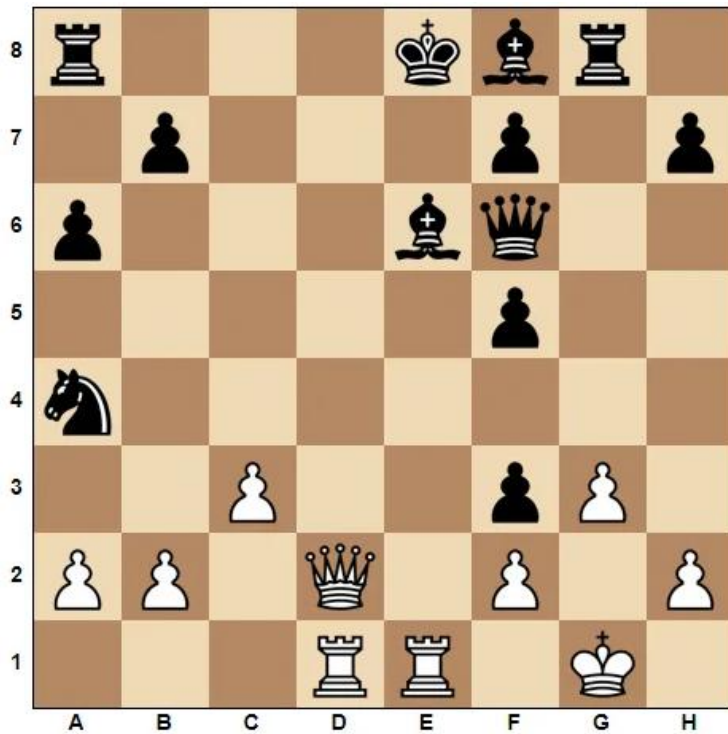


Роль руководителя в формировании эффективной команды

Дронова Елена Николаевна
декан факультета управления развитием образования, к.п.н., доцент
den@iro22.ru

Быть командой не значит быть вместе.
Это значит действовать как команда!

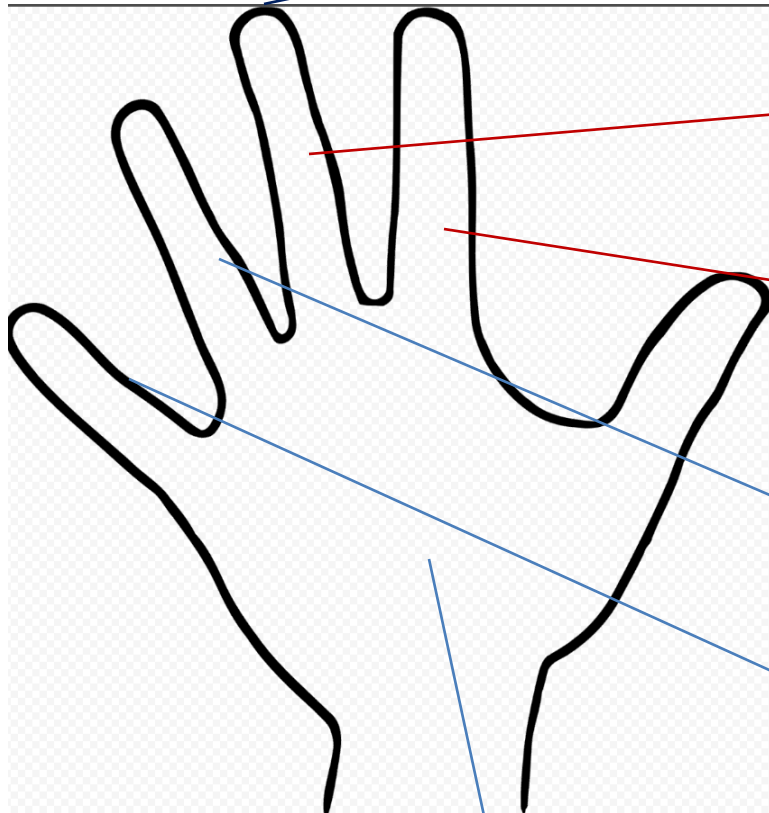




1. ЗНАКОМСТВО

**Давайте
ПОЗНАКОМИМСЯ**





Школа / образовательная
организация (место работы)

Мой профессиональный конек
(профессиональное
достижение) – это...

Сегодня я на семинаре –
практикуме, потому что...

Телефон

Электронная почта

ФИО полностью

Чек-лист 1. Знакомство

№	Вопросы	Да	Нет
1	Я (РУКОВОДИТЕЛЬ) знаю <u>нормативные документы</u> по «Точке роста» ?		
2	Я (РУКОВОДИТЕЛЬ) как получить <u>методическую помощь и сопровождение</u> по «Точке роста»?		
3	Я (РУКОВОДИТЕЛЬ) знаю <u>порядок получения оборудования</u> по «Точке роста»?		
4	Я (РУКОВОДИТЕЛЬ) знаю <u>основы работы с бухгалтерскими документами</u> по «Точке роста»?		
5	Я (РУКОВОДИТЕЛЬ) знаю <u>наставников – опытных коллег</u> из «Точки роста»?		
6	Я (РУКОВОДИТЕЛЬ) знаю <u>коллег – новичков</u> в «Точке роста»?		
7	Я хочу быть РУКОВОДИТЕЛЕМ «Точки роста»		



2. МОТИВАЦИЯ

- Теория приобретенных потребностей Дэвида Мак Клеелланда

Эта теория исходит из существования 3-х основных потребностей: потребности соучастия или причастности, потребности власти и потребности достижения или успеха.

- Концепция партисипативного управления

Партисипативное управление – это управление, направленное на закрепощение творческой активности работника и создание простора для индивидуальных достижений; концепция мотивирует всех сотрудников на максимальное участие в управленческой работе.

Когда мотивационные теории не работают:

- если сотрудник постоянно испытывает негативные переживания и истощен от длительного напряжения;
- если сотрудник постоянно вовлечен в эмоциональные межличностные отношения;
- если сотрудник не видит результатов своей работы или не в состоянии в силу каких-то причин работать самостоятельно;
- если сотрудник недогружен работой или для него отсутствуют четкие требования (или даже отсутствует должностная инструкция).

Чек-лист 2. Мотивация

№	Инструменты	Да	Нет
1	Профессиональная установка РУКОВОДИТЕЛЯ: «у нас всё получится», «нам всё по плечу»)		
2	Одобрение, ободрение, похвала от РУКОВОДИТЕЛЯ: «молодцы», «я рад, что мы работаем в одной команде», «я горжусь, что мы сделали, хотя еще много чего предстоит»		
3	Организация РУКОВОДИТЕЛЕМ соревнования / здоровой конкуренции в команде: фестиваль (выставка) программ педагогов «Точки роста»		
4	Общественное внимание / признание при содействии РУКОВОДИТЕЛЯ (о нас знают): интервью в СМИ, информация на сайте, социальные сети, родительское собрание		
5	Конкретная цель (алгоритм, инструкция) для сотрудника и команды , поставленная РУКОВОДИТЕЛЕМ:		
6	Формируемый РУКОВОДИТЕЛЕМ в коллективе социально-психологический климат		
7	Рациональное распределение РУКОВОДИТЕЛЕМ материальных ресурсов (рабочая среда, вознаграждение)		

A person with a backpack is standing on a grassy hillside, looking out over a large, calm lake that reflects the surrounding mountains. The scene is set during sunset or sunrise, with a warm, golden light illuminating the landscape. The mountains are rugged and partially covered in snow. The text is overlaid in the center of the image.

**ЛЮБОЕ ДОСТИЖЕНИЕ
НАЧИНАЕТСЯ С РЕШЕНИЯ
ПОПРОБОВАТЬ**



3. КОМАНДА

Определение «команда»

Команда (простое определение) – это группа единомышленников, сотрудничающих друг с другом для достижения намеченных общих целей.

Команда (сложное определение) – это **эффективно** действующая группа **взаимозависимых** единомышленников с **дополняющими друг друга** **навыками**, объединённых **общей целью**, ценностями, **ответственностью**.

Командная работа - это умение

Общаться и налаживать конструктивный диалог с любым

членом команды : слушать, слышать, задавать вопросы, аргументировано убеждать, корректно критиковать и принимать критику без обид, давать обратную связь, относиться уважительно, делиться информацией и опытом

Поддерживать и помогать: поддерживать в т.ч. эмоционально, предлагать и не стесняться принимать помощь

Ошибаться: признавать свои ошибки и принимать чужую точку зрения

Доверять: быстро адаптироваться, априори доверяя партнёрам и полагаясь на их надежность

Соблюдать сроки: устойчиво и равномерно действовать «в графике», а не совершать «подвиги»

Командная работа - это умение

Соблюдать договорённости: выполнять принятое командой решение, даже если оно расходится с личным мнением.

Будучи руководителем:

- Делегировать полномочия
- Как руководить, так и подчиняться в зависимости от поставленной перед коллективом задачи

Управлять эмоциями и амбициями:

- Сдерживать личные амбиции
- Управлять эмоциями и абстрагироваться от личных симпатий / антипатий.
- Отказаться от интриг и деструктивных действий
- Поставить общий результат выше личного

Чек-лист 3. Эффективная команда

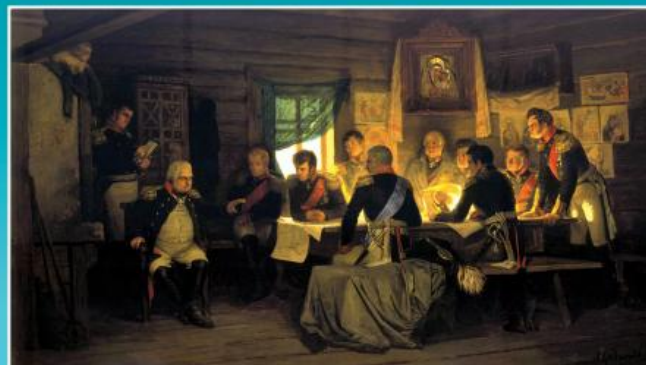
№	Слагаемые успеха	Да	Нет
1	Наличие разделяемой <u>общей цели</u> , обозначенной РУКОВОДИТЕЛЕМ		
2	<u>Согласованность полномочий и ответственности</u> , установленная РУКОВОДИТЕЛЕМ		
3	Каждый член команды обладает требуемыми <u>профессиональными компетенциями</u> , РУКОВОДИТЕЛЬ содействует в их развитии и совершенствовании		
4	<u>Взаимодействие в команде на базе единых норм</u> , транслируемых РУКОВОДИТЕЛЕМ		
5	Внимание РУКОВОДИТЕЛЯ к достижениям и благодарность каждому члену команды		



А. Ю. ПЕТРОВ
А. В. МАХАРОВЛИДЗЕ

SOFT SKILLS СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА: КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И ЛИДЕРСКИЕ НАВЫКИ

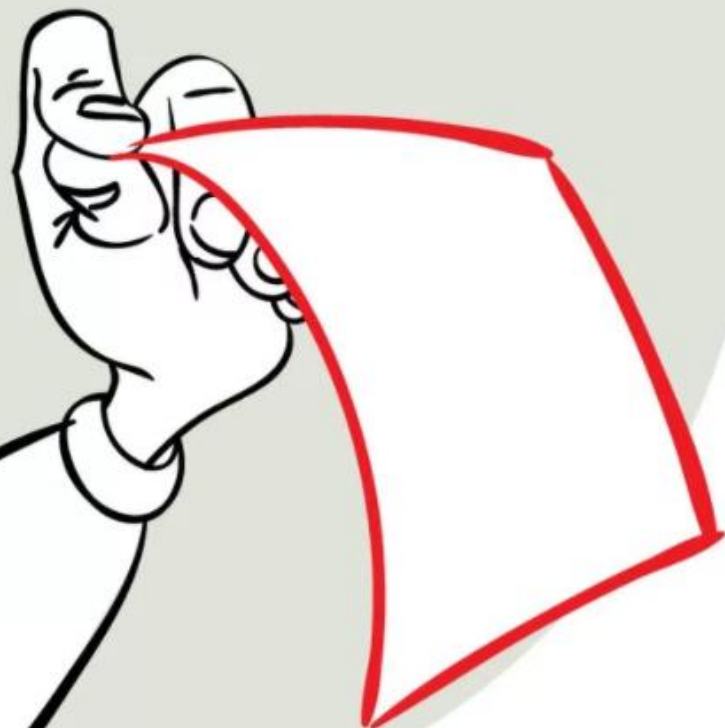
Учебное пособие



И ДАЛЬШЕ ЧТО?



ШАНДА
Иллюстрация





ДА



МОЖЕТ БЫТЬ



НЕТ

- Открытие «Точки роста» даёт уникальную возможность для развития научного и творческого потенциала учащихся из сельских образовательных учреждений.

- «Точка роста» – это центр общественной жизни школы, здесь всегда дети и всегда педагоги, которые учатся вместе.

- Единственная задача руководителя «Точки роста» — собрать рабочий коллектив.

- Перегруженный, сверхнапряжённый руководитель «Точки роста» - лучший руководитель, потому что у него нет времени, чтобы вмешиваться и беспокоить людей по пустякам.

- У нас есть трудности в обеспечении работы «Точки роста»

- Коллектив нашей «Точки роста» - работоспособный и мотивированный.

- Мы готовы принять гостей – коллег в нашей «Точки роста»

Парковка вопросов и предложений



<https://forms.gle/W2SHEmXNAp5sf63E7>

ДПП «Персональная траектория развития
профессиональных компетенций
управленческих кадров в условиях
реализации национального проекта
«Образование»

Запись на курсы повышения квалификации
до 15.08.2021 г. - Згода Светлана
Александровна, 555-897 (доб. 1204),
gz5@iro22.ru. Обучение бесплатное.