

планирование. Мозговой штурм по методу Уолта Диснея.

И.А. Дремина - н. сотрудник



Проблематика

Коллектив (отдельные педагоги) не принимают целенаправленных изменений в организации/задачах/процессах.

Задача.

Как включить весь коллектив в процесс проектирования и каждому педагогу понять, принять и претворить в жизнь инновационные изменения?

Как управлять неконструктивным спором и создать четкий план действий?

Плющряющий диалог

видение командных ценностей

-

- **Ценность:** создает и поддерживает приверженность, возможность проведения экспериментов, создает долгосрочные результаты, объединяет людей.
- Образы - продукт мышления и сердца, захватывают, мотивируют, обеспечивают магнетическое притяжение.

В команде 6-10 чел. по кругу поделиться историями из личного опыта, вспоминая яркие моменты своей жизни, связанные с эффективным командным взаимодействием.

Расскажите о ярком моменте командного взаимодействия, когда люди и команда Вас восхитили, вдохновили, случай, который Вам запомнился.

- Когда и где это было, что за люди окружали Вас, что происходило, что Вы вместе делали? Какова была Ваша роль? Кто был лидером?**
- Что помогало команде продвигаться? Что особенного было во взаимодействии? Как команда достигала результатов?**
- Почему эта история запомнилась? Что в ней было ценного?**
- Почему Вы рассказываете эту историю?**
- С какими пожеланиями вы хотите обратиться к Вашей команде?**

Из каждого рассказа формулируется «послание» – чему учит эта история, и почему она была рассказана именно сейчас именно в этой компании. Все послания выписываются на едином листе, и затем каждая команда делает презентацию посланий и командных ценностей.

Стратегия Уолта Диснея – технология построения



Стратегия достижения цели великого мультипликатора.

- **Уолт Дисней** – один из признанных гениев XX столетия, осуществил в своей жизни гигантское количество проектов, реализация которых, на первый взгляд, казалась абсолютно невозможной. У Диснея была собственная стратегия, которая помогала / достигать своих целей и делать это самым лучшим образом! Великий мультипликатор был известен тем, что воплощал в реальность все свои идеи.

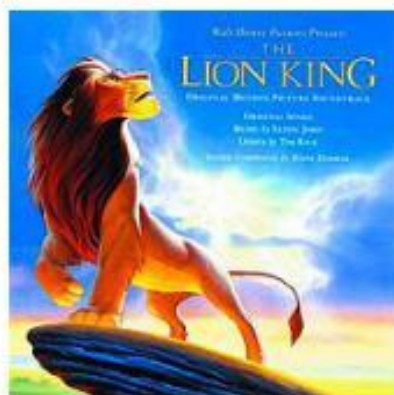


Значимость применения метода

- Создать ясное видение результата и цели своего проекта на запланированный период
- Получить доступ к бессознательному креативному потоку
- Получить пошаговый план действий
- Помощь в сохранении ресурсных состояний
- Организовать и вовлечь весь коллектив в процесс деятельности ОО

Креативная Стратегия Диснея

Три фазы творчества:



МЕЧТАТЕЛЬ – Чего хочу?

РЕАЛИСТ – Как это сделать?

КРИТИК – в чем подвох?



Технологии работают даже тогда, когда вдохновение отдыхает!

Три стадии технологии Лисчя



Три стадии развития

проекта

1. Мечтатель/визионер
2. Реалист
3. Конструктивный критик



Мечтатель/визионер – общее яркое видение

- **Создание яркого, привлекательного образа будущего проекта с целью мотивации заинтересованности**
- **Образ цели соответствует ценностям**

ПОЗА

- **Расслаблен, голова,
плечи приподняты вверх
взгляд устремлен вверх**



Реалист – план реализации

- Разработка программы и последовательности шагов, схем, ключевых систем к достижению цели
- Проверка их на работоспособность,
- определение сроков, затрат, имеющихся ресурсов.

ПОЗА

- Ходит «шагами проект
- уверенно, энергично



Конструктивный критик – добавить надежности в план

- **Добавить надежности,**
- **предусмотреть риски проекта, его экологичность (отношение социума)**
- **Влияние проекта на социум.**

**ПОЗА меняется,
взгляд смещается**



Проектная деятельность в команде по методу Уолта Диснея

1. Все участники разбиваются на 4 команды по 4-10 человек
2. В зависимости от рассматриваемой задачи, каждая команда берет себе свою часть темы/проекта или все команды работают над одной темой.
3. Для каждой команды выделяется отдельный стол, бумага
4. Выбирается Модератор каждого стола. Его задача – принимая участие в командном обсуждении, внимательно слушать и наблюдать, обобщать и фиксировать получаемую информацию, чтобы на следующем этапе в максимально компактной и понятной форме рассказать следующей команде, что здесь было наработано.
5. Продолжительность каждого этапа – 15-20 минут. Далее команда переходит к следующему столу.

4 этапа командной работы

1. Команды выступают в роли Мечтателей, Генераторов идей, задача которых – найти как можно больше идей, как можно достичь состояния максимальной удовлетворенности решением данной задачи
2. Роль Реалистов, задача которых – выписать, какие конкретные шаги надо делать для реализации идей Мечтателей, детализировать идеи, переводя их на уровень реальных действий
3. Все становятся конструктивными Критиками, оценивают риски, ищут ресурсы, расставляют приоритеты. Таблица «приоритет – действие – риски – ресурсы»
4. Команды интегрируют наработки трех этапов мозгового штурма и готовят презентацию конкретных приоритетных шагов, обычно со сроками и ответственными, подводя итоги всей сессии.

Мечтатель/визионер.

Вопросы

- Команды выступают в роли Мечтателей, Генераторов идей, задача которых – найти как можно больше идей, как можно достичь состояния максимальной удовлетворенности решением данной задачи
- Где Вы находитесь?
- Кто рядом с вами?
- Чему научились?
- Что добавилось в жизни?
- Чем занимаются люди?
- Какие у них есть достижения?
- Для чего они собрались вместе?
- Каковы ваши таланты?



Реалист. Вопросы

- Роль Реалистов, задача которых– выписать, какие конкретные шаги надо делать для реализации идей Мечтателей, детализировать идеи, переводя их на уровень реальных действий. Разложить по полочкам.
- **Что необходимо сделать для достижения вашей цели?**
- **Какова последовательность**
- **Какие понадобятся ресурсы**
- **Какие уже есть?**
- **Кто поможет?**
- **Как узнаете, что цель достигнута?**



Конструктивный критик.

Вопросы

- Все становятся Критиками, оценивают риски, ищут ресурсы, расставляют приоритеты. Таблица «приоритет – действие – риски – ресурсы»
- **Какие слабые места в проекте?**
- **Что может остановить вас в этом проекте?**
- **Кто может быть против идеи?**
- **На кого повлияют ваши действия?**
- **Кто сможет помочь/помешать?**
- **Что произойдет, если ничего не будет?**
- **Каковы плюсы/минусы существующего?**

Этап интеграции опыта

- Команды интегрируют наработки трех этапов мозгового штурма и готовят презентацию конкретных приоритетных шагов, обычно со сроками и ответственными, подводя итоги всей сессии



Ценность технологии

1. Создается несколько вариантов конкретных планов действий по достижению наилучшего результата,
2. Авторы вдохновлены на претворение планов в жизнь.
3. Участники сами находят ответы, они тем самым берут на себя ответственность за исполнение решений.
4. А ощущение значимости собственного вклада значительно повышает их мотивацию и улучшает общий климат в коллективе.

Усиливаем мотивацию к действиям

1 группа:

**Какие возможности
появляются
у нас при
реализации
задуманного?**



2 группа:

**Что мы потеряем
случае отказа о
деятельности?**

