

Метадыка "Определение приоритетов" (на основе использования матрицы Ричарда Ньюсона Боаса)

Необходимые материалы:

- матрицы Боаса, листы бумаги формата А4 и ручки по количеству участников;
- флоппер и маркер (или доска и мел)

Примечание:

ниже представлен вариант метода, использующий немецкий тренером Роландом Тучнером для проработки содержательных аспектов, связанных с блоком "Ценности", в рамках семинаров по теме "Zivilcourage".

Цель:

- создание условий для определения, структурирования и ранжирования личных приоритетов во время работы над конкретным содержанием;
- проведение участниками анализа соотношения личных приоритетов с приоритетами других членов группы.

Количество участников:

до 30 человек.
 (в зависимости от количества участников).

Ход работы:

Данный метод проводится в 4 этапа.

Этап 1

Участники сидят в кругу. Каждому раздается лист бумаги формата А4 и ручка. Попросите всех подумать и письменно закончить предложение "Меня раздражает(-ют)...". (Варианты: "Мне мешают(-ют)...", "Меня за-стывает(-ют) нервничать...", "Мне не нравится, когда...", "Каждый участник должен написать в сумме 10 вариантов предложения или предложение из данного синонимичного ряда, которые нумеруются от 1 до 10.

Например: 1. Меня раздражает проявление несправедливости. 2. Меня раздражают ситуации, когда нарушается свобода. 3. Мне не нравится, когда люди врываются по очереди и встают со своего места и вслух громко произнести два предложения из своего списка на выбор.

Затем каждому из участников предлагается встать со своего места и вслух громко произнести два предложения из своего списка на выбор.

Вопросы, которые могут быть заданы участникам семинара в ходе анализа:

1. Каковы ваши ожидания от предстоящего семинара? Что является источником ваших ожиданий? (Например, представляющей образовательный опыт, жеманное думать?)
2. Что было для вас неожиданным в предложенных списках ролей?
3. Существует ли опасность возникновения разногласий с различными пониманиями ролей тренера? Если ответ — "да", то, что я или мы можем сделать, чтобы предотвратить эти разногласия?

Пример ролей тренера:

1. Бросает вызов мышлению
2. Упорядочивает информацию
3. Суммирует
4. Раздает идеи
5. Фиксирует идеи, мысли
6. Сужит обзором
7. Поднимает вопросы
8. Ведет обсуждение
9. Новов заявляет идеи
10. Обеспечивает конструктивную критику

Источник:

Переведено и адаптировано А. Кривовой.

John W. Newstrom, Edward E. Scannell Games Trainers Play: Experiential Learning Exercises, 1980, p.p. 5-6.



Вариант:

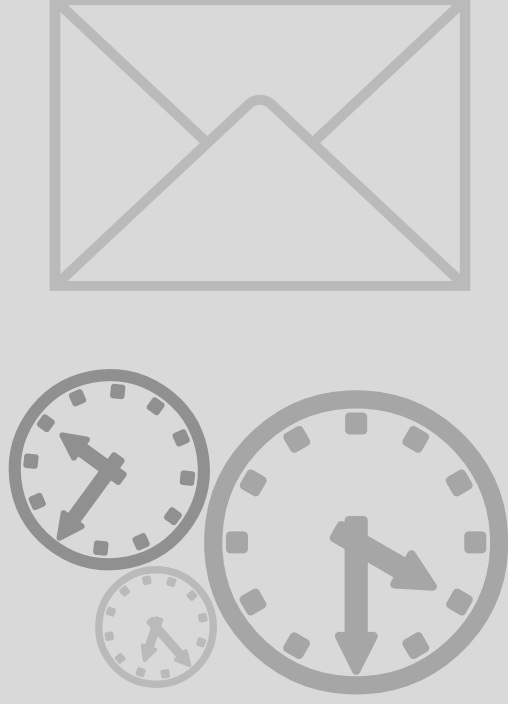
В конце семинара тренер может спросить участников о том, удалось ли им отвечать от зафиксированных проблем. Если — да, то это произошло за счет использования способа работы с проблемами или по каким-либо другим причинам?



Источник:

Переведено и адаптировано А. Кривовой.

John W. Newstrom, Edward E. Scannell Games Trainers Play: Experiential Learning Exercises, 1980, p. 11.



Комментарии:

- Можно использовать сокращенный вариант данной методики: за счет укрупнения первого и второго этапов — без озвучивания участниками выисказываний из своего списка в общем круге.
- В зависимости от специфики темы, можно начать со второго этапа, предложив участникам кам незаконченную фразу, предлагающую продолжить в позитивном ключе. **Например:** "Мне нравится...", "Я считаю важным...", "Для меня важным является...". Затем поученные 10 вариантов данной фразы формируются в одну строку (или словосочетание) и вносятся в секцию матрицы Боаса. И далее с ними работают в соответствии с предложенным выше алгоритмом. Вместо предложенного предложения можно попросить участников ответить на вопрос. **Например:** "Что для меня важно изменить в жизни?" или "Что для меня важно изменить в жизни?".
- Матрицу Боаса можно также использовать и вне рамок данной методики, например, для проведения мероприятий практики в любом создаваемом пространстве, так как она предоставляет возможность для различных модификаций.

Дополнительная литература:

Адаптация: С. Лабода.

Richard Nelson Bolles "Durchstärken zum Traumberuf", Campus Verlag, 2002.