

«От идеи к технологии функционирования...» Командный подход в реализации идей учреждения.

Доклад: Петухова Г.Е.
Директор ГОУ СОН РЦДПОВ

Тот, кто воображает, что может обойтись без других людей, очень ошибается; но тот, кто воображает, что другие не смогут обойтись без него ошибаются еще больше.

Франсуа де Ларошфуко.

2006 год для сотрудников центра был очень значимым. Это был период становления (укрепления) материально – технической базы, внедрение новых технологий в процесс комплексной реабилитации, формирование сплоченных команд: управленческой, проектной, и целевой. Мы считаем, что командный метод работы более эффективный, т.к. одной из важных составляющих успешности метода работы без сомнения является система сотрудничества и взаимодействия.

Команда – это группа людей, профессионалов, совместно работающих для достижения общей цели.

Формирование командного метода в центре началось с того, что руководители и специалисты определили ключевые проблемы, связанные с работой по совершенствованию комплексной реабилитации. Мы выяснили, что многие негативные ситуации возникают из-за несогласованных действий сотрудников.

Команда создается из 5-7 человек. Руководитель определяет цель, задачи, методы, при необходимости делегирует полномочия и ответственность сотрудникам, координируя их действия.

При делегировании полномочий и ответственности руководитель должен получать обратную связь, чтобы контролировать успешность процесса. Для этого мы проводим совещания, тренинги, консилиумы.

Что дает командный метод?

Зачем нужна команда в реализации идей учреждения?

Какими качествами обладает команда?

Команда это:

1. Сильная позиция.
2. Надежность.
3. Эффективность.
4. Движение вперед.
5. Последовательность.
6. Доверие.

Обмен опытом, согласованность, заинтересованность, консолидация позволили членам команды приобрести и взять на вооружение опыт каждого, что усилило команду в целом.

Внедрение командного метода работы наглядно демонстрирует результаты работы сотрудников нашего центра.

В течение года написано несколько проектов, и довольно успешно!

- грант проекта «Право на надежду» - дал возможность строительства и приобретения оборудования (деревообрабатывающий станок, электролобзик, верстак, гончарный круг, мебель) для открытия гончарной и столярной мастерских.

- на средства гранта проекта «Раз словечко, два словечка...» был оборудован логопедический кабинет (логотренажер «Видимая речь», кушетка, зонды, методическая литература) и организован семинар – тренинг «Проблемы логопедической помощи детям с ограниченными возможностями»

- грант проекта «Живая история» позволил организовать выезд семей в туристический 3-х дневный поход.

- грант проекта «Снеговик посвящается» позволил провести праздник в рождественские каникулы.

В 2006 году введены новые методики:

1) Медицинская реабилитация:

- ✓ Открыт мини – бассейн, введены новые методики по гидрокинезотерапии;
- ✓ Физиопроцедуры (озокерит - лечение, массаж на кровати НУГА – БЕСТ);
- ✓ Новые методики по механотерапии, коверт – терапии.
- ✓ Вводятся методики РНФ и Бобато – терапии.

2) Психолого-педагогическая реабилитация.

- ✓ Введены новые методики по сказкотерапии.
- ✓ Методики компьютерной диагностики, логоритмика, музыка – терапия;
- ✓ Оборудован логопедический кабинет, ведется работа по методикам на логотренажере «Видимая речь».
- ✓ Логомассаж.

3) Социально-бытовая реабилитация.

- ✓ Педагогами дополнительного образования ведутся кружки: «Юный техник», «Родная природа», шахматный клуб «Ладья».
- ✓ Открылись терапевтические мастерские (швейная, гончарная, столярная, творческая).
- ✓ Разработаны программы по допредпрофессиональной подготовки в терапевтических мастерских.

Сравнительные результаты

В сравнении с прошлым годом после введения новых методик эффективность реабилитации по результатам физических тестов возросла на 9 %.

По результатам психологических тестов возросла на 8%.

	2005 год	2006 год
Всего прошли реабилитацию	354	382
Эффективность оздоровления детей с заболеваниями опорно-двигательного аппарата		
Хорошо	22%	24%
Удовлетворительно	60%	63%

Без изменений	18%	13%
Эффективность оздоровления детей без заболевания опорно-двигательного аппарата		
Хорошо	40%	38%
Удовлетворительно	56%	60%
Без изменений	4%	2%

Я как руководитель, считаю, что командный подход более эффективный в работе, но не всё получается так гладко, как бы хотелось, существуют риски в работе командным методом, например:

- Столкновение новаторства с консерватизмом (сопротивление изменениям).

- противоречия несостоявшихся ожиданий.

- несоответствие поступков человека принятым в коллективе нормам и ценностям (стремление больше заработать, а для этого больше трудиться).

- увольнение грамотного специалиста и обучение вновь прибывшего

Формирование команды из ярких личностей и их сплочение для получения более высокого показателя деятельности предполагает изменение стиля руководства. Руководитель должен действовать, как консультант для подчиненных и в различных ситуациях вести себя по-разному: от мотивации деятельности каждого члена команды до работы с ним на равных.

Для того, чтобы коллектив мог выполнить стоящие перед ним задачи и являться командой единомышленников, он должен формироваться и развиваться в обстановке благоприятного психологического климата, что предполагает сочетание взаимного доверия с высокими требованиями членов группы друг к другу. При этом важно выполнение следующих условий:

- деловая критика;

- свободное выражение мыслей;

- отсутствие давления руководителя на подчиненных;

- информированность сотрудников о задачах коллектива.

Работая в команде, становятся видны горизонты, и можно ставить цели и задачи на будущее:

В перспективе на 2007 год планируется организация работы методической площадки ассоциации «ЮГ»;

- проектная деятельность для развития материально – технической базы центра;

- внедрение новых технологий.