

ГБОУ СПО "Волгоградский медицинский колледж"

Научно-методический отдел




**Методические рекомендации
для преподавателей
по использованию технологии модерации**

Рабочие материалы
для повышения квалификации преподавателей
ГБОУ СПО "Волгоградский медицинский колледж"

Волгоград
2015 г.

Методические рекомендации для преподавателей по использованию технологии модерации./ Сост. О.М. Ермолова – Волгоград, ГБОУ СПО "Волгоградский медицинский колледж", 2015.

Рассмотрено и утверждено на заседании
научно-методического совета
ГБОУ СПО «Волгоградский медицинский колледж»
Протокол №1 от 24.09.2015 г.
Председатель НМС:
 А.Е. Пироженко

Составитель:

Ермолова О.М. – старший методист ГБОУ СПО "Волгоградский медицинский колледж", преподаватель высшей категории.

Данные методические рекомендации составлены на основе изучения современной педагогической литературы и личного опыта работы составителя.

Данные методические рекомендации могут быть полезны каждому преподавателю, желающему повысить качество преподавания за счет внедрения активных методов обучения.

Техническое редактирование: Чудина Т.Н., научно – методический отдел

Содержание

1. Часть 1. Введение.	стр. 4
2. Часть 2. Характеристика модератора.	стр. 4
3. Часть 3. Этапы модерации	стр. 6
4. Часть 4. Методы модерации.	стр. 6
5. Часть 5. Описание технологии модерации на примере занятия по медицинской генетике.	стр. 9
6. Список литературы.	стр. 11

Часть 1. Введение.

Термин «модерация» произошел от итальянского «moderare» и означает «смягчение», «сдерживание», «умеренность», «обуздывание»

Методика модерации была разработана в Германии в 70-ых годах XX века. Это время характеризовалось усилением участия широких слоев населения в процессе принятия решений. В современном значении под модерацией понимают технику организации интерактивного общения, благодаря которой групповая работа становится более целенаправленной и структурированной. В данное время технологию модерации используют как способ проведения совещания или занятия, который быстрее приводит к результатам и дает возможность всем участникам принять общие решения как свои собственные. Изучение вопросов модерации групповой работы особенно актуально в контексте обеспечения высокого качества профессиональной деятельности менеджеров, работников социальной сферы, психологов, педагогов и оказания квалифицированной помощи в решении проблемных ситуаций. Во-первых, модерация помогает решить вопросы развития группы как коллектива и организации взаимодействия и сотрудничества его участников. Во-вторых, происходит формирование дополнительных компетенций самих специалистов, необходимых в условиях развития и обновления социальных систем.

Таким образом, модерация может пониматься как:

- а) направляемый структурированный процесс интеракции в группах с помощью вербализации и визуализации;
- б) активное участие всей команды в достижении конкретного результата.

Сейчас модерация нашла множество областей применения, от проведения собраний и заседаний до учебных занятий в школе, ВУЗе, ССУЗе.

Современная теория и практика научно-методического обеспечения профессиональной деятельности преподавателя предлагает использование различных технологий как индивидуальной, так и групповой работы студентов, в том числе и модерации. Модерация служит своеобразным полигоном, на котором студенты могут отрабатывать свои профессиональные умения, решать профессиональные проблемы, гармонично развиваться как личность и профессионал.

Методика модерации универсальна, она применяется практически везде, где люди сотрудничают и заинтересованы в достижении общего результата.

Часть 2. Характеристика модератора.

Модератором называют руководителя дискуссии.

В ходе модерации групповой работы происходит совместное развитие и обучение и участников, и самого модератора. Авторитет к модератору приходит в ходе подтверждения обоснованного прогноза групповой работы, применения обдуманых технологий решения групповой задачи, постановки и решения аргументированных вопросов в демократической обстановке. Модерация требует от ведущего сохранения нейтральной позиции

особенно недопустимы оценка и эмоциональная характеристика участников и результатов групповой работы, потому что они нарушают доверительную атмосферу процесса коммуникации. Модератор поощряет участников к сотрудничеству средствами визуальной риторики (например, заполняя и вывешивая на видное место модераторские карточки); задает интересные и мотивирующие вопросы и выстраивает обсуждение проблемы таким образом, чтобы тема групповой работы была фактически разработана. Важным моментом работы модератора является составление протокола групповой работы, в котором визуально отражаются процесс решения проблемы и наиболее значимые результаты групповой работы.

Модератор должен иметь знания в области модерации той или иной проблемы, но совсем не обязательно, чтобы он был высококвалифицированным специалистом, у которого заранее готово решение. Модератор — авторитет процесса, а не содержания. Поэтому он должен обладать высоким уровнем социальной компетенции: он должен легко устанавливать социальные контакты, учитывать распределение социальных ролей в группе, понимать групповую динамику, управлять процессом межличностного взаимодействия. Модератор поддерживает группу, организуя разумное целенаправленное поведение в ней. Участники группы должны четко представлять себе цель совместной деятельности — это позволит им избежать ложного представления о том, что их поведением манипулируют. При организации работы группы модератор играет роль своеобразного «катализатора» общественного мнения. Более того, К. Клеберт, Э. Шредер и В. Штрауб сравнивают модератора с акушером, который помогает группе «родить» правильное решение, сформулировать свои цели и задачи, найти способы претворения в жизнь принятых решений.

К числу наиболее значимых умений налаживать групповое взаимодействие относятся следующие:

- внимательно слушать;
- проявлять творческую инициативу;
- подхватывать и развивать идеи;
- мотивировать, побуждать и убеждать;
- проявлять надежность и способность к интеграции;
- сочетать чувство реальности и полета фантазии;
- конструировать ясные, понятные и однозначные планы;
- видеть и устанавливать связи;
- обосновывать собственное видение цели;
- определять критерии качества результата;
- решительно продвигать идею;
- адекватно оценивать ситуацию;
- учитывать фактор времени;
- проявлять деликатность и внимание к другим.

В ходе обсуждения проблемы дело нередко заходит в тупик, и никто из присутствующих не может преодолеть возникшее затруднение. Интеллектуальный и эмоциональный ресурс группы оказывается исчерпанным. В

таком случае модератор должен быть готов выполнить функцию «ресурсного центра», способного восстановить и обновить этот ресурс. Для этого он может задать нужный вопрос, активизировать участников сменой деятельности, просто пошутить и т. д. Такого рода действия характеризуют модератора как «катализатора», ассистента в процессе продвижения группы в проблемной области.

Часть 3. Этапы модерации.

1 этап – Знакомство с целью установления свободной и доверительной атмосферы.

2 этап – Определение и формулировка проблемы или темы обсуждения.

3 этап – Обсуждение темы в малых группах и общая презентация результатов.

4 этап – Обобщение и конкретизация результатов работы.

5 этап – Подведение итогов работы и обмен впечатлениями.

Примечание: ниже будет приведен пример использования технологии модерации на занятии по медицинской генетике, где более детально будет описано проведение этапов модерации.

Правила «игры» для модерации

1. Краткие высказывания.

2. Запрет говорить одновременно.

3. Визуализация главных мыслей. (Человек располагает пятью каналами восприятия. В обычных разговорных ситуациях мы используем только уши. С помощью дополнительного визуального представления повышается внимательность, легче понимаются сложные взаимосвязи, информация дольше сохраняется в памяти, участники имеют возможность активного сотворчества). Для визуализации можно применять доску, большие листы бумаги, бумажные карточки, фломастеры.

4. Ведение обсуждения в письменной форме. Например, можно применять план действий, который оформляется в виде таблицы.

5. Применение конфликтных знаков «молния» (это любые условные сигналы, которые используются модератором для приостановки дискуссии).

Часть 4. МЕТОДЫ МОДЕРАЦИИ.

Метод «мозгового штурма»

Мозговой штурм, или метод мозговой атаки (англ. brainstorming или нем. Gedankenstürmen) впервые был предложен А. Осборном (США). Мозговой штурм — это исходный метод модерации групповой работы. С помощью мозгового штурма можно быстро описать и представить предпосылки к углублению и дальнейшей разработке значимых идей. В ходе мозгового штурма происходит совместное определение и расстановка приоритетов, а результат предоставляет возможность для подготовки и проведения дальнейшего хода заседания.

Описание

Цель: стимулировать группу к быстрому генерированию большого количества идей.

План метода.

действия:

- 1) подобрать группу лиц для генерирования идей;
- 2) ознакомить группу с правилами проведения мозговой атаки;
- 3) провести мозговую атаку, зафиксировать все выдвинутые идеи;
- 4) дать экспертную оценку идей.

Идея метода заключается в том, чтобы отделить процесс генерирования идей от их критической оценки. Метод не требует специальной подготовки и легко усваивается любыми профессиональными группами. Универсальность метода позволяет с его помощью решить почти любую проблему и любое затруднение в сфере человеческой деятельности. Благодаря мозговому штурму возможно произвести виртуальное изменение продукта (идеи) девятью различными способами. Эти способы носят название модификационных операций:

1. альтернатива.
2. сравнение.
3. модификация.
4. преувеличение.
5. уменьшение.
6. замещение (использование других процессов, материалов).
7. замена.
8. переворачивание.
9. комбинация.

Состав участников творческой группы не превышает 5—12 человек. Полная продолжительность работы по методу составляет 2-2,5 часа.

Метод включает в себя прямую мозговую атаку, обратную мозговую атаку, варианты комбинированных мозговых атак и мозговую атаку по круговой схеме.

Прямая мозговая атака. Настоящий сеанс мозговой атаки — 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.

Порядок проведения:

- 1) представление участников друг другу и ознакомление с правилами—5-10 мин;
- 2) постановка задачи и ответы на вопросы с целью уяснения задачи—10-15 мин;
- 3) генерирование идей — 30-40 мин;
- 4) перерыв— 10 мин;
- 5) составление отредактированного списка идей.

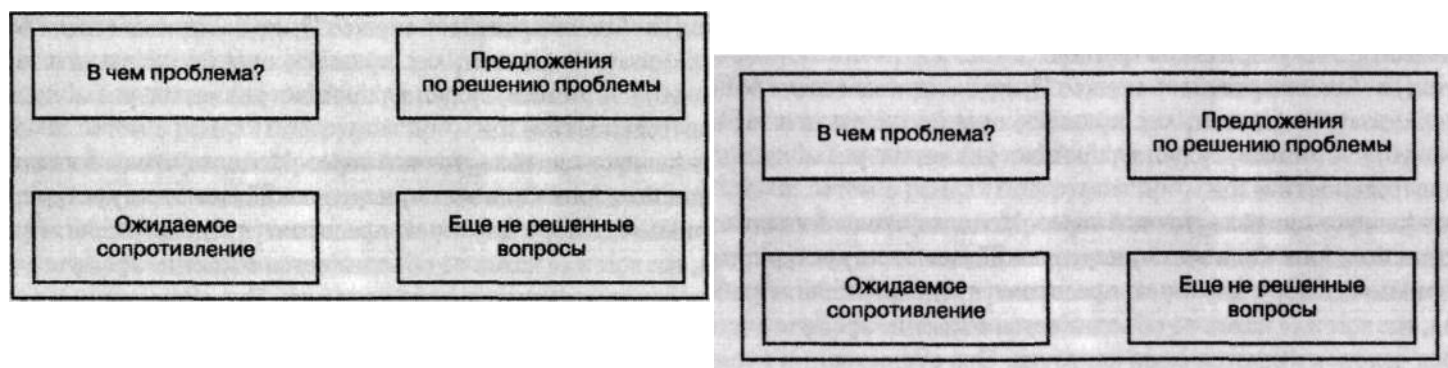
Обратная мозговая атака. Составляется наиболее полный список недостатков рассматриваемого явления. На субъект обрушивается ничем не сдерживаемая критика. Все процедуры проведения совпадают с описанными выше правилами прямой мозговой атаки.

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, но это не простая констатация факта, а в большей мере повод для последующей дискуссии, так как это оптическая картинка общественного мнения.

Метод смыслового поля

Метод служит для сужения проблем выбранной темы. Участникам предлагается заполнить пикборт с предложенными блоками вопросов.



Метод «горячего стула»

Все участники рассаживаются по внешнему кругу. Во внутреннем круге стоят 4-5 стульев. Эти места займут те участники, которые начнут беседу. При этом один стул остается свободным — «горячий стул».

Разговор участников связан с решением той или иной проблемы, однако высказываться могут только участники внутреннего круга. Кто-то из участников внешнего круга тоже может включиться в разговор, если перейдет из внешнего круга во внутренний и займет «горячий стул». В этот момент один из участников разговора должен покинуть внутренний круг и перейти во внешний, тем самым освободив свое место, которое становится «горячим стулом». Поводом для такого перехода может служить отсутствие аргументов для беседы, передача полномочий участия в разговоре другому лицу, усталость от общения и др.

Предписание

Условия те же. Участники внешнего круга формулируют и записывают вопросы, которые адресуются членам внутреннего круга. Вопрос должен быть прочитан вслух, но не всегда требует сиюминутного ответа. Ответ может быть отсрочен во времени, отнесен к разряду труднорешаемых вопросов, переадресован другому участнику беседы. Вопросы из внутреннего круга во внешний круг не задаются.

Часть 5. Описание технологии модерации на примере занятия по медицинской генетике.

Тема: «Наследственные заболевания»

1 этап – Знакомство с целью установления свободной и доверительной атмосферы.

Примечание: данный этап целесообразно проводить, если аудитория незнакомая.

2 этап - Определение и формулировка проблемы или темы обсуждения.

Преподаватель предлагает для обсуждения проблему: «Причины возникновения болезней с наследственной предрасположенностью и пути их преодоления».

Примечание: модерация занимает не все время занятия, а только какую –то его часть.

3 этап - Обсуждение темы в малых группах и общая презентация результатов.

Преподаватель предлагает студентам разделить на три группы, по праву свободного выбора, и дает задание каждой группе: сформулировать причины возникновения болезней с наследственной предрасположенностью. Причины записываются на карточках. После обсуждения и формулировки причин один представитель от каждой группы докладывает о результатах, если необходимо, то дает пояснения. Преподаватель (модератор) прикрепляет карточки к доске. В случае наличия одинаковых карточек в разных группах, преподаватель такие карточки не вывешивает на доску.

Затем проводится ранжирование причин по форме:

Причины возникновения болезней с наследственной предрасположенностью	Количество баллов	Сумма баллов	Место
1.			
2.			
3			
и т.д.			

Примечание: таблицу модератор может изобразить на доске, баллы проставляет каждый из студентов, но общая сумма баллов не должна превышать определенное значение, заданное модератором. Например, модератор предлагает проставить баллы напротив причин, учитывая, что у каждого всего десять баллов, которые он может произвольно распределить по значимости.

4 этап – Обобщение и конкретизация результатов работы.

После ранжирования, модератор предлагает группам следующее задание:

Каждая группа выбирает одну или несколько причин и разрабатывает план мероприятий по их устранению. Результаты можно оформить в виде таблицы:

Мероприятия для достижения результата	Ответственные	Время достижения результата	Затруднения, которые могут возникнуть

По окончании обсуждения один представитель от группы проводит презентацию результатов.

5 этап – Подведение итогов работы и обмен впечатлениями.

Желательно, чтобы каждый участник высказал свое впечатление о результатах работы.

Список литературы.

1. Катаева Л.К. Из опыта работы преподавателя географии // СПО. 2006-№4.-С 48-50
2. Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации. – СПб,: Издательство «Речь», 2005. – 80.с.

