

УДК 476.6:643.521(476.6)

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ

Ганчар Н. П.¹, Ганчар А. И.²

¹ – ГУО «Гимназия № 9 г. Гродно им. Ф. П. Кириченко»

² – УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Технология дискуссии заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Методика «вопрос-ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования, отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога. Стратегия ведения диалога заключается в переходе от желания собеседника говорить с вами к пониманию его интересов, состояний, отношений; от понимания собеседника к принятию, а в случае необходимости к его убеждению.

Процедура «Обсуждение вполголоса». Данная методика предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер, затем это мнение обсуждается всеми участниками.

Методика «клиники». При ее использовании каждый из участников разрабатывает свой вариант решения, предварительно дав в открытое обсуждение свой «диагноз» представленной проблемной ситуации, затем это решение оценивается как руководителем, так и специально выделенной для этой цели группой экспертов по балльной шкале либо по заранее принятой системе «приятно-неприятно».

Методика «лабиринта». Этот вид дискуссии иначе называют методом последовательного обсуждения, он представляет собой своеобразную шаговую процедуру, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению здесь подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

Методика «эстафеты». Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

Свободноплавающая дискуссия. Сущность данного вида дискуссии состоит в том, что группа к результату не приходит, но активность

продолжается уже во внутреннем плане. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б. В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, поэтому участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

Правильно организованная дискуссия проходит четыре стадии развития: ориентация, оценка, консолидация и рефлексивный анализ. На стадии ориентации участники дискуссии адаптируются к проблеме и друг к другу, т. е. в это время вырабатывается определенная установка на решение поставленной проблемы. Стадия оценки обычно предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей, который в случае неумелого руководства дискуссией может перерасти в конфликт личностей. Стадия консолидации предполагает выработку определенных единых или компромиссных мнений, позиций, решений.

Рефлексивный анализ и подведение итогов. Существенный элемент дискуссии – ее анализ. Подводятся итоги занятия, анализируются выводы, к которым пришли участники дискуссии, подчеркиваются основные моменты правильного понимания проблемы, показывается логичность, ошибочность высказываний, несостоятельность отдельных вопросов по конкретным вопросам темы дискуссии. Оценивается умение отвечать на вопросы, использовать приемы доказательства и опровержения, применять различные средства полемики.

Для получения обратной связи целесообразно применять устные или письменные самоотчеты участников дискуссии. Возможны две формы самоотчетов: произвольная и ориентированная на следующие вопросы (что я чувствовал во время дискуссии; чего я хотел; что или кто мешал; что нового я узнал для себя; увлекла ли меня дискуссия; если я почувствовал вовлеченность, то почему, если оставила равнодушным, то чем я это объясняю; как я смогу использовать приобретенный в дискуссии опыт (положительный и отрицательный) в своей дальнейшей работе и повседневной жизни?) [1].

Следует помнить, что в дискуссии по разрешению конструктивного конфликта у участников формируется отношение к руководителю занятия не как к носителю единственно верной точки зрения, а как к опытному коллеге по общей работе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гулякова, Н. Использование интерактивных методов обучения / Н. Гулякова // [Электронный ресурс]. – 2010. Режим доступа: <http://www.maam.ru/detskijsad/-ispolzovanie-interaktivnyh-metodov-obuchenija-s-celyu-razvitija-poznavatelnoi-aktivnosti-detei-doshkolnikov.html>. – Дата доступа: 13.01.2017.