

## ТЕМА ЗАНЯТИЯ № 6.

### ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ «МОЗГОВОЙ ШТУРМ» И «МЕТАФОРИЧЕСКИЙ СПОСОБ» В ПРОЕКТНОЙ И ДРУГОЙ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

#### МЕТОД ФАСИЛИТАЦИИ «МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

Метод «Мозговой штурм» (Brainstorming) применяется, когда необходимо суммировать имеющуюся информацию и найти новые, свежие идеи.

1. Данный метод можно использовать, если есть необходимость собрать новые творческие идеи по проблемному вопросу в рамках проектной деятельности или другой учебной деятельности. В этом случае вся группа делится на несколько подгрупп. Мозговой штурм проходит одновременно в каждой подгруппе.

2. Можно также использовать мозговой штурм для демонстрации групповых процессов, которые происходят в рамках проектной или другой учебной деятельности. В этом случае выбираются активные участники, которые будут работать в мозговом штурме. Остальные становятся наблюдателями, которым лучше раздать бланки наблюдений, чтобы они оставались включенными в работу. В этом случае целесообразно работу активных участников записать на видео для последующего анализа и выявления изучаемых групповых процессов.

#### **ОПИСАНИЕ МЕТОДА:**

Метод успешно используется на этапах:

##### ***Анализ проблемы:***

- 1) когда члены группы являются держателями отдельных «фрагментов» информации, необходимых для решения задачи;
- 2) когда имеется значительный объем неструктурированной и/или неполной информации;
- 3) когда необходимо общее видение /понимание проблемы/ситуации.

##### ***Определение вариантов решения:***

- 1) когда есть четко сформулированная проблема, требующая решения;
- 2) когда есть необходимый минимум информации для принятия решения.

##### ***Правила проведения:***

**A.** Озвучить для всех правила работы:

1. Без критики.
2. По очереди.
3. Слушаем других.
4. Все идеи записываются.
5. Нет «плохих» идей, все идеи принимаются.

- В. Нарушения правил сразу пресекаются (ввести санкции).
- С. Поддерживать высокий темп.

### Этапы работы метода:

В группе участников мозгового штурма должно быть не более 9 человек (объем кратковременной памяти семь плюс минус два). 5–7 человек оптимально. Минимум – 3 человека.

Участники отбираются методом жеребьевки либо в зрелой группе спрашиваются желающие участвовать в активной работе и желающие вести наблюдение.

Фасилитатор расставляет стулья тесным полукругом и приглашает активных участников занять свои места. Полукруг позволяет сделать видеосъемку, чтобы были видны лица участников. Если в мозговом штурме принимают участие все, если видеосъемка не ведется, то можно самим участникам предоставить возможность расставить стулья, просто предложив им сесть поближе друг к другу внутри подгрупп.

**Подготовка.** Активным участникам дается инструкция в письменном виде, в которой описаны все этапы, формулируется и записывается на доску цель мозгового штурма. Дается также лист для записи идей. Фасилитатор показывает, где лежат ватман, фломастеры и пр. предметы, необходимые для третьего этапа. Участники знакомятся с инструкцией.

**Первый этап – генерация новых идей.** На этом этапе активные участники придумывают и записывают как можно больше идей. Фасилитатор может вводить различные задания, стимулирующие творческую активность

**Второй этап – анализ и коррекция идей.** Задача – составить классификацию идей, продумать средства их осуществления (каждой!), выбрать наиболее красивые и реализуемые идеи.

**Третий этап – подготовка к выступлению.** Участники должны наглядно продемонстрировать свое решение. Для этого они должны составить некий текст-выступление и красочно его оформить.

**Четвертый этап – презентация решений.** Каждая подгруппа (или только одна активная команда) выступают не более 3 минут, после чего дается 10 минут – ответы на вопросы. Вопросы активным участникам задают либо наблюдатели, либо участники других подгрупп. Фасилитатор следит, чтобы это были действительно вопросы, а не высказывание альтернативного мнения. Он также следит, чтобы вопросы не перерастали в дискуссию. При необходимости фасилитатор переформулирует вопросы и/или ответы.

Если мозговой штурм был с наблюдателями, то на этом этапе фасилитатор опрашивает наблюдателей – каждому дается не более минуты высказаться и поделиться своими наблюдениями. Фасилитатор резюмирует итог наблюдений. Связывает его с изучаемым наблюдением.

## **МЕТОД ФАСИЛИТАЦИИ «МЕТАФОРИЧЕСКИЙ СПОСОБ»**

Метод применяется, когда группа зашла в тупик или устала, требуется новая форма активности; необходимы новые, «свежие» идеи или нестандартный взгляд на ситуацию; необходимо выявить эмоциональное отношение к вопросу.

Метод успешно используется на этапах:

### ***Анализ проблемы:***

- 1) когда члены группы являются держателями отдельных «фрагментов» информации, необходимых для решения задачи;
- 2) когда имеется значительный объем неструктурированной и/или неполной информации;
- 3) когда необходимо общее видение/понимание проблемы/ситуации.

### ***Определение вариантов решения:***

- 1) когда есть четко сформулированная проблема, требующая решения;
- 2) когда есть необходимый минимум информации для принятия решения.

### ***Правила проведения:***

Участникам фасилитации предлагается представить проблему (тему) в виде какой-либо метафоры.

#### *Пример:*

Нарисуйте эту проблему, как вы ее видите. Художественные качества изображения не важны, главное – идея, которая за ним стоит. Нарисуйте собирательный образ идеального участника проекта. В рисунке должны быть отражены основные особенности успешного участника проекта. Что он делает? Представьте нашу проектную команду в виде дерева. Что будет ее корнями, ветвями, стволом? Создайте модель... Опишите...

## **ЭТАПЫ РАБОТЫ МЕТОДА НА ПРИМЕРЕ МЕТАФОРИЧЕСКОЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ**

Для решения проблем в качестве сюжета для проведения деловой игры можно взять метафору. Ею могут служить сказки, притчи, легенды, анекдоты, по аналогии передающие проблематику отношений главных героев метафоры и реальных проблем, например, в деятельности проектной команды или др. Использование метафоры позволяет активизировать творчество у участников неудачных попытках решить проблему на практике.

1. Фасилитатор формулирует группе проблему и проводит сбор мнений, т. е. фасилитацию.
2. Фасилитатор формулирует тему деловой игры, рассказывает метафору (это может быть фрагмент сказки, притчи или анекдот).
3. Фасилитатор делит участников группы на команды, дает названия командам и

рассаживает их по разным углам учебного зала.

4. Формулирует задание-вопрос каждой команде, объявляет процедуру работы и выдает каждой команде по ватману и по комплекту фломастеров. Во время самостоятельной работы команд фасилитатор следит за регламентом и готовит место выступления.

Процедура работы команд следующая: команды должны в течение минут придумать как можно больше способов, позволяющих справиться с задачей. Затем в течение 10 минут участники каждой команды должны подготовиться к презентации своих идей – для этого отобразить все на ватмане. Представители каждой команды по очереди докладывают обо всех решениях проблемы сказочного персонажа, которые они напридумывали.

5. Презентация команд. Здесь фасилитатор сначала приглашает ту команду, которая олицетворяла субъекта с проблемой. Участники прикрепляют ватман к доске и сообщают варианты своих решений. Затем выступает вторая команда – ведь именно у них хранятся ключи от проблемы. Это кульминация метафорической деловой игры.

6. Фасилитатор подходит к ватманам и начинает сравнение. Что совпало, что нет? По мере сравнения он постепенно переходит от сказочной ситуации игры к реальной проблеме бизнеса. Переменяя язык сказки с языком бизнес-терминов, фасилитатор добивается того, что уже вся группа видит параллели между сказкой и жизнью и получает реальное понимание о том, как выигрывать тендеры, например.

7. Фасилитатор подводит итог игре либо дает возможность группе самой подвести итог и сделать выводы.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ФАСИЛИТАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. МЕТОДЫ «МОЗГОВОЙ ШТУРМ» И «МЕТАФОРИЧЕСКИЙ СПОСОБ»

МЕТОД	ЭТАПЫ	ЭТАП ПРОЕКТИРОВАНИЯ	СУТЬ	ИНСТРУМЕНТАРИЙ
<p><b>«МОЗГОВОЙ ШТУРМ»</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Озвучивание одной проблемы проекта, требующей решения.</li> <li>2. Наличие информации по проблеме, находящейся во владении разными участниками.</li> <li>3. Нет необходимости в распределение участников по командам, поскольку необходимо объединение всей группы для составления полной картины проблемы (соединений частей информации в одно целое).</li> <li>4. Выдвигается множество идей.</li> <li>5. Происходит отбор реализуемых идей и внедрение в работу.</li> </ol>	<p>Реализация проекта – сбор идей</p>		<p>Стикеры, бумага А-4, маркеры/фломастеры, флип-чарт</p>

<p><b>«МЕТАФОРИЧЕСКИЙ СПОСОБ»</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постановка проблемы проекта, требующей нестандартного решения.</li> <li>2. Нет необходимости в распределении участников по командам, поскольку необходимо объединение всей группы для составления полной картины проблемы (соединения частей информации в одно целое).</li> <li>3. Выдвигается множество идей.</li> <li>4. Проблема участниками решается через сравнение с каким-то объектом (посредством метафоры), т. е. происходит рисование проблемы через образ.</li> </ol>	<p>Реализация проекта – наглядное представление</p>	 <p>The image shows two men in a meeting room. One man, wearing a dark jacket and jeans, is pointing at a flipchart. The other man, wearing a dark suit and glasses, is standing next to him, looking at the flipchart. The flipchart displays a diagram of a tree with green leaves and a brown trunk, set against a white background. The tree is positioned on a table in front of a whiteboard.</p>	<p>Стикеры, бумага А-4, маркеры/фломастеры, флип-чарт</p>
---------------------------------------	--	---	--	---

## Задание

Написать максимально большое число способов использования пустой жестяной банки от кофе на 250 грамм. Одну из идей обосновать в качестве реально возможной.

## Список использованной литературы:

1. Буланова-Топоркова М. В. Педагогические технологии / М. В. Буланова-Топоркова, А. В. Духавнева, В. С. Кукушкин, Г. В. Сучков. – Ростов-на-Дону : Издательский центр «МарТ» : Феникс, 2010. – Текст : непосредственный.
2. Матяш Н. В. Инновационные педагогические технологии : проектное обучение / Н. В. Матяш. – Москва : Академия, 2011. – Текст : непосредственный.
3. Метафорическая деловая игра : практическое пособие для бизнес-тренера / под редакцией Ж. Завьяловой. – Санкт-Петербург : Речь, 2010. – 128 с. – ISBN: 5-9268-0278-4. – Текст : непосредственный.
4. Полат Е. С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина. – Москва : Академия, 2014. – Текст : непосредственный.