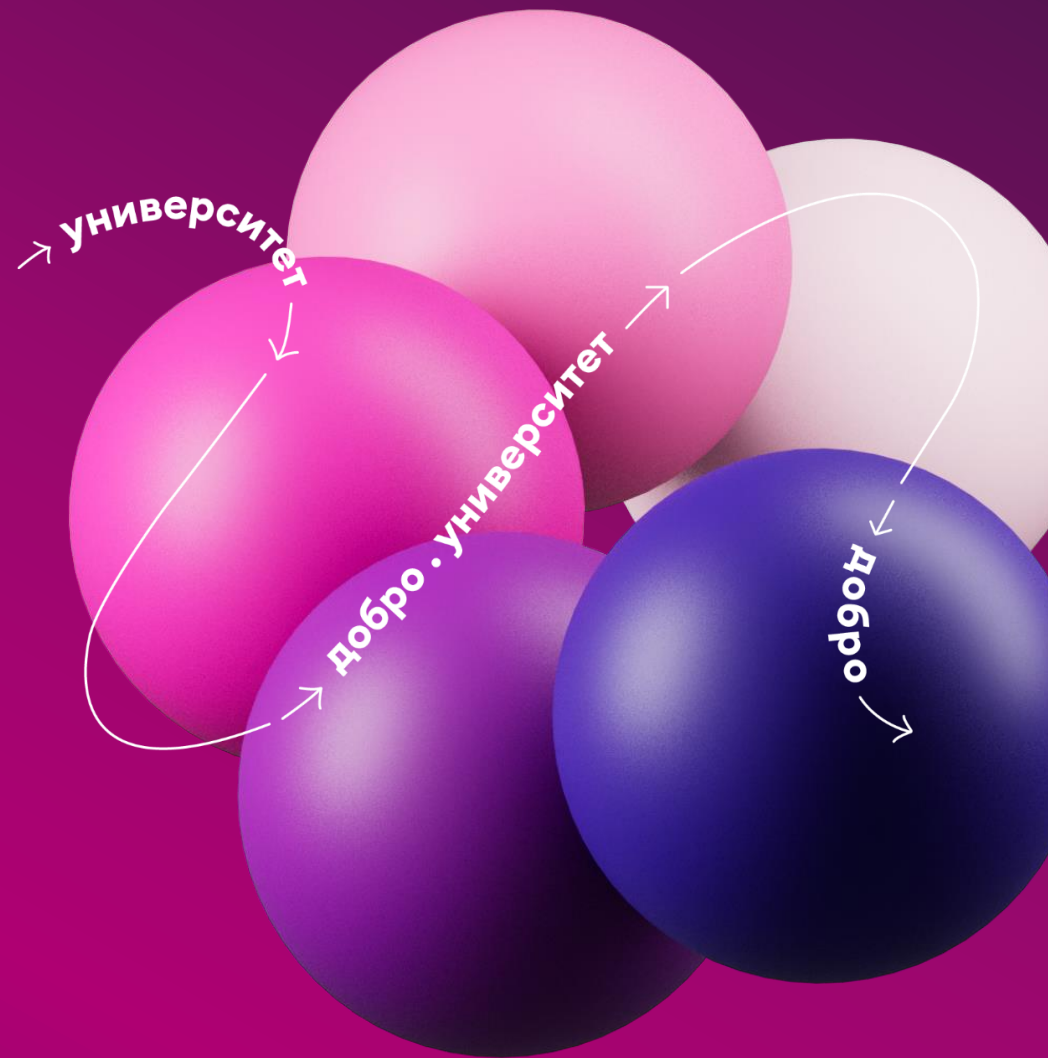


УРОК 3

ФОРМАТЫ

Навыки организации групповой коммуникации



ФОРМАТЫ ГРУППОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1

Фасилитационная сессия

Проведение группового обсуждения, цель которого заключается в достижении согласия, принятии решений или разработке планов действий.

2

Сессия «Вопрос-ответ»

Этот метод предполагает жестко ограниченный формат общения. Вопросы может задавать либо спикер аудитории, либо аудитория спикеру.

3

Работа в малых группах

Используется, когда большую аудиторию необходимо разделить на более мелкие, по 5-10 человек, для обсуждения конкретной темы и презентации результатов всему коллективу.

4

Панельные дискуссии

Это обсуждение актуальной темы группой людей (как правило, экспертов) перед аудиторией.

5

Нетворкинг-сессия

Это мероприятие для знакомства участников, установления контактов, обмена информацией и выстраивания деловых отношений.

6

Проектная сессия

Интенсивная групповая работа по планированию, обсуждению и выполнению конкретного проекта или решению определенной задачи.

7

Интенсивы и мастер-классы

Это передача практического опыта от эксперта к участникам.

8

Мастерская

Это мастер-класс, на котором все участники вовлекаются в интенсивную деятельность. Теория дается в «фоновом» режиме, максимум практики, самостоятельности и инициативности.

9

Стратегическая сессия

Форма групповой работы, направленная на совместную постановку целей и разработку стратегически значимых решений.

10

Тренинг

Это активная форма обучения, направленная на изменение установок и действий участников.

11

Мозговой штурм

Метод решения задач, когда участники обсуждения генерируют максимальное количество идей, в том числе самые фантастические. Из полученных вариантов выбираются лучшие решения, которые могут быть использованы на практике.

12

Идеатон

Командный соревновательный формат, в рамках которого участники генерируют идеи по совершенствованию процессов в определенной области, обсуждают проблемы и ищут новые решения.

13

Деловая игра

Это упрощенное воспроизведение реальной ситуации. Участники играют роли и отрабатывают сценарии, практикуя принятие решений, коммуникацию, управление ресурсами и другие навыки, которые необходимы в работе.

ТРЕНИНГ

Планирование деятельности организации:

Подготовительный

Тренер общается с заказчиком, уточняет запрос, формулирует цель, разрабатывает сценарий, по возможности оценивает уровень участников или собирает их ожидания, а также готовит рабочие материалы, оборудование, инвентарь.

Непосредственное проведение

- Знакомство участников друг с другом и с ведущим.
- Сбор ожидания членов группы, объяснение норм и правил, которые будут действовать во время тренинга.
- Основная часть: упражнения, игры, решение кейсов.
- Завершение, сбор обратной связи от участников.

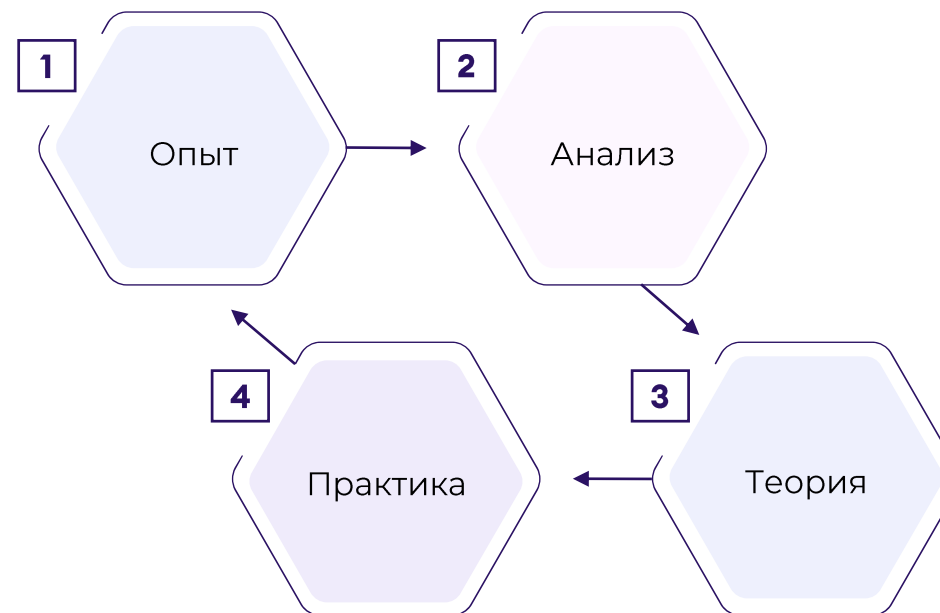
Оценка результатов

Для корректной оценки результатов важно, чтобы тренер еще на подготовительном этапе согласовал критерии и определил инструменты их измерения.

ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ОПЫТ В ТРЕНИНГЕ ПО ЦИКЛУ КОЛБА

4 этапа:

- 1** получение опыта (актуализация прошлого или проблематизация на месте);
- 2** анализ этого опыта;
- 3** изучение теории;
- 4** применение инструмента на практике.



МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Модель Киркпатрика,
4 уровня оценки



БАЗОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГРУППОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

1

Визуализация

Представление идей и мнений с использованием графических схем, рисунков, и других средств наглядности.

2

Вербализация

Выражение мыслей, идей и опыта участниками тренинга с использованием устной речи или письменного текста.

3

Презентация

Представление своих идей и обмен ими.

4

Обратная связь

Взаимообмен информацией содержательного и эмоционального плана между участниками.