Двустепенен модел за екипно управление и организационно развитие



Обучението подпомага управителните органи на неправителствени организации и ръководните екипи на проекти, държавни органи и институции да изградят обща управленска посока и да организират нейното изпълнение. То съчетава развитие на екипните умения с работа по действителните приоритети, ресурси и отношения на организацията. Участниците разработват приложими управленски инструменти и проверяват ефективността им в собствената си дейност.
Моделът включва две последователни нива. Първото създава основата за съвместно управление: споделени цели, допълващи се роли, правила за работа и начален план. Второто надгражда с умения за управление на хора, дейности, процеси и партньорства, като използва опита от прилагането на договореното между двете сесии.

Целеви групи
За управителни съвети, настоятелства, други колективни управленски органи и ръководни екипи на професионални, граждански и обществено полезни организации. Подходящо е при начало на мандат, промяна в състава, разширяване на дейността или необходимост от подобряване на вътрешната организация.
В обучението участва управленският екип, който носи отговорност за общите решения и тяхното изпълнение. Запазването на състава през двете нива позволява проследяване на екипното развитие и работа по последиците от собствените управленски избори.

Първо ниво: Екипно управление и стратегическо планиране

Първото ниво развива способността на членовете на управителния орган да работят като екип и да превръщат различните си компетентности и очаквания в общ организационен капацитет. Работата започва с анализ на състоянието на екипа и организацията и продължава с договаряне на посоката, отговорностите и начина на взаимодействие.
Основните направления включват:

- **Екипно развитие и доверие.** Етапи на формиране на екипа; индивидуални мотиви и очаквания; силни страни и затруднения във взаимодействието; условия за споделяне на грешки, търсене на помощ и поемане на отговорност.
- **Организационна идентичност и стратегическа посока.** Цел на съществуване, мисия и визия; анализ на силните и слабите страни, възможностите и рисковете; избор на приоритети, съобразени с потребностите и реалния капацитет.

- **Екипни роли и споделено лидерство.** Разграничаване на формалната длъжност от действителния принос; установяване на липсващи или дублиращи се функции; разпределяне на задачите според компетентността, мотивацията и необходимата подкрепа.

- **Правила за съвместна работа.** Подготовка и провеждане на заседания; комуникация, обратна връзка и срокове за отговор; обсъждане на несъгласия; реакция при затруднение или неизпълнен ангажимент.

- **Решения и първи действия.** Определяне кой изпълнява, кой носи крайната отговорност, кого се консултира и кой се информира; граници на делегирането; превръщане на стратегическите приоритети в конкретни задачи.

Работни резултати от първото ниво
Участниците разработват обща формулировка на мисията и стратегическите приоритети, карта на екипните роли и харта с правила за съвместна работа. Изготвят начално разпределение на отговорностите и 90-дневен план с очаквани резултати, отговорници и срокове. Всеки член формулира собствен ангажимент за първите 30 дни.

Практическо прилагане между двете нива
Екипът прилага договорените правила и изпълнява първите задачи. Проследява напредъка, натоварването и затрудненията при координацията. За следващото ниво участниците подготвят конкретни примери за изпълнени и забавени решения, възникнали разногласия, необходима подкрепа и промени в първоначалните приоритети.

Второ ниво: Управление на хора, дейности и процеси

Второто ниво развива уменията за устойчиво изпълнение на управленските решения. То започва с анализ на работата между сесиите: кои договорености са приложени, какви резултати са постигнати и какво е затруднило изпълнението. На тази основа участниците усъвършенстват управленските си подходи и организацията на дейността.
Основните направления включват:

- **Емоционално интелигентно управление.** Разпознаване на собствените реакции и влиянието им върху екипа; адаптиране на лидерския стил; управление на напрежението и конфликтите; разпознаване на поведения, които потискат инициативността, доверието и отговорността.

- **Мотивация и делегиране.** Съобразяване на задачите с компетентността и готовността на изпълнителите; договаряне на очакванията и ресурсите; подкрепа и обратна връзка; проследяване на изпълнението при запазване на самостоятелността.

- **Време, натоварване и приоритети.** Реалистично планиране, избор между конкуриращи се задачи и ограничаване на дейности с нисък принос; оптимизиране на срещите, комуникацията и повтарящите се процедури.

- **Управление на дейности и промяна.** Планиране, изпълнение, наблюдение, оценка и отчитане; показатели за резултат; реакция при отклонения; въвеждане на нови роли и начини на работа; управление на съпротивата и необходимото учене.

- **Партньорства и организационна независимост.** Избор и оценка на партньори; съвместимост на целите и надеждност; преговори и разпределяне на ангажиментите; управление на несиметрични отношения и рискове за репутацията; запазване на собствената идентичност.

Работни резултати от второто ниво
Екипът актуализира плана и разпределението на отговорностите въз основа на натрупания опит. Уточнява начина за проследяване на резултатите, необходимите промени в процедурите и мерките при претоварване или неизпълнение. Разработва карта на приоритетните партньорства и критерии за тяхното установяване, поддържане и прекратяване.

Методология и организация

Обучението съчетава кратки тематични въведения, екипна самооценка, симулации, работа в малки групи и модерирани стратегически обсъждания. Практическите задачи използват действителни управленски въпроси на организацията. След всяка задача участниците анализират както постигнатия резултат, така и начина, по който са общували, вземали решения и разпределяли отговорността.
Водещите подпомагат обсъждането и разработването на управленските инструменти. Съдържанието на решенията и ангажиментът за изпълнението им остават отговорност на управителния орган.
Основният формат включва две двудневни стратегически сесии с период за практическо прилагане между тях. Подготовката започва с проучване на потребностите, състава, етапа на развитие и актуалните задачи на организацията. Интервалът между нивата се определя така, че да позволи изпълнение на първите ангажименти и съдържателна оценка на резултатите.

14 Ноември 2026