



1 ч 10 мин



В ЦЯЛА ГРУПА

## ОПИСАНИЕ

Този метод ви помага да разработите ефективна структура на ролите в рамките на партньорство с друга организация. Докато по-гъвкавият процес по определяне и актуализиране на роли е препоръчителен в екипни условия, партньорството между организации изисква официално структуриране. То е нужно с цел да се противодейства на ефектите от виртуалното общуване и липсата на ежедневно координиране, осъществявано лице в лице.



ВРЪХНА ТОЧКА



КОЛЕКТИВНО ВЪЗДЕЙСТВИЕ



## ПОДГОТОВКА

Партньорите трябва да са посочили споделена визия (**Как да боравим с визията като компас (20)**) и да са провели интегриран анализ на проблемите (**Как да си създадем нова стратегия (21)**), преди да започнат този метод. Предварителната работа по **Проектите като интерфейс (24)** също би била от полза.



## МАТЕРИАЛИ

- Модераторски карти
- Коркова дъска



## ИНСТРУМЕНТИ

- Карта с метод:

Как да боравим с визията като компас (20)

Как да си създадем нова стратегия (21)

- Работен лист:

Дърво на проблемите (10)

Дърво на решенията (11)

Проектите като интерфейс (24)

### СТЪПКА 1 В ЦЯЛА ГРУПА:

Определете 7-10 (потенциални) финансиращи организации, с които вече работите или с които бихте искали да се свържете в бъдеще. **[10 мин]**

### СТЪПКА 2 В ЦЯЛА ГРУПА:

Направете списък с ролите и функциите, необходими за вашето партньорство както по отношение на стратегиите за въздействие (разрешаване на подпроблемите от Дървото на проблемите), така и по отношение на вътрешната координация и подкрепа. Някои класически вътрешни функции са:

- a. координация/ управление на проекти;
- b. участие на общността;
- c. ангажиране на заинтересовани страни от институции;
- d. маркетинг/ дизайн;
- e. придобиване/ предоставяне на финансови ресурси;
- f. ИТ / комуникация, изследвания и др.

Отбележете всички ключови роли върху модераторските карти и ги разпределете на клъстери според функцията. **[20 мин]**

### СТЪПКА 3

#### В ГРУПИ СПОРЕД ОРГАНИЗАЦИЯТА:

Прегледайте ролевите клъстери и отбележете компетенциите, чрез които вашият екип/ организация може да допринесе за партньорството. Имайте предвид, че капацитетът и структурите на вашата организация са ресурс, който може да споделяте. **[20 мин]**

### СТЪПКА 4

#### В ЦЯЛА ГРУПА:

Представете предложенията си и обсъдете как да се справите с припокриванията и пропуските в ролевата структура. **[20 мин]**



## БЪДЕЩИ СТЪПКИ

Създаването на план за колективно действие изисква баланс между наличието на 1. ясно дефинирани роли и отговорности за всеки партньор и 2. достатъчно гъвкавост за прилагане на неочаквани корекции в стратегията. Ето защо е жизненоважно да разбираме структурата на ролите като динамичен документ, който трябва да „диша“ и да бъде непрекъснато адаптиран. Друга следваща дейност от този метод е същинското планиране на проекта. Може да започнете процеса, като използвате допълнителния материал **Как да планираме проект (33)**.