

ШКОЛА КОМАНДИРОВАННЫХ
РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ
ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ
АМИССАРОВ В
ИЗЕДЕНСКОГО
ГРАНТА
«Я Б В СТРОИТЕЛИ ПОШЕЛ, ПУСТЬ МЕНЯ
НАУЧАТ»



**ЦЕЛЬ – СОЗДАТЬ УСЛОВИЯ ДЛЯ
ЛИЧНОСТНОГО И
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА,
ФОРМИРОВАНИЯ УСПЕШНЫХ НАВЫКОВ
РАБОТЫ С КОЛЛЕКТИВОМ И
ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА НАБОРА
БОЙЦОВ В СТУДЕНЧЕСКИЕ ОТРЯДЫ.**





1. РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ УСПЕШНО И ЭФФЕКТИВНО ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ;
2. ОЗНАКОМЛЕНИЕ УЧАСТНИКОВ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ И РЕГИОНАЛЬНЫМИ НОРМАТИВНЫМИ ДОКУМЕНТАМИ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДОВ, А ТАКЖЕ С ВНУТРЕННЕЙ ДОКУМЕНТАЦИЕЙ ШТАБА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ;
3. ФОРМИРОВАНИЕ У УЧАЩИХСЯ НАВЫКОВ В ПРОВЕДЕНИИ АГИТАЦИОННОЙ РАБОТЫ;
4. ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ КОМАНДНОГО СОСТАВА ЛСО ДЛЯ УЧАСТИЯ В ТРЕТЬЕМ ТРУДОВОМ СЕМЕСТРЕ;
- 5. СЕРТИФИКАЦИЯ КОМАНДНОГО СОСТАВА ЛСО.

Тема 1. Развитие навыков, позволяющих успешно и эффективно взаимодействовать в коллективе.

5 моделей эффективного командного
взаимодействия

Модель Такмена

Модель полезна всем участникам команд любых размеров из любой отрасли. Брюс Такмен описал свою теорию в 1965 году. Автор выделил

четыре стадии развития команды:

формирование
конфликтную
нормирующую
исполнительную

Все эти поэтапные стадии необходимы команде, если в ее планах расти, развиваться и решать проблемы и находить лучшие решения.

Модель Катценбаха и Смита



Авторы этой модели Джон Катценбах и Дуглас Смит описали свой подход в 1993 году после изучения множества команд в разных компаниях и отраслях. Они определили команду как небольшую группу людей с разносторонними навыками, приверженную общим целям и единой стратегии поведения. Основы модели были объединены в книге "[The Wisdom of Teams](#)".

Типы команд по своему развитию:

Рабочая группа, где взаимодействие участников осуществляется для обмена информацией и опытом.

Псевдокоманда, в которой ее члены могут увеличить эффективность работы, но не прилагают для этого никаких усилий.

Потенциальная команда, в которой понимают общую цель и ее необходимость и пытаются выработать эффективные способы сотрудничества.

Настоящая команда — в ее составе участники, которые обладают взаимодополняющими навыками и умениями. Они осознают общие цели и задачи и совместно работают над ними.

Высокоэффективная команда с характеристиками настоящей группы и способствующая индивидуальному развитию ее членов. Ее результаты обычно превосходят ожидания.

Модель эффективности команды T7

Модель T7 была также описана в 90-х годах прошлого века. Ее авторы попытались понять и изучить, какие факторы влияют на эффективность команды. По их мнению, существует 7 таких факторов — пять внутренних и два внешних. Все они начинаются с буквы «Т»:

Thrust (Упор) — фокусирование на сути. Это общее стремление к тому, что должно быть совершено командой.

Trust (Доверие) друг к другу внутри команды.

Talent (Талант) – способности членов команды.

Team Skills (Командные способности) – способность эффективно и продуктивно действовать как команда.

Task Skills (Способности к решению задач) – успешное выполнение поставленных перед командой задач.

Внешние факторы:

Team Leader Fit (Соответствие лидера) – степень, в которой лидер удовлетворяет потребности членов команды.

Team Support (Поддержка команды со стороны компании) – мера, в которой руководство компании позволяет команде проявлять себя.

Модель Ленсиони

Модель, предложенную Патриком Ленсиони, еще называют «5 Дисфункций команды». Одноименная [книга](#) увидела свет в 2005 году.

Отсутствие доверия происходит, когда члены команды показывают свою уязвимость и не желают признавать свои ошибки и слабости. Они не просят о помощи.

Страх перед конфликтами. Без доверия невозможно полноценно коммуницировать. В таких случаях внутренние конфликты могут обернуться завуалированными дискуссиями и закрытыми обсуждениями.

Нехватка обязательств — без конструктивных обсуждений конфликтов каждому в команде сложно вносить свой вклад в решение. Появляется двусмысленность.

Избегание ответственности. Люди не хотят привлекать других к ответственности за свою работу.

Невнимательность к результатам. Если участники группы не берут на себя ответственность, у них появляется тенденция ставить их личные потребности выше командных целей. Если команда потеряла из виду необходимость достижения результатов — теряется общий фокус.

Модель ЛаФасто и Ларсона

В результате авторы придумали и описали модель, состоящую из пяти уровней или компонентов, каждый из которых повышает вероятность роста эффективности:

Член команды. Это первый этап по выбору правильных участников группы. Каковы их навыки и поведение, личный поведенческий стиль.

Командные взаимоотношения. Приемлемое поведение в команде способствует здоровым рабочим отношениям между участниками.

Решение проблем. Здоровые отношения позволяют решать проблемы совместно.

Руководство командой. Правильный подход к руководству приводит к успешной командной работе.

Организационная структура. Это о том, что способствуют ответственному отношению участников команды и приводит к ясности.



9 типов инструментов, которые помогут создать сильный командный дух и упростить коллективные рабочие процессы. У всех этих инструментов разные цели, некоторые из них платные, некоторые бесплатные. Какие-то из них подходят для всех продуктов, а какие-то узкоспециализированные.

Этот список достаточно субъективен, поэтому после каждого приведенного примера предлагается несколько альтернатив, чтобы любой читатель мог выбрать лучшее для себя из перечисленного:

Инструменты для коммуникации

Платформы для управления проектами и продуктами

Сервисы для организации удаленной связи и видеоконференций

Сервисы по работе с документами

Инструменты отслеживания времени

Системы для баз данных

Специальные инструменты для совместного использования файлов

Внутренние социальные сети

Инструменты для макетов и прототипов.

Hygger — это полноценная платформа для управления продуктами для растущих компаний. Сервис может использоваться для совместной работы в небольших и крупных командах.

Slack — это чат-сервис в режиме реального времени, который получил быструю популярность после распространения в компаниях Силиконовой Долины. Сервис работает на основе каналов и включает голосовые и видеозвонки, хотя эти компоненты Slack не так популярны, как текстовые чаты. Здесь можно добавлять картинки, emoji, GIF, обмениваться документами и организовывать групповые чаты.



Тема 2: Ознакомление участников с Федеральными и Региональными нормативными документами, регулирующих деятельность студенческих отрядов, а также с внутренней документацией штаба образовательной организации

- 1. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДОВ МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПИСЬМО ОТ 7 МАЯ 2003 ГОДА N 15-51-66/15-01-21**
- 2. ПОЛОЖЕНИЕ О СТУДЕНЧЕСКОМ ОТРЯДЕ**
- 3. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УЧЕТА ВЗНОСОВ**
- 4. ПОЛОЖЕНИЕ О ЧЛЕНСТВЕ**
- 5. КОДЕКС РСО**
- 6. ПРАВОВОЙ СТАТУС СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДОВ**
- 7. ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ШТАБЕ СТУДЕНЧЕСКИХ ОТРЯДОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Тема 3: Формирование у бойцов студенческих отрядов навыков в проведении агитационной работы



Цели проведения агитации: - информирование общественности о деятельности молодежной организации; - привлечение новых людей; - создание обновленного актива и резерва организации; - обеспечение эффективной и бесперебойной работы организации; - популяризация деятельности организации.

- Формы проведения агитации:**
1. Печатная, включает в себя печать и распространение информационных буклетов, агитационных плакатов, визиток, размещение информации в печатных изданиях вузовского, городского, регионального масштаба.
 2. Телекоммуникационная, подразумевает размещение агитационных видео- и аудиороликов на телевидении и радиостанции учебного заведения.
 3. Интерактивная, включает в себя использование Интернет-ресурсов: создание сайта организации, создание и популяризация специализированной группы в социальных сетях.
 4. Групповая и индивидуальная агитация, состоит в проведении информационных уроков и презентаций на лекционных занятиях либо при личных встречах с потенциальными участниками организации.
 5. Агитационные мероприятия и акции в учебном заведении

Общая часть агитации предполагает формирование среди студентов общего представления об общественной организации, ее деятельности, организационных особенностях, традициях, культуре, лидерах, возможностях, которые дает членство в данной организации. Основные вопросы, затрагиваемые на основной агитации:

1. Показать ценность и значимость личности в организации.
2. Мотивация нахождения в организации.

Формы и методы основной агитации:

- 1 Приглашение на собрание общественной организации.
- 2 Приглашение на мероприятия.
- 3 Привлечение кандидата непосредственно к работе секторов (рабочих групп) организации.

Индивидуальная часть агитации рассчитана на конкретных личностей, выявленных в результате проведения агитационных мероприятий.

Основными задачами индивидуальной агитации является: установление личного контакта с кандидатом; привлечение конкретных людей в кандидаты. Основные вопросы, затрагиваемые на индивидуальной агитации:

1. Возможность для самореализации, раскрытия собственных талантов и скрытых возможностей.
2. Получение некоторых преимуществ перед другими студентами благодаря членству и активному участию в деятельности общественной организации. Формы и методы индивидуальной агитации: Личная беседа с кандидатом