

# 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?

# Поощряющий 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.



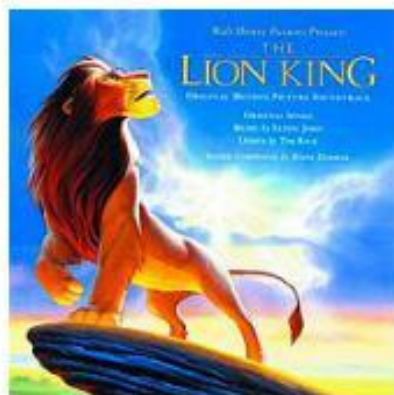
# Значимость применения метода

- 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 Лисья



# Три стадии развития

1. Мечтатель/**проект** 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 действию

1 группа:

Какие возможности  
появляются  
у нас при  
реализации  
задуманного?



2 группа:

Что мы потеряем  
случае отказа о  
деятельности?

