

МОДЕРАЦИЯ



**Что вы знаете о
модерации?**



Мы думаем, что модерация – это способ организации процесса обучения таким образом, чтобы участники самостоятельно пришли к определенным знаниям



Модерация способствует оптимизации идей, мнений, взглядов и видений участников. С помощью модерации тренер как бы «достает» из участников их мнения и взгляды по определенному вопросу

Мы с вами совпали?



Чем отличается модерация от других
форм групповой работы?



**В отличие от бизнес тренинга
модерация не связана с
поэтапным обучением и
развитием компетенций**



В отличие от супервизии, модерация не связана с «лечением профессиональных болезней» и исправлением ошибок, т.е. коррекционная функция в модерации выражена не ярко



Какие еще особенности
модерации можно
выделить?

Модерация, как правило,

- Сосредоточена на конкретной проблеме
- Ориентирована не на конкуренцию, а на коопération
- Исключает формальный контроль и оценку
- Содержит способы деятельности, указывающие путь решения проблемы для группы
- Создает психологически комфортные условия для генерирования новых идей



ОСОБЕННОСТИ МОДЕРАЦИИ



- Нейтрализует лидеров дискуссии, сокращает время их доминирования в обсуждении групповых проблем
- Стабилизирует степень участия большинства представителей групповой работы
- Повышает активность так называемых «аутсайдеров» групповой работы

УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОДЕРАЦИИ



- Количество участников – от 4 до 12 человек
- Нейтральная позиция модератора
- Рабочий процесс протекает с использованием визуализации, вербализации, презентации и обратной связи
- Аудитория должна позволять участникам свободно перемещаться, при этом хорошо видя визуализированный материал



А в чем роль
модератора?

МОДЕРАТОР



- Не руководит участниками группы
- Занимает нейтральную позицию в коммуникации
- Стремится к открытым отношениям в группе и совместным согласованным действиям
- Способствует открытости и обмену мнениями



**Что должен уметь
модератор?**

В ПРОЦЕССЕ МОДЕРАЦИИ ВЕДУЩЕМУ НЕОБХОДИМО



- Управлять групповой динамикой
- Отслеживать изменения настроения участников группы и побуждать их к рефлексии
- Избегать конфликтных ситуаций, связанных с конкуренцией в области специальных знаний и компетенций

В ПРОЦЕССЕ МОДЕРАЦИИ ВЕДУЩЕМУ НЕОБХОДИМО

- Избегать обострения личностных взаимоотношений
- Побуждать участников к обратной связи, содействовать тому, чтобы они делились своими мнениями, переживаниями





**Какими методами
работает модератор?**



Один из наиболее популярных – «мозговой штурм», поэтому о нем говорить не будем, а вот вариации этого метода могут быть интересны

ПРЯМАЯ МОЗГОВАЯ АТАКА



Это особое психическое состояние людей, когда свободно высказывается все, что приходит в голову, без опаски, что кто-то над этим посмеется. Именно такое состояние позволяет в наибольшей степени подключить подсознание к решению задачи



А как вы думаете, что
такое обратная
мозговая атака?



При обратной мозговой
атаке наоборот
критикуется все
рассматриваемые
варианты,
сгенерированные ранее



При комбинировании данных методов сначала проводят обратную мозговую атаку и выявляют все недостатки объекта, выделяют среди них главные. Затем, с помощью мозговой атаки, находят способы преодоления и устранения этих недостатков

МОЗГОВАЯ АТАКА ПО КРУГОВОЙ СХЕМЕ



Участники делятся на подгруппы (3-5 чел.), каждый записывает на листе по 2-3 идеи. Затем происходит обмен карточками внутри группы, и другие участники дополняют идеи новыми. После троекратного обмена каждая группа составляет свой перечень идей, которые представляются на общее обсуждение для оценки

МЕТОД НОМИНАЛЬНОЙ ГРУППЫ



Суть метода заключается в отделении выдвигаемых идей от их авторов, что создает благоприятные условия для выдвижения идей любым участником. Отдельные предложения выдвигаются анонимно, окончательное решение считается групповым

МЕТОД КАРТОЧНОГО ОПРОСА



Участникам задается вопрос, на который дается четкий и емкий ответ на карточках, который потом вывешиваются на флипчарт. Служит для сбора идей, информации, проблем, ожиданий. Могут быть анонимными или открытыми

МЕТОД ТОЧЕЧНЫХ ВОПРОСОВ



Предусматривает не полное высказывание участников, а проставление ими в определенной системе координат оценки по поводу высказывания, положений, тезисов. Зачастую используется как барометр настроения группы

МЕТОД «ГОРЯЧЕГО СТУЛА»



Все участники рассаживаются по внешнему кругу. Во внутреннем круге стоят 4-5 стульев, которые занимают участники обсуждения, при этом один стул остается свободным – «горячий стул». Высказываться могут только участники внутреннего круга. Кто-то из участников внешнего круга тоже может включиться в процесс, если займет «горячий стул»



И последний вопрос:
В каких ситуациях
руководителю следует
использовать модерацию?



Развивайте свои навыки коммуникации,
проведения презентаций и модерации –
читайте **SHORTBOOK** на полке

Коммуникация