матрицы

2 шаг: Перечислите участников / группы участников проекта в столбцах матрицы.

3 шаг: Закодируйте матрицу ответственности: О, У, К, И.



«**О – отвечает**» - тот, кто несет ответственность за данный результат (обычно это член команды, непосредственно обеспечивающий данного результата).

«**У – утверждает**» - тот, кто утверждает результат (выбирается из лиц, принимающих окончательное решение о выполнении работы в качестве результата).

«**К – консультирует**» - тот, кто дает дополнительные ориентиры для своевременного получения качественного результата (в этой роли выступают специалисты в данной области люди).

«**И – информирует**» - тот, кого обязательно надо информировать о полученном результате (это те члены команды проекта, действия которых зависят от качества и времени получения данного результата).

Необходимо придерживаться правил разработки матрицы ответственности:

1. Не назначайте более одного ответственного за данный конкретный результат, для того, чтобы избежать эффекта коллективной безответственности.
2. Следите за тем, чтобы не осталось такого результата, за который никто не несет персональной ответственности.
3. Избегайте многочисленных утверждений, чтобы не затягивать принятие решений.
4. В качестве консультантов выбирайте тех, кто действительно является экспертом по данному кругу задач.
5. В столбцах матрицы указывайте не только имена людей, но и их роли в проекте.



Творческое задание:

Определите команду своего будущего проекта.

Распределите роли в команде.

Составьте матрицу ответственности.

Работы необходимо прислать на почту olya.iva@mail.ru