

# Форматы и фасилитация групповой работы

Яна Анищенко



Фоксфорд

СЧАСТЛИВ  
*быть учителем*

# Яна Анищенко



Бизнес-психолог

Преподаватель лицея НИУ ВШЭ

Магистр психологии



Фоксфорд

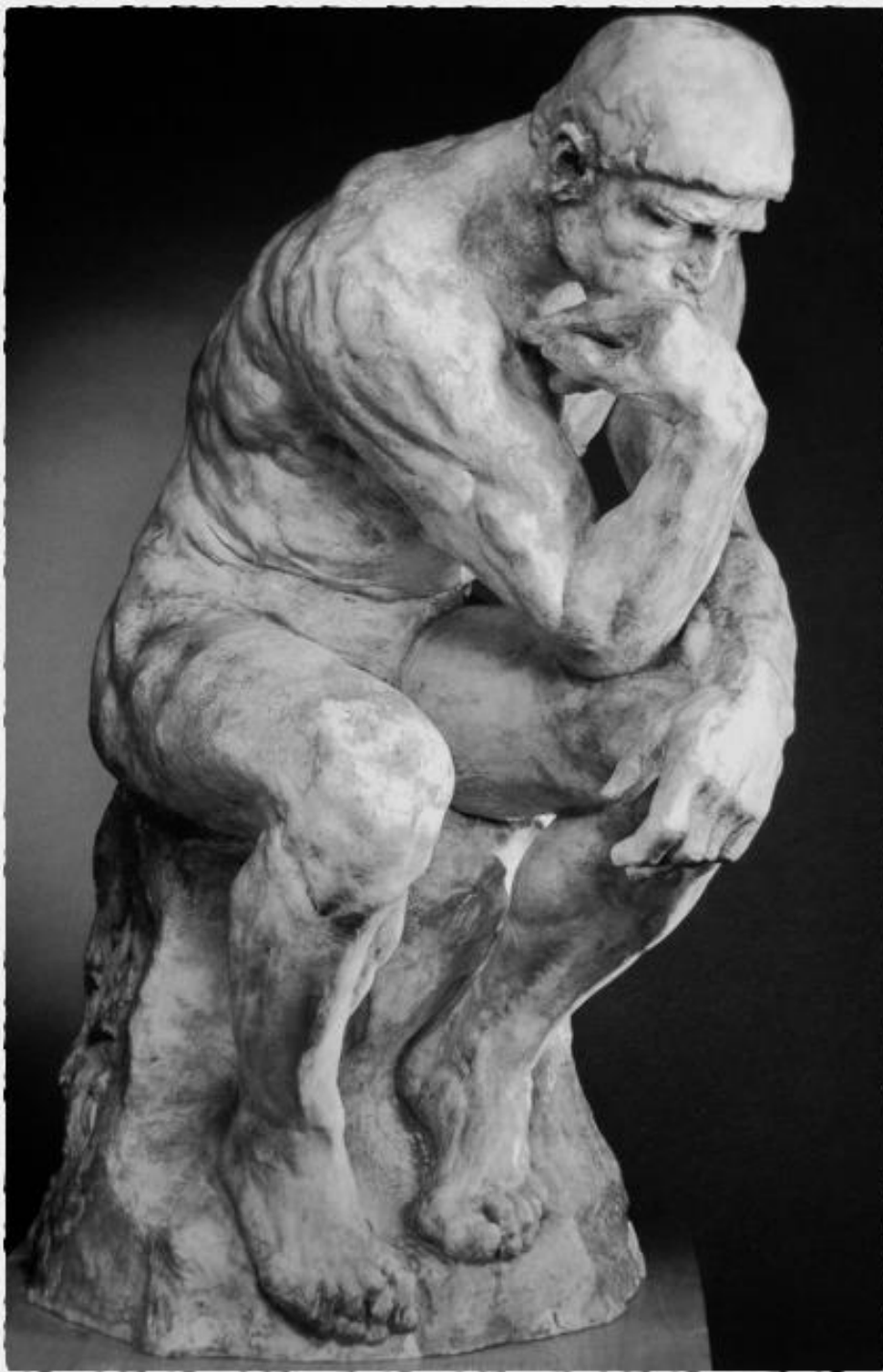
# ЦЕЛЬ УЧАСТИЯ

Познакомиться с  
форматами групповой  
работы

Узнать что такое  
«фасилитация» групповой  
работы и разобраться как  
ее применять на практике



Фоксфорд



## Что будет

- Алгоритм организации групповой работы
- Инструментарий ведущего
- Приемы вовлечения учащихся в работу
- Как повысить эффективность групповой работы
- Оригинальное сопровождение групповой работы

## Чего не будет

- Сформировать навык
- Какие бывают дебаты и как развивать эмоциональный интеллект
- Приведите примеры конкретных активностей для математики|литературы|истории и.т.д



# ПЛАН РАБОТЫ

ЭФФЕКТ ОТ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ

ЧТО ПРОИСХОДИТ В ГРУППЕ

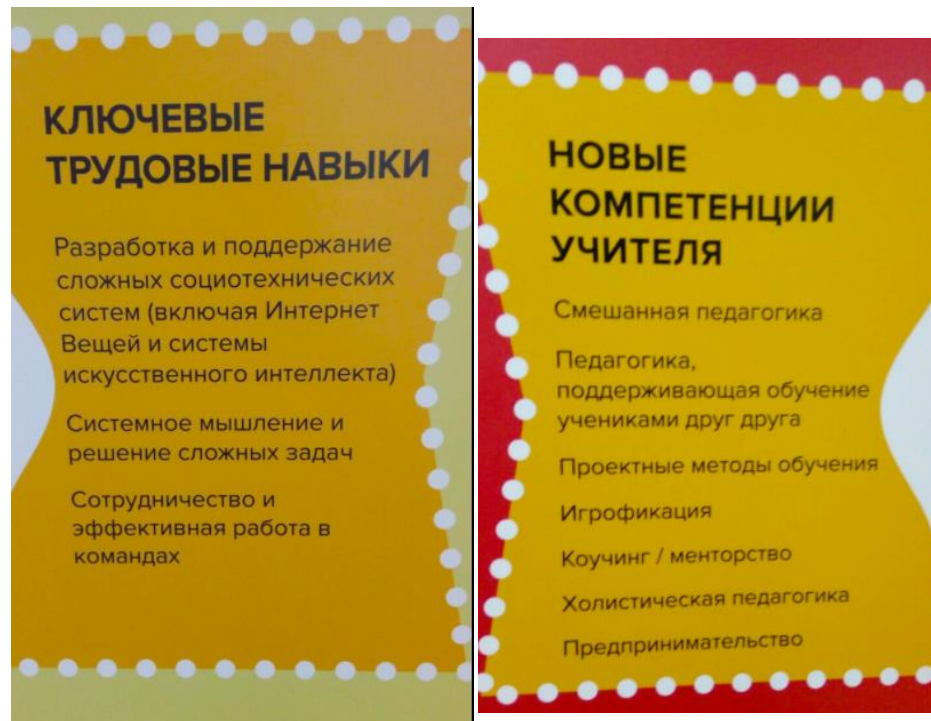
РОЛЕВОЙ РЕПЕРТУАР ВЕДУЩЕГО (УЧИТЕЛЯ)

СЕССИЯ : КАК ПОДГОТОВИТЬСЯ

СЦЕНАРИИ, МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ СЕССИИ



# ПОЧЕМУ ГРУППОВАЯ РАБОТА?



\*вызовы от АСИ



Фоксфорд

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ:

К. Левин – рабочие группы выработки методов решения проблем, связанных с этнической дискриминацией при приеме на работу (Т-группы)

Активное использование форматов совместного обучения

Трансляция моделей совместной работы и объединения в профессиональной сфере

# ЧЕМ ВАЖНА ОРГАНИЗАЦИЯ?

ТРАДИЦИОННАЯ РАБОТА В ГРУППАХ	СОВМЕСТНАЯ РАБОТА В ГРУППАХ
Те кто быстрее рассуждает и активнее высказывают, узурпируют большую часть внимания и времени	Участвуют все члены группы
Участники регулярно перебивают друг друга	Участники дают друг другу возможность обдумать реплики и высказаться до конца
Различия в точках зрения воспринимаются как конфликты	Поощрение друг друга наводящими вопросами: «Это то, что вы имеете в виду?»
Некоторые избегают высказываться на «острые» темы, в результате позиции не проявлены	Каждый член группы высказывается по сложным вопросам
Преобладает кулуарное обсуждение, так как в ходе обсуждения нет ощущения того, что вправе говорить прямо	Участники воздерживаются от обсуждения за спиной
Проблему спешат найти решенной, когда самые быстрые из участников нашли ответ. От всех остальных ожидают присоединения вне зависимости от понимания	Проблема не считается решенной пока все не осознали аргументацию решения

ГРУППА

процессы

эффекты



Фоксфорд



СЧ<sup>♥</sup>СТЛИВ  
*быть учителем*



# ПРОЦЕССЫ

Стадии развития

Формирование норм и ролей

Групповая сплоченность

Групповое давление



Фоксфорд

# СТАДИИ РАЗВИТИЯ ПО К. ЛЕВИНУ



\* Разные методы работы с каждой стадией



## ВЫВОД

На этапе «размораживание» эффективны приемы включения участников в работу:

- Инструменты «ломаем лед»
- Упражнения командообразования
- Инструменты концентрации внимания

На этапе «движение» эффективны приемы подачи материала и работы с материалом

На этапе «замораживание» эффективны приемы осознания и рефлексии над материалом



# ГРУППОВЫЕ РОЛИ ПО БЕЛБИНУ

Роль	Назначение
Генератор идей	Креативный, создание новых предложений
Исследователь ресурсов	Энтузиаст, ответ на новые идеи и поиск ресурсов для реализации
Координатор	Способен распределять полномочия, руководит общей целью
Мотиватор	Напористый, генератор действий
Аналитик	Благоразумный, рассматривает все варианты и д выводы
Душа команды	Восприимчивый, создает атмосферу коллектива
Исполнитель	Дисциплинированный, претворяет планы в дела
Критик	Старательный, исправляет допущенные ошибки
Эксперт	Самостоятельный, обладает редкими знаниями и навыками



## ВЫВОД

- Эффективны разноролевые команды
- Деление на «слабых» и «сильных» учеников обособляет, не учитывает ролевой модели, задает заниженную планку, не создает мотивации



Фоксфорд

# ГРУППОВАЯ СПЛОЧЕННОСТЬ И ДАВЛЕНИЕ

Сплоченность определяется структурой группы

Давление приводит к : внушаемости, конформности, единообразному поведению (коллективизм)



Фоксфорд



# ЭФФЕКТЫ

- Социальная фасилитация и ингибция
- Группомыслие – ориентация на поиск согласия
- Маятник – Циклическое чередование эмоциональных групповых состояний. Изменение групповой активности: резкое повышение активности в начале задачи, спад к концу, возврат к оптимальному уровню
- Сдвиг к риску – радикализация решения
- Конформизм – соглашение с мнением большинства



интергрупповой фаворитизм и аутогрупповая агрессия – «мы-они»

# КАК ИСПОЛЬЗУЕМ

## ЭФФЕКТИВНО ИСПОЛЬЗУЕМ ГРУППОВЫЕ ПРОЦЕССЫ:

- Работаем с группой исходя из стадий развития
- Обращаем внимание на роли и содействуем их воплощению
- Препятствуем групповому давлению

## УСТРАНЯЕМ НЕГАТИВНЫЕ ГРУППОВЫЕ ЭФФЕКТЫ





# РОЛЕВОЙ РЕПЕРТУАР

Типология Т.Ю. Базарова:

Фасилитатор

Модератор

Медиатор



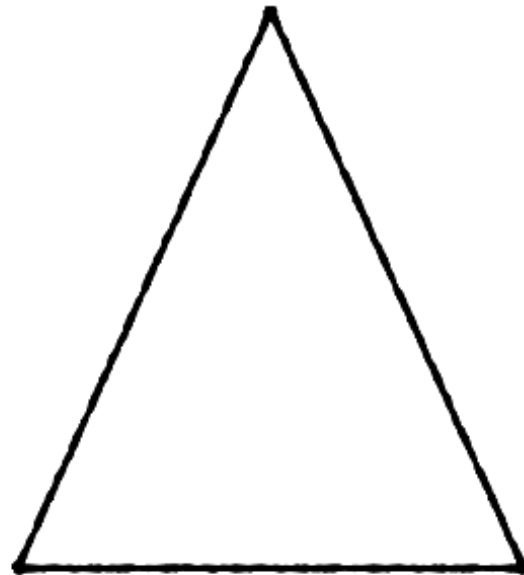
Фоксфорд



СЧ<sup>♥</sup>СТЛИВ  
*быть учителем*

# ОСНОВНЫЕ ПЛАСТЫ РАБОТЫ ВЕДУЩЕГО

**МЕДИАЦИЯ  
(ЛИЧНОСТЬ)**



**ФАСИЛИТАЦИЯ  
(ГРУППА)**

**МОДЕРАЦИЯ  
(СОДЕРЖАНИЕ)**



# ФАСИЛИТАЦИЯ

Facilitate - облегчать, содействовать

Объект внимания направлен *на группу в целом*

Технологии работы направлены на *управление потоком коммуникации и групповой динамикой*

Цель работы: создание условий для эффективной групповой работы путем создания регламентов, ролевой структуры, организации пространства



# МИССИЯ ФАСИЛИТАТОРА?



Фоксфорд

# МИССИЯ ФАСИЛИТАТОРА?

ПОМОЧЬ КАЖДОМУ УЧАСТНИКУ ДУМАТЬ НАИЛУЧШИМ ОБРАЗОМ



Фоксфорд

СЧ<sup>♥</sup>СТЛИВ  
*быть учителем*



Фоксфорд

# ФУНКЦИИ

Концентрация на снятии коммуникативных барьеров;

Создание условий для максимального участия всех в обсуждении;

Соблюдение этапов и правил работы;

Формирование необходимой ролевой структуры группы.



Задачи фасилитатора	Принципы, алгоритмы
Создание пространства для коммуникации	удобная рассадка участников (круглый стол...)
Знакомство участников друг с другом	пояснение необходимости знакомства задание (или создание вместе с группой) формы знакомства
Мотивация участников на совместную работу	прояснение индивидуальных целей и ожидаемых результатов от участия в обсуждении обращение к индивидуальным целям (в ходе работы) для дополнительного стимулирования активности
Задание модели эффективного поведения	вербализация правил и этапов работы (согласование, порождение) использование существующей и помощь в формировании эффективной ролевой структуры группы обсуждение и рефлексия способов принятия решений корректировка отклоняющегося от правил поведения членов группы





Задачи фасилитатора	Принципы, алгоритмы
Организация обратной связи между участниками процесса, не допуская конфронтации	доведение до «виновника» совершенной ошибки возвращение к принятым правилам и нормам
Поощрение группы для преодоления трудностей групповой работы	фиксация успехов достигнутых группой в процессе работы описание предстоящих шагов апелляция к индивидуальным и групповым интересам
Преодоления «тупиковых» ситуаций в обсуждении	задание эффективных норм: последовательное решение проблем обсуждение в каждый конкретный момент только одной темы достижение договоренности по пониманию используемых терминов (многозначных слов) мотивация участников на принятие взаимоприемлемого решения



# КОМПЕТЕНЦИИ

уметь быть бессодержательным

обладать знаниями о групповой динамике

иметь представление о ролях и уметь их классифицировать

организовывать других и себя

соблюдать порядок высказывающихся (схемы организации коммуникации, столкновение людей с противоположными мнениями)



# МОДЕРАЦИЯ

Moderator – «регулирующий», «сведующий».

Объект внимания – *содержание* деятельности группы

Цель модератора - нахождение группой взаимоприемлемого решения проблемы, расширение пространства моделей, используемых в решении, поиск оптимального решения



# МОДЕРАЦИЯ

Функции:

организация процесса принятия решений по модели, приемлемой для всех участников;

повышение креативности предложений;

согласование различных точек зрения;

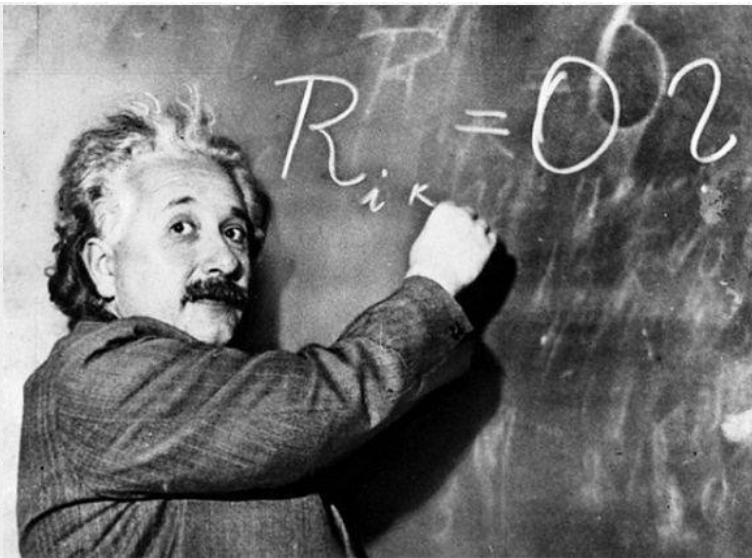
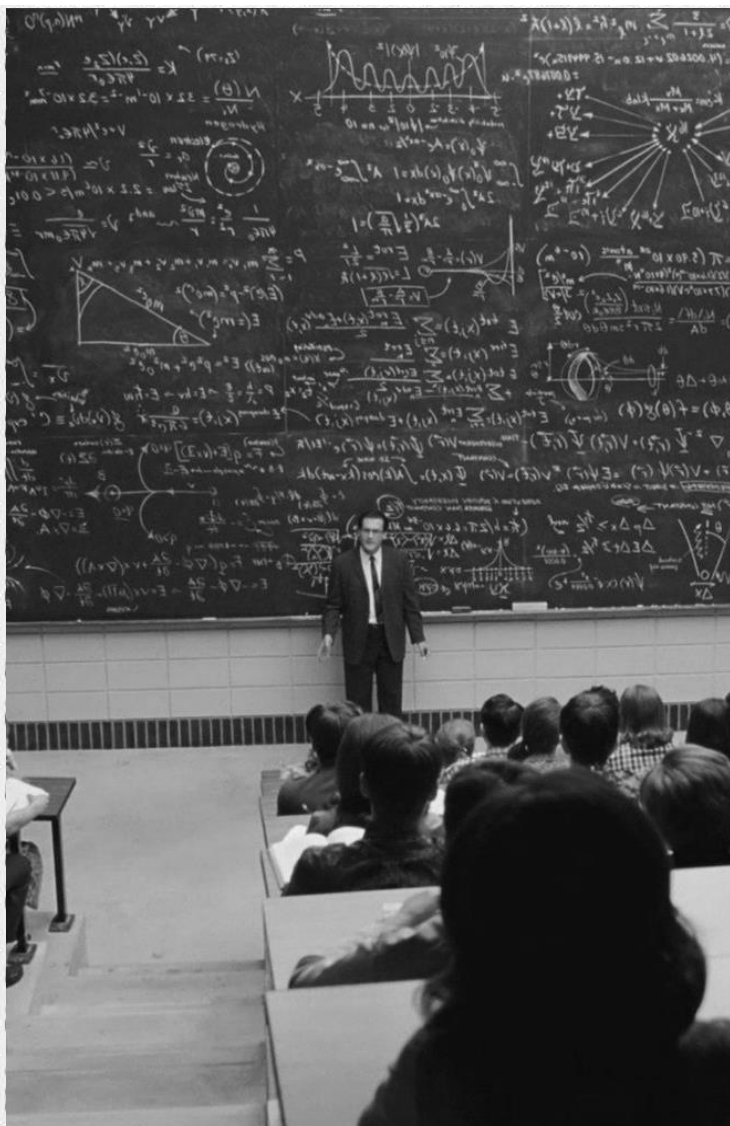
фиксация групповой и индивидуальной ответственности за результат;

обсуждение плана совместных действий.



Задачи модератора	Принципы, алгоритмы
<p>Постановка задачи (проблемы) обсуждения</p>	<p>согласование повестки дня, темы и задач, ожидаемого результата изложение сути дела (проблемы) привлечение участников к уточнению проблемы (представлению дополнительных фактов)</p>
<p>Активизация участников на представление идей и точек зрения</p>	<p>формулировка проблемных вопросов фиксация альтернатив привлечение дополнительной информации, имеющей отношение к проблеме использование примеров стимулирование участников на вопросы и комментарии</p>
<p>Помощь в порождении и представлении разных точек зрения (обеспечение вариативности)</p>	<p>целенаправленное формирование группы (увеличение разнородности участников) введение логик анализа проблем включение всех участников в обсуждение</p>
<p>Понимание точек зрения, установление сходства или различия в заявлениях</p>	<p>четкая формулировка высказанных идей использование средств визуализации для фиксации и систематизации идей</p>





# КОМПЕТЕНЦИИ

создание условий для решения творческих задач

наталкивание на возможные варианты решения, фокусировка

владение схемами проблематизации



Фоксфорд

# МЕДИАТОР

Mediator – «посредник», «связующее звено»

Объект внимания – *личность*

Цель медиатора – *создать условия* для проявления участниками всех своих целей, установок и качеств, оценке уровня знаний и готовности к изменению

Функции:

- работа по оптимизации психологического климата,
- создание благоприятной атмосферы для раскрытия и развития;
- работа с эмоциональным состоянием участников.





Задачи медиатора	Принципы, алгоритмы
Сформировать у участников настрой	<p>Прояснить цели и задачи программы</p> <p>Создать индивидуальную рабочую мотивацию</p>
Создавать для каждого возможность для проявления	<p>Максимально передавать инициативу участникам группы</p> <p>Помогать (в случае необходимости для оценки) менее энергетичным участникам группы входить в коммуникативное пространство</p> <p>Помогать группе разрешать непродуктивные конфликты</p>
Проявлять естественное поведение участников	Избегать стимулирования неестественного (необычного для участников) поведения
Поддерживать процессы индивидуального развития	<p>Создавать условия для активного поиска участниками своего стиля поведения</p> <p>Фиксировать изменение поведения</p>



СЧ<sup>♥</sup>СТЛИВ  
*быть учителем*



Фоксфорд

# КОМПЕТЕНЦИИ

установление личного контакта

ВИДИТ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ

вызывает симпатию и уважение для реализации групповых целей

инициирует у участников желание подражать, вести себя так же

психотерапевтическая роль



# УРОК – СЕССИЯ?



# СЕССИЯ

- Что такое «чемодан фасилитатора»?
- Для чего он нужен?



# РЕЗУЛЬТАТ СЕССИИ



# РЕЗУЛЬТАТ СЕССИИ



# ЧТО ВАЖНО ЗНАТЬ

- Групповая работа динамична:

пространство можно и нужно трансформировать, участникам можно и нужно давать возможность двигаться и «встряхиваться»

- Участники работают с материалами:

маркеры, стикеры, флипчарт-листы, точки для голосования, ассоциативные карты, инструменты привлечения внимания – помогают вовлечь участников в процесс обсуждения и способствовать мышлению



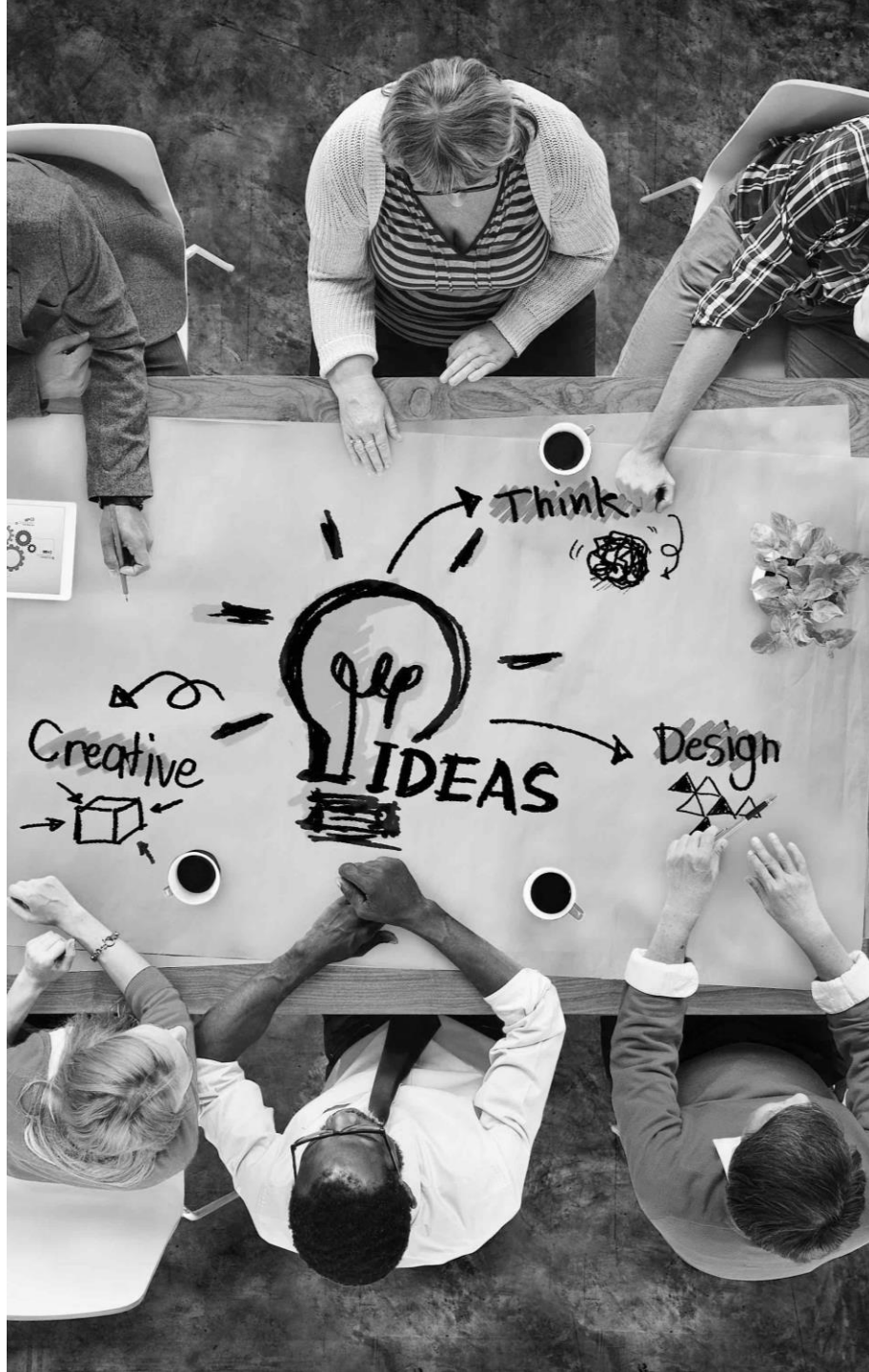


# СЕССИЯ

- Инструменты начала
- Сценарии
- Методы
- Приемы



Фоксфорд



СЧ<sup>♥</sup>СТЛИВ  
быть учителем

# ИНСТРУМЕНТЫ НАЧАЛА

«Ломаем лед»

А. Техники «одухотворенных рук»

В. Техника «Со мной случилась интересная история...»

С. Техника «У Вас такое было?»



# ИНСТРУМЕНТЫ НАЧАЛА

Упражнения командообразования

«Снежный ком», «Имя-ассоциация-движение», «Точки опоры», «2 правды и одна ложь», «Ветер дует на», «Кораблекрушение», «33» (и модификации) ... и многое другое.



**Фоксфорд**

# ИНСТРУМЕНТЫ КОНЦЕНТРАЦИИ

Как «собрать» группу?

- Интересный факт (знаете ли вы, что ... ), закон маятника
- Кейс
- Молчание «Святой Себастьян»
- Попросить лидера



Фоксфорд

# СЦЕНАРИЙ СЕССИИ

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ РАБОТУ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ?

1. Под «\*» отмечены быстрые сценарии групповой работы
2. Приведен пример 1 «большого сценария»:
  - Автобусная остановка



# \*МАЛЫЕ ГРУППЫ

**Цель:** углубленное понимание темы каждым

**Сценарий поможет:** «разбить лед», быстро изучить различные аспекты вопроса, укрепить взаимоотношения

**Описание:**

1. Одним предложением опишите цель предстоящей дискуссии
2. Объясните участникам как найти партнеров для работы в малых группах (например, повернитесь к сидящем рядом человеку) или «найдите человека(2,3) с именем на вашу букву»)
3. Подождите, пока сформируются все малые группы, а затем переходите к инструкциям
4. Проясните ближайшую задачу, задайте тему обсуждения и определите ожидаемый результат»
5. Если есть какие-либо особые инструкции, то необходимо дать их сейчас. Например: «один человек должен выступить в роли спикера а другие - слушатели, по моему сигналу поменяйтесь ролями»
6. Скажите сколько времени отводится на данный вид деятельности
7. По мере развития деятельности объявляйте сколько времени осталось
8. Вновь соберитесь в большую группу, попросив несколько человек поделиться мыслями



# Варианты малых групп

2-4-2

Четыре участника:

Раунд 1: две пары

Раунд 2: все четыре человека

Раунд 3: две новые пары

Длительность 15-20 мин

Активность с обратной связью

Три и более участников

Цель – развитие навыков

Один участник молча наблюдает за тем, как работают остальные

По окончании работы наблюдатель высказывают свое мнение

Обсуждение в группах

Любое количество участников

Цель – прояснить путь решения задачи

Запись на флипчарт (фиксация) будет полезна

Длительность 30-40 минут

Скоростные свидания

Два участника

Цель – выявить различия

Свободный диалог

Смена партнеров через некоторое время

Длительность 10-20 минут



# \*СОСТАВЛЕНИЕ СПИСКА ИДЕЙ

**Цель:** составление списка проблем и решений

**Сценарий поможет:** запустить дискуссию, составить списки, сплотить большую группу после работы в малых, структурировать дискуссию

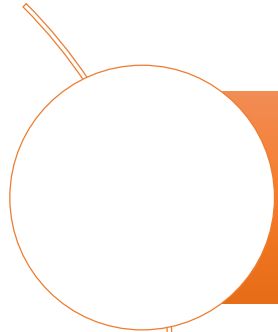
**Описание:**

1. Развесьте на стенах большие листы бумаги (подойдут и классные доски)
2. Попросите добровольца быть тем, кто будет записывать все идеи (или делайте это сами). Записывайте все идеи безоценочно
3. Объясните группе правило безоценочного суждения и попросите не дискутировать во время записи идей
4. Поставьте задачу группе в форме вопроса.
5. Сообщите сколько времени отводится для данной активности и позвольте группе начать работу.
6. Попросите участников высказывать идеи по одной за раз: уважайте все высказывания, резюмируйте для записывающего сложные предложения, если кто-то начинает спорить и дискутировать, возвращайте группу к основному правилу
7. Не паникуйте, если темп замедлился, это может означать что участники думают, а все очевидные идеи уже высказаны.
8. Когда отведенное время подходит к концу, скажите «Осталось две минуты». Часто провоцирует финальный фонтан идей



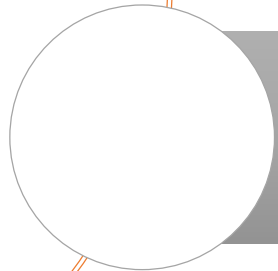


# Варианты списка идей



## Совместная запись идей

Участники записывают идеи на своих листочках. Каждые несколько минут они обмениваются листочками, читают и добавляют новые идеи



## Использование стикеров

Участники записывают идеи на стикерах. Одна идея – один стикер, позже все идеи наклеиваются на стену. Затем все идеи можно рассортировать по категориям



# \*ОПРОС ПО КРУГУ

**Цель:** структурировать сложное обсуждение

**Сценарий поможет:** дать высказаться молчунам, собрать различные мнения, устранить различия по статусу и положению

**Описание:**

1. Попросите участников сдвинуть парты и расставить стулья таким образом, чтобы получился круг
2. Расскажите одним предложением о теме, которую собираетесь обсудить
3. Объясните как будет происходить опрос
4. Если существуют какие-либо особые правила, скажите об этом сейчас. Например, иногда можно предоставить участникам право пропустить свою очередь, не выступая.
5. После разъяснения правил напомните тему еще раз



6. Дайте участникам понять, сколько времени дается на обсуждение

# Варианты опроса по кругу

Бросание предмета:  
когда выступающий  
закончил, он бросает  
какой-либо предмет  
следующему  
(например, ластик)

Стандартный опрос:  
по часовой или  
против часовой  
стрелки, начиная с  
того, кто оказался  
первым

Попкорн: каждый  
высказывается в той  
очереди, в какой  
пожелает. Когда  
большинство  
выступило, ведущий  
спрашивает: "Кто еще  
не выступал?"

Два-три слова,  
описывающих чувства.  
Подходит для  
подведения итогов.  
Например: "я устал, но  
счастлив".



# \*ТРЕЙД-ШОУ

Цель: презентация информации группе

Сценарий поможет: презентовать одновременно несколько идей, небольшой размер группы позволяет активнее участвовать в работе и провести более содержательную дискуссию. Переход поддерживает внимание и снимает ощущение перегруженности презентациями.

Описание:

1. Заранее определите места, где выступающие создадут свои «станции» для презентаций
2. В назначенное время отправьте презентаторов на их «станции», затем отправьте туда участников групп. Распределение должно быть равномерным
3. Попросите участников определить сколько времени займет презентация и ответы на вопросы
4. По истечении времени попросите всех покинуть «станции» и перейти к новым (например, по часовой стрелке)
5. Попросите выступающих повторить свои презентации для новой аудитории, и.т.д
6. Соберите группу для обсуждения



# \*РОЛЕВЫЕ ИГРЫ

Цель: опробовать идеи в духе «что было бы, если бы»

Сценарий поможет: поставить себя на место изображаемых персонажей и попробовать новые модели поведения

Описание::

1. Начните с описания цели ролевой игры. Например: «Эта игра поможет нам ...»
2. Объедините участников в малые группы
3. Определите роль каждого из участников и дайте информацию по этой роли.
4. Дайте все возможные инструкции, которые могут понадобиться. Например: «в этой роли вы должны объяснить|рассказать|показать|...»
5. Установите лимит времени и начинайте



# \*АКВАРИУМ

Цель: создать взаимопонимание между разными людьми

Сценарий поможет: лучше понять точки зрения друг друга

Описание:.

1. Представьте этот формат обсуждения, объяснив его цель. Например: «данная активность поможет лучше понять ценности и приоритеты друг друга не вступая при этом в спор».
2. Пригласите одну из групп зайти в «аквариум». Усадите их в центр комнаты.
3. Попросите участников обсудить вопрос и задайте лимит времени. Попросите других слушать молча.
4. По истечении времени позвольте всех прокомментировать услышанное и задать вопросы.
5. Попросите зайти в «аквариум» другую группу и повторите процесс.



# «АВТОБУСНАЯ ОСТАНОВКА»

**Цель:** сбор информации и обмен мнениями

**Сценарий поможет:** собрать идеи и мнения, предложить инновационные решения, повысить эффективность коммуникации внутри коллектива

**Описание:**

- Участники «разбивают» проблему на составляющие и разделяются на малые группы по обсуждаемому компоненту (методы постановки проблемы, например, «5 почему»)
- Каждая из групп генерирует идеи, отвечая на проблемный вопрос (методы генерации, например, «мозговой штурм»)
- После этапа генерации ответа на свой вопрос, участники переходят по часовой стрелке на новый стол и продолжают дорабатывать идеи предыдущей группы (методы генерации, например, Scampet)
- Участники возвращаются на свои столы и голосуют за топ-5 идей, повторяют те же действия, переходя от стола к столу (методы голосования, например, meeweus)
- Участники возвращаются за свои столы и подсчитывают самые популярные идеи, составляя список топ-5 лучших идей (топ самых веселых, странных, и т.п.)



# МЕТОДЫ СЕССИИ

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ РАБОТУ С ЗАДАЧЕЙ?

МЕТОДЫ ПРОБЛЕМАТИЗАЦИИ

МЕТОДЫ ПОИСКА РЕШЕНИЙ



Фоксфорд



# МЕТОДЫ СЕССИИ

## МЕТОДЫ ПРОБЛЕМАТИЗАЦИИ ЗАДАЧИ



Фоксфорд

# «ДИАГРАММА ИСИКАВЫ»

**Цель:** визуальная организация и анализ взаимосвязей между причиной и следствием

**Особенность инструмента:** учитывает различные факторы ситуации и определяет зоны работы

**Инструмент поможет:** визуализировать проблему и активировать творческое мышление участников

**Описание:**

- Участники работают группой, формулируют проблему и записывают ее в «голове рыбы»
- Участники вписывают «ребра» рыбы – основные категории причин существования проблемы
- Участники группируют вокруг ребер «кости» – более мелкие, конкретные причины
- Участники работают с каждой причиной, задавая вопрос «почему это происходит?» и записывают ответы как отростки соответствующей «кости»



## «5 ПОЧЕМУ»

**Цель:** глобализация проблемы

**Особенность инструмента:** находит необходимый уровень абстракции, позволяющий генерировать новые идеи

**Инструмент поможет:** сформулировать проблему разными способами и составить список новых идей решения проблемы

**Описание:**

- Имея проблему, участник поочередно 5 раз задается вопросом «Почему я хочу изменить это»



Имея 5 различных формулировок проблемы, участник задается вопросом для каждой их указанных граней «каким образом я могу изменить это»

## «МЕТОД КИПЛИНГА»

**Цель:** сужение проблемы и детальное рассмотрение

**Особенность инструмента:** сосредотачивается на одном элементе за один раз

**Инструмент поможет:** выявить самые важные аспекты и границы представленной задачи

**Описание:**

- Имея задачу, участник фокусируется на способе ее решения, отвечая на вопросы – кто? (определение связанной группы лиц) что? (аспекты ситуации: требования, сложности, выгоды, преимущества и недостатки) где? (места, расположение), когда? (расписание) почему? (понимание основной цели), как? (возникла ситуация и какие действия уже приняты)



# «МЕНТАЛЬНАЯ КАРТА»

**Цель:** визуализировать стратегию и процесс достижения цели

**Особенность инструмента:** визуализация целей и планов, командообразующий эффект

**Инструмент поможет:** визуализировать стратегическую и текущие цели; выработать планы действий по достижению целей; закрепить единый визуальный образ будущего успеха

**Описание:**

- Участники записывают в центре листа цель
- Участники формируют список подцелей, необходимых для достижения цели и записывают их на лист, протягивая связи до цели
- Участники разрабатывают планы действий по достижению подцелей, визуализируя каждый этап на карте



# МЕТОДЫ СЕССИИ

## МЕТОДЫ ПОИСКА РЕШЕНИЙ



Фоксфорд

# «МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

**Цель:** генерация идей и предложений

**Особенность инструмента:** активизирует и стимулирует группу обсуждать задачу (\*можно варьировать формат до ролевого мозгового штурма)

**Описание:**

- Участники делятся на две отдельные рабочие группы: генераторы идей, генераторы критериев для отсева идей
- В каждой группе выбирается человек следящий за временем и человек, который записывает идеи
- Участникам отводится по 5 минут на самостоятельный поиск решения
- Участники составляют совместный список идей, безоценочно записывая все, что придет в голову по поводу решения задачи, по принципу «количество лучше качества»
- Участники первой группы презентуют идеи, участники второй группы отсеивают их по выработанным критериям
- Голосованием за топ N идей выбираются лучшие



# «6 ШЛЯП МЫШЛЕНИЯ»

**Цель:** творчески взглянуть на задачу, рассмотреть ее с разных ракурсов

**Особенность инструмента:** дополняет и модифицирует существующие идеи

**Описание:**

- Каждая шляпа означает отдельный режим мышления: **«белая»**- сосредоточение на имеющихся в распоряжении данных, выявление причинно-следственных связей, фактов и информации; **«красная»** – включаем интуицию и чувства, важны ощущения, эмоциональный фон, понимание ответов других; **«черная»** – оценка решений на предмет возможных рисков и трудностей, поиск слабых мест в идеях; **«желтая»** позитивный взгляд на проблему, выделение сильных сторон и преимуществ решений; **«зеленая»** – творчество и поиск необычных идей и их развитие; **«синяя»** – управление процессом, надевает тот, кто ставит цель, следит за процессом и подводит итог.



- Шляпы можно раздать по ролям или примерять последовательно группой.



# «АНАЛИЗ СИЛОВЫХ ПОЛЕЙ»

**Цель:** выявить самые важные аспекты и границы представленной задачи

**Особенность инструмента:** графическая презентация и оценка факторов

**Описание:**

- Участники записывают проблему в центр листа и работают с ее развитием в двух направлениях: наилучший вариант развития ситуации и наихудший вариант развития ситуации
- В каждом из направлений участники указывают список возможностей, приводящих к конечному результату
- Участники дают субъективную оценку (состояние на данный момент) по каждой возможности, используя голосование по шкале
- \*Силовые поля можно использовать как инструмент для сортировки уже существующих идей, сгенерированных в процессе мозгового штурма



# «МЕТАФОРИЧНОЕ РЕШЕНИЕ»

**Цель:** актуализировать сильные и слабые стороны, используя визуальные и творческие инструменты

**Особенность инструмента:** работа с ассоциациями, яркая визуализация

**Описание:**

- Участники, работая в группах, индивидуально рисуют рисунок-метафору нынешнего положения, в котором находится команда/проблема/задача. На рисунке может быть сюжет, пейзаж, комикс, персонажи – что угодно, что смогут интерпретировать коллеги.
- Внутри каждой группы участники по очереди презентуют свои рисунки, желающие задают вопросы и комментируют метафоры
- Внутри подгрупп участники выделяют, формулируют и записывают на карточках 10 главных выводов о команде/проблеме/задачи
- Представители подгрупп презентуют остальным группам свои выводы, карточки клеятся на флипчарты. Группировка карточек производится по признаку угроза / возможность.



ПРИЕМЫ

ЧЕМ УВЛЕЧЬ, СНЯТЬ НАПРЯЖЕНИЕ?



Фоксфорд

# «РАБОТА В ПАРАХ»

Цель: «разогреть группу», познакомить

Длительность: 10 минут

Описание:

- Участники разбиваются по парам и отвечают друг другу на вопросы: «Как меня зовут», «Я занимаюсь..», «От сегодняшнего мероприятия ожидаю..», «Мои интересы вне работы..», либо
- «Качество, характеризующее меня на букву имени..», «Чем могу быть полезен..», ит.п., либо
- «Любимая книга», «Любимое место на земле», и т.д
- Участникам делаются со всей группой самой яркой информацией, которую они узнали о коллегах



## «ВИЗИТКА»

**Цель:** «разогреть группу», познакомить

**Длительность:** 10 минут

**Описание:**

- Участники создают свою «визитку» на карточке, рисуя ассоциативные ответы на вопросы: «ожидания от мероприятия», «образ проблемы», «образ цели», и т.п.
- Участники за 5 минут презентуют «визитку» друг другу, с целью собрать как можно больше контактов



Участникам предлагается поделиться самой яркой информацией, которую они узнали друг о друге

## «ИСТОРИИ»

**Цель:** настроить на работу и лучше узнать друг друга

**Длительность:** 20 минут

**Описание:**

- Подготовить бланк с историей-вопросами
- Каждый из участников заполняет бланк и обсуждают его содержимое в малых группах



## «КАРТА»

**Цель:** «разогреть группу», познакомить и поделиться ожиданиями

**Длительность:** 10 минут

**Цель:** «разогреть группу», познакомить

**Описание:**

- Участники выстраиваются в линию по алфавиту на букву из города, с которого они приехали (можно использовать визуальную карту, на которой участник отмечает себя пином по тем же принципам, добавляя на карту карточки с именем и своими ожиданиями от сессии)

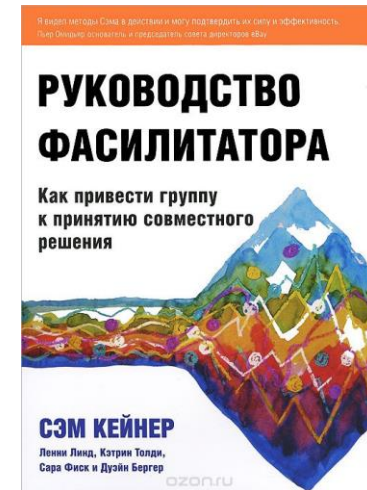


- Возможна вариация с условиями: линия по месяцам рождения, и т.п

# Материалы для дополнительного ознакомления



Прикладная психология в бизнес-организациях  
Болотова, А. К., Мартынова А.В



Руководство фасилитатора  
Сэм Кейнер





# Коллеги, пожалуйста, примите участие в исследовании



В данном исследовании проводится обоснование (валидизация) методики Т.Ю. Базарова «ролевой репертуар».

Очень важны результаты, полученные от вас, дорогие учителя.

Пожалуйста, уделите **20-30 минут** своего времени, заполнив документ. Это позволит продвинуть исследование и лучше понять особенности роли педагога.

Ссылка на документ

Заполненный файл прошу направить на почту [yanaanischenkova@yandex.ru](mailto:yanaanischenkova@yandex.ru)

Спасибо!



Фоксфорд

Вопросы?



Фоксфорд

Спасибо за внимание!



Фоксфорд

yanaanischenkova@yandex.ru

Следующий вебинар:  
«Проектное обучение для повышения  
интереса участников»

3.03 в 18:00



Фоксфорд  
foxford.ru

СЧАСТЛИВ  
*быть учителем*

happytoteach.ru