

# Создание эффективных сообществ (команд) при организации наставничества в школе

*Шахматова Полина Викторовна,  
заместитель директора МБОУ «СШ№19»*

# Командная роль



## Подход М. Белбина

- Для успеха команды нам не нужны сбалансированные члены команды. Нам нужны члены команды, которые балансируют друг друга
- «Звездные команды» менее успешны, чем команды сбалансированные
- Нет универсального профиля успешного лидера. Для 21 века будет актуальным командное (или распределенное) лидерство. Каждый член команды важен для своей задачи на своем этапе проекта.

# САМООБСЛЕДОВАНИЕ



Какие роли для меня – ведущие?

Какие роли для меня – управляемые?

Какие роли для меня – нежелательные?

*“Тенденция вести себя, вносить вклад и взаимодействовать с другими присущим нам образом.”*

*М. Белбин*

# Категории командных ролей

Роли,  
ориентированные  
на действия Action  
Roles



Шейпер



Реализатор



Педант

Роли,  
ориентированные  
на социальные  
аспекты  
Social Roles



Исследователь Ресурсов



Координатор



Душа Команды

Роли,  
ориентированные  
на интеллект  
Thinking Roles



Генератор Идей



Аналитик



Специалист

Вводится в команду для  
**СОЗДАНИЯ НОВЫХ  
идей**



**ВКЛАД:**  
Креативный, визионер, свободно мыслящий.  
Генерирует идеи и решает сложные проблемы



# Генераторы

Допустимые слабости Генератора:  
Может упускать второстепенные детали,  
могут быть слишком заняты идеями,  
чтобы общаться с людьми



Некоторые идеи  
**могут быть  
неразумными!**

Недопустимые слабости Генератора, ведущие  
к конфликтам:  
Проявляет сильное чувство собственности на  
свои идеи, пренебрегая при этом пользой  
сотрудничества.

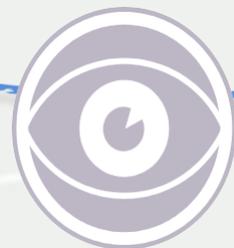
Приглашаются

оценить все идеи



**ВКЛАД:**

Трезвый, пронцательный,  
просчитывает на шаг вперед.  
Рассматривает все опции  
последовательно и выносит точные  
взвешенные суждения



**Аналитики**

Допустимые слабости Аналитика:  
Возможен недостаток энергии и  
возможности вдохновлять других,  
может быть излишне критичен

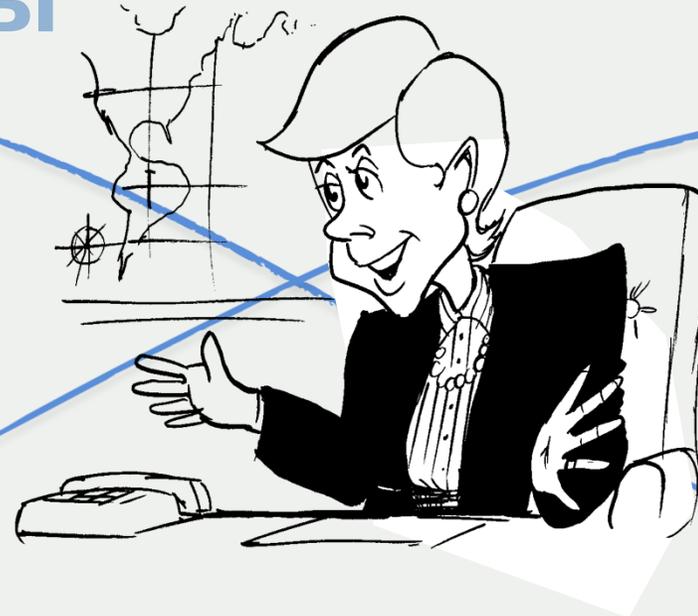
СЛИШКОМ МНОГО УМА

порождает  
споры!



Недопустимые слабости  
Аналитика, ведущие к  
конфликтам:  
Цинизм без логики

# Нужен, чтобы увидеть талант и развивать членов команды



## **ВКЛАД:**

зрелый, уверенный, хорошо выявляет таланты и задействует людей в работе наиболее целесообразным образом.

Проясняет цели.

Эффективно делегирует



# Координаторы

А что команда?

двигается ли она?

**Допустимые слабости**  
Координатора: Может успех команды представить, как свой собственный



**Недопустимые слабости**  
Координатора, ведущие к конфликтам:  
Склонен манипулировать.  
Перепоручает другим то, что должен выполнить сам.

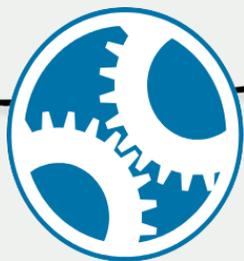
# Вводится для успешной организации хода дел



## ВКЛАД:

Дисциплинирован, практичен,  
методичен и эффективен.

Переводит идеи в действия и  
организует так, чтобы работа  
была сделана



# Реализатор

**Допустимые слабости Реализатора:**  
Может быть недостаточно гибким и  
медленно реагировать на новые  
возможности



**Недопустимые слабости**  
Реализатора, ведущие к  
конфликтам: Сопротивляется  
изменениям, не может проявить  
гибкость, когда это необходимо

Делаются ли дела в  
соответствии **с ВЫСОКИМИ**  
стандартами?

# Обеспечивает исполнение до перфекционизма



## Педант

**ВКЛАД:**

Скрупулезный, тревожный,  
старается избегать ошибок.  
Доводит все до  
совершенства

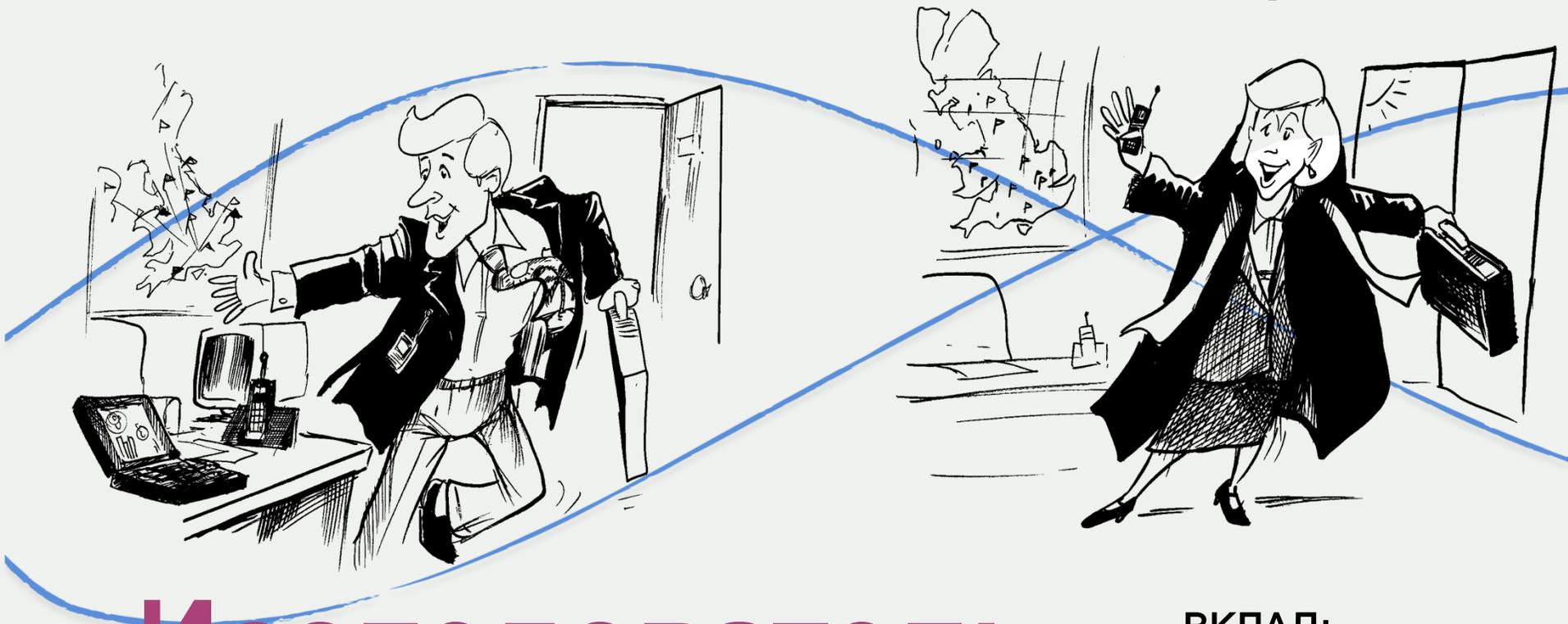
# Есть кто-то, кто взаимодействует с миром за пределами команды?

**Допустимые слабости Педанта:**  
Склонен к чрезмерному беспокойству, неохотно делегирует

**Недопустимые слабости Педанта, ведущие к конфликтам:**  
Из-за перфекционизма не может закончить вовремя работу, срывает сроки



Выяснит, что происходит и что нужно  
из внешнего мира



**Исследователь  
ресурсов**



**ВКЛАД:**  
Общительный,  
энтузиаст,  
всегда исследует  
возможности и развивает  
контакты

# Команда может потерять направление

Допустимые слабости Исследователя ресурсов:

Может быть излишне оптимистичным, может вдруг потерять интерес к делу, если внутренний энтузиазм прошел



**Недопустимые слабости Исследователя ресурсов, ведущие к конфликтам:**

Может по небрежности подвести клиентов, забыв выполнить то, что было согласовано

Вводится, чтобы добавить

энергию команде



**ВКЛАД:**

Амбициозен, динамичен, двигает дело,  
расцветает под давлением.

Обладает энергией и смелостью  
преодолевать препятствия



**Шейпер**

Допустимые слабости Шейпера:  
склонен к провокации,  
может задевать чувства других людей

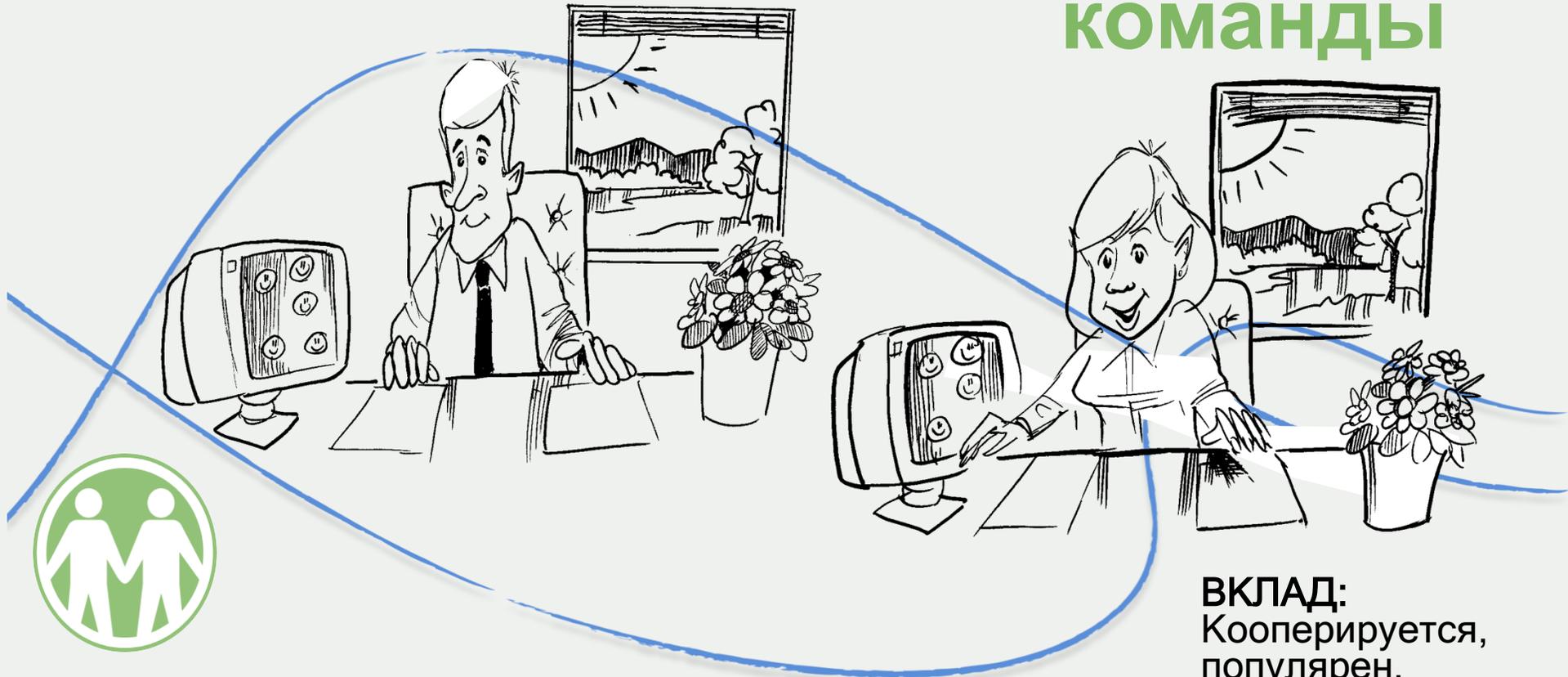


Могут полететь  
**перья!!!**

**Недопустимые слабости Шейпера,  
ведущие к конфликтам:**

**Не умеет извиниться,  
может быть резок и груб,  
проявляет агрессию**

Необходим, чтобы держать хорошую  
атмосферу **и гармонию внутри**  
**команды**



**Душа Команды**

**ВКЛАД:**  
Кооперируется,  
популярен,  
восприимчив и  
дипломатичен.  
Способен слушать,  
предотвращает трения  
и вносят гармонию

# Есть ли в команде знающие профессионалы в ключевых сферах?



Допустимые слабости Души Команды:  
может быть нерешительны в кризисных  
ситуациях и стремятся избегать конфликтов

Недопустимые слабости Души  
команды, ведущие к конфликтам:  
Ради согласия в группе не выносит  
проблемы на обсуждение, чем создаёт  
критичную ситуацию

# Посвящают себя изучению и выбранной сфере деятельности



Допустимые слабости:  
включается в свою узкую  
область специализации и  
предпочитает иметь дело с  
тонкостями и нюансами в своей  
сфере

ВКЛАД: узко-специализирован,  
самообучается и углубляет свои  
знания

## Специалист

Недопустимые слабости, ведущие к конфликтам:  
Пренебрегает вопросами и фактами вне области своей  
компетенции



# На каждом этапе наставничества нужны свои роли

Определение цели



Шейпер



Координатор

Идеи



Генератор



Исследователь  
Ресурсов  
(Источников)

Анализ и Сравнение



Аналитик



Специалист

Контакты



Исследователь  
Ресурсов



Душа Команды

Планирование и Организация



Реализатор



Координатор

Исполнение и Завершение



Педант



Реализатор

# САМООБСЛЕДОВАНИЕ



Как вы думаете, каких ролей в поведении членов вашей команды не хватает или в избытке?

На что в работе команды вы можете посмотреть по-новому ?

# Развитие командных ролей



01

Начальная школа

Настольная игра -  
ходилка, про  
сотрудничество  
между 9  
персонажами



02

Средняя школа

Специальный  
комплект уроков про  
сотрудничество  
«Командные роли»

Работа в маленьких  
группах от 4 до 7  
человек

Проектная  
деятельность



03

Старшие классы

Диагностика  
профиля командных  
ролей

Карьерные  
приоритеты

Работа в командных  
проектах

04

Студенты

Программы по  
командному  
менеджменту

Диагностика  
профиля командных  
ролей,  
предпочтений по  
работе и по  
компаниям

Проектные  
практикумы

Спасибо за внимание!  
Будьте сильными командами!

*Шахматова Полина Викторовна,  
заместитель директора МБОУ «СШ№19»*

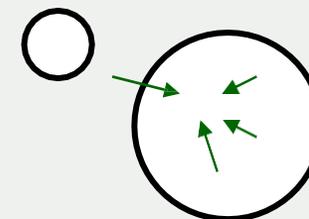
# Стадии жизненного цикла команды



# Единая цель

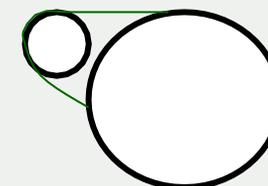
## Эффекты навязанной цели:

- психологическое «несварение»
- отторжение
- активное сопротивление



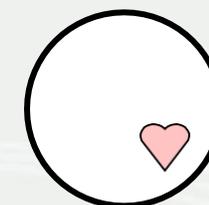
## Эффекты разделяемой цели:

- включение
- принятие ответственности



## Эффекты совместно выработанной цели:

- причастность
- жизненная важность цели



# Коммуникации



каждый день, в одно и то же время



недольше 15 минут



3 вопроса



взаимозаменяемость

