



1ч. 10мин.



ПЛЕНУМ

## ОПИСАНИЕ

Этот метод облегчает разработку эффективной структуры ролей в рамках партнерства.

В то время как более гибкий процесс определения ролей, осуществляемый «ролевым советом», может быть целесообразным в командных сессиях, межорганизационное сотрудничество требует более формального структурирования, чтобы противостоять эффектам виртуальной совместной работы и недостатку ежедневной регуляции через личное взаимодействие.



ВОСХОЖДЕНИЕ

КОЛЛЕКТИВНОЕ  
ВОЗДЕЙСТВИЕ

## ПОДГОТОВКА

У вас и ваших партнеров должно быть общее видение вашего сотрудничества – см. **Видение организации как ориентир (20)** В рамках вашего партнерства вы также должны провести комплексный анализ проблем – см. **Дерево проблем и дерево решений для новой стратегии (21)** прежде чем перейти к этому шагу. Будет также полезно поработать над **Проект как интерфейс (24)**.



## МАТЕРИАЛЫ

- Модерационные карточки
- Пробковая доска



## ИНСТРУМЕНТЫ

- **Методические карточки:**
  - Видение организации как ориентир (20)
  - Дерево проблем и дерево решений для новой стратегии (21)
- **Рабочие листы:**
  - Дерево проблем (10)
  - Дерево решений (11)
  - Проект как интерфейс (24)

### ШАГ 1 В ПЛЕНУМЕ:

Составьте список ролей и функций, которые необходимы в вашем партнерстве, как с точки зрения стратегий воздействия (опираясь на подтемы дерева проблем), так и в отношении внутренней координации и вспомогательных функций. К классическим внутренним функциям относятся, например:

1. координация, проектный менеджмент,
2. вовлечение сообщества,
3. привлечение институциональных стейкхолдеров,
4. маркетинг, дизайн,
5. привлечение и предоставление финансовых ресурсов,
6. ИТ, коммуникация, поиск информации и т. д.

Запишите все необходимые роли на модерационные карточки и рассортируйте их по функциональным кластерам. [20']

### ШАГ 2 В КОМАНДАХ КАЖДОЙ ИЗ ОРГАНИЗАЦИЙ:

Изучите ролевые кластеры и запишите компетенции, которые ваша команда/организация может предложить партнерству в качестве своего вклада. Мощности и структуры вашей организации также следует рассматривать как ресурсы, которыми можно поделиться. [20']

### ШАГ 3 В ПЛЕНУМЕ:

Поделитесь предложенными вкладами и обсудите, как можно справиться с пересечениями и пробелами в ролевой структуре. [20']



## ПОСЛЕДУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ

Создание плана коллективного действия требует баланса между необходимостью иметь четко определенные роли и обязанности для каждого партнера, с одной стороны, и наличием достаточного пространства для обучения и новых ответов, которые должны быть включены в стратегию, с другой стороны. Поэтому жизненно важно понимать ролевую структуру как динамичный документ, который должен «дышать» и постоянно адаптироваться. Еще одна деятельность, следующая за этим методом, – это собственно планирование проекта. Вы можете начать этот процесс, используя **Как начать планирование проекта (33)**.