

Мозговой штурм как метод активного обучения персонала организации

Подготовила Чучалова Анна
УПБ 2601-01-00

Содержание

1. Активное обучение персонала организации
2. Цель обучения
3. Пирамида обучения
4. Виды обучения
5. Виды дополнительного профессионального образования
6. Формы обучения
7. Методы обучения
8. Мозговой штурм как один из методов обучения персонала организации
9. Принципы метода
10. Основные функции мозгового штурма
11. Этапы и правила мозгового штурма
12. Преимущества и недостатки
13. Эффективность метода

Активное обучение персонала организации

Активные методы обучения персонала - это методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи.

**Щас
разберемся**



Цель обучения

Суть цели обучения персонала заключается в том, чтобы не только вооружить знаниями, навыками и умениями решать профессиональные задачи, но и развить умение мыслить, культуру мыслительной творческой деятельности.



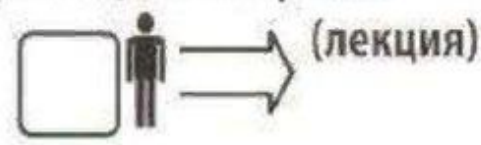
Пирамида обучения

Степень освоения материала

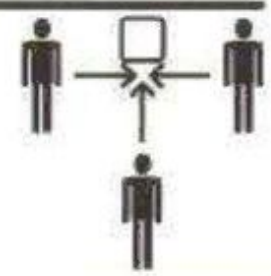
Основные методы



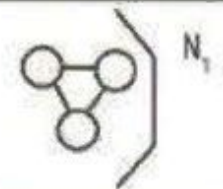
1. Трасляция материала



2. Разбор конкретной ситуации («кейса»)



3. Имитация



4. Разработка проекта



Виды обучения

```
graph TD; A(Виды обучения) --- B(Подготовка персонала); A --- C(Повышение квалификации); A --- D(Переподготовка);
```

Подготовка персонала

Повышение квалификации

Переподготовка

Виды дополнительного профессионального образования

Переподготовка

Стажировка

Традиционное
повышение
квалификации
внутри профессии

Формы обучения персонала

на рабочем месте

Это обучение в ходе выполнения обычной работы в обычной рабочей ситуации на конкретном рабочем месте

вне рабочего места

Это обучение, которое проводится за пределами самой работы (конкретного рабочего места) и организуется внешними структурами

Этим методам присущи активность познавательной деятельности обучаемых, тесная связь теории с практикой, направленность на овладение диалектическим методом анализа и решения сложных проблем, атмосфера сотрудничества и сотворчества, содействие овладению продуктивным стилем мышления и деятельности.

Методы активного обучения

Активные/пассивные

Основной критерий различия - степень активности, которую проявляют обучаемые. Н-р, лекция, на которой участник может отвлекаться на свои дела, в отличие от деловой игры, требующей активного участия.

Индивидуальное/групповое

При индивидуальной форме обучения, предоставляется возможность полностью сфокусироваться на конкретных знаниях и навыках одного сотрудника; к плюсам группового обучения можно отнести то, что оно требует существенно меньше времени и финансовых затрат.

деловая игра, мозговой штурм,
кейс-метод, баскет- метод...

Мозговой штурм как один из методов обучения персонала организации

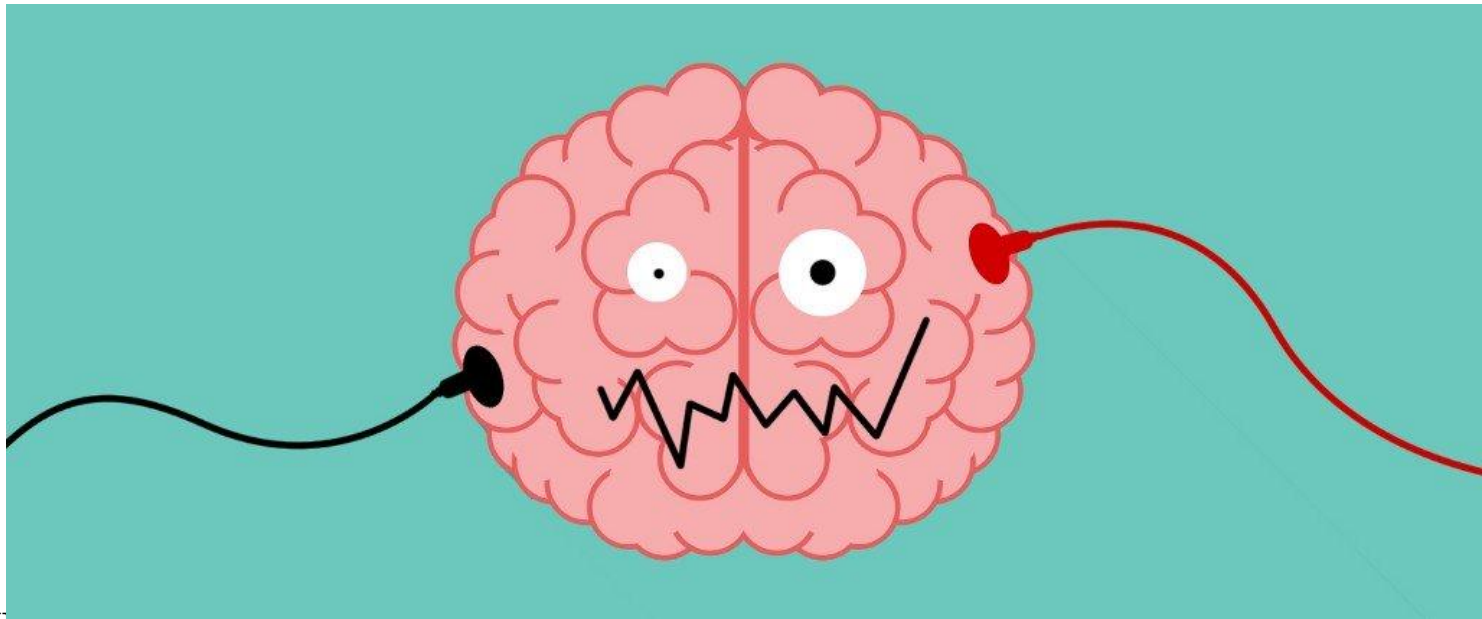
Когда подходит мозговой штурм?

Метод мозгового штурма идеально подходит для выработки новых и самых разных идей. Для этого организуется работа в малых группах (5-6 человек).



Сущностью метода мозгового штурма является дивергентное мышление, а именно порождение большого количества различных идей и, следовательно, генерация разнообразия.

Кроме того, большое количество идей служит сырьем и почвой, на которой вырастают эффективные практические решения проблем. Более того, именно генерация необычных, диких и глупых идей часто приводит к наиболее полезным и сильным решениям.



Сущностным критерием эффективности мозгового штурма является количество генерируемых идей. Вот почему основной целью этого является преодоление внутренних и социальных барьеров, разрушение когнитивных шаблонов, привычек, стереотипов и инерции мышления.

Следовательно основной целью ведущего является создание творческой, дружеской атмосферы комфорта и доверия, особого творческого пространства, в котором участники свободно, спонтанно и с удовольствием выдвигают новые идеи.

Классический "мозговой штурм" представляет собой

преимущественно вербальный метод решения проблем и генерации идей и проводится в небольших, специально организованных группах отличающихся друг от друга и равноправных участников (3-12 человек), предполагает наличие хорошо подготовленного лидера- фасилитатора, секретаря, четко определенной проблемы, двух отдельных этапов (генерации идей и оценки), продолжительность которого составляет примерно 1-1,5 часа.

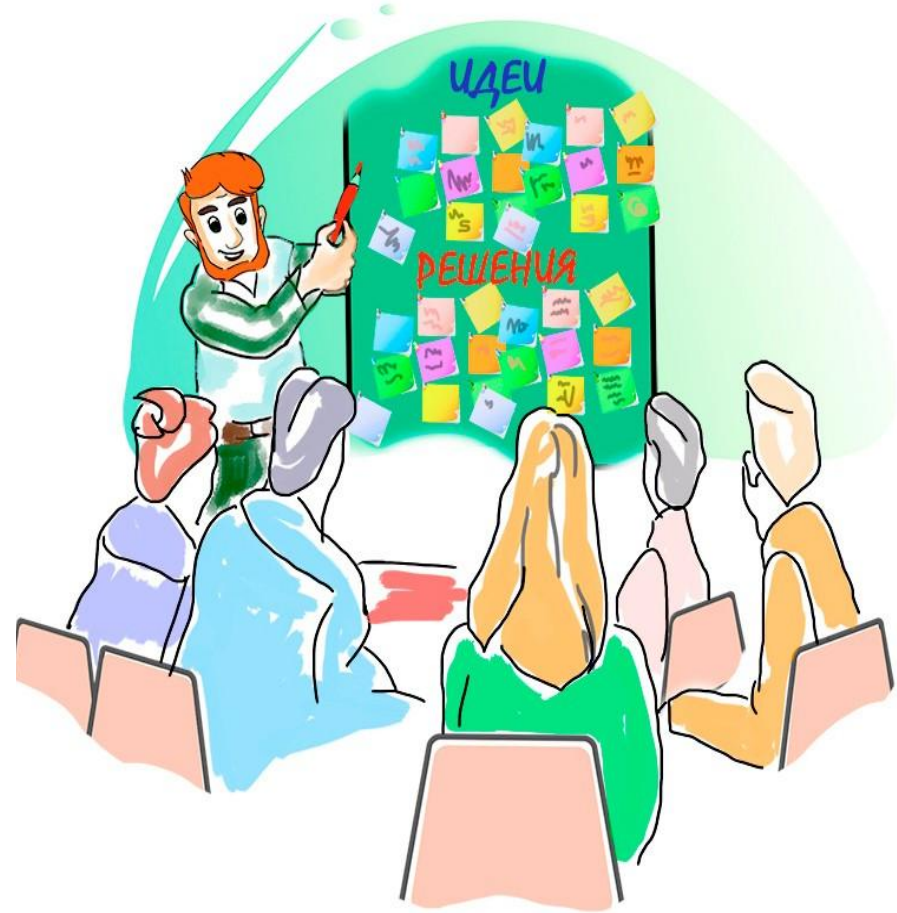
Принципы мозгового штурма

Мозговой штурм основан на двух основополагающих принципах:

1. Количество порождает качество.
2. Отсроченная оценка идей

и регулируется четырьмя основными правилами:

1. Запрещается всякая критика
2. Приветствуются самые необычные и фантастические идеи
3. Количество идей важнее качества
4. Идеи комбинируются и улучшаются.



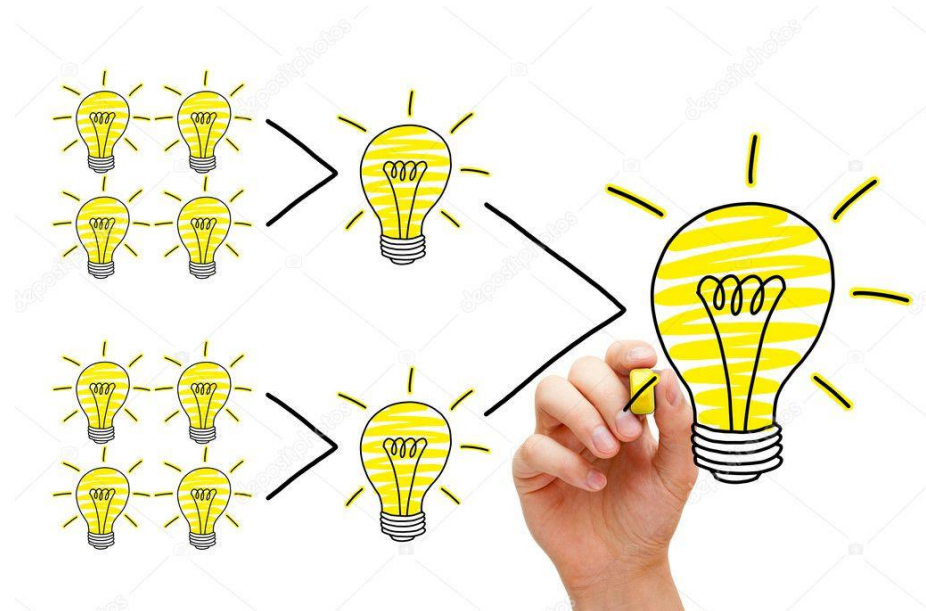
Функции мозгового штурма

2. Мозговой штурм мотивирует и развивает командное взаимодействие, активизирует коллективную работу и дискуссии.

Групповое взаимодействие создает широкий спектр альтернатив и разнообразие точек зрения.

Сила этого метода в создании синергетического эффекта, в высвобождении творческой энергии в рамках нового общего творческого пространства, в котором каждый усиливает и стимулирует другого, а новые идеи вырастают из других идей.

1. Мозговой штурм является мощным инструментом творческого решения проблем. Данный метод помогает породить новые продуктивные идеи и создавать эффективные решения.



НАРУШЕНИЕ!!!

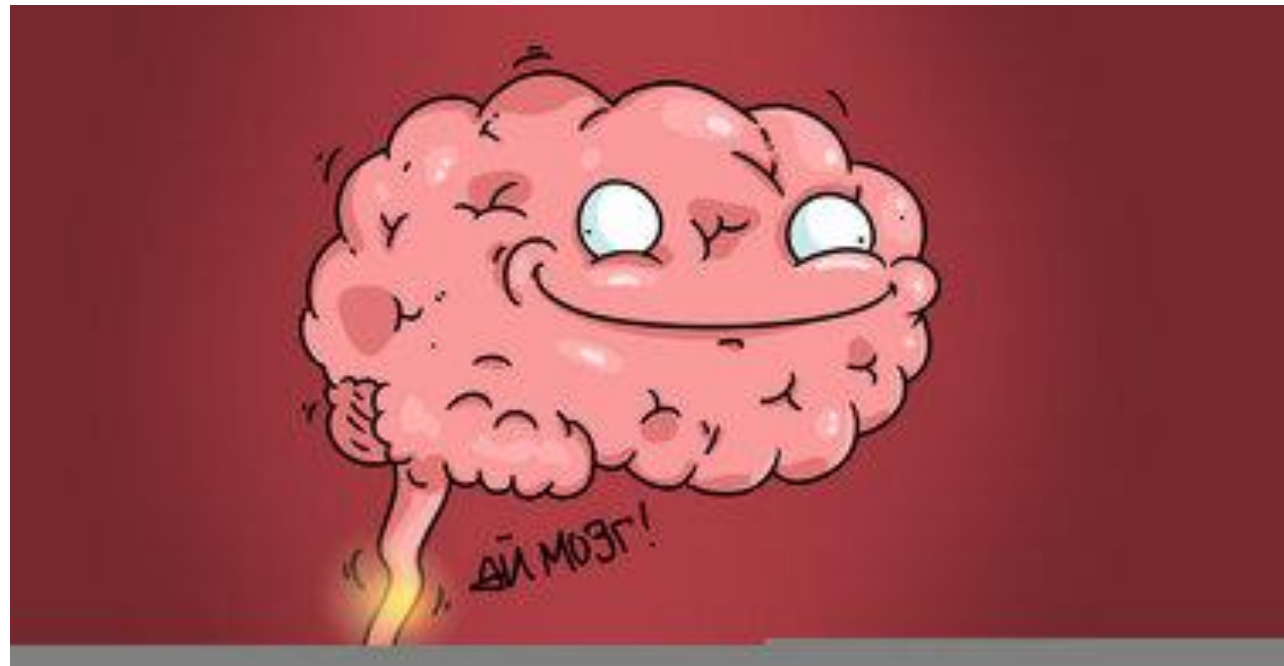


Во время мозгового штурма категорически запрещается обсуждать и комментировать предлагаемые идеи. Важно собрать их как можно больше, какими бы нелепыми и абсурдными они не казались на первый взгляд.

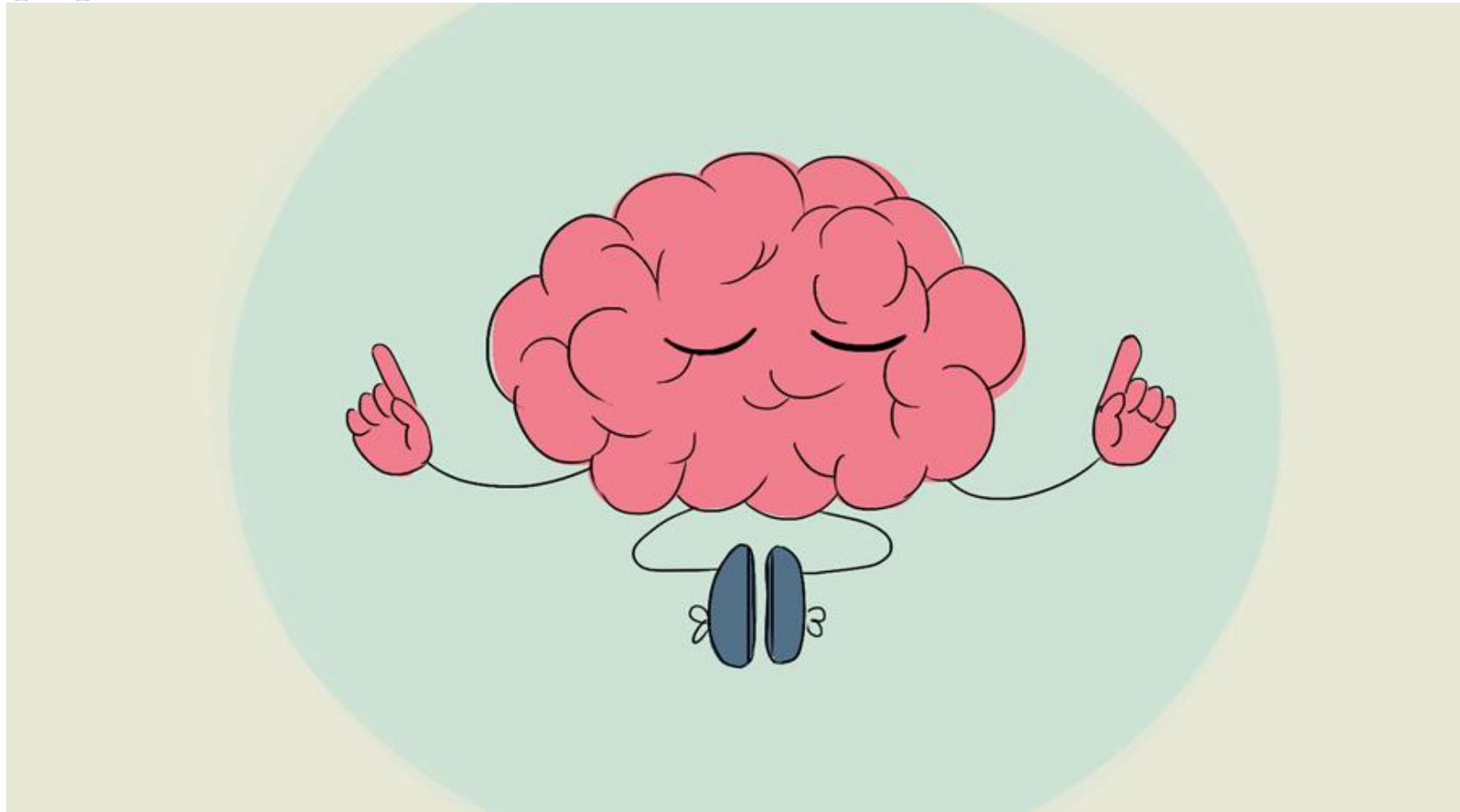
После того, как время истекло, начинается группировка идей в зависимости от их содержания. На этом этапе возможны дискуссии, обсуждения, привлечение экспертов и пр. После того, как в зависимости от содержания и формы идеи отобраны и сгруппированы, дается оценка групповой работе.

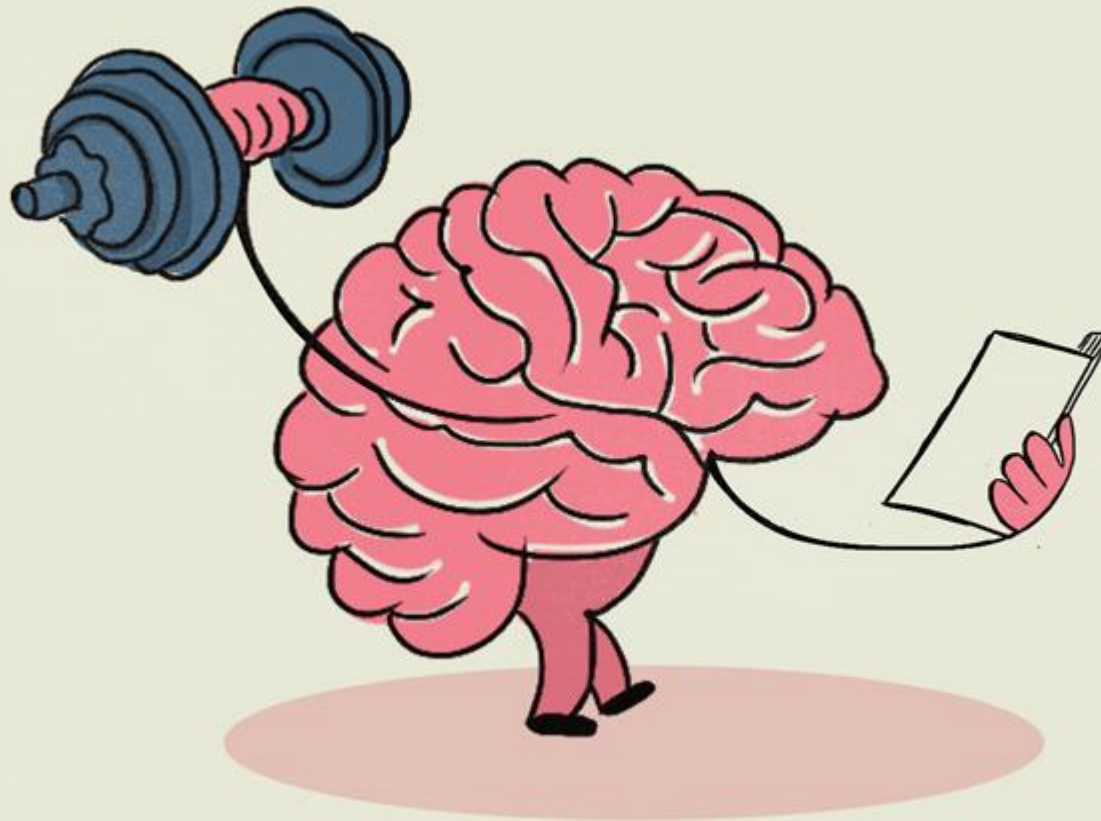
Этапы и правила мозгового штурма

1. Ведущий формирует рабочие группы оптимального размера и состава.
2. Ведущий проводит разминку сессии, создавая творческую атмосферу и свободную от критики среду.



3. Ведущий четко определяет проблему и основные цели и записывает их на доске или флипборде, хорошо видимых всем участникам. Он сообщает основные правила сессии и просит участников генерировать идеи (любой участник, в любое время может высказать идею или высказывать их по очереди, или же может сказать «пасс», если у него нет новых идей).
4. Все участники высказывают свои идеи, и фасилитатор или секретарь записывает их. Все идеи должны быть приняты и зарегистрированы.





5. Ведущий поощряет в группе творчество и энтузиазм.

6. Для обеспечения ясности, участники могут останавливаться и детально разрабатывать идеи.

7. Фасилитатор организует выдвинутые идеи, приближает их к главной цели и призывает участников к работе на идеями других людей, с тем чтобы улучшить их.

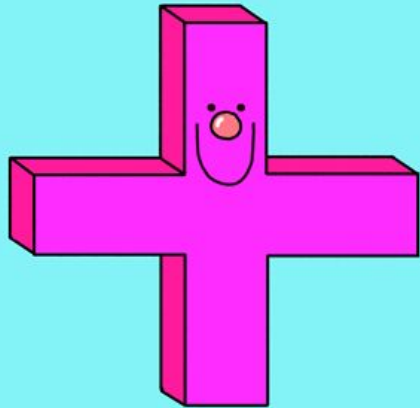
Идеи, которые являются идентичными могут быть объединены, все остальные должны быть классифицированы и сохранены.

8. Сама группа, или специальная группа критиков, оценивают идеи и выбирают одну, как решение проблемы.

9. Ведущий уточняет решение и завершает сессию.



Преимущества и недостатки



- Каждый из участников равноправен и имеет возможность

сгенерировать идею, которая впоследствии может быть принята в разработку и внедрена;

- Развивает творческие способности и творческое мышление каждого из членов группы;
- Метод универсален и хорошо комбинируется с другими методами.

- Правила мозгового штурма легко понять, освоить и использовать;
- Это недорогой, простой метод, который требует небольших затрат ресурсов;
- Множество идей может быть создано в короткое время.

Каждая из идей может породить другие идеи в будущем, применительно к другим задачам;

- Стимулирует творческое мышление и мышление "вне рамок", что дает всем участникам длительный творческий импульс;
- Является демократическим, веселым, запоминающимся действием, сплачивающим коллектив;

- Качество результата очень чувствительно к квалификации и навыкам ведущего;
- Может стать хаотическим, а трата времени - безрезультатной;
- Отсутствуют надежные критерии, которые определяют качество решений;



- Критика и негативные оценки могут превалировать.

При
неправильном выборе ведущего (например,
авторитарного
руководителя) мозговой штурм может стать
антидемократическим, снизить самооценку
участников, создать
напряжение в коллективе.

Эффективность метода

Эффективность метода возрастает, если руководители принимают участие в работе групп наряду с рядовыми сотрудниками. В течение 10-15 минут каждая группа обсуждает конкретный вопрос и каждый из участников предлагает свою идею, при этом каждая высказанная идея фиксируется на отдельной карточке, впоследствии группируемых по темам или направлениям деятельности.



Источники информации

- Домрачев, Р.Е. Активные методы обучения персонала. Деловая игра, мозговой штурм, кейс-метод, баскет-метод [Электронный ресурс] / Р.Е. Домрачев. – Электрон. текстовые дан. – 2017. – Режим доступа: <https://mypresentation.ru/presentation/aktivnye-metody-obucheniya-personala-delovaya-igra-mozgovej-shturm--kejsmetod--basketmetod>
- Мозговой штурм [Электронный ресурс] /. – Электрон. журн. – 2015. – Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/1054375/>

Спасибо за внимание!