ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Государственное автономное нетиповое
образовательное учреждение Свердловской области
«Дворец молодёжи»
Научно-методический центр

Инклюзивные деловые игры в дополнительном образовании

Методическое пособие

Екатеринбург, 2025 г.

ББК 74.202.42
УДК 37.04
К 884

К 884 Куваева Д.В. Инклюзивные деловые игры в дополнительном образовании. Методическое пособие. / Д.В. Куваева, О.Б. Колпащиков, К.В. Баранников, О.А. Коробейникова, Д.Е. Щипанова – Екатеринбург: ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», 2025. - 100 с.

Пособие адресовано руководителям и педагогическим работникам организаций общего и дополнительного образования, реализующим дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы, специалистам организаций среднего и высшего профессионального образования, а также специалистам организаций и учреждений различных форм собственности, интересующимся организацией инклюзивных мероприятий.

Данное пособие является продолжением методических пособий «Инклюзивные социокультурные мероприятия в дополнительном образовании» и «Инклюзивные социокультурные проекты в дополнительном образовании». В нем описан инклюзивный партнерский проект «Школа юных мастеров инклюзии 2.0», реализованный в 2024-2025 учебном году с педагогами и обучающимися общего, дополнительного и профессионального образования, а также коррекционных школ-интернатов Свердловской области. В основу проекта легли инклюзивные мероприятия в формате деловых игр.

© ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», 2025

Содержание

ОТ ОСНОВАТЕЛЕЙ ДВИЖЕНИЯ ЭКСТРАБИЛИТИ 4
ИНКЛЮЗИВНАЯ КУЛЬТУРА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ..... 8
ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА «ШКОЛА ЮНЫХ МАСТЕРОВ ИНКЛЮЗИИ 2.0»: ПЕРЕЗАГРУЗКА 10
ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ И СТУДЕНТОВ 12
ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕТОД ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР 18
ТЕХНИКИ ФАСИЛИТАЦИИ 22
ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ И СПОСОБНОСТЕЙ ЭКСТРАБИЛИТИ».....26
СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ИНКЛЮЗИВНАЯ ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ И СПОСОБНОСТЕЙ» 27
ПРОВЕДЕНИЕ ФОКУС-ГРУПП 34
ИТОГИ АНКЕТИРОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ 42
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ 67
ПРИЛОЖЕНИЯ.....69
Программа обучения в рамках проекта «Школа юных мастеров инклюзии 2.0» «Разработка инклюзивных игр и социокультурных мероприятий с участием людей с ограниченными возможностями здоровья» 69
Раздаточные материалы к деловой игре «Ярмарка вакансий и способностей Экстрабилити» 84
Сценарий проведения инклюзивной фокус-группы в рамках проекта «Школа юных мастеров инклюзии 2.0» 94
Примеры техник фасилитации 96

ОТ ОСНОВАТЕЛЕЙ ДВИЖЕНИЯ ЭКСТРАБИЛИТИ

С 2010 года группа партнёров исследует условия, в которых проявляются скрытые способности участников и организаторов. Это стало возможным после того, как были описаны несколько феноменов. Первый – это понятие Экстрабилити – способностей, которые проявляются благодаря ограничениям в процессе успешного взаимодействия. Второй – это включающие сценарии. В их основе лежит особый тип взаимодействия, когда ни цели, ни правила, ни задачи, ни критерии эффективности согласовать в полной мере невозможно. Проявление Экстрабилити позволяет не только находить нестандартные решения, но и создавать уникальные продукты.

Одним из отличий включающих сценариев является феномен катализатора, которым становится представитель иной социальной группы, например, человек с инвалидностью или тот, кто имеет особый жизненный опыт. Таким образом, Экстрабилити – это не только о способностях, но и о человеческой смелости встречаться с другим, выходить за рамки и создавать вместе больше, чем каждый в отдельности.

Постепенно к проектам Движения Экстрабилити, созданного АНО «Белая трость» совместно с Институтом дизайна управления и конкурентных стратегий и группой компаний «Медскан», присоединяются другие организации, например, ГАНОУ СО «Дворец молодёжи».

В разные годы мы тестировали включающие сценарии в парусных экспедициях («Паруса духа»), управленческих поединках, плейбек-театре, инклюзивных хакатонах и молодёжных инклюзивных играх. Каждый новый контекст позволял нам открывать всё больше инструментов для создания пространств взаимовключающего взаимодействия, где меняются социальные роли и каждый – участник, организатор, педагог или эксперт – становится носителем новых способностей.

Как мы пришли к ШЮМИ 2025

Проект «Школа юных мастеров инклюзии» (ШЮМИ) стал знаковым форматом, объединяющим школьников, студентов, педагогов, экспертов, волонтеров и партнеров. В последние годы мы шаг за шагом наращивали масштаб: от региональных игр до международных встреч, от инклюзивных управленческих поединков до сложных хакатонов.

К 2024 году ШЮМИ вошёл в архитектуру Стратегии Движения Экстрабилити – как методологический каркас, который помогает проектировать любое мероприятие с учетом этапа включения участников в процесс саморазвития и самосовершенствования.

Инновации сезона 2025

Ключевой инновацией стала деловая игра «Ярмарка вакансий и способностей – экстрабилити», предложенная организаторами проекта ШЮМИ – ГАНОУ СО «Дворец молодёжи» г. Екатеринбург. Полный формат игры в инклюзивной команде сначала был протестирован группой педагогов, как представителей целевой аудитории. Это позволило создать сценарии, где педагоги, эксперты и организаторы сами вошли в роли учеников, исследователей, партнеров.

В начале проекта, совместно с Институтом дизайна управления и конкурентных стратегий и РГППУ, был разработан исследовательский блок. Совместно с партнёрами мы определили ключевой фокус исследования – изучение мотивации поколения Альфа и Зет в контексте взаимодействия с детьми с ОВЗ.

Мы впервые провели инклюзивную фокус-группу с подростками, чтобы узнать об их мотивации, страхах, ожиданиях. Исследование дало проекту гибкость и глубину. Среди важнейших выводов, которые сделали дети:

- необходимость ясной и быстрой обратной связи (например, через QR-коды);
- желание не только фиксировать успешные практики, но и честно обсуждать ошибки, чтобы их исправлять;
- осторожное отношение к приглашениям на другие мероприятия, чтобы это не воспринималось как давление;
- тревожность от частых встреч и изменения сценариев.

Участники отметили важность того, чтобы каждый сам оценивал свою степень включенности, и выразили желание, чтобы «выключенные» участники тоже получали внимание. Эти находки помогли проекту лучше учитывать потребности поколения Альфа и Зет и создавать более комфортную и мотивирующую среду.

Отдельным треком было введено видео как инструмент исследования вовлечённости и ценности взаимообогащения. Производство видео о ШЮМИ, которое в этом сезоне превратилось не просто в средство фиксации событий, но и в инструмент исследования взаимодействия обучающихся с ОВЗ и без ОВЗ. Настоящим открытием стали видео, которые отражали особенности взаимодействие поколения Альфа и Зет со старшим поколением (съемка визиток команд во время деловой игры описана далее). Эти два направления позволили увидеть проект глазами разных поколений и участников.

Финальное мероприятие ШЮМИ-2025 стало значимым событием международного форума СОЦИО, состоявшегося в Екатеринбурге, выведя проект из региональной в федеральную повестку.

Важным и ценным партнёром этого сезона стала Свердловская детская железная дорога: на её базе прошли обучение педагоги и обучающиеся, а в финале, в рамках форума СОЦИО, именно на Детской железной дороге была проведена итоговая игра – «Ярмарка вакансий и способностей Экстрабилити», которая была создана благодаря ГАНОУ СО «Дворец молодёжи».

Этот опыт не только расширил сеть партнёров проекта, но и продемонстрировал, как инфраструктура технической направленности может быть включена в задачи формирования культуры Экстрабилити и взаимовключающего взаимодействия. Все эти новшества привели нас к ряду открытий и помогли понять, как меняется культура включения, когда в проекте встречаются разные поколения, интересы и роли.

Главные итоги и открытия

Мы увидели, что инклюзия – это не только про включение в деятельность людей с инвалидностью. Это про взаимообогащение всех участников: школьников, студентов, педагогов, волонтеров, медицинских работников, бизнесменов, организаторов. Это про смену ролей, рост доверия, умение видеть и принимать чужие экстрабилити. Мы видели, как школьники впервые берут на себя лидерство, как студенты становятся наставниками, а бизнесмены – волонтерами, и каждый из них открывает свои экстрабилити.

Проект показал, что организаторы тоже нуждаются в процессе роста и включения. Это новый уровень профессионализма: понимать, что проект – не только про других, но и про нас самих.

Инструменты, которые мы совершенствовали:

Критерии эффективности включающих сценариев – чтобы фиксировать не ошибки, а динамику включения.

Элементы включающих сценариев – работа с пространством, телесными сигналами, атмосферой, гибкими сценариями.

Апробация на разных аудиториях – от педагогов и экспертов до школьников и студентов.

Новые вызовы и вопросы:

Как удерживать мотивацию молодёжи, если для них участие – это отдых, а не создание сети?

Как планировать взаимообогащение организаторов?

Может ли взаимообогащение быть мастерством, или это всегда немного магия?

Как проживать конфликт между разными мирами (бизнес – образование), превращая его в ресурс?

Влияние на культуру и Движение Экстрабилити

ШЮМИ-2025 стал шагом вперед к пониманию инклюзии как динамического, живого процесса. Мы научились видеть Экстрабилити как способность пробовать новое, выходить за рамки, вступать в конфликты и преодолевать их вместе. И главное – мы поняли: любое мероприятие и продукт нужно проектировать с учетом этапа включения участников. Это стало одним из ключевых инструментов Стратегии Переходов движения Экстрабилити.

Особая благодарность организаторам ШЮМИ-2025

Мы выражаем глубокое уважение и благодарность всем, кто стал сердцем и движущей силой ШЮМИ-2025. Особое спасибо Диане Куваевой и Ольге Коробейниковой – нашим давним партнёрам из Дворца молодёжи, которые предложили формат деловой игры, провели её и планомерно совершенствовали инструмент на протяжении всего проекта. Огромная благодарность Дине Щипановой – неизменному соавтору и организатору исследований с участием студентов РГППУ, а также создателю и вдохновителю инклюзивного праздника со студентами РГППУ и УрФУ. Ирина Васильева

принесла в проект уникальный опыт из предыдущих хакатонов ШЮМИ, добавила творческие решения и помогла интегрировать ресурсы искусственного интеллекта. Ирина Беляева впервые выступила координатором проекта от движения Экстрабилити, привнося свежие идеи и привлекая новых людей и партнеров.

Мы признательны Нине Серовой за подключение студентов УрФУ с кафедры сервиса и оздоровительных технологий и адаптивной физической культуры – они стали волонтерами и организаторами финального мероприятия. Елена Дедюлина прошла путь от координатора исследований студентов факультета прикладной социологии УрФУ до контент-менеджера АНО «Белая трость», обеспечивая высокий уровень аналитики. Ирина Суханова, руководитель АНО «Благотворительный детский центр совместного творчества «Развитие», обеспечивала постоянную экспертную поддержку и мастер-классы по проведению инклюзивных мероприятий высочайшего уровня. Юлия Щелконогова, программный директор «Точки кипения Екатеринбург», прошла путь от эксперта и члена жюри до ведущей финального мероприятия. Сергей Катаев стал основным преподавателем программы инклюзивного взаимодействия и вместе с Юлией Щелконоговой составил инклюзивную пару ведущих финала. Николай Фёдоров, собственник ООО «Изолар», участвовал как эксперт в нескольких этапах и стал соведущим в видеопроекте о ШЮМИ. Наш давний партнёр Дмитрий Трошин, собственник ООО «Литмет», по традиции возглавил жюри и организовал мероприятие в г. Михайловске.

«Именно благодаря вам, команде ШЮМИ 2025, мы смотрим в будущее с уверенностью, что следующий сезон будет еще более ярким и глубоким.»

«ШЮМИ 2025 стал напоминанием, что экстрабилити – это искусство слышать друг друга, видеть уникальность каждого и превращать это в энергию, меняющую общество изнутри.»

Олег Колпащиков, президент АНО «Белая трость», сооснователь движения Экстрабилити, руководитель проекта ШЮМИ 2.0

Константин Баранников, генеральный директор Института дизайна управления и конкурентных стратегий, сооснователь движения Экстрабилити

ИНКЛЮЗИВНАЯ КУЛЬТУРА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Если обратиться к истории вопроса, то становится очевидно: общество практически ушло от идеи открытой неприязни, изоляции, сегрегации, физического устранения людей с физическими или ментальными отклонениями и приходит к принятию идеи инклюзии. При этом на первый план выходит тот факт, что внедрение инклюзии невозможно без наличия у всех участников определенного уровня культуры инклюзивного взаимодействия. И здесь авторам данного пособия видится необходимым определить смысл данного феномена.

На всех уровнях образования сегодня необходимо следовать тем ориентирам, которые определяют эффективность образования с позиции формирования инклюзивной культуры. И здесь мы сталкиваемся с неоднозначностью понимания сути данного феномена как в научной сфере, так и на практике. А.Ф. Гох, Н.Н. Шестакова, Д.В. Юрков[1], анализируя смысловое наполнение данного феномена, указывают на то, это наполнение может быть прямо противоречивым. С одной стороны, этот относительно новый социальный феномен связывают лишь со сферой образования (дошкольного, общего, специального, среднего профессионального и очень редко – высшего и дополнительного). При этом смысл инклюзии искажается, становясь синонимом инвалидности или различного рода заболеваний. Инклюзию в этом локальном смысле подтверждает и контент-анализ документов, касающихся регулирования в сфере образования (административных, правовых и т.п.).

С другой стороны, педагоги-практики рассматривают данный феномен как часть общей корпоративной культуры. Здесь подразумевается особая система отношений всех субъектов образовательного процесса (администрации, работников, обучающихся, их родителей, социальных партнеров), функционирующая на основе принимаемых всеми ценностей и принципов инклюзии, позволяющих эффективно взаимодействовать в условиях разнообразия. В.Н. Ярская[2] указывает на двойственность содержания понятия инклюзивной культуры. Во-первых, инклюзия сама по себе – социальная ценность. Во-вторых, это понятие отражает уровень включения, впитывания инклюзии социальными практиками и технологиями, то есть социально-технологическими процессами.

Все чаще можно встретить еще более широкое толкование инклюзии, когда она рассматривается как центральная идея развития современного образования, затрагивающая глубокие социальные и ценностные изменения нашего общества. В основе инклюзии лежит идея включающего общества. Она означает, что любой человек (другой расы, вероисповедания, культуры, человек с ограниченными возможностями

А.Ф. Гох, Н.Н. Шестакова, Д.В. Юрков, Инклюзивная культура: от образовательного к социокультурному контексту

Ярская В.Н., Бабаян И.В. Инклюзивная молодежная политика нового поколения

здоровья) может быть включен в общественные отношения. Как видно, в этой трактовке инклюзивная культура отнюдь не сводится к обеспечению условий для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ. Тем не менее, нами в ходе реализации проекта ШЮМИ 2.0 было обнаружено, что именно эти люди при правильно организованном взаимодействии становились катализаторами изменений в нормотипичных людях и в них самих.

Очевидно, что существует серьезная проблема – недостаточное смысловое наполнение термина «инклюзивная культура», опасное теоретической непроработанностью или перспективой недопонимания различных субъектов социокультурной коммуникации.

К сожалению, в масштабах страны мало действительно инклюзивных социальных проектов и программ, в рамках которых выстроено включающее взаимодействие всех участников. Большинство социальных проектов, несмотря на масштабность, ориентированы на определенный круг участников в рамках одной нозологической группы, как, например, Международный фестиваль театрального искусства «Территория жеста». Нельзя отрицать их значимость, но важно обратить внимание, насколько каждый участник прирастает компетенциями взаимодействия с людьми различных социальных групп, а не только с себе подобными. Более того, дополнительное образование детей и взрослых пока далеко от грамотно выстроенной инклюзии как в узком, так и в широком понимании, что лишь подчеркивает актуальность проекта ШЮМИ 2.0.

Авторы проекта ШЮМИ 2.0, участники Движения Экстрабилити, постоянно занимаются поиском, разработкой и апробацией новых социальных инклюзивных включающих практик через объединение ресурсов дополнительного, коррекционного, общего, среднего и высшего профессионального образования, а также некоммерческих организаций и предприятий реального экономического сектора. В данном пособии представлен третий проект «Школа юных мастеров инклюзии», реализованный в 2024-25 годах, показана его трансформация и представлены новые включающие сценарии инклюзивного взаимодействия, помогающие формировать инклюзивную культуру.

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА «ШКОЛА ЮНЫХ МАСТЕРОВ ИНКЛЮЗИИ 2.0»: ПЕРЕЗАГРУЗКА

Инклюзивный партнерский проект «Школа юных мастеров инклюзии» (далее ШЮМИ) реализуется не первый год. Первый и второй проекты реализованы в 2022-2023 учебном году с педагогами и обучающимися технической направленности структурных подразделений ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»: детских технопарков «Кванториум» и центров цифрового образования «ИТ-куб». Подробно проекты описаны в методических пособиях «Инклюзивные социокультурные мероприятия в дополнительном образовании» и «Инклюзивные социокультурные проекты в дополнительном образовании».

Третий проект «Школа юных мастеров инклюзии 2.0», реализованный в 2024-25 годах при поддержке Фонда Президентских грантов, с одной стороны претерпел ряд значительных изменений в содержании, с другой стороны были оставлены уже апробированные и доказавшие эффективность элементы.

Разработчиками третьего проекта выступили АНО «Белая трость», Центр психолого-педагогического сопровождения и профориентации обучающихся ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», Лаборатория исследовательских компетенций Российского государственного профессионально-педагогического университета (далее – РГППУ). Во время реализации проекта РГППУ вошел в состав Уральского педагогического университета (далее – УрГПУ).

На старте проекта представителями Дворца молодёжи было внесено предложение о трансформации содержания и формата проведения финального мероприятия: повернуть проект в сторону деловых игр в форме решения кейса и взять за основу разработанный психологами Дворца кейс «Общее дело». Данный кейс является профориентационным и входит в серию кейсов, направленных на усвоение подростками основных понятий рынка труда: профессия, специальность, должность, вакансия, карьера, самопрезентация. Кроме того, пришла идея объединить форматы, ранее использовавшиеся в качестве самостоятельных. Так родился уникальный сценарий деловой инклюзивной игры «Ярмарка вакансий и способностей Экстрабилити», объединивший в себе кейс «Общее дело», молодежные инклюзивные игры, ситуацию, моделирующую инклюзивную ярмарку вакансий и съемку видеовизитки. При этом были оставлены зарекомендовавшие себя форматы:

- обучение детей, педагогов и студентов основам инклюзивного взаимодействия с людьми, имеющими инвалидность по зрению, слуху, нарушения опорно-двигательного аппарата и ментальные особенности;
- проведение фокус-групп с организаторами, также добавились фокус-группы с детьми;
- регулярный сбор обратной связи.

Еще одной особенностью стал возраст участников мероприятий. В этом проекте было принято решение сосредоточиться на подростках от 14 лет – учеников школ и

студентов 1 и 2 курсов колледжей. Это связано с тем, что выбранные инструменты и сценарии ориентированы как раз на подростковый возраст и актуальны с позиции профориентационной работы. Одним из показателей нравственной и экономической зрелости общества и его граждан является степень включенности людей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) в социально-экономические процессы и взаимодействие внутри них на равных условиях с другими социальными группами. Кроме того, сценарий расширенной игры «Ярмарка вакансий и способностей» три раза был проведен с педагогами дополнительного, общего и коррекционного образования, благодаря чему были изменены и отшлифованы некоторые элементы. Апробация на педагогах также была связана и с важностью формирования у них профессиональных компетенций по выстраиванию грамотного инклюзивного взаимодействия в формате деловой игры: эмоционально-психологическая готовность, понимание особенностей формирования и работы инклюзивных команд.

В программу обучения педагогов изменения не вносились, она подробно описана в первом методическом пособии «Инклюзивные социокультурные мероприятия в дополнительном образовании». Для детей же была разработана программа краткосрочного интенсива, включившего в себя усеченный вариант финальной деловой игры для понимания ими механики. Полный вариант программы представлен в приложениях.

Сценарий деловой игры был апробирован с инклюзивными командами, в которые были включены подростки с инвалидностью по зрению, слуху, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, РАС, легкой степенью умственной отсталости. Следует отметить, что во время обучения в команды не ставились модераторы-наставники, процессом работы инклюзивных команд управляли психологи Дворца молодёжи. Это позволило максимально изучить, как происходит включение в инклюзивное взаимодействие подростков - представителей разных социальных групп.

На первых порах в ряде случаев были отмечены сложности в выстраивании коммуникации между подростками с инвалидностью и без нее. Самой сложной для включения в командную работу оказалась группа подростков с инвалидностью по слуху. Некоторые из этих ребят изначально стеснялись дефектов речи и общались исключительно жестами. Тогда было принято решение о внесении в деловую игру соревновательного момента с награждением: были разработаны критерии оценивания включенности в командную работу, с которыми знакомили команды. Для оценивания приглашались весомые эксперты – представители бизнеса, крупных компаний и предприятий. Кроме того, был введен еще один элемент, который требовал включенности каждого – съемка видеовизитки компании. На финальной игре в команды были включены представители разных организаций и компаний как наставники, что дало дополнительный стимул работе команд. Так шаг за шагом команда ШЮМИ 2.0 открывала для себя особенности применения формата деловой игры для организации инклюзивного взаимодействия и выработала сценарий, который оказался максимально включающим как для участников, так и для экспертов и организаторов.

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ И СТУДЕНТОВ

Деловая игра – это разновидность игровых технологий, которую отличает продуктивная совместная деятельность всех участников, деловое общение, интеллектуальная конкуренция. Продуктивная деятельность предполагает наличие конкретного очевидного для участников результата их совместных усилий.

Деловая игра позволяет с помощью имитации моделировать деятельность определенных руководителей и специалистов в соответствии с заранее обусловленными ролями. При ее проведении деятельность участников игры осуществляется на основе анализа практической ситуации, в результате чего принимается определенное решение. Эта деятельность носит творческий характер и предназначена для формирования определенных профессиональных умений и навыков.

При создании деловых игр для школьников и студентов важно учитывать тот факт, что их внимание быстро рассеивается. Чуть снизилась игровая динамика, чуть стало скучно, и большая часть игроков уже погрузилась в свои смартфоны, листает ленты либо переписывается в мессенджерах. Ввиду этого еще на этапе проектирования разработчик должен предусмотреть возможность поддерживать высокое эмоционально-интеллектуальное напряжение, предоставлять участникам возможность выбора своей роли или стратегии поведения, соревноваться между собой. Только в этом случае игра позволит добиться и заложенных в ней обучающих целей – расширить представление участников о том или ином событии, получить новые знания или навыки в доступной ненавязчивой форме, научить игроков слушать и слышать друг друга и взаимодействовать между собой.

Плюсы и минусы метода деловой игры

Плюсы	Минусы
Игра объединяет обучение и развлечение. Такое сочетание помогает быстрее усваивать новые знания.	Всегда будут люди, которых придется уговаривать поучаствовать в игре
За одну игру можно обучить больше участников, чем за время тренинга или мастер-класса.	Некоторые относятся к играм несерьезно, так как не верят в их пользу.
Любая деловая игра сплачивает коллектив и тренирует умение находить общий язык с окружающими.	Игровой процесс требует модерации, иначе может выйти из-под контроля и закончиться конфликтом.
Вымышленные условия помогают выйти из зоны комфорта и мыслить нестандартно	

В зависимости от формата деловая игра может проводиться онлайн, офлайн или в смешанном виде. По целям использования метода деловые игры бывают:

- обучающие — помогают отработать навыки и развить личностные качества;
- оценочные — направлены на определение уровня развития компетенций;
- командообразующие — способствуют сплочению команды;
- поисковые — нацелены на поиск решений реальных проблем бизнеса.

Классификация деловых игр по целям условна. Часто одна игра может быть направлена на все четыре цели. Форматов деловых игр множество, можно выделить несколько наиболее популярных.

Кейс-игра – участникам предлагается ситуация, не обязательно связанная с их деятельностью. В условиях высокой неопределённости им предстоит отработать необходимые навыки. Кейс-игры идеально подходят для развития компетенций. Это может быть аналитическое мышление (в процессе игры приходится анализировать сложные и непривычные ситуации) и стратегическое планирование на коротких и длинных дистанциях, креативность (когда нужно найти нестандартное решение), адаптивность и коммуникативные навыки.

Пример игры (здесь и далее приведены примеры, предлагаемые порталом Ивентология):

Управляющая онлайн-школы иностранных языков Алина работает по 60 часов в неделю, находится в постоянном стрессе из-за того, что ничего не успевает, хотя мало времени проводит с семьёй. Текущие задачи занимают все её дни, времени на планирование и развитие бизнеса не остаётся, выручка не растёт. Алина пришла к выводу, что часть обязанностей она может делегировать (список дел прилагается к условиям игры). Задание — помочь Алине принять решение, как оптимизировать рабочее время, распределить рабочие задачи, сфокусироваться на главном, повысить финансовые показатели бизнеса и статус Алины.

Ролевая игра (также этот формат известен как живая игра). В этом формате участникам задаётся ситуация и роли. Их задача – выработать собственный алгоритм действий в заданных условиях, проживая эпизод жизни своего персонажа. Ролевая игра хороша тем, что позволяет по-новому посмотреть на привычные стратегии реагирования, расширить диапазон своих ролей в жизни (в реальности — тихоня, а получил роль генерального директора), помогает развить эмоциональный интеллект («примерить» положение другого на себя, понять чужие чувства) и т. д.

«Продажи». Участники выступают в роли продавцов и покупателей. Первые должны убедить вторых купить товар, используя различные техники продаж, такие как презентации, ответы на возражения и работа с возражениями.

Игра по станциям. Квестовые механики позволяют за короткое время проработать несколько навыков на разных станциях. Что можно прокачать в игре: стратегические навыки, креативность в решении задач, операционные навыки (принятие решений, управление временем, организаторские способности), разрешение конфликтов, межличностную коммуникацию и т. д.

Разбейте участников на команды, выдайте список с перечнем действий, которые им предстоит совершить: сочинить приветствие команды, чтобы каждое слово в нём начиналось на заданную букву, сделать селфи с незнакомцем с заданным признаком (борода, рыжий, блондинка, с собачкой), записать рекламный ролик продукции, не показав её в кадре, позвонить по случайному телефону и продать свои услуги, получить бесплатно какой-то предмет легальным путём и т. д.

Время на выполнение ограничено: 1 час или более. Все задания могут быть предназначены к выполнению как в месте проведения игры, так и по всему зданию и территории вокруг. Игру можно превратить в полноценный квест: первое задание участники получат от модератора, а следующие найдут в месте, связанном с ответом на первый вопрос.

Инженерная игра – предусматривает совместное создание каких-либо объектов, инсталляций. В этом формате акцент сделан на командную работу, выявление и прокачку лидерских качеств, и проектное управление. При выполнении задания участникам приходится много взаимодействовать друг с другом, оттачивая своё коммуникативное мастерство. Без умения договариваться построить ничего не удастся. Инженерные игры учат принимать командное решение, находить нестандартные решения, анализировать ситуацию.

Участникам выдаётся набор не связанных по смыслу предметов, из которых нужно выстроить здание – любое или в определённом стиле, тематике или назначению, с условием (на подвижной платформе, на столбах и т. д.) и пр.

Настольная игра – её можно проводить в любом закрытом пространстве: в отдельном зале на мероприятии, в выбранной локации на выездном корпоративе. Игру подбирают в зависимости от запроса, какой навык необходимо прокачать. Этот формат деловой игры хорошо прорабатывает командообразование (важен вклад каждого, все участники могут проявить свои таланты в процессе выполнения заданий), тренирует дисциплину (у игры жёсткие правила, нарушение приводит к штрафам для всех), способность предугадывать и анализировать последствия своих действий.

Дискуссионная игра – в ней участников разбивают на команды, все выполняют одинаковые задания, а затем их презентуют. В процессе обсуждения тренируется навык групповой работы, стрессоустойчивости, гибкость и способность адекватно реагировать в непривычных ситуациях.

Представленная в данном пособии деловая игра «Инклюзивная ярмарка вакансий и способностей» интересна тем, что включает сразу несколько форматов:

- участникам дается кейс, который необходимо решить;
- каждый участник получает игровую роль (карточку с профессией);
- есть элемент дискуссии;
- необходимо сконструировать продукт (съемка видеовизитки компании).

Рассмотрим технологию создания и проведения деловых игр для школьников и студентов. Как правило, она включает в себя 3 этапа: подготовку, проведение и анализ.

Этап 1. Подготовка деловых игр

Качество конкретной деловой игры оценивается по уровню развиваемых компетенций. За несколько дней участники могут «прожить» неделю, месяц, год, часто совершенствуя за это время свои навыки и уровень настолько, насколько это было бы возможно в течение условного периода игры. Любая деловая игра дает возможность отработать профессиональные навыки и оценить:

- Уровень владения навыками, которые развивались.
- Уровень мыслительных процессов (стратегическое, тактическое, аналитическое мышление, способность прогнозировать ситуацию, умение принимать решения).
- Уровень коммуникативных навыков.
- Личностные качества.

Любая деловая игра состоит из вступления, основной части и заключения.

Вступление – это введение участников в игру. Ведущий объясняет механику, правила и игровую цель, распределяет роли. Также проводят демоэтап, чтобы сотрудники попробовали делать то, что от них требуется.

Основная часть – сам игровой процесс. Он зависит от сценария, но в любом случае включает коммуникацию участников, решение задач и промежуточное осмысление хода игры.

Завершение – подведение итогов и рефлексия. Участников стоит спросить, какие знания они получили в ходе игры, что давалось легко, а что было сложно, какой опыт возьмут с собой и как смогут применять его в работе.

Подготовка начинается с разработки сценария. Здесь важно продумать следующее:

- Особенности целевой аудитории
- Учебные цели и задачи деловой игры;
- Используемые игровые механики;
- Типы игровых удовольствий;
- План деловой игры;
- Общее описание игры, содержание ситуаций и характеристик действующих лиц или групп.

Для того, чтобы создать действительно работающую игру, требуется вначале

сделать ее прототип, затем провести тестирование на 3 – 5 группах и внести необходимые корректировки в сценарий и игровую механику.

Разработка деловой игры по шагам:

- описание ситуации и проблемы, решение которой должно быть найдено в игре;
- определение этапов игры;
- определение временных рамок проведения каждого из игровых этапов и игры в целом;
- выбор критериев, определяющих завершение каждого из этапов и всей игры в целом;
- описание последовательности действий участников;
- определение порядка формирования команд игроков с распределением ролей между ними, в том числе «группы экспертов»;

В зависимости от технологии игры распределение ролей может быть как внутри команд, так и между ними. Задача «группы экспертов» – оценить действия участников игры. «Группу экспертов» можно выбрать из числа студентов, которые могут грамотно оценить игру, и/или приглашенных лиц (сотрудники и преподаватели вузов / колледжей, специалисты профильных организаций, эксперты в своей области).

Разработка «Карты оценивания» для работы «группы экспертов», в которой прописываются критерии оценки (индивидуально или команды в целом); действий участников

Возможные критерии оценки действий участников игры:

- соблюдение правил и регламента по времени;
- активность обучающихся;
- использование дополнительных материалов;
- качество и эффективность принятых решений, их аргументированность,
- взаимопомощь, уровень межличностных отношений в команде;
- достижение поставленной цели(ей) игры;
- решение проблемы.

Каждый критерий оценивается либо по баллам (к примеру, от 1 до 5), либо по факту выполнения («+» или «-»). Необходимо определить порядок подведения итогов игры на основании заполненных «Карт оценивания».

- выбор формата взаимодействия участников;
- определение системы мотивации участников (система штрафов и поощрений);
- подготовка материального обеспечения (программные и технические средства), выбор помещения для проведения игры;

- Определение способа оценки результатов игры.
- Сообщение обучающимся темы и цели деловой игры.
- Информирование обучающихся о технологии проведения деловой игры и правилах ее проведения.

• Формирование состава команд, распределение ролей.

Знакомство обучающихся со спецификой ролей, акцентируя внимание на том, что каждый должен точно следовать своей роли.

Способы представления ролей игрокам:

- словесное описание в свободной форме возможных действий, прав и обязанностей игроков;
- в табличной форме перечень действий и их результатов;
- в графической форме алгоритмическое представление поведения игроков, соответствующее конкретной деятельности и ее результатам.

Способы мотивации обучающихся к активному участию в игре.

Необходима ли самостоятельная подготовка обучающихся к игре в рамках своей роли (при необходимости).

Этап 2. Основной

На данном этапе происходит реализация деловой игры. В нем можно выделить следующие шаги:

1. Перед началом ведущий акцентирует внимание обучающихся на правилах проведения деловой игры. Выдаются инструкции.
2. Обучающиеся играют свою роль, корректируют свои действия в ответ на действия других участников в ходе игры, предоставляют решение проблемы.
3. Ведущий игры при необходимости озвучивает дополнительные задания и вопросы, а также анализирует, оценивает, корректирует действия участников, если их действия не соответствуют целям и сценарию игры, при этом не помогая им принимать решения.
4. «Группа экспертов» следит за ходом игры, по завершению которой оценивают эффективность проделанной работы, достижение поставленных целей и задач, а также решение проблемы. Заполняют «Карту оценивания» на команду или на каждого игрока.

Этап 3. Рефлексивно-оценочный

На данном этапе происходит завершение игры и подведение итогов. В нем можно выделить следующие шаги:

1. Упорядочение, систематизация, оценка и анализ полученных решений совместно с обучающимися.
2. Сопоставление целей игры с полученными образовательными результатами.
3. Формулировка выводов об эффективности проделанной работы, осуществление контроля знаний, умений обучающихся по теме игры, в том числе учитывая результаты и комментарии, полученные от «Группы экспертов».
4. Рефлексия обучающихся об участии в игре, анализ приобретенных профессиональных знаний и умений, развития личностных качеств.
5. Рефлексия организаторов о проведении игры, достижении поставленных целей, вариантах корректировки (при необходимости).

ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕТОД ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ИГР

Современное образование в целом требует радикального изменения подхода к организации самого процесса обучения и воспитания, новых форм. Они рождаются в бизнесе, потому что людям там нужен быстрый результат. Зарождаются интересные форматы, формы, методы корпоративного обучения. Но до государственного образования они доходят медленно. Термин «фасилитация» пока не нашел широкого применения в системе общего и дополнительного образования, чаще этим инструментом пользуются высшие учебные заведения. Тем не менее, это замечательный метод организации взаимодействия между людьми абсолютно разных социальных групп, в том числе в области инклюзии.

Фасилитация – это инструмент, который применяется при проведении разных форм обсуждений – совещаний, сессий стратегического планирования, семинаров, воркшопов. Эффективность фасилитации не в форме, а в особенностях этого инструмента. Фасилитация — это особый образ работы с людьми, который позволяет участникам процесса самостоятельно определить свои цели и задачи, подумать, каким образом можно их достичь, нести ответственность за их реализацию, уважать себя и других. Это метод, который стоит знать каждому, кто по работе или в жизни сталкивается с необходимостью помочь группе людей прийти к согласованному решению.

Все люди разные и по-разному включаются в групповую деятельность. Важно иметь инструмент, который бы позволял очень разных людей включить в эту работу так, чтобы им было комфортно и безопасно. И в школе, и в дополнительном образовании педагоги должны стремиться к тому, чтобы каждый ребенок должен стать субъектом деятельности по своему образованию и развитию – здесь и самомотивация, и самостоятельность, и самообразование, и любознательность и многое другое. На практике же мы видим иную картину – в большинстве ребенок является объектом воздействия. Фасилитация же создает другое качество взаимоотношений педагогов и детей, давая возможность дать быть услышанным каждому.

Кроме непосредственно очной фасилитации существует еще ряд перспективных направлений, которые могут быть продуктивно использованы как при проведении деловых игр любого формата, так и при организации образовательной деятельности на уроках и занятиях.

ГИБРИДНАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ

В таком процессе часть участников находится онлайн, часть – офлайн. Такой вид фасилитации позволяет обеспечить больший охват людей, дает каждому участнику возможность внести свой вклад в обсуждение. Однако при этом важно уметь решать технические вопросы и регулировать эффективность распределенной команды.

СПРИНТОВАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ

Этот вид фасилитации направлен на улучшение взаимодействия в командах, работающих по гибкой методологии Agile. Характеристики спринтовой фасилитации: дробность; малая продолжительность; высокая частота сессий; «перевернутый класс» (подготовка и часть задач выносятся за живую сессию); совмещение асинхронных и синхронных форматов работы.

ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИРОВАННАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ

От фасилитатора сегодня требуется не просто решение конкретной задачи на встрече, но и внимание к потенциалу каждого участника: Внимание к потребностям людей (клиентам, сотрудникам, участникам сессий и т. д.). «Распаковка» творческого потенциала каждого. Выстраивание отношений между людьми и диалога сторон. Быстрая обратная связь от заинтересованных сторон. Организация целостного и качественного опыта (эмоции, вдохновение, инсайты, глубина контакта), а не только решение задачи.

ОНЛАЙН-ФАСИЛИТАЦИЯ

Важная черта фасилитации XXI века – переход в онлайн. У онлайн-фасилитации есть своя специфика: Использование онлайн-инструментов, которые помогают справиться с проблемой вовлеченности. Изменение привычек, акцент на самоорганизации участников. Особенности проектирования результативного процесса обсуждения. Многофункциональность ведущего. Онлайн-фасилитатору необходимо отлично владеть онлайн-инструментами, например электронными досками, веб-конференциями, платформами для визуализации идей, командной работы, составления ментальных карт, интерактива и т. д. Главный вызов, стоящий перед фасилитацией в онлайне: как помочь людям в виртуальном пространстве наладить коммуникацию так же эффективно, как если бы они находились в одной комнате? По этой причине всё более широкое распространение получают технологии, приближающие по уровню комфорта виртуальное общение к реальному, и сервисы обратной связи.

Фасилитатор – это человек, который облегчает взаимодействие внутри группы (от англ. facilitate — «облегчать, содействовать»), управляет обсуждением, регулирует конфликты и помогает группе достичь результата за короткое время.

Что должен уметь фасилитатор:

- **Активное слушание.** Фасилитатор умеет слышать и слушать каждого участника группы.
- **Умение задавать вопросы.** Фасилитатор умеет задавать открытые вопросы и стимулировать обсуждение.
- **Навык решения проблем.** Фасилитатор умеет определить проблему, идентифицировать ее причину, сформулировать возможные решения, анали-

зировать их и отбирать лучшие, а также придумать, как измерить результат. Эти навыки нужны фасилитатору, чтобы провести группу через все этапы принятия командного решения.

- **Навыки разрешения конфликтов.** Фасилитатор понимает, что конфликтные ситуации возникают в любой группе, и умеет конструктивно их улаживать.
- **Знание групповой динамики.** Фасилитатор знает, какие процессы протекают при взаимодействии в группе – этапы развития сплоченности, возникновения и урегулирования конфликтов, принятия решений и т. д.
- **Навык создания доверительной атмосферы.** Фасилитатор учитывает различные представления о комфорте среди участников группы и предоставляет всем равные возможности для самовыражения. С другой стороны, фасилитатор расширяет зону комфорта участников и дает возможность проявить себя каждому.
- **Эмпатия и принятие других.** Фасилитатор понимает чувства участников группы, не критикует их идеи и мировоззрение, не позволяет это делать в группе.
- **Тайм-менеджмент.** Фасилитатору удается сфокусировать внимание на теме сессии и уложиться в назначенное время.

ФАСИЛИТАЦИЯ ≠ МОДЕРАЦИЯ

Между фасилитацией и модерацией есть существенная разница. Сложности в трактовании отчасти связаны с происхождением этих слов. Слово фасилитация – произошло из английского, а модерация – из немецкого. Но происхождение содержит и ответ. Фасилитация буквально значит «облегчение», а модерация – «обуздывание».

После фасилитации участникам становится понятнее, легче, теперь у них есть выход. В то же время модерация обеспечит обсуждение, но не гарантирует, что само обсуждение не зайдет в тупик.

Модерация гарантирует, что обсуждение не перепрыгнет на другую тему, останется в установленных рамках.

Фасилитация сложнее и результативнее. Это гибкая технология, состоящая их множества приемов и техник. В процессе могут применяться плакаты, коллажи, зарисовки, даже конструкторы. Участники не ограничиваются темой, главное – найти решение.

Правила фасилитации:

1. Исследование процесса в противовес всеведению.
2. Искренность, открытость участникам.
3. Равенство всех участников независимо от их статуса в жизни и в бизнесе.
4. Учет мнения каждого.
5. Установка, что все люди умны и способны решать задачи эффективно.

Очевидно, что правила фасилитации как нельзя лучше подходят для организации продуктивного инклюзивного взаимодействия, в котором и формируется инклюзивная культура. Групповая работа на занятиях в дополнительном образовании и школе очень часто построена неверно. Формально дети расположены как группа, но это далеко не значит, что если они сидят такими ячейками, то это групповая работа. Ведь при этом они разговаривают каждый непосредственно с педагогом, а не друг с другом внутри группы, либо вообще не общаются с группой. И направить сами потоки коммуникации внутрь этих групп можно даже у маленьких детей. Чем старше воспитанники, тем больше можно применять инструментальных вещей.

Сейчас в образовании очень многое опирается на проектную работу. Методы фасилитации эффективны в такой исследовательской работе в группе. Очень часто групповая работа – это один-два лидера, которые не рады каждый раз все тянуть на себе, и другие участники, которые отказываются от активности.

Команда предполагает разный взгляд на одно и то же, и чем качественнее точки зрения будут представлены, тем более интересным будет результат. Техники фасилитации позволяют всем участникам группы исследовать тему и высказывать свою точку зрения. Чем больше разных взглядов, тем более интересное и полезное знание получат все участники группы. Такие подходы позволяют нивелировать уровень базовых знаний и способностей. Чем люди различнее, тем интереснее решения, которые в итоге рождает группа. Это возможность для группы не разделяться по способностям, а вносить вклад в общее знание, который будет ценен в любом случае.

ТЕХНИКИ ФАСИЛИТАЦИИ

На данный момент существует большое количество техник фасилитации, примеры даны в Приложении 4. Выбор техники зависит от целей, которые ставятся перед группой. В проекте ШЮМИ 2.0 основными стали динамическая фасилитация, которая легла в основу работы фокус-групп с организаторами и подростками, а также мозговой штурм, который использовался в рамках деловых игр при разработке проектов компаний и при корректировке мероприятий.

Данные техники целесообразно рассмотреть в сравнении, так как они, с одной стороны, кажутся очень похожими, с другой – имеют серьезные различия.

Параметр	Мозговой штурм	Динамическая фасилитация
Суть техники	Быстро активизировать мозговую деятельность и найти много различных идей для дальнейшей проработки.	Найти глубинные проблемы и выстроить продуманные решения.
Темп	Традиционно отличается быстрым темпом.	Важно, чтобы высказался каждый участник. Каждый может спокойно озвучить свое мнение, его не торопят и не ограничивают.
Мнения относительно идей участников	Не предполагает комментирования чужих идей.	Призвана учесть каждый нюанс, ничего не упустить, выслушать каждое опасение по поводу идей и решений участников. Участники фасилитации могут выразить свои мысли относительно озвученных идей, направляя их не автору идеи, а фасилитатору.
Ценность мнения	Поиск полезных идей, могут высказаться не все	Ценно мнение каждого участника
Творческое пространство	Используется для стимулирования творческого мышления, часто в начале обсуждения. По окончанию группа обязательно должна прийти к соглашению и представить единое мнение.	Каждый участник на протяжении всей сессии остается в творческом пространстве, высказывает свою идею или свое мнение, но это не «обязаловка»: подобное достигается именно за счет особой атмосферы, создаваемой фасилитатором, и благодаря правилам фасилитации. Приветствуется расхождение, а потом в ходе естественного процесса, схождение мнений, но ни в какой момент фасилитатор не пытается склонить группу к соглашению.
Риск принять случайное решение	Достаточно нескольких удачных идей, чтобы цель мероприятия была достигнута и идеи отправились на проработку	Лишает участников риска принять случайное решение, потому что «надо уже что-то принять», потому что «уже устали», или потому что «больше нет времени».

Равенство всех	Часто организуют, чтобы помочь ответственному найти удачную идею. Как только о тветственный за креативное решение услышит достаточно идей, цель мероприятия выполнена. Выслушивают сначала тех, кто вероятнее всего быстрее обеспечит желаемый результат.	Все равны – фасилитатор начинает работать с первым, кто ответил. В равной степени выслушивается каждый участник.
Атмосфера доверия	Не каждый обязательно может быть услышан и его мнение принято	Ценна особой атмосферой и комфортом для каждого присутствующего.
Защищенные условия	Участники, неуверенные в себе, не всегда поддерживаются ведущим. Не все чувствуют себя комфортно	Особое внимание уделяется созданию комфорта и ощущения защищенности участников, существуют правила (говорить по очереди, не критиковать, не перебивать и прочие), а фасилитатор является примером модели хорошего слушания.
Шанс для новых идей	Каждый уходит с оставшимся или пополнившимся запасом идей.	Каждый участник делится не только мыслями и направлениями, но и всем, что родилось в его голове по этому поводу – пути реализации, идеи по ходу, встретившиеся при размышлениях сложности и тупики. Каждый уходит, освободившись от накопившегося, в готовности рождать новые идеи

Стоит отметить, что динамическая фасилитация требует специальной подготовки фасилитатора и достаточного количества времени. В образовательном процессе чаще проводится все-таки мозговой штурм, кроме того, он используется как важная составляющая деловых игр, поэтому остановимся на нем подробнее.

Мозговой штурм, или брейнсторминг – формат обсуждения, который помогает придумывать креативные идеи и искать решения для сложных задач. Суть состоит в том, что команда накидывает идеи по поставленному вопросу. При этом участникам запрещено критиковать озвученные мысли, а высказывать можно даже безумные и нелепые предположения. Фасилитатор записывает каждую озвученную идею, не оценивая ее, и уже после штурма команда выбирает решения, которые она возьмет в работу. Время на генерацию идей четко регламентировано.

Правила мозгового штурма:

- **Никакой критики.** Это основа мозгового штурма. Если не соблюдать это правило, способ не будет работать.
- **Количество важнее качества.** Согласно принципам мозгового штурма, именно

количество в конечном счете порождает качество. Чем больше идей предлагает один участник, тем легче второму найти что-то ценное в его мыслях, зацепиться за это и предложить еще больше решений. Идеи рождаются по принципу снежного кома.

- **Чем безумнее, тем лучше.** Во время брейнсторминга поощряют нестандартные идеи, которые в обычном обсуждении могут показаться глупыми или бесполезными. Объясняя правила штурма, стоит подчеркнуть, что нестандартные решения только приветствуются.
- **Идеи модернизируются.** Чтобы мозговой штурм был успешным, идеи нужно «докручивать»: объединять, уточнять, улучшать. Так из нескольких разных, на первый взгляд, мыслей, можно получить идею, которая будет работать.

Этапы мозгового штурма (классический вариант):

1. **Подготовка.** Участников мозгового штурма стоит предупредить о собрании за 2-3 дня и обозначить тему обсуждения. От собрания не будет толку, если организатор предложит: «Давайте «поштормим» сегодня в 18:00, после работы». Перед участниками мозговой атаки нужно поставить цель: например, сгенерировать не меньше 30 идей за 30 минут.
2. **Сбор участников.** Считается, что использование мозгового штурма эффективно, если в собрании участвует 5–12 человек. Хорошо, если это будут люди из разных сфер (социальных групп) и с разным опытом. Кроме участников, у мозгового штурма должны быть ведущий-модератор и человек, который фиксирует все идеи.
3. **Постановка задачи.** Каждый участник должен понимать, над чем предстоит работать. Для этого нужно чётко сформулировать задачу.
4. **Разминка.** Этот этап мозговой атаки часто пропускают, но он помогает участникам настроиться и раскрепоститься. Для разминки можно использовать разные техники, например метод персонажей. Ведущий выбирает вымышленного или исторического персонажа, например Джека Воробья, и участники пытаются представить, как бы он решил эту задачу. При этом команда сначала обсуждает, а затем старается учитывать особенности характера и мировоззрения персонажа. Так Джек Воробей – авантюрист, тонкая натура, амбициозен, большая часть его поступков имеет определенную цель, и достигая ее, он проявляет завидную креативность, что говорит о его смелости. Таким образом, команда должна «посмотреть глазами» персонажа и накидывать самые смелые идеи.
5. **Генерация идей.** Основной этап, во время которого каждый участник делится своими идеями. Здесь важно следовать правилам, о которых говорилось выше: не критиковать, принимать любые идеи, предлагать как можно больше вариантов. Ведущий встречи следит за временем, пресекает критику, если она появляется, и контролирует, чтобы каждая идея была зафиксирована. Если мозговой штурм зашёл в тупик, ведущий задаёт вопросы и предлагает новые темы для обсуждения.

6. **Систематизация и оценка идей.** Все идеи, которые появились в результате мозгового штурма, нужно записать и оценить. Это могут делать участники встречи или эксперты. Чтобы из большого количества идей выбрать действительно стоящие, нужно разбить их на группы. Например, при поиске решения о сути деятельности компании все идеи можно разделить на группы по сферам (материальное производство и сферу услуг), либо по отраслям экономики, а потом уже из каждой выбирать те, которые можно доработать и реализовать.

Ошибки при проведении мозгового штурма:

Организатор встречи не контролирует процесс. Из-за того, что техника предполагает много свободы внутри команды, некоторые фасилитаторы присутствуют на встрече в качестве сторонних наблюдателей, не модерируя дискуссию. Участники входят в раж, начинают перебивать друг друга, и это снижает эффективность обсуждения. Нужно следить за таймингом и соблюдением правил штурма.

К обсуждению привлекают людей, не погруженных в тему. Метод предполагает максимально разнообразную команду и позволяет участвовать в штурме людям с недостаточной компетенцией или компетенцией в смежных областях. Однако все участники штурма должны так или иначе иметь отношение к тематике и быть в контексте проблемы. Это поможет снизить количество нежизнеспособных предложений.

По итогам штурма организатор поощряет участников, предложивших удачные идеи. Это порождает ненужную конкуренцию и негативные эмоции у тех, чьи предложения не взяли в работу. Участники начинают соревноваться за лучший вариант или, наоборот, расстраиваются и теряют интерес к обсуждению. Во время мозгового штурма нет правильных или неправильных ответов, поэтому хорошие варианты не поощряют, а неудачные не критикуют. Акцент в обсуждении делается на командную работу.

Фасилитатор не инициирует процесс. Иногда участники стесняются или по каким-то другим причинам не высказывают идеи, возникает неловкое молчание и кажется, что метод не работает. Это часто бывает в новых командах, где люди еще не знакомы друг с другом и не чувствуют себя расслабленно. Организатор встречи может предложить идею сам, подключить к разговору коллег и тем самым запустить процесс обсуждения.

Участники соблюдают субординацию и очередность высказываний. В некоторых коллективах заведено, что сначала высказывается более старший (опытный) и только потом остальные. Строгая субординация и порядок высказываний уместны во время обычных обсуждений, но во время мозгового штурма это тормозит творческий процесс и создает ненужное напряжение.

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ИНКЛЮЗИВНОЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ И СПОСОБНОСТЕЙ ЭКСТРАБИЛИТИ»

Инклюзивная деловая игра «Ярмарка вакансий и способностей Экстрабилити» была разработана педагогами-психологами Центра психолого-педагогического сопровождения и профориентации обучающихся ГАНОУ СО «Дворец молодёжи» в рамках проекта ШЮМИ 2.0.

В основу игры положен кейс «Общее дело». Изначально данный кейс был разработан для проведения с подростками 14-17 лет структурных подразделений Дворца молодёжи, и является вводным к серии профориентационных кейсов «Карьерная грамотность». С 2022 года, еще до проекта, серия кейсов была апробирована более чем на 500 обучающихся организаций общего и дополнительного образования Свердловской области (в структурных подразделениях и базовых площадках Дворца молодёжи), а также 230 педагогах школ, учреждений дополнительного образования и колледжей. По мере апробации кейсы прошли значительную обработку, благодаря чему стали универсальным инструментом для профориентационной работы с подростками. Они вошли в инновационную трехуровневую программу дополнительного образования по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся, реализованную в сетевой форме Дворцом молодёжи, МБОУ СОШ № 36 г. Екатеринбурга и Уральским колледжем строительства, архитектуры и предпринимательства, а также дополнительную профессиональную программу «Современные подходы к сопровождению профессионального самоопределения обучающихся».

В проекте ШЮМИ 2.0 кейс «Общее дело» получил новое прочтение. В контексте организации инклюзивного взаимодействия с позиции экстрабилити нам стало очевидно, что данный кейс показал себя как отличный включающий сценарий. Совместно с партнерами было принято решение взять его как практическую часть обучающего интенсива, также нам пришла идея разработать большую инклюзивную деловую игру, моделирующую ярмарку вакансий и ситуацию трудоустройства. Это стало, с одной стороны, серьезным вызовом, с другой – открыло новые возможности для творчества. Мы решили объединить уже доказавшие свою эффективность инструменты инклюзии и профориентационную составляющую, они вошли в первую часть игры. Вторая часть была разработана и апробирована непосредственно в рамках проекта ШЮМИ 2.0, изначально с педагогами дополнительного и общего образования Свердловской области, а на финальном мероприятии – с учениками школ, школ-интернатов и колледжей.

СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ИНКЛЮЗИВНАЯ ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ И СПОСОБНОСТЕЙ»

Цель: формирование навыков эффективной коммуникации участников мероприятия через включение в инклюзивное взаимодействие в формате деловой игры.

Участники мероприятия:

- организаторы;
- эксперты/члены жюри;
- участники команд;
- гости ярмарки (потенциальные сотрудники компаний).

Состав команд определяется организаторами заранее. В каждой команде предусматривается максимально разнообразный состав участников от 14 лет (возраст, образовательная организация, пол и т.д.) Также в команду должен быть включен как минимум один участник с ограниченными возможностями здоровья или инвалидностью. За каждой командой закрепляется наставник (модератор команды).

Гости ярмарки (соискатели): гостями ярмарки могут быть дети от 14 лет, педагоги, студенты, которые проходили обучение/участвовали в иных инклюзивных мероприятиях. Гостями ярмарки могут также стать представители партнеров проекта ШЮМИ и АНО «Белая трость», которые пожелают включиться в игру.

Деловая игра состоит из двух частей, в каждой из которых участники команд и гости ярмарки выполняют определенные игровые задачи.

ПЕРВАЯ ЧАСТЬ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ (1 час)

Необходимое оборудование в локации по созданию компаний:

- 6 рабочих зон (по 2 стола для работы микрогрупп), стулья по количеству участников;
- карточки с профессиями (100 шт);
- наборы для выполнения игровых задач:
  - карта предприятия, карточки сотрудников предприятия, структура предприятия;
  - список-подсказка с вариантами должностей;
  - рекомендации по съемке видео;
  - схема презентации компании.
- 6 листов флипчарта;
- фломастеры, ручки;
- критерии включенности в командную работу (для жюри).

Оборудование в локации для соискателей включает в себя материалы и инструменты согласно содержательному наполнению мастер-классов.

Все участники игры делятся на команды заранее, до начала проведения игры. В локации по созданию компаний предусмотрены рабочие зоны для 6 команд по 8 человек. В локации для соискателей предусмотрены места для проведения 5 инклюзивных мастер-классов.

Участники команд	Гости ярмарки
Работа в командах над созданием компаний	Участие в инклюзивных мастер-классах

Активность участников команд

На этом этапе команды погружаются в игровую ситуацию: участники команд становятся предпринимателями, которым предстоит создать свою уникальную компанию и трудоустроить в неё заданный набор специалистов из разных сфер.

Командам выдаются карточки представителей профессий – по количеству участников в команде, карта предприятия, карточки специалистов компании и список-подсказка с названиями разных должностей (50-60 названий), одинаковый для всех команд. Профессии в наборе могут быть, на первый взгляд, несочетаемы (например, археолог, журналист, парикмахер, летчик-испытатель, банкир, слесарь). Задача команд – встроить все игровые роли в компанию.

Легенда: «Город, в котором не хватает… тебя» (ДЛЯ КОМАНД)(в видеоформате)

Представьте, что вы просыпаетесь в необычном городе. Он кажется вполне привычным — по улицам бегают школьники, в парке гуляют семьи, по утрам кипит работа в офисах, мастерских, студиях…

Но если приглядеться – в этом городе чего-то не хватает.

Вроде и магазины работают, и транспорт ездит, даже летающие дроны доставляют пиццу. Вот только новости все похожи, продукты – скучные, идеи – не вдохновляют. Компании словно клонированы: одна копия другой. У людей есть профессии, но в их жизни все как-будто заранее предопределено. Однако, есть группа талантливых, креативных людей, которые не вписываются в рамки этого скучного мира - и это вы!

Вы – те, кто может всё изменить.
Вы – создатели нового захватывающего и вдохновляющего мира.

Сегодня вы со своей командой откроете свою собственную компанию. Не такую, как у всех. Не повторяющую то, что уже есть. Долой шаблоны!

Рядом с вами окажутся специалисты из разных сфер деятельности. Археолог, космонавт, слесарь, флорист и блогер – почему бы и нет? Главное – как вы их объедините, чтобы создать нечто уникальное, полезное для общества.

Город ждёт вас. Рабочие места ждут вас. Пусть эта игра станет для вас не просто развлечением, а возможностью увидеть себя в новом мире, который создадите вы сами.

Добро пожаловать на Инклюзивную ярмарку вакансий и способностей!

Главное правило на сегодня: нет ничего невозможного, все ограничения только в нашей голове.

Главное – не бояться нестандартных решений.

Главное – искать, как соединяются разные люди и профессии.

Главное – быть открытым для диалога и доверять. Именно в этом и рождается инклюзия.

Все дороги открыты, и каждый человек – это возможность. Пусть ваш путь будет смелым, а компании — необычными. Дерзайте! Творите! Созидайте!

А теперь – внимание! Посмотрите на тех, кто сидит рядом с вами. Пока вы ещё незнакомы, но уже через час станете соавторами одной большой идеи.

Повернитесь к тому, кто сидит рядом, и скажите две вещи:

- Свое имя.
- Одну суперсилу, которая точно поможет команде. Например: «я умею смешно шутить», «я всё довожу до конца», «я быстро учусь».

(пауза ~1 минута)

Отлично! Вы сделали первый шаг – встретились. А теперь — время созидать!

ИНСТРУКТАЖ ПО ПЕРВОЙ ЧАСТИ

(проводит ведущий игры)

Игровые задания:

Задание 1. Создать свою компанию (организацию, фирму, предприятие), в которой будут одновременно задействованы все игровые роли, обозначенные на карточках.

Для этого необходимо:

1. Распределить между собой профессиональные роли согласно полученным карточкам.
2. Придумать название компании, описать деятельность компании, ее пользу для общества.
3. Общим решением выбрать директора компании. Он берет на себя функционал проведения собеседований и трудоустройства во второй части игры.
4. Продумать для каждого специалиста место в этой компании (какую должность он занимает, какие функции выполняет).
5. Заполнить карту предприятия и карточки для каждого сотрудника.

* Команды должны продуктивно и гармонично включить в работу компании всех случайно выпавших представителей профессий. Для этого участникам необходимо взять за основу ключевые навыки и качества специалистов и решить, как можно применить их в другой деятельности.

Задание 2. Подготовить список открытых вакансий специалистов, необходимых в компании, который команда будет закрывать на ярмарке (минимум 6 вакансий).

* Для этого команды решают, какие дополнительные специалисты нужны в компании, описывают для них функционал. Участники могут использовать в качестве подсказки список разных должностей и брать вакансии оттуда, либо придумать свои.

Задание 3. Нарисовать логотип компании и подготовить презентацию своего предприятия для будущих соискателей по следующему алгоритму:

1. Название компании.

2. Суть деятельности компании (чем она занимается).
3. Какую пользу ваша компания несет обществу.

* Время презентации – 3-5 минут.

Активность наставников

Наставник выполняет роль модератора: помогает участникам команды понять игровое задание, следит за временем и полнотой выполнения игровых заданий. Наставник не предлагает свои идеи, но может направлять, если команде понадобится помощь. Наставник **не может** стать директором компании.

Активность гостей мероприятия

После торжественного открытия, пока идет этап разработки компаний, гости ярмарки участвуют в инклюзивных мастер-классах и игровых активностях (например, в инклюзивных играх, организованных педагогами и партнерами проекта).

Работа жюри

Члены жюри свободно перемещаются по площадке, наблюдая за работой команд по созданию компаний. На этом этапе оценивается включенность всех участников в командную работу:

- Вовлеченность и мотивация участников в создание компании
- Коммуникация внутри команды
- Эффективность выполнения игровых задач
- Уровень сотрудничества в команде
- Качество лидерства

ВТОРАЯ ЧАСТЬ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ (3 часа)

Необходимое оборудование:

6 рабочих зон (1 стенд , 1 стол, 3 стула на команду);

- стационарный ПК или ноутбук;
- проектор, экран для презентации, кликер, микрофоны;
- инструкции для директора компании, список с вопросами для собеседования;
- инструкции для соискателей, жетоны трудоустройства, билеты на собеседования, карточка с игровой ролью.

Этап 1 – презентация компаний (40-45 мин)

1. Инструктаж для гостей ярмарки. (5 мин.)

Перед презентацией гости ярмарки получают игровой набор, который включает:

- карточку с игровой ролью
- 6 билетов на собеседование (по количеству компаний)
- 1 жетон для трудоустройства
- инструкцию к деловой игре.

Легенда для соискателей (в видеоформате):

Представьте, что вы просыпаетесь в необычном городе. Он кажется вполне привычным — по улицам бегают школьники, в парке гуляют семьи, по утрам кипит работа в офисах и студиях… Но если приглядеться — в этом городе чего-то не хватает.

Вроде и магазины работают, и транспорт ездит, даже дроны доставляют пиццу. Вот только новости все похожи, продукты — скучные, идеи — не вдохновляют. Компании словно клонированы: одна копия другой. У людей есть профессии, но в их жизни все как будто заранее предопределено.

Однако есть те, кто не хочет так скучно жить, им хочется пробовать себя в чем-то новом, интересном, необычном, полезном. И это вы!

Сегодня большая группа талантливых, умных, креативных людей, которые не вписываются в рамки этого скучного мира, решили все изменить! Они создали несколько уникальных перспективных компаний, которым не хватает только вас!

Компании открывают свои двери для всех, кто готов к переменам.

Инструкция для гостей-соискателей (зачитывается ведущим игры):

Сегодня у вас появилась уникальная возможность – найти работу по душе в одной из 6 новых многообещающих компаний. От организаторов вы получили карточку с вашей игровой ролью. В ней прописана ваша профессия, функции, которые вы можете выполнять, а также профессиональные качества. Ваша задача – трудоустроиться в одну из компаний в соответствии с закрепленными за вами качествами и функциями.

Сейчас представители компаний расскажут вам о своей деятельности и о том, какую пользу приносят обществу. После презентации вы сможете пройти собеседования на этих предприятиях и устроиться на работу в одном из них.

Для того, чтобы пройти собеседование, вы должны потратить один из 6 билетов, которые вам выданы. Вы можете собеседоваться во всех компаниях или только в некоторых. Для трудоустройства вам необходимо отдать жетон трудоустройства директору выбранной компании. Он у вас только один, поэтому рекомендуем выбирать вдумчиво.

2. Презентация компаний (3-5 мин. на команду)

Задача компании – привлечь как можно больше соискателей на собеседование, рассказав о деятельности компании

В этот момент жюри оценивают презентации команд по следующим критериям (от 0 до 2 баллов):

- уникальность и оригинальность созданной компании;
- польза для общества;
- качество проведения презентации компании (привлекательность для соискателей, эмоциональность, грамотность речи)

3. Инструктаж перед началом проведения ярмарки (10 мин.)

После всех презентаций ведущий объявляет, где будет проходить сама ярмарка, временной регламент, еще раз объясняет соискателям инструкцию их дальнейших действий.

Этап 2 – проведение ярмарки и собеседований (1 час)

Команды остаются у стендов с информацией о компании (логотип, название, вакансии). Гости-соискатели свободно перемещаются между стендами и слушают мотивирующие рассказы сотрудников компаний. Если компания и вакансия заинтересовала

соискателя, он отдает билет на собеседование сотруднику, вносится в список и приглашается к директору на собеседование.

Инструкция для сотрудников: к вам будут подходит соискатели группами или по одному. Ваша задача – рассказывать им о своей работе в компании (должность, что вы делаете в компании), об условиях работы, открытых вакансиях и требованиях к соискателю. У желающих пройти собеседование вы забираете билет и приглашаете к директору.

Повторяйте свой рассказ для каждого подошедшего соискателя.

Инструкция для директора: к вам будут подходить соискатели на выбранную ими вакансию. Ваша задача оценить, насколько пришедший соискатель подходит на эту должность.

Вы можете задавать следующие вопросы:

- Кто вы по профессии, на какую вакансию откликнулись.
- Почему вы хотите работать в нашей компании.
- Расскажите о ваших профессиональных навыках и личностных качествах.
- Вы можете предлагать различные выгодные условия работы, чтобы привлечь соискателя.

* Собеседование директор ведет с помощником.

В процессе ярмарки:

Участники команд (сотрудники компании, без директора) распределяются по своим ролям. Сотрудники компании более подробно рассказывает о ней подошедшим соискателям. Также они рассказывают о себе как о представителе профессии и о том, какой функционал выполняют, об открытых вакансиях, условиях работы, требованиях к соискателю.

Гости ярмарки (соискатели) узнают у стендов компании об открытых вакансиях. Если они решают трудоустроиться в понравившуюся компанию, то остаются на собеседование с директором и отдают за это один из своих билетов. Соискатель от лица своей роли (карточки профессии, которую он получил) сообщает, по какой вакансии хотел бы пройти собеседование, чем он будет полезен этой компании, почему подходит на эту должность. В случае успешного трудоустройства соискатель отдает жетон трудоустройства директору. Можно пройти 6 собеседований, но устроиться только в одну компанию. Трудоустроенные гости подключаются к работе сотрудников: совместно они определяют ценности компании.

Директор компании проводит собеседование с соискателями, оценивает, подходит ли профессиональная роль соискателя к заявленной вакансии, его пользу. Директор в процессе собеседования может предложить соискателю другую вакансию или, если этот человек ему интересен, открыть специально для него новую. Перед директором стоит цель устроить в компанию как можно больше сотрудников (собрать как можно больше жетонов трудоустройства – критерий оценки для команд). При этом функционал должности должен подходить под профессиональные навыки соискателя. Директору после

трудоустройства необходимо проговорить новому сотруднику, что он будет участвовать в финальной презентации и подключить его к работе сотрудников у стенда.

Этап 3 – Финал ярмарки вакансий (1 час 20 минут)

1. Подготовка финальной презентации (30 минут)

Организаторами выдается еще одна карточка с заданием для обновленной команды.

Задание 1. Снимите 2-3-х минутную видеовизитку вашей компании.

1. Презентуйте в ней весь коллектив компании. Каждый участник рассказывает о себе по алгоритму:

Имя, название профессии с карточки с игровой ролью;

На каком этапе стал сотрудником компании (на этапе создания компании /трудоустроился на ярмарке);

Какую должность занимает в компании;

Какую работу в компании выполняет.

2. Озвучьте лозунг компании, раскройте корпоративные ценности и значимость компании для Свердловской области: как деятельность / продукт компании будут способствовать развитию нашего региона.

Примеры презентации сотрудника:

Компания «Мода для всех»

Меня зовут Анна, по профессии я журналист. В компании работаю с момента ее открытия и занимаю должность PR-менеджера. Разрабатываю рекламные акции, продвигаю бренд компании на рынке.

Компания «Тайна пирамид»

Меня зовут Михаил, по профессии я сантехник. В компанию трудоустроился на ярмарке на должность экскурсовода. Провожу группы туристов через залы пирамид, рассказываю про уникальные решения с точки зрения строения вентиляции и коридоров.

* Во время подготовки финальных презентаций организаторы совместно с жюри подсчитывают баллы после первой презентации, ярмарки, суммируя их с количеством закрытых компанией вакансий (организаторы узнают его по окончании ярмарки).

2. Финальная презентация компаний (30 мин.)

Совместный просмотр видеороликов команд.

3. Подведение итогов и награждение (20 мин.)

Проводится подведение итогов и награждение победителей и призеров, затем проводится рефлексия с участниками в мини группах. По завершению мероприятия проводится рефлексия группы организаторов.

ПРОВЕДЕНИЕ ФОКУС-ГРУПП

В рамках каждого проекта ШЮМИ организаторы проводят регулярные встречи, направленные на обсуждение промежуточных результатов, текущих вопросов, необходимости корректировки мероприятий. Встречи проводятся в формате фокус-групп.

Методика организации и проведения фокус-групп

Метод «фокус-группы» – глубинное фокусированное интервью в форме серий групповых дискуссий, в ходе которых участников «фокусируют» на вопросах, интересующих исследователя с целью получения от участников субъективной информации. Основной особенностью метода инклюзивной фокус-группы является то, что в групповом обсуждении участвуют как люди без ОВЗ и инвалидности, так и люди с ОВЗ и инвалидностью. Участники включены в активное общение, вследствие чего психологические барьеры (обычно разделяющие интервьюера и интервьюируемого в опросных методах) снимаются намного эффективнее, а эмоциональные реакции (влияющие на поведение любого человека в повседневной жизни) проявляются намного ярче.

Особенностью проведения фокус-групп на проекте ШЮМИ 2.0 стало то, что была организована фокус-группа для обучающихся. Данная фокус-группа также была инклюзивной, в ней участвовали школьники и студенты без ОВЗ инвалидности и с ОВЗ и инвалидностью.

Важным аспектом проведения инклюзивных фокус-групп является то, что модератору нужно организовать доступное пространство и иметь оборудование или программное обеспечение для обеспечения инклюзивного взаимодействия, например установить приложения для перевода текста в речь. На одной из фокус-групп у неслышашей участницы разрядился слуховой аппарат, тогда модератор использовала мобильное приложение голосовой блокнот, которое воспринимает речь говорящего и переводит ее в текст на экране смартфона. Это помогло неслышащей участнице активно работать в фокус-группе, общаться со всеми участниками без привлечения сурдопереводчика.

Начальный этап

Начинается с того момента, когда участники вошли в комнату и заняли свои места. Этот этап включает в себя вступительное слово модератора и знакомство группы.

Модератор произносит краткое вступительное слово, которое, с одной стороны, вводит участников в курс дела, а с другой, – сообщает им определенную юридически значимую информацию.

Вступительное слово модератора занимает 1-2 минуты и включает в себя следующий перечень вопросов:

- имя модератора и наименование организации, которую он представляет;
- предмет обсуждения («дискуссия должна освещать тему...»);
- право на свободное выражение мнений участников; участники не должны говорить одновременно.

Знакомство группы

Знакомство группы занимает 3-5 минут и включает в себя следующие пункты:

- участники представляются по имени;
- характеризуют себя так как считают нужным;
- обязательным является инклюзивное описание себя для участников с ОВЗ и инвалидностью по зрению – участник описывает свой внешний вид (рост, цвет волос, одежду и др. на усмотрение участника) – тифлокомментарий для незрячих участников;
- рефлексия своих ощущений, мыслей поведения на текущий момент.

Основная часть

Основная часть дискуссии ведется в соответствии с заранее разработанным планом, с той оговоркой, что целью является не следование плану само по себе, а получение предусмотренной им информации, включая и ту, которая прямо не записана в списке вопросов, но релевантна основной цели исследования.

Перед модератором в ходе основной части дискуссии встают две основные задачи: регулирование обсуждения и его фокусирование на проблеме исследования. Фокусирование обсуждения означает, с одной стороны, удерживание его в рамках релевантных тем, а с другой – углубление, полноценное их раскрытие. Кроме того, одной из важнейших задач дискуссии является обеспечение широты, т.е. максимального расширения списка высказываний, имеющих отношение к обсуждаемому вопросу.

Завершение

Завершение фокус-группы имеет содержательный, организационный и этический аспекты. С содержательной точки зрения необходимо проведение финального резюме. Модератор кратко суммирует основные точки зрения и предлагает каждому участнику их прокомментировать.

Участники также высказывают те мысли, которые им не удалось выразить в ходе основной части обсуждения, рефлексируют свои ощущения, мысли и поведение на текущий момент.

Итоги проведения фокус-групп по проекту ШЮМИ 2.0.

Фокус-группа № 1. Критерии инклюзивного взаимодействия в команде, сценарий деловой игры (октябрь 2024 г.)

Были определены и доработаны:

- название итогового мероприятия «Инклюзивная ярмарка вакансий и способностей» и его цель – формирование и реализация метакомпетенций;
- критерии инклюзивного взаимодействия и инклюзивных включающих сценариев, по которым будет оцениваться эффективность мероприятий проекта;
- сценарий и технологическая карта деловой игры.

Критерии эффективности инклюзивных включающих сценариев

1. Инициатива по обратной связи от участников мероприятия/проекта.
2. Участники мероприятия/проекта активны в рефлексии.

3. Проявление и выявление положительных практик, свойственных разным группам, филиалам, организациям и т.д. \ в новых условиях участники опираются на собственный положительный опыт.
4. Участники или окружающие открыто говорят о том, что им непонятно (открыто признают, что находятся в непонимании).
5. Участники самостоятельно берут на себя роль наставников и “работают” с тем, кто находится в непонимании.
6. Участник просит приглашение на другие мероприятия, интересуется, какие проекты еще будут, принимает в них участие.
7. Появление устойчивых связей между участниками из разных социальных групп, создание совместных проектов, регулярные встречи после мероприятия или проекта.
8. Участник проявляет инициативу по созданию новых сценариев / изменению существующих сценариев (участник меняет сценарий мероприятия в процессе).
9. Участники мероприятия или проекта включены в организацию, подготовку мероприятия / взаимодействия, активно общаются с организаторами.
10. Участники привлекают в следующие мероприятия своих знакомых, создавая сеть.
11. На меньшее количество инструкций больше проявлений эффективности.
12. Помощь: просят, предлагают, принимают, организуют.
13. Проявляют экстрабилити и используют их в сценарии.

Критерии эффективности для участника:	**Критерии для участника с ОВЗ:**
• Коммуникация со всеми другими участниками и наставником • Осознанно ищет контакт с участниками с ОВЗ • Быстро стал взаимодействовать с другими • Влиял на лидерство своё, команды, проекта • Ощущает проект как ценный для себя • Доверяет, входит в конфликт • Критическое мышление как инициация дополнительных обсуждений) • Проявление инициативы в телесном контакте • Инициирует вербальный и невербальный контакт • Задаёт открытые вопросы экспертам и другим • Активно рефлексирует (Очная рефлексия, делится в социальных сетях) • Просит помощь (или отказывается от помощи)	• Задает вопросы • Вклад в лидерство, в командную работу • Высказывание своих идей • Удалось повлиять на результат мероприятия /проекта или дня • Активно рефлексирует • Просит помощь и отказывается от помощи • Инициатива в принятии решений • Проявляет в команде свои экстрабилити • Одна нозология взаимодействует с другой • Самостоятельность • Включение в конфликты • Доверие (Согласие или отказ от новой социальной роли)

Критерии эффективности для команды:	**Критерии эффективности для наставника:**
• Общаются вне мероприятия • Доверие • Задают открыто вопросы • Самостоятельно создают свою группу команды • Свой язык коммуникации внутри команды • Готовность каждого презентовать продукт • Включённость • Смена ролей, поиск себя • Роли максимально проявлены • Самостоятельно решили конфликт и продолжили работу • Взаимопомощь • Проявление лидерства (наставничество)	• Работа команды после мероприятия • Наставник создаёт сценарий для группы • Проводит рефлексию с другими наставниками • Не выходит из роли наставника в роль участника • Использует предложенные структуры\ адаптирует их под команду • Рефлексирует • Применяет освоенные новые инклюзивные практики • Развивается в профессии, участвует в конкурсах, идет учиться • Привлекает новых участников • Развивает свои проекты • Вдохновение, новые возможности в проф.деятельности, профилактика выгорания

Критерии эффективности для организаторов:

- Новые программы обучения
- Новые проекты
- Нетворкинг
- Презентация продукта
- Продажа продукта инклюзивного взаимодействия
- Поиск площадок

Фокус-группа №2 (с обучающимися): Критерии инклюзивного взаимодействия в команде, сценарий деловой игры (февраль 2025 г.)

Были определены и доработаны критерии инклюзивного взаимодействия и инклюзивных включающих сценариев, а также внесены предложения по сценарию деловой игры.

Дополнения от обучающихся

1. Инициатива по обратной связи от участников мероприятия/проекта. Нужна ясность как участник может воспользоваться обратной связью, возможно через QR-код.

2. Участники мероприятия/проекта активны в рефлексии.

3. Проявление и выявление положительных практик, свойственных разным группам, филиалам, организациям и т.д., в новых условиях участники опираются на собственный положительный опыт. Важно выявить и негативные практики, чтобы потом не было ошибок. Если увидел негативную практику у человека, то нужно ему эту практику «отзеркалить», чтобы он понял ее несостоятельность.

4. Участники или окружающие открыто говорят о том, что им непонятно (открыто признают, что находятся в непонимании).

5. Участники самостоятельно берут на себя роль наставников и «работают» с тем, кто находится в непонимании.

6. Участник просит приглашение на другие мероприятия, интересуется, какие проекты еще будут, принимает в них участие.

* Видят этическую проблему в приглашении на другие мероприятия, рассматривают это как нарушение границ. Единственное условие, при котором это возможно – когда человек понимает, что им интересуются, важно чтобы была группа в соцсетях, где есть информация обо всех мероприятиях.

7. Появление устойчивых связей между участниками из разных социальных групп, создание совместных проектов, регулярные встречи после мероприятия или проекта.

* По отзывам обучающихся их регулярные встречи напрягают.

8. Участник проявляет инициативу по созданию новых сценариев / изменению существующих сценариев (участник меняет сценарий мероприятия в процессе).

*Изменение сценария напрягает, готовы подсказывать организаторам через Гугл-форму какие изменения нужны.

9. Участники мероприятия или проекта включены в организацию, подготовку мероприятия/взаимодействия, активно общаются с организаторами.

* Включаться в организацию и подготовку мероприятия не считают нужным, только если уже играли в игру могут включиться в организацию мероприятия, иначе могут появиться трудности вместо улучшений.

10. Участники привлекают в следующие мероприятия своих знакомых, создавая сеть.

* По мнению обучающихся «сеть» – плохое слово, они участвуют в игре чтобы отдохнуть, поменять ситуацию на новую необычную, а сеть – это снова те же люди.

Фокус-группа № 3: Содержание этапов итогового мероприятия; определение перечня оборудования и материалов необходимых для выполнения заданий, определение критериев оценки для жюри (апрель 2025 г.)

1. Определено содержание, логистика, тайминг и локации этапов итогового мероприятия «Инклюзивная ярмарка вакансий и способностей»:

- в сценарий введен этап инклюзивного тимбилдинга для 6 инклюзивных команд;
- определен перечень оборудования и материалов, необходимых для выполнения заданий;
- определен сценарий взаимодействия команд с экспертами;
- определены локации, оборудование и ведущие для проведения открытия мероприятия и концертной части.

2. Определен расчет критериев оценки для жюри.

Фокус-группа № 4: Анализ итогов проекта, взаимообогащение участников проекта: понятие, факторы, барьеры и инструменты (апрель 2025 г.)

Определены направления взаимообогащения участников и организаторов проекта:

Взаимообогащение – процесс, результат и искусство. Взаимная направленность общения, обмен ресурсами, опытом, знаниями, все участники получают ценность для себя и развиваются. Взаимообогащение происходит при условиях доверия, общей цели.

1. Направления взаимообогащения: культурное, личностное, профессиональное и др.

Барьерами взаимообогащения могут быть личностные особенности, ситуативные факторы.

2. Инструменты и методы взаимообогащения: общение: диалог, дискуссия совместная деятельность; культура, искусство и др.:

- Диалог и открытые обсуждения. Равноправный обмен мнениями, идеями и опытом между участниками. Круглые столы, дебаты, философские кафе, мозговые штурмы.
- Совместная проектная работа. Коллективное решение задач, где каждый вносит свой уникальный вклад. Междисциплинарные проекты, хакатоны, социальные инициативы
- Культурный обмен. Знакомство с традициями, искусством и ценностями других культур и социальных групп. Фестивали, языковые клубы, гастроли, кулинарные мастер-классы и др.
- Наставничество (менторинг). Передача знаний от опытных специалистов новичкам. Программы наставничества, студенческие тьюторские программы.
- Цифровые инструменты. Обучение и обмен через цифровые ресурсы. Вебинары, специализированные форумы.
- Социальные сети и сообщества. Виртуальные площадки для обмена идеями и опытом. LinkedIn, профессиональные Telegram-чаты, клубы по интересам (например, Book Clubs).
- Волонтерство. Совместная деятельность для общественной пользы, объединяющая людей. Экологические акции, помощь в приютах, образовательные проекты для детей.
- Творческие и профессиональные коллаборации. Совместное создание произведений искусства, объединяющее разные стили. Художественные выставки, музыкальные джем-сейшны, театральные постановки. Проекты в профессиональной сфере: семинары, конференции и др.
- Путешествия и стажировки. Погружение в новую среду для расширения кругозора. Студенческие обмены, культурные экспедиции.
- Рефлексия и обратная связь. Анализ совместного опыта для извлечения уроков и улучшения взаимодействия. Ретроспективы в Agile, обсуждения после завершения проектов, коучинговые сессии.

Впервые в проекте «Школа юных мастеров инклюзии», как часть глубокой рефлексии всего проекта, применен такой инновационный метод, как Playback-театр.

Это не просто творческое выражение, но и мощный рефлексивный механизм, который через живое взаимодействие и импровизацию помогает раскрыть внутренний мир участников, стимулирует эмпатию и улучшает качество инклюзивного диалога, что особенно важно для устойчивого успеха инклюзивных проектов.

Фокус-группа Playback-перформанс – тема «Наш путь» – итоговая рефлексия участников и организаторов проекта.

Дата проведения – 14 мая 2025 года.
Место проведения – очно в офисе АНО «Белая трость» г. Екатеринбург, ул. Челюскинцев, 29.
Ответственный – Щипанова Дина Евгеньевна, разработка сценария, проведение Playback перформанса в качестве кондактора.
Актеры Playback театра: Светлана Шайхуллина, Лариса Лазуткина, Наталья Поломкина, Елена Кашина.
Музыкальное сопровождение: Ирина Васильева и Ярослав Махциев.
Участники: организаторы, ведущие и сопровождающие проекта ШЮМИ 2.0, студенты техникума и колледжей г. Екатеринбурга с ОВЗ и без.

Итоги: в результате работы фокус-группы не только прозвучали, но были воспроизведены эмоции и чувства участников и организаторов проекта, а также истории, связанные с внутренними трансформациями в процессе реализации проекта ШЮМИ 2.0. Это помогло участникам осознать и почувствовать эмоции других, что усилило эмпатию и взаимное понимание, а также укрепило чувство принадлежности и признания. Процесс обмена историями и их театрального отражения стало стимулом для глубокой внутренней рефлексии, способствовало осознанию своих ресурсов, барьеров, а также улучшило коммуникацию и сотрудничество внутри группы. Playback-театр адаптируется под различные возможности и уровни подготовки участников, что делает его идеальным для инклюзивных проектов, позволяя задействовать широкий спектр аудитории.

Первый инклюзивный Playback-театр был создан в Луганском государственном педагогическом университете на кафедре адаптивной физической культуры и физической реабилитации в ноябре 2020 г. в рамках III Международной научно-практической конференции «Экстрабилити как феномен инклюзивной культуры. Формирование инклюзивной культуры в цифровом пространстве». Инициаторами создания инклюзивного Playback выступили Константин Баранников (Россия), Арон Берзницки (Израиль), Влада Хмелевская (Латвия), Ирина Клименко (Луганск).

АНО «Белая трость» использует данную методику как инструмент глубокой рефлексии в семинарах, инклюзивных проектах,таких как Экстрабилити-тур, Сессии стратегического планирования по формированию инклюзивной культуры. Примером такого применения стал III форум «Инклюзивная культура северных территорий»: системное развитие инклюзивной культуры» в г. Губкинский и форум «Инклюзия и здоровье» в Забайкальском крае.

Краткая справка:

Playback-театр относится к разновидности социального театра. Социальный театр – направление в театральном искусстве, сфера деятельности, охватывающая применение любых театральных практик, технологий и методов в целях постановки и решения конкретных социальных проблем. Спектакли и мероприятия дают возможность высказаться и быть услышанными тем, кто по каким-либо причинам лишен в жизни и на сцене права голоса.

Одной из ведущих функций социального театра является проработка острых социальных вопросов, назревших в жизни как общества, так и отдельного человека. Сокращение дистанции между актером и зрителем позволяет выстроить доверительный диалог. Формула социального театра представляет собой несколько элементов (рис.1).

Рис. 1. Формула социального театра

Playback-театр зародился в 1975 году в Америке. Его основатели – семейная пара Джонатан Фокс и Джо Салас. Джонатан Фокс занимался академическими исследованиями в области театра в Гарварде. Джо Салас была волонтером в развивающихся странах. Их знакомство с психодрамой дало толчок развитию Playback-театра и распространению метода по всему миру.

Форма спектакля в Playback-театре называется перформанс. Зрители активно участвуют в нем, делясь своим историями. Ведет перформанс кондактор, на сцене 4 актера и 2 музыканта. Структура включает 2 части: короткие и длинные формы. В коротких формах отыгрываются эмоции зрителей. В длинных формах – отыгрываются большие истории, которыми делятся зрители, пришедшие на перформанс.

Playback-театр представляет собой следующие важные аспекты:

- истории зрителей – основа для игры актеров, зрители делятся своими историями и видят их через исполнение актеров на сцене;
- реквизитом для актеров служат стулья и ткани, а также в перформансе присутствуют музыканты, которые сопровождают игру актеров;
- импровизация в ситуации полной неопределенности, а значит – безграничная возможность самопознания.

ИТОГИ АНКЕТИРОВАНИЯ ПЕДАГОГОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ

Для оценки эффективности мероприятий ШЮМИ в каждом проекте проводится исследование изменений, возникающих у участников.

Анкеты для педагогов и обучающихся и гугл-формы для проведения анкетирования в данном проекте составлены Д.Е. Щипановой (к.психол.наук, доцент, доцент кафедры психологии профессионального развития, зав.лабораторией развития исследовательских компетенций ФГАОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет). Обработка и анализ результатов анкетирования также проведен данным автором.

Характеристики выборки анкетирования (общая выборка составила 269 человек).

Выборку педагогов составили 81 человека – педагоги ГАНОУ СО «Дворец молодежи», педагоги колледжей и школ Екатеринбурга. 60% выборки составили педагоги со стажем до 10 лет. Средний возраст педагогов 35,2 года, половина педагогов – педагоги в возрасте до 40 лет. Мужчины составили 20 % выборки, женщины – 80%.

Выборку обучающихся составили 188 обучающихся – обучающиеся колледжей и школ г. Екатеринбурга и Свердловской области, обучающиеся в системе дополнительного образования ГАНОУ СО «Дворец молодёжи». Возраст обучающихся от 13 до 22 лет, средний возраст 16,9 лет. Соотношение обучающихся по полу: 54,7% - обучающиеся женского пола, 45,2% - мужского.

Анкетирование проводилось в несколько этапов:

- анкетирование педагогов до и после обучения по программе «Формирование коммуникативной компетентности для взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья» (программа повышения квалификации – 16 ч.) (81 человек);
- анкетирование обучающихся до/после обучения и деловой игры (188 человек).

Результаты анкетирования педагогов

Результаты показали, что 21,8 % педагогов отметили до начала обучения, что в своей профессиональной деятельности часто или постоянно взаимодействуют с людьми с инвалидностью или ОВЗ. После прохождения обучения проценты изменились – уже 38,5 % педагогов, отметили, что взаимодействуют с людьми с инвалидностью и ОВЗ часто или постоянно (рис. 4).

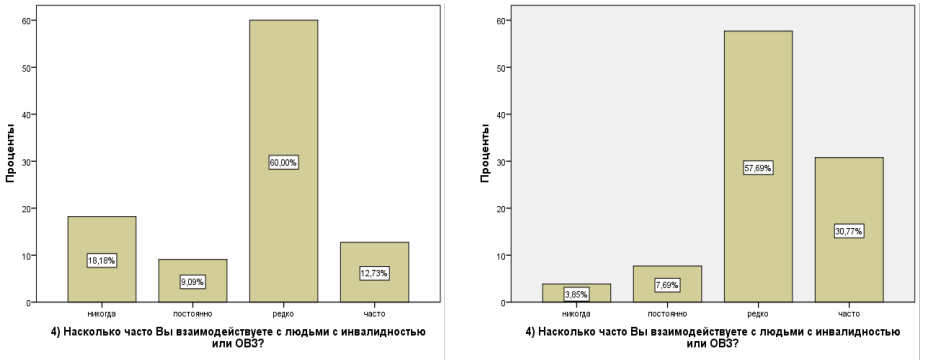
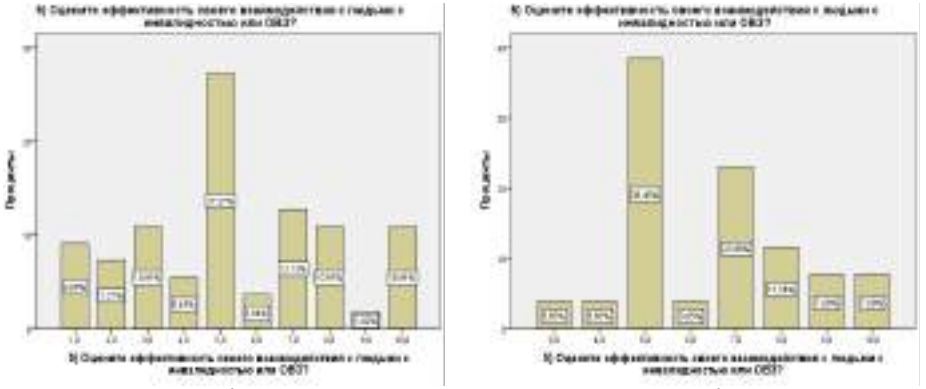


Рис. 1. Распределение педагогов по частоте взаимодействия с людьми с ОВЗ и инвалидностью

Оценка эффективности своего взаимодействия с людьми с ОВЗ и инвалидностью (по 10-балльной шкале) распределилась следующим образом: до обучения преобладали баллы ниже среднего (от 1 до 5 баллов) у 60% педагогов, тогда как баллы выше среднего (от 6-10 баллов) отметили всего 40% выборки. После обучения уровень выше среднего отметили у себя уже 65,1%, таким образом, существенно увеличилась оценка педагогами эффективности собственного взаимодействия с людьми с ОВЗ.



до обучения *после обучения*

Рис. 2. Распределение педагогов по оценке эффективности своего взаимодействия с людьми с инвалидностью и ОВЗ

Анкетирование также было направлено на выявление изменений в Soft-skills (гибких навыках) педагогов в инклюзивном взаимодействии до и после обучения по программе повышения квалификации.

Эмоциональный интеллект педагогов в инклюзивном взаимодействии

Увеличилась способность педагогов преодолевать страх в инклюзивном взаимодействии. Если до обучения 60,1 % педагогов отмечали, что скорее способны это сделать, то после обучения 69,23% педагогов отметили, что могут это сделать (рис. 3).

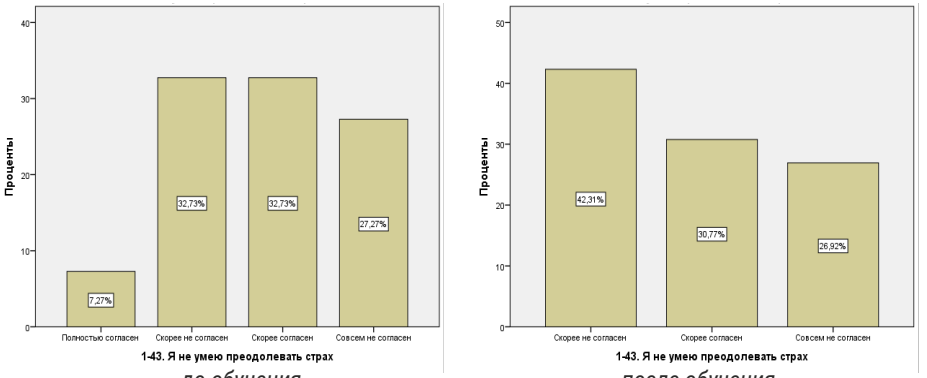


Рис. 3. Распределение педагогов по способности преодолевать страх при взаимодействии с людьми с ОВЗ и инвалидностью

Способность педагогов влиять на эмоциональное состояние людей с инвалидностью и ОВЗ, успокоить человека с ОВЗ или инвалидностью, когда он находится в напряжённом состоянии, после обучения возросло значительно, на 30% , с 43,64 % до 73,08% (рис. 4).

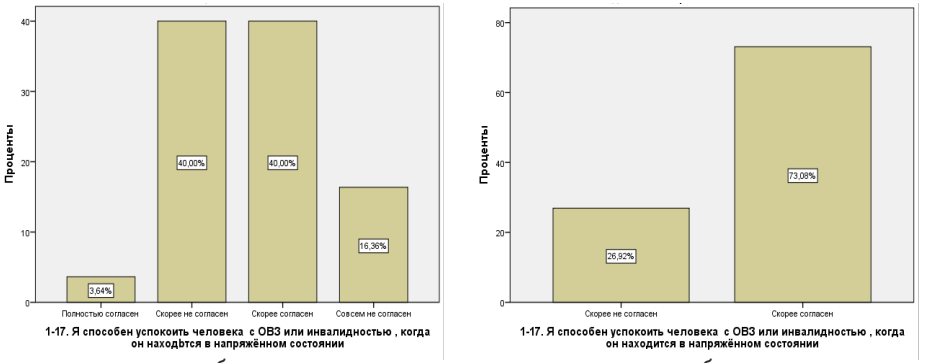
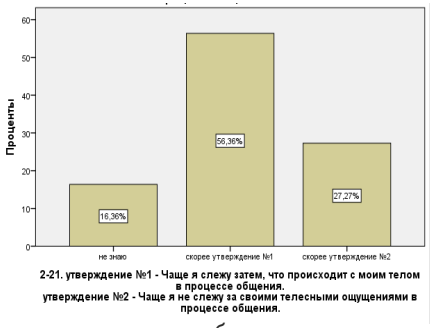


Рис. 4. Распределение педагогов по способности влиять на эмоциональное состояние людей с ОВЗ и инвалидностью

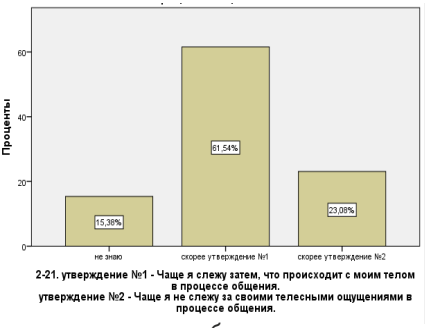
Коммуникативная сфера педагогов в инклюзивном взаимодействии

Педагогам предлагалось оценить ситуацию, когда они общаются с людьми с ОВЗ или инвалидностью.

Педагоги чаще стали отмечать, что в общении с людьми с ОВЗ стали фокусировать свое внимание на своих телесных ощущениях при общении с людьми с ОВЗ 61,54% после обучения, тогда как до обучения 56,36% (рис. 5).



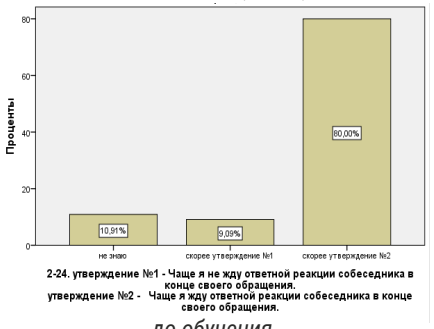
до обучения



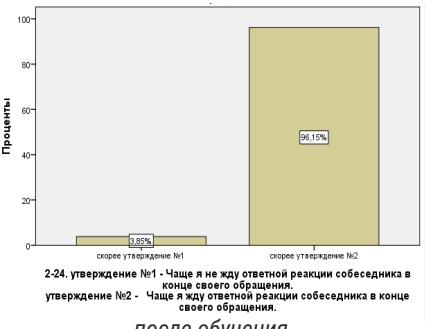
после обучения

Рис. 5. Распределение педагогов по особенностям распределения внимания при общении с людьми с ОВЗ

Также практически все педагоги (96, 15% педагогов) отметили, что стали ждать ответной реакции собеседника с ОВЗ на свое сообщение в процессе общения, произошел рост на 16, 15% (рис.6).



до обучения



после обучения

Рис. 6. Распределение педагогов по особенностям ожидания ответной реакции при общении с людьми с ОВЗ

Небольшой рост отмечен в способности педагога дать знать собеседнику с ОВЗ о своей готовности или неготовности его воспринимать (с 36,36% до 42,31%). Это говорит о росте понимания педагогами необходимости взаимодействовать с человеком с ОВЗ на равных, выстраивать диалог, стремиться к взаимопониманию (рис. 7).

до обучения

после обучения

Рис. 7. Распределение педагогов по способности дать знать собеседнику с ОВЗ о своей готовности или неготовности его воспринимать

Отмечен рост на 12% показателя готовности педагога отвечать собеседнику с ОВЗ только после того, как удостоверится, что понял собеседника с ОВЗ правильно. Утвердительный ответ в этом суждении стали демонстрировать более 96% педагогов (рис. 8).

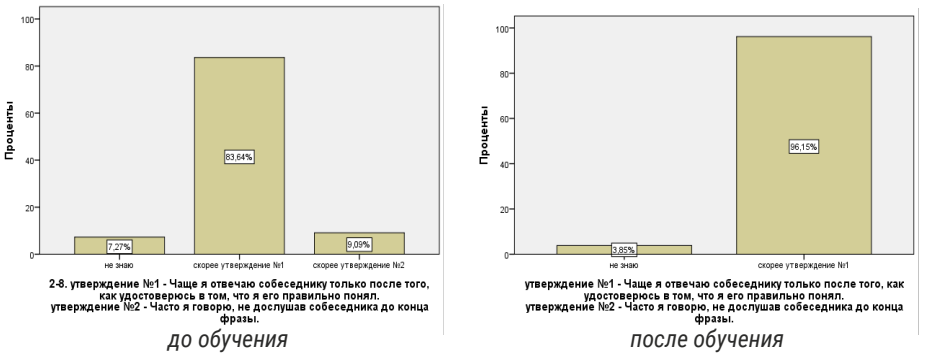


Рис. 8. Распределение педагогов по готовности педагога отвечать собеседнику с ОВЗ только после того, как удостоверится в том, что понял собеседника с ОВЗ правильно

Отличия наблюдаются в показателе отслеживания педагогами своих реакций при общении с людьми с ОВЗ, он повысился на 8,46%, это может свидетельствовать о том, что общение с людьми с ОВЗ педагогами стало восприниматься как включающее, требующее повышенного внимания к собственным реакциям (рис. 9).

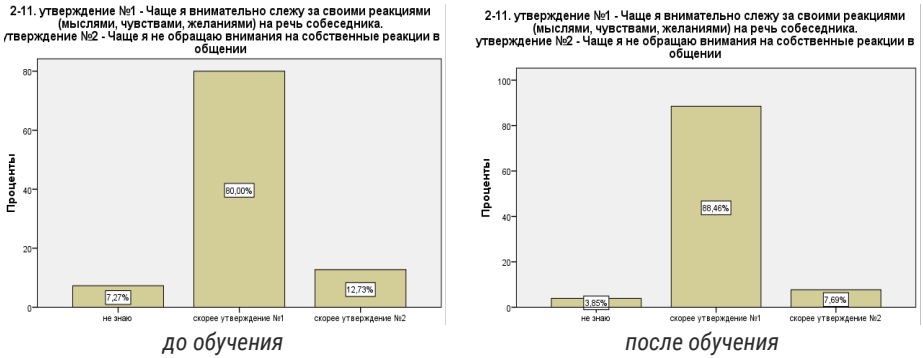
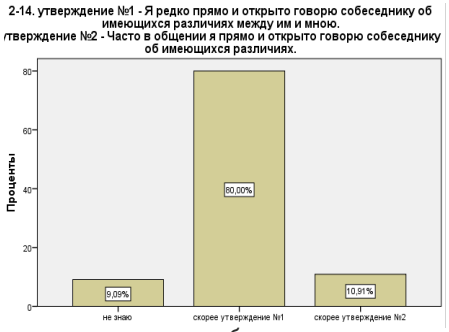


Рис. 9. Распределение педагогов по готовности отслеживать свои реакции при общении с людьми с ОВЗ

Немного снизилось (на 4,62%) потребность педагогов в процессе общения сообщать об имеющихся различиях между ним и человеком с ОВЗ, что может говорить о большей направленности на поиск общего с человеком с ОВЗ и снижении акцента на различиях в процессе общения (рис. 10).



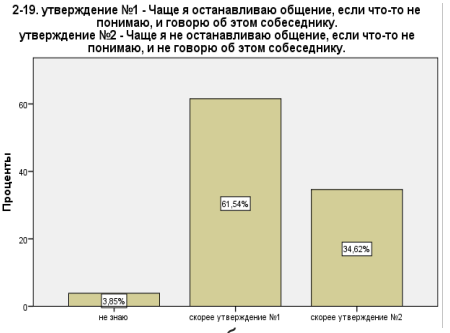
до обучения

после обучения

Рис. 10. Распределение педагогов по потребности в процессе общения сообщать об имеющихся различиях между ними и человеком с ОВЗ

Наблюдается рост на 9% (с 25,45% до 34,62%) способности педагогов в процессе общения с человеком с ОВЗ не останавливать общение, когда педагог что-то не понимает и не сообщать об имеющемся непонимании человеку с ОВЗ, это может говорить о повышении важности услышать точку зрения человека с ОВЗ (рис. 11).

до обучения



после обучения

Рис. 11. Распределение педагогов по способности в процессе общения с человеком с ОВЗ остановить общение в случае непонимания людьми с ОВЗ и инвалидностью

В целом по результатам анкетирования педагогов можно заключить, что педагоги расширили свой опыт взаимодействия с людьми с инвалидностью и ОВЗ, педагоги отметили эффективность курса повышения квалификации.

На вопрос «Вы проходили курс повышения квалификации по проекту, как это помогает вам во взаимодействии с людьми с ОВЗ или в других сферах жизни?» педагоги ответили следующее:

- ко многим жизненным ситуациям, связанными с людьми данной категории, я теперь отношусь с пониманием и готовностью помочь, если это от меня требуется.
- помогли освоить нужные знания и навыки для работы с людьми с ОВЗ;
- я стала лучше понимать таких людей, мне стало более понятно, как с ними работать, появилось понимание того, как нужно вести себя в различных ситуациях, как правильно и корректно себя вести с такими людьми;

- поменялось отношение, теперь я могу без опаски предложить помощь человеку с любой нозологией;
- новый опыт, узнала некоторые особенности общения со слабослышащими людьми, слабовидящими, слепыми, могу использовать различные подходы;
- я вновь научилась доверять миру, курс научил не бояться взаимодействовать с такими людьми.

Среди трудностей, которые называли педагоги, чаще всего они указывали на страх взаимодействия и недостаток практики взаимодействия с обучающимися с ОВЗ. Примеры ответов педагогов:

- растерянность, нет практики, не знаю, как быть и что делать, нет опыта работы, как подать материал, какие к ним требования;
- страх перейти личные границы, хочется знать, как корректные общаться, чтобы было всем комфортно;
- стеснительность, дискомфорт, страх, начинаешь примерять на себя – а если бы я… а я бы не смогла… хочется избежать общения, чаще это дети! Со взрослыми трудностей нет!
- предлагая помощь, боюсь сделать что-то неправильно, есть непонимание, как с ними взаимодействовать, чтобы не нарушить их границы и быть полезным.

На вопрос, какие качества помогают педагогу при взаимодействии с людьми с инвалидностью или ОВЗ, получены следующие ответы:

- эмпатия, понимание, принятие;
- коммуникабельность, умение слушать и слышать;
- доброта, доброжелательность, уважение и взаимоуважение;
- отзывчивость;
- терпение, толерантность, осторожность, мудрость;
- спокойствие.

В целом преобладают личностные качества в сфере коммуникации, эмпатии, понимания, принятия, толерантности, умение сохранять спокойствие, также часто педагоги отмечали такие качества как доброта и доброжелательность.

Исходя из ответов педагогов были выявлены обобщенные потребности и дефициты педагогов:

- наибольшее количество педагогов отметили, что у них часто присутствует страх взаимодействия;
- не хватает опыта, навыков и реальной практики взаимодействия с людьми с инвалидностью и ОВЗ;
- желание не нарушать личные границы обучающихся.

В предыдущих исследованиях педагоги не указывали фактор уважения личных границ обучающихся. Возможно это связано с тем, что в проекте прошлых лет большую часть составляли педагоги, работающие со школьниками, тогда как в проекте этого года большая часть – это педагоги колледжей, работающие со студентами. Вероятно, этим обусловлена значимость для педагогов соблюдения личных границ обучающихся.

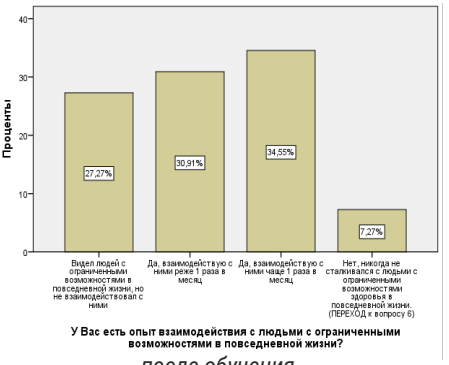
Результаты анкетирования обучающихся до обучения и после инклюзивной деловой игры

Soft-skills (гибкие навыки) обучающихся в инклюзивном взаимодействии

Анкетирование также было направлено на выявление изменения в Soft-skills (гибких навыках) обучающихся в инклюзивном взаимодействии до и после обучения и после участия в деловой игре «Инклюзивная ярмарка вакансий и способностей» (188 человек).

Результаты показали, что 34,59% обучающихся отметили до начала обучения по проекту, что часто или постоянно взаимодействуют с людьми с инвалидностью или ОВЗ. После прохождения обучения проценты изменились – уже 65,46 %, отметили, что взаимодействуют с людьми с инвалидностью и ОВЗ в повседневной жизни (рис. 12).

до обучения



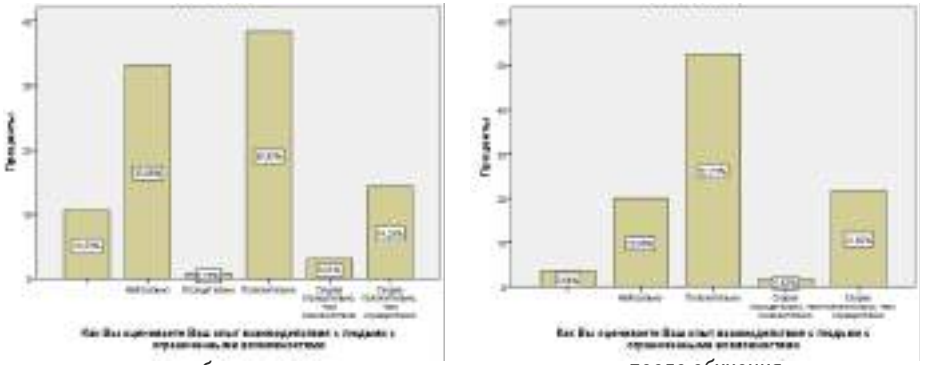
после обучения

Рис. 12. Распределение обучающихся по частоте взаимодействия с людьми с ОВЗ и инвалидностью

В целом обучающиеся имеют достаточный опыт инклюзивного взаимодействия. Отвечая на вопрос об этом, они упоминали сферы, где получили такой опыт:

- волонтерство в колледже;
- прохождение практик в рамках обучения в колледже;
- общение в соцсетях с людьми с ОВЗ;
- опыт обучения детей с ОВЗ.

Это подтверждается и ответами обучающихся на вопрос: «Как вы оцениваете опыт взаимодействия с людьми с ОВЗ?». До обучения положительно оценивали свой опыт 52,64% обучающихся, а после обучения и игр – уже 74,55% (рис. 13).



до обучения *после обучения*

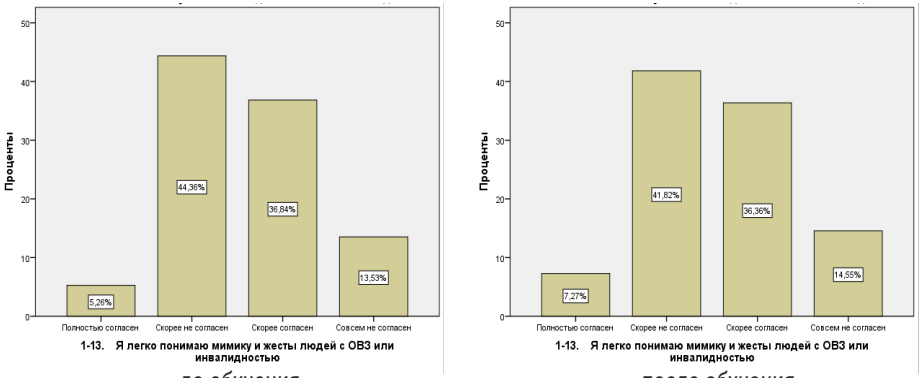
Рис. 13. Распределение обучающихся по оценке своего опыта взаимодействия с людьми с инвалидностью или ОВЗ

Таким образом в рамках проекта удалось сформировать позитивный опыт инклюзивного взаимодействия. Данный опыт обучающиеся оценили как положительный.

Анкетирование также было направлено на выявление изменения в Soft-skills (гибких навыках) в инклюзивном взаимодействии до и после обучения по программе и после участия в деловой игре «Инклюзивная ярмарка вакансий и способностей».

Эмоциональный интеллект обучающихся в инклюзивном взаимодействии

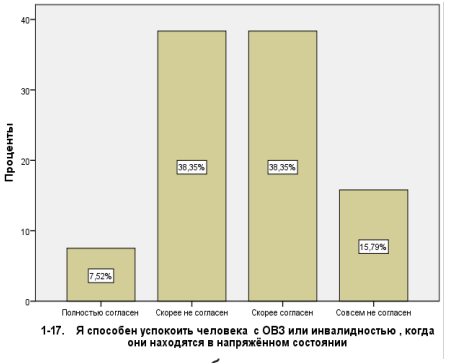
Способность понимать мимику и жесты людей с ОВЗ и инвалидностью повысилась незначительно, если до обучения 42,1 % отмечали, что скорее не способны это сделать, то после обучения 43,63% отметили, что легко могут это сделать (рис. 14).



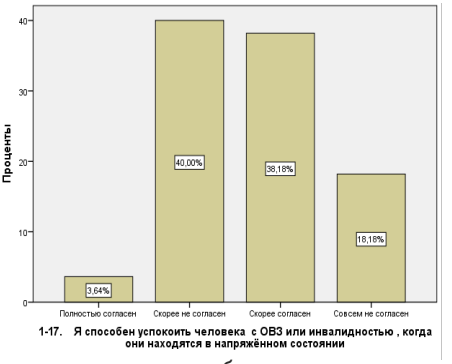
до обучения *после обучения*

Рис. 14. Распределение обучающихся по способности понимать мимику и жесты людей с ОВЗ и инвалидностью

Стремление обучающихся влиять на эмоциональное состояние людей с инвалидностью и ОВЗ, успокоить человека с ОВЗ или инвалидностью, когда он находится в напряжённом состоянии, после обучения незначительно снизилось с 45,87% до 41,82% (рис. 15). Возможно, это связано с тем, что в процессе игры вся команда находилась в ситуации ограничений по времени, и нужно было находиться в состоянии активности и напряжения, чтобы достичь результата. Поэтому в данной ситуации снижение напряжения было неактуальной задачей.



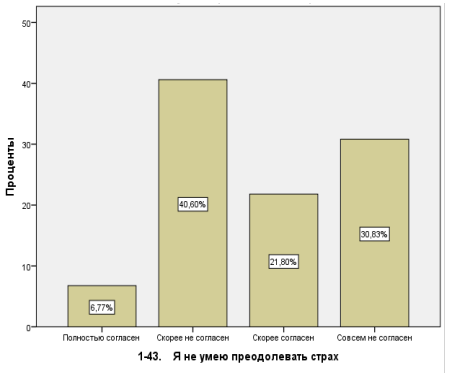
до обучения



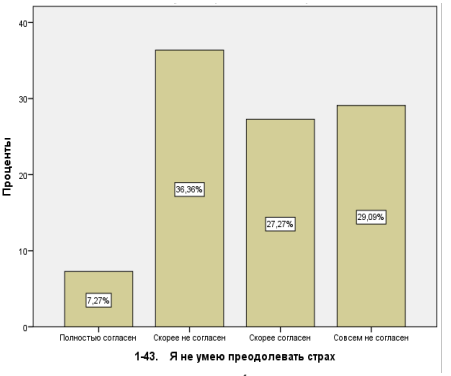
после обучения

Рис. 15. Распределение обучающихся по способности влиять на эмоциональное состояние людей с ОВЗ и инвалидностью

Увеличилась способность обучающихся преодолевать страх в инклюзивном взаимодействии. Если до обучения 71,43% отмечали, что скорее способны это сделать, то после обучения количество таких обучающихся снизилось на 6%, и 65,45% отметили, что могут это сделать (рис. 16). Это возможно обусловлено тем, что подростки получили опыт командной работы с людьми с ОВЗ и почувствовали страх при более тесном взаимодействии.



до обучения



после обучения

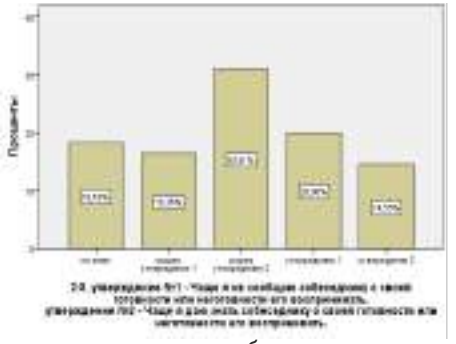
Рис. 16. Распределение обучающихся по способности преодолевать страх при взаимодействии с людьми с ОВЗ и инвалидностью

Коммуникативная сфера обучающихся в инклюзивном взаимодействии

Обучающимся предлагалось оценить ситуацию, когда они общаются с людьми с ОВЗ или инвалидностью.

Снизилась способность дать знать собеседнику с ОВЗ о своей готовности или неготовности его воспринимать (с 48,87 % до 45,46 %). Это говорит о том, что в ситуации ограниченности заданий во времени и ориентации на результат коммуникация отличается от обычных ситуаций, обучающиеся взаимодействуют более активно, высказывая свою точку зрения, не всегда имея время на длительное общение (рис. 17).

до обучения



после обучения

Рис. 17. Распределение обучающихся по способности дать знать собеседнику с ОВЗ о своей готовности или неготовности его воспринимать

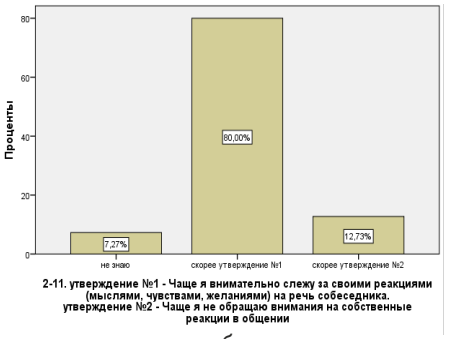
Отмечаем рост на 15% показателя готовности обучающихся отвечать собеседнику с ОВЗ только после того, как удостоверится в том, что поняли собеседника с ОВЗ правильно, утвердительный ответ в этом суждении стали демонстрировать более 76% обучающихся (рис. 18).

до обучения

после обучения

Рис. 18. Распределение обучающихся по готовности отвечать собеседнику с ОВЗ только после того, как удостоверятся в том, что поняли собеседника с ОВЗ правильно

Отличия наблюдаются в показателе отслеживания обучающимися своих реакций при общении с людьми с ОВЗ, он снизился на 8 %. Это может свидетельствовать о том, что при общении с людьми с ОВЗ в ситуации ограничений по времени некогда обращать внимание на рефлексию собственных мыслей и состояний, важнее сосредоточиться на самом общении (рис. 19).

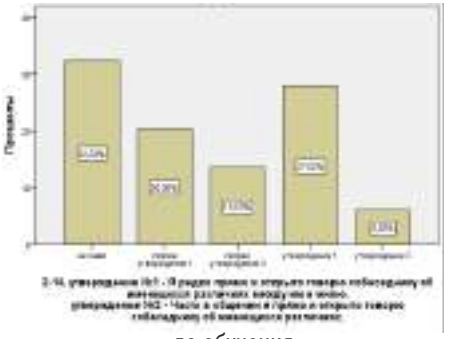


до обучения

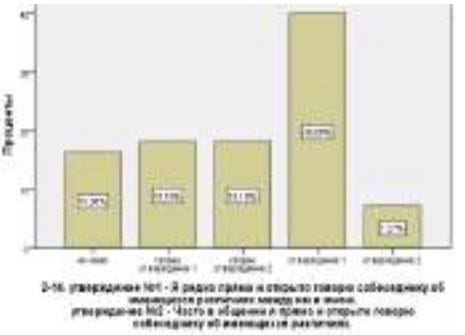
после обучения

Рис. 19. Распределение обучающихся по готовности отслеживать свои реакции при общении с людьми с ОВЗ

Снизилась на 15% потребность обучающихся в процессе общения сообщать об имеющихся различиях между ним и человеком с ОВЗ, что может говорить о большей направленности на поиск общего с человеком с ОВЗ и снижении акцента на различиях в процессе общения (рис. 20).



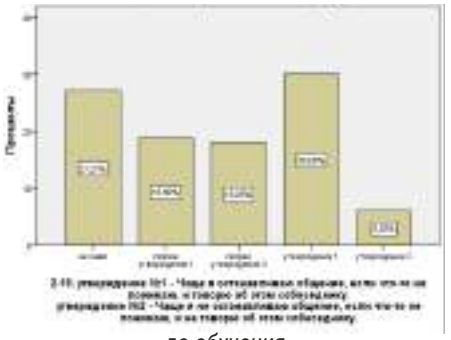
до обучения



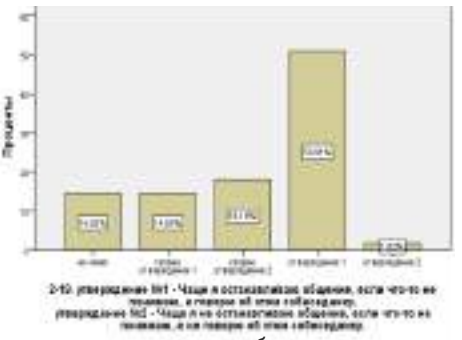
после обучения

Рис. 20. Распределение обучающихся по потребности в процессе общения сообщать об имеющихся различиях между ними и человеком с ОВЗ

Наблюдается рост на 20% (с 30,08% до 50,91%) способности обучающихся в процессе общения с человеком с ОВЗ останавливать общение, когда обучающийся что-то не понимает, и сообщать об имеющемся непонимании. Это может говорить о стремлении получить точную информацию, что необходимо было в игре для достижения результата (рис. 21).



до обучения

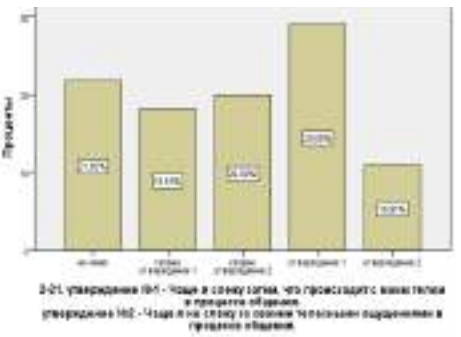


после обучения

Рис. 21. Распределение обучающихся по способности в процессе общения с человеком с ОВЗ остановить общение в случае непонимания людьми с ОВЗ и инвалидностью

Подростки чаще стали фокусировать свое внимание на своих телесных ощущениях при общении с людьми с ОВЗ 47,27% после обучения и игры, тогда как до обучения доля составляла 39,85% (рис. 22).

до обучения

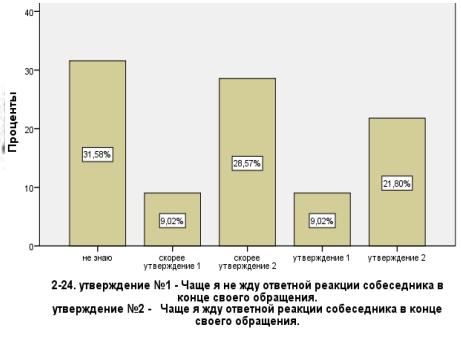


после ооучения

Рис. 22. Распределение обучающихся по особенностям распределения внимания при общении с людьми с ОВЗ

Снизилось на 8% количество обучающихся, которые отметили, что стали ждать ответной реакции собеседника с ОВЗ на свое сообщение в процессе общения (рис.23). Это также объясняется спецификой игры.

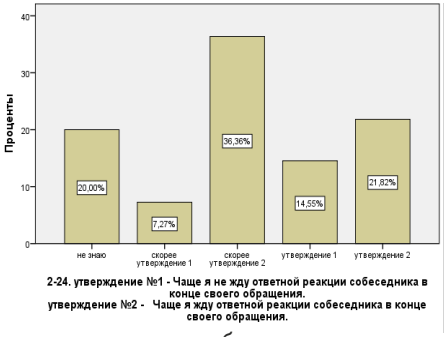
до ооучения



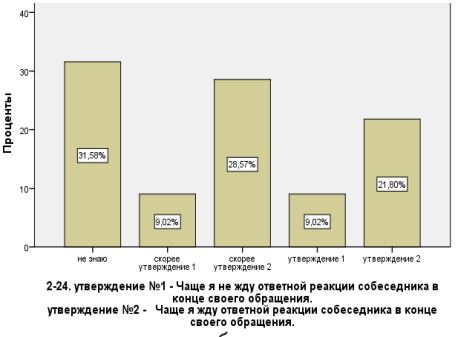
после ооучения

Рис. 23. Распределение обучающихся по особенностям ожидания ответной реакции при общении с людьми с ОВЗ

Повысился процент обучающихся, которые стали стараться внимательнее слушать и смотреть, чтобы лучше понять собеседника с ОВЗ, с 45,87% до 49,09% (рис. 24). Это также объясняется спецификой игры, когда время ограничено и нет возможности использовать эмпатию.



до обучения



после обучения

Рис. 24. Распределение обучающихся по особенностям понимания собеседника с ОВЗ

Оценка обучающимися влияния инклюзивного взаимодействия

Подростки отметили, что инклюзивное взаимодействие в ситуации реального общения с людьми с ОВЗ повлияло на некоторые личностные особенности. Ими были отмечены следующие изменения и проявление у себя новых качеств:

- понимание к людям, сдержанность
- заинтересованность, ответственность, доброта
- терпение и умение быть лидером
- стала более открытой
- доброжелательность
- организованность
- смелость, открытость
- навык командной работы
- понимание
- дружелюбие, терпение
- ответственность.

В целом анализ результатов анкетирования обучающихся показал следующее:

– обучающиеся расширили свой опыт взаимодействия с людьми с инвалидностью и ОВЗ за счет реального инклюзивного взаимодействия и совместной работы с ребятами с ОВЗ и инвалидностью в командах деловой игры;

– стал более развит компонент эмоционального интеллекта, связанный с умением понимать эмоции и чувства людей с ОВЗ и инвалидностью, также повысилось умение влиять на эмоции других людей;

– обучающиеся стали более раскрепощенными в общении, стали отмечать, что готовы больше давать обратную связь в ситуации общения с человеком с ОВЗ;

– проявился рост в ориентации на командную работу с людьми с ОВЗ, стремление лучше их узнать и принять их решение для дальнейшего воплощения;

– повысился уровень фокусировки на своих телесных ощущениях в процессе инклюзивного взаимодействия;

– повысились рефлексивные способности: эмоциональная рефлексия и понимание, что различия – источник важной информации.

Результаты исследования формы взаимодействия разных социальных групп в условиях ограничений

Проект «Школа Юных мастеров инклюзии 2.0» сопровождался исследованиями студентов кафедры прикладной социологии УрФУ им. Первого президента Б.Н. Ельцина (далее – УрФУ).

Интервью	Густокашина Дарья, Маше Алина, Дедюлина Елена
Наблюдение	Дедюлина Елена, Дука Тимур, Густокашина Дарья, Кузьмина Кристина, Емельянов Александр, Антропова Анна, Маше Алина, Страчкова Алена, Сайфулина Алисча, Баранова Дарья, Крымова Анастасия, Плаксина Ирина, Таймендеева Дарья, Чемезов Илья.

В разработке бланка и сборе данных в качестве наблюдателей в рамках практической подготовки также участвовали студенты Института психолого-педагогического образования УрГПУ группы ПСПО-208, обучающиеся по направлению «Психолого-педагогическое образование», «Психология профессионального образования» (руководитель Д.Е. Щипанова).

Целью исследования было выявление факторов, влияющие на уровень включенности, и оценки эффективности взаимовключающих форматов работы на мероприятиях проекта «Школа юных мастеров инклюзии». Данные собирались тремя способами: наблюдением, онлайн-анкетированием и интервью.

Для оценки эффективности игры и включённости участвующих, командой студентов-социологов Уральского гуманитарного института УрФУ был разработан бланк наблюдения, в который вошли 3 этапа: «до», «во время» (в процессе) и «в конце» игры. Структура бланка имеет следующий вид:

- «социально-демографические характеристики» (пол, возраст, наличие ограничений по здоровью);
- «до мероприятия» (поведение, мимика, позы и жесты, интонация и речь);
- «во время выполнения задания» (уровень вовлеченности, способы взаимодействия, уровень отзывчивости, коммуникация, мимика, позы и жесты, речь и интонация, конфликтная ситуация);
- «после мероприятия» (мимика, позы и жесты, интонация и речь, уровень вовлеченности, результаты саморефлексии, особенности коммуникации, поведение).

В исследовании приняли участие 153 человека. Преобладали женщины – 55%, мужчины составили 45%. В общей численности 28% наблюдаемых имели ограничения по здоровью, распределение по нозологиям представлено на рисунке 25.

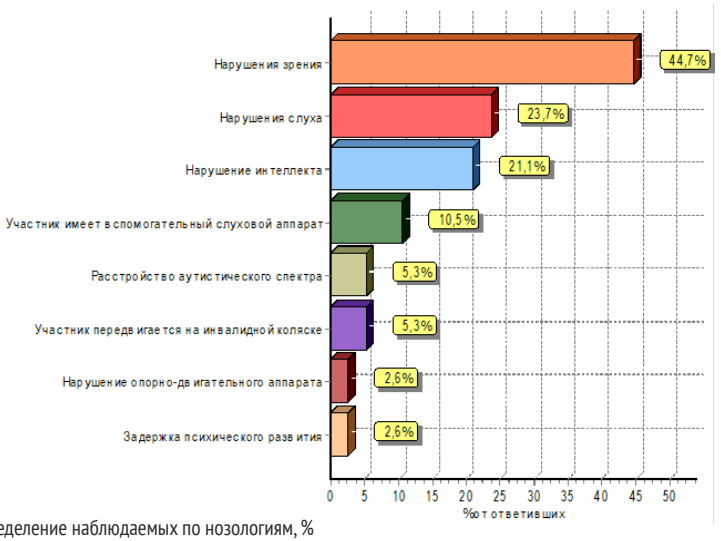


Рис. 25. Распределение наблюдаемых по нозологиям, %

Наиболее часто встречающимися нарушениями стали зрительные и слуховые, что требовало особого внимания при разработке сценариев мероприятия.

Около трети участников демонстрировали мимику, отражающую либо положительное настроение, либо интерес к предстоящей деятельности («уголки губ приподняты», «улыбка заметная», «легкая улыбка, выражающая азарт»). Также были зафиксированы нейтральные и неопределенные реакции такие, как «глаза широко распахнуты», «вопросительный взгляд», «взгляд напряженный и сосредоточенный». Эти выражения могут свидетельствовать об ожидании, сосредоточенности или легкой тревожности, что типично для ситуации неопределённости, особенно перед началом нового или непривычного опыта. При этом участи участников наблюдались признаки дискомфорта или эмоциональной закрытости – «взгляд незаинтересованный, устремлённый вниз», «взгляд отрешённый», «опущенные уголки губ», «нахмуренные брови». Подобные выражения могут свидетельствовать о внутреннем напряжении, неуверенности или сниженной мотивации к включению в групповую деятельность.

Около трети участников в обстановке до начала игры чувствовали себя достаточно комфортно, спокойно и уверенно. Однако позы и жесты, выражающие неуверенность и тревогу, встречались более чем у половины участников, что свидетельствовало о наличии напряжённого или настороженного эмоционального фона у значительной части аудитории до начала активности.

Полученные данные подчеркивают важность создания безопасной, поддержи-

вающей и открытой атмосферы в начале мероприятий Экстрабилити, чтобы помочь участникам быстрее адаптироваться, раскрыться и включиться в коллективную деятельность.

Что касается вовлеченности, можно сказать, что значительная часть участников была активно вовлечена в процесс мероприятия: они не только выполняли задания, но проявляли инициативу, взаимодействовали с другими участниками и демонстрировали эмоциональную включенность. Признаки отчуждения и низкой вовлеченности наблюдались примерно у 10–15% участников, что требует отдельного внимания и, возможно, индивидуального подхода в будущем.

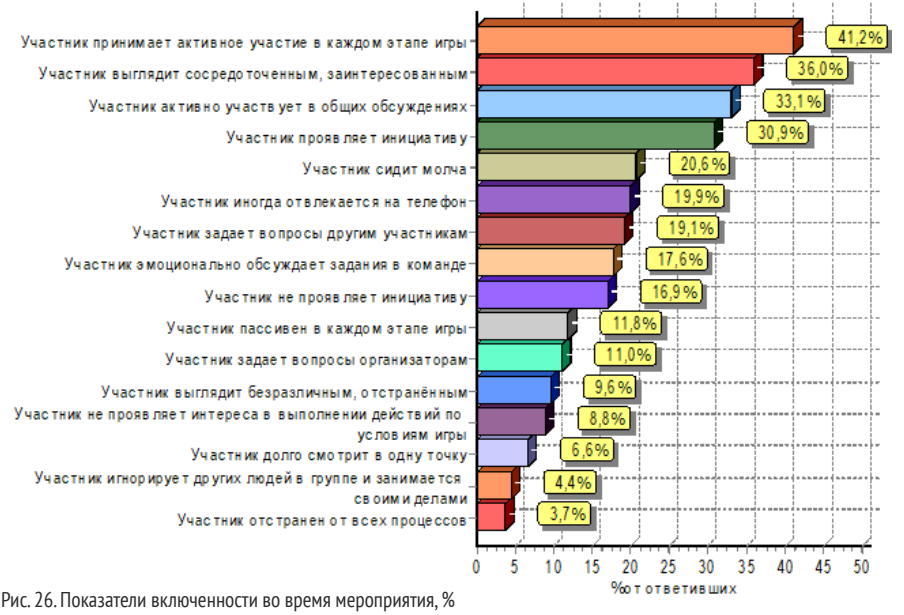


Рис. 26. Показатели включенности во время мероприятия, %

Наиболее распространённым способом участия стало следование за лидером и согласие с мнением группы – подобное поведение продемонстрировали примерно половина участников. В то же время почти треть участников взяли на себя активную роль лидера, проявляли инициативу и вели за собой других. 15% участников не взаимодействовали с другими. Это может быть связано с личными особенностями, тревожностью, трудностями в коммуникации. Небольшая часть участников демонстрировала иные формы поведения: 7,6% противопоставляли себя остальным, 4,5% отказывались от своей роли, а ещё 4,5% меняли роль в процессе. Это может говорить как о внутреннем сопротивлении, так и о поиске комфортной позиции в группе.

Мимика участников во время инклюзивной игры показывает положительную динамику эмоционального состояния: увеличилось количество улыбок, проявлений азарта и заинтересованности, что говорит о позитивном восприятии игрового процесса.

Участники стали более сосредоточенными и вовлечёнными, что подтверждает эффективность игрового формата для включения в активную деятельность.

Наблюдалось снижение выраженных признаков тревожности и отстранённости, во время игры участники стали более активно выражать себя через позу и жесты, что свидетельствует о повышении уровня эмоционального комфорта участников.

Отмечалось снижение числа признаков замкнутости и неуверенности (сутулость, сложенные у груди руки, прикрытие рта руками). В то же время выросло количество жестов, связанных с напряжением - что может свидетельствовать о более глубокой эмоциональной включенности в игровой процесс. Стоит отметить, что участники с особенностями здоровья демонстрировали более низкую степень включенности, о чем говорит такой показатель как частота коммуникации.

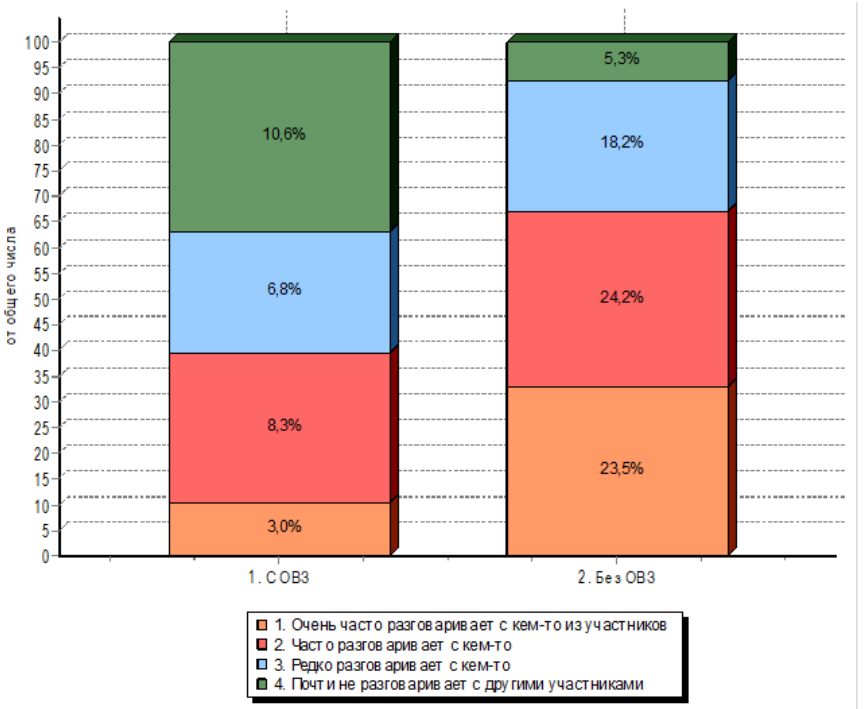


Рис. 27. Частота коммуникации участников с ОВЗ и без ОВЗ, %

После завершения игры участники продолжали демонстрировать высокую долю позитивной мимики – открытые и лёгкие улыбки, приподнятые уголки губ. Это подтверждает, что игра оставила у большинства участников положительное впечатление, и даже после окончания они сохраняли хорошее настроение. Также участники продолжали демонстрировать мимику, связанную с сосредоточенностью и вниманием. Например, взгляд напряжённый и сосредоточенный отмечен у 21,2% участников, широко распахнутые глаза – у 20,3%, прищуренные глаза – у 11%. Это говорит о высокой степени

активности, связанной с обсуждением результатов, подведением итогов или осмыслением полученного опыта. После игры были зафиксированы и отдельные признаки отстранённости или усталости. Это может быть связано с естественной усталостью после интенсивной деятельности.

После игры сохранились позитивные изменения в жестах и позах, достигнутые во время мероприятия: у ряда участников наблюдались уверенность и расслабленность, что говорит о положительном результате взаимодействия.

Некоторые жесты указывают на возможную усталость, снижение энергии или эмоциональную отстранённость («руки поддерживают голову», «голова опущена», «лицо отвернуто»). Эти проявления также могут быть связаны с естественной усталостью после игры. Кроме того, у части участников могли проявиться индивидуальные особенности реакции на групповую активность – от потребности в уединении до сниженного уровня энергии. Количество закрытых и напряжённых поз уменьшилось по сравнению с доигровым этапом, что говорит о снижении тревожности и большей адаптации к группе.

Примерно треть участников продемонстрировали высокий уровень вовлечённости даже после завершения игры: они участвовали в обсуждениях, задавали вопросы. Ещё около трети заняли нейтральную позицию – не проявляли активность, но и не демонстрировали признаков отстранённости. Это может быть связано с усталостью, индивидуальными особенностями или наблюдательной стратегией поведения. Признаки отстранённости и отсутствия интереса проявлялись примерно у четверти участников, что указывает на возможную потребность в дополнительных формах включения этих участников в рефлексию и завершающую коммуникацию.

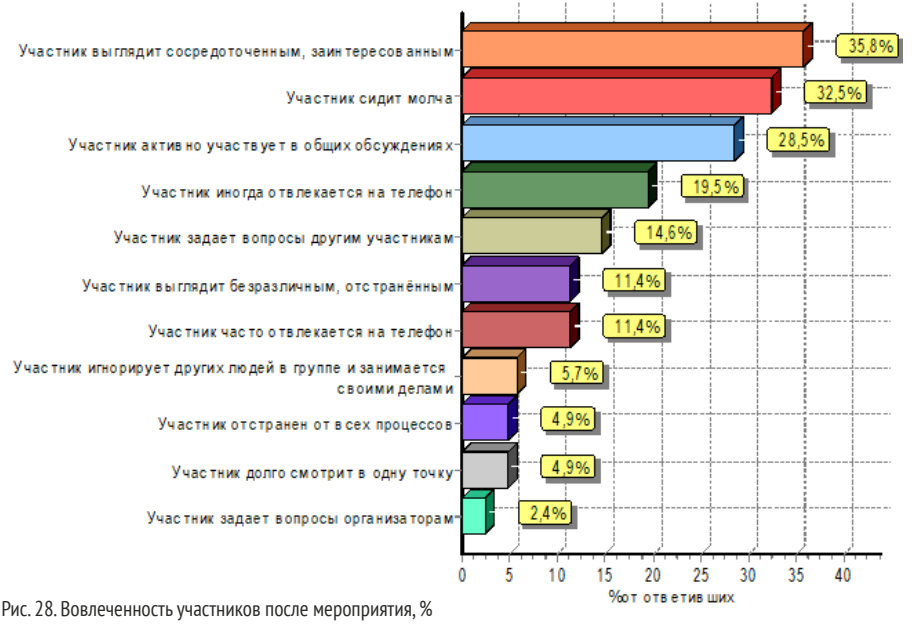


Рис. 28. Вовлеченность участников после мероприятия, %

Большинство участников остались довольны мероприятием и выразили позитивные мысли. 10% участников отметили, что узнали что-то новое, а почти 15% – что познакомились с новыми людьми. Негативные отзывы составили менее 10%.

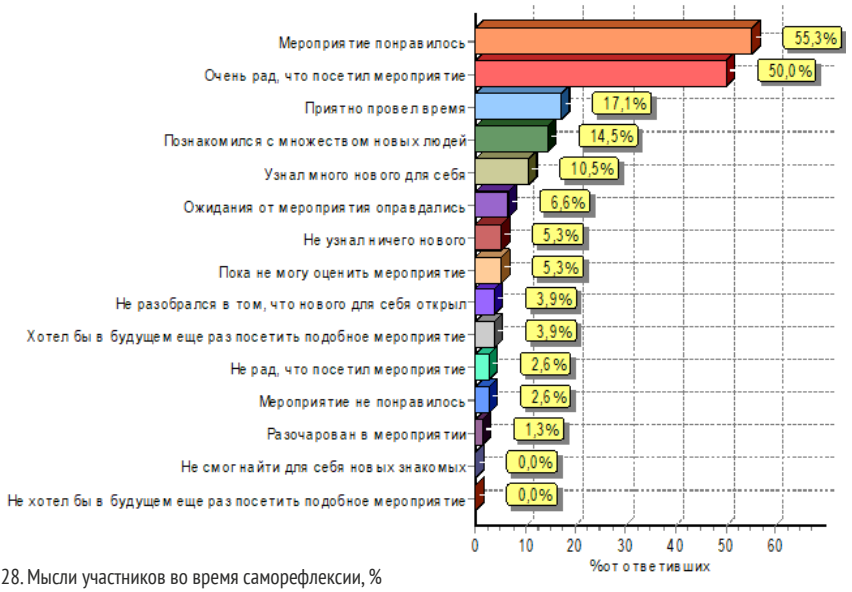


Рис. 28. Мысли участников во время саморефлексии, %

Преобладающим эмоциональным состоянием участников после мероприятия была радость, что говорит о положительном эмоциональном эффекте от участия. Интерес, восхищение и умиротворение также заняли значительное место в эмоциональной палитре, что подчёркивает ценность содержательной и психологической составляющей мероприятия. Негативные реакции были единичными и не носили системного характера. Это указывает на высокий уровень комфорта и эмоциональной безопасности, созданной в процессе игры. Отсутствие агрессивных чувств подтверждает наличие атмосферы уважения, принятия и сотрудничества.

Наиболее распространенное ощущение в теле после игры - усталость, что свидетельствует о высокой энергетической отдаче участников, а также о нормальной физиологической реакции на насыщенное событие.

Несмотря на усталость, часть участников отметила ощущения, связанные с восстановлением и приливом энергии (прилив сил, расслабление). Также почти 20% отметили «голод», что может быть связано с длительностью мероприятия и высокой активностью. Негативные физические состояния единичны, это может указывать на физическую чувствительность отдельных участников, а также на необходимость учитывать особенности телесного состояния (например, у участников с ОВЗ). В целом, доля жалоб на физический дискомфорт была минимальной.

Подводя итог, хочется отметить, что на всех этапах мероприятия – до, во время и после – наблюдалась положительная динамика эмоционального фона. Количество улыбок, оживлённой мимики и уверенных поз значительно увеличилось во время игры и частично сохранилось после её завершения. Это свидетельствует о том, что участники чувствовали себя спокойно, безопасно и комфортно в процессе взаимодействия. Во время игры более 40% участников активно участвовали во всех этапах. После игры уровень когнитивной вовлечённости оставался достаточно высоким – участники продолжали обсуждать события, проявляли сосредоточенность и интерес, что говорит о глубокой внутренней включённости и осмыслении полученного опыта. Большинство участников выстраивали конструктивные формы взаимодействия – следовали за лидерами, принимали участие в обсуждениях, проявляли инициативу. Число конфликтных или отстранённых реакций было минимальным, что говорит о здоровом социальном климате и успешной социальной интеграции в команде. Согласно самоотчетам, более половины участников остались довольны мероприятием, отметили радость, интерес, положительные эмоции и желание участвовать в подобных событиях в будущем. Негативные эмоции (грусть, тревога, злость) встречались крайне редко и не носили массового характера.

Следующим инструментом, апробированном на мероприятии, стало анкетирование. На мероприятии проводился один добровольный опрос до проведения инклюзивной игры, получены ответы 63 человек.

Структура анкеты включала в себя следующие разделы:

- Восприятие инклюзивности.
- Опыт участия в мероприятиях, посвященных инклюзии.
- Причины участия.
- Оценка физического и эмоционального состояния: как участники себя чувствуют перед мероприятием.
- Отношение участников к мероприятию: вопросы о предвкушении и ожиданиях.
- Социально-демографические характеристики.

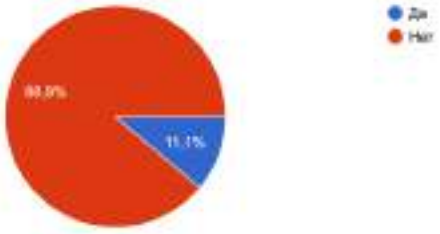


Рис. 29. Являетесь ли Вы человеком с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)?, %

Большинство респондентов (почти 89%) не являются людьми с ограниченными возможностями здоровья. Однако 11% участников — это важная группа, нуждающаяся в дополнительном внимании при организации мероприятий.

Рис. 30. Как Вы считаете, люди с ОВЗ испытывают больше или меньше сложностей в повседневной жизни?, %

Подавляющее большинство респондентов согласны с тем, что у людей с ОВЗ больше сложностей в быту и повседневной жизни. Это подчёркивает необходимость создания доступной среды и поддержки инклюзивных инициатив. Участники опроса поделились различными примерами того, с какими трудностями сталкиваются при взаимодействии с другими людьми, будучи человеком с ограниченными возможностями (в основном — по зрению). Основные категории трудностей:

1. Непонимание со стороны окружающих (наиболее часто упоминаемая проблема):
- «Не могут отличить человека с ограничением по зрению от человека с нормальным»
- «Люди не понимают, что человек может не видеть»
- «Не всегда люди полностью понимают, что такое жить с подобным зрением»

2. Физические ограничения и их влияние на взаимодействие:
- «Не могла что-то делать двумя руками: если одна рука была занята, второй было сложно что-то делать»

3. Коммуникационные барьеры:
- «Стеснительность»
- «Я не испытывал проблем» / «У меня нет трудностей, так как я очень общительный»

Основная трудность – это **социальное непонимание и недостаток осведомлённости окружающих.** Это подчёркивает необходимость повышения инклюзивной грамотности среди обучающихся и сотрудников: понимания, как взаимодействовать с людьми с ОВЗ, как учитывать их особенности, и почему важно быть внимательными.

Также стоит отметить, что небольшая часть респондентов не сталкивалась с проблемами во взаимодействии – это говорит о важности личных качеств (открытость, общительность), а также об уже существующем положительном окружении, где такие люди чувствуют себя комфортно.

Говоря об участниках без ОВЗ, можно выделить две основные группы респондентов:

1. Те, у кого не было опыта взаимодействия – это формулировки типа «Не было», пустые ответы, или случайные символы (например, «аоаоао»), которые также трактуются как отсутствие осмысленного опыта.

2. Те, кто сталкивался с подобным опытом – примерно 38% участников отметили, что они:

- посещали инклюзивное кафе в Санкт-Петербурге;
- участвовали в мероприятиях, где присутствовали люди с ОВЗ;
- помогали незрячим людям передвигаться.

Приведенные формулировки демонстрируют неформальный, но реальный опыт взаимодействия и поддержки.

Большинство участников опроса (62%) не имели или не осознали опыта взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями. Это говорит о том, что необходимо усиливать практики инклюзивного общения, организовывать мероприятия, волонтерские программы и образовательные модули, которые позволят студентам осознанно включаться в поддержку людей с ОВЗ.

Далее мы проанализировали состояние участников перед мероприятием.

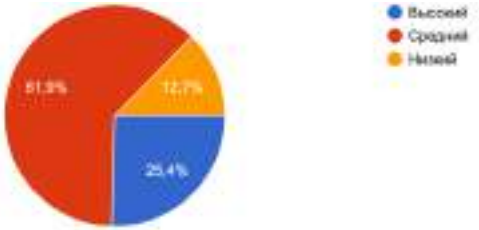


Рис. 31. Уровень концентрации участников, %

Большинство участников испытывают сложности с концентрацией. Это может быть связано со стрессом, усталостью или недостаточной мотивацией.

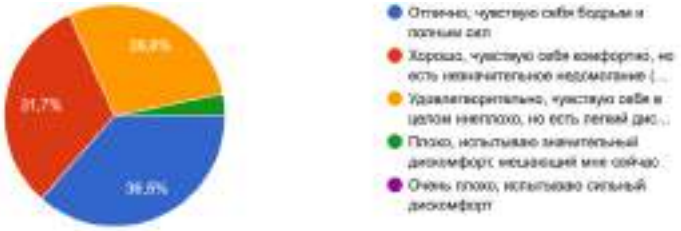


Рис. 32. Физическое самочувствие участников, %

Более 70% участников испытывают физический дискомфорт. Это указывает на потребность в поддержке здоровья и возможной коррекции учебной нагрузки.

На вопрос о текущих эмоциях (можно было выбрать не более 3 вариантов) были выделены наиболее популярные:

1. Любопытство (46%).
2. Интерес (36,5%).
3. Тревога (22,2%).
4. Радость (20,6%).

Участники в основном испытывали положительные эмоции, связанные с заинтересованностью и любопытством, что говорит о высокой вовлечённости в мероприятие. Однако наличие тревоги у 22,2% обучающихся требует внимания – возможно, стоит

предусмотреть мероприятия для снижения стресса или разъяснить организационные моменты, чтобы уменьшить беспокойство.

На вопрос о причинах участия в мероприятии основные мотивы распределились следующим образом:

- углубление знаний и обмен опытом – 30 ответов (47,6%). Это наиболее популярная причина, что свидетельствует о высокой заинтересованности студентов в получении новых знаний и взаимодействии с другими участниками;
- развитие личностных качеств – 1 ответ (1,6%);
- налаживание связей – 1 ответ (1,6%);
- полезное и интересное времяпрепровождение – 1 ответ (1,6%).

Также были указаны менее распространённые причины:

- участие по просьбе или принуждению – 3 ответа (4,8% в сумме), включая варианты «пришлось» и «меня попросили»;
- участие из-за куратора – 1 ответ (1,6%).

Большинство студентов участвуют в мероприятии добровольно, с целью обучения и обмена опытом. Незначительная часть участников присоединилась по внешним обстоятельствам, что может указывать на необходимость дополнительной мотивации для таких студентов.

Общие выводы и рекомендации по результатам анкетирования

1. Учитывать потребности обучающихся с ОВЗ при организации мероприятий.
2. Предусмотреть меры поддержки физического и ментального здоровья.
3. Обратить внимание на доступность транспорта и инфраструктуры.

Также нами было проведено интервью для самых активных участников проекта. Среди респондентов был один взрослый участник финального мероприятия, 2 студента с ОВЗ и 4 юных участника без ОВЗ.

Большинство участников остались довольны мероприятием. Они отметили интересные задания, новые знакомства, хорошую организацию и сплочённую командную работу. Особенно ценным оказался опыт взаимодействия с людьми разных возрастов и статусов, включая участников с ограниченными возможностями здоровья.

Участники проявили высокую активность, предлагая идеи, помогая друг другу и беря на себя руководящие роли. Многие подчеркнули, что командная работа была ключевым фактором успеха. Однако некоторые отметили, что не все этапы были одинаково вовлекающими.

Взаимодействие в командах оценивалось преимущественно положительно. Участники отмечали поддержку, взаимопомощь и дружескую атмосферу. Особенно запомнились те, кто брал на себя роль лидера или помогал другим включиться в процесс.

Были высказаны предложения по улучшению:

- увеличить продолжительность перерывов или разделить игру на два дня, чтобы снизить усталость.

- скорректировать хронометраж для заданий (например, видеовизиток).
- учесть особенности участников с ограниченными возможностями здоровья (например, задания для неслышащих).
- более равномерно распределить награды, отмечая не только организаторов, но и активных участников.

Для многих участников мероприятие стало ценным опытом, который они хотели бы повторить. Особенно это касалось тех, кто впервые участвовал в подобных играх или работал с людьми с ОВЗ.

Рекомендации для будущих мероприятий:

- уделить больше внимания инклюзивности, чтобы все участники, включая людей с ОВЗ, чувствовали себя комфортно;
- оптимизировать время проведения, чтобы избежать переутомления;
- поощрять не только лидеров, но и всех активных участников;
- создавать условия для продолжения общения после мероприятия (например, обмен контактами).

Мероприятие получило высокую оценку участников за организацию, атмосферу и возможность проявить себя. В будущем стоит учесть замечания по таймингу, инклюзивности и награждению, чтобы сделать будущие игры ещё более комфортными и запоминающимися для всех участников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Алехина, С.В. Инклюзивное образование: история и современность. Учебно-методическое пособие. / С.В. Алехина; под ред. В.П. Арсланьяна. - Москва: Педагогический университет «Первое сентября», 2013. - 33 с. - Текст: непосредственный.

2. Боровикова, Н. Ведущий к цели. Практический курс для модераторов и фасилитаторов. / Н. Боровикова - М.: ООО «Альпина ПРО», 2022. - 220 с. - Текст: непосредственный.

3. Волонтёрские инклюзивные практики: реалии и перспективы: коллективная монография / С. Т. Кохан, С. А. Иванов, К. В. Баранников [и др.]; Забайкальский государственный университет. – Чита : ЗабГУ, 2021 – 241 с.

4. Гин, А. А. Приемы педагогической техники: Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность: Пособие для учителя / А.А. Гин. - 13-е изд. - М.: ВИТА-ПРЕСС, 2013. - 112 с. - Текст : непосредственный.

5. Гох, А.Ф., Шестакова, Н.Н., Юрков Д.В. Инклюзивная культура: от образовательного к социокультурному контексту // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. 2019. 48(2). - Текст : непосредственный.

6. Как провести бизнес-игру на мероприятии - Текст : электронный // Ивентология : [сайт]. - 2025. URL: https://eventologia.ru/blog/kak-provesti-biznes-igru-na-meropriyatii (Дата обращения 7.05.2025)

7. Колпащиков, О.Б. Инклюзивные социокультурные мероприятия в дополнительном образовании. Методическое пособие. / О.Б. Колпащиков, К.В. Баранников, Д.В. Куваева, Д.Е. Щипанова / под ред. Д.В. Куваевой – Екатеринбург: ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», 2023. - 102 с. - Текст: непосредственный.

8. Колпащиков О.Б. Инклюзивные социокультурные проекты в дополнительном образовании. Методическое пособие. / О.Б. Колпащиков, К.В. Баранников, Д.В. Куваева, Д.Е. Щипанова; под ред. Д.В. Куваевой – Екатеринбург: ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», 2023. - 74 с. - Текст: непосредственный.

9. Педагогические технологии: учеб. пособие для студентов педагогических специальностей/под общ. ред. В.С. Кукушина. - Изд. 4-е, перераб. и доп. Ростов н/Д : Издательский центр «МарТ», Феникс, 2010. - 333 с.

10. Поштурмим? Как организовать мозговой штурм правильно - Текст : электронный // Контур Толк: Журнал про коммуникации и работу в команде : [сайт]. - 2025. URL: https://kontur.ru/talk/spravka/47051-organizovat_mozgovoy_shturm_pravilno (Дата обращения 15.05.2025)

11. Старовойт, Н.В. Инклюзивная культура образовательной организации: подходы к пониманию и формированию // Концепт: науч.-метод. эл. жур. 2016. Т. 8. - URL: http://e-koncept.ru/2016/56117.htm. - (Дата обращения 13.05.2025) - Режим доступа: Научно-методический электронный журнал «Концепт» - Текст : электронный.

12. Техники фасилитации для осознанного обучения // EduTech, № 6 [44]. - СБЕРУниверситет, 2021. - 22 с. - Текст: непосредственный.

13. Технологии инклюзивного образования: научно-методическое пособие / Д.З. Ахметова, З.Г. Нигматов, Т.А. Челнокова и др.; под ред. Д.З. Ахметовой, В.В. Васиной. – Казань: Изд-во «Познание» Института экономики, управления и права, 2016. – 204 с. – Текст: непосредственный.

14. Шахматова, О.Н. Педагогическая фасилитация: особенности формирования и развития // Научные исследования в образовании. 2006. № 3. - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskaya-fasilitatsiya-osobennosti-formirovaniya-i-razvitiya (дата обращения 13.05.2025) - Текст : электронный.

15. Шевченко, Ю. Как фасилитация меняет подход к образованию / Ю. Шевченко - Текст : электронный // Факультет корпоративных коммуникаций : [сайт]. - 2025. - URL: https://f-cc.org/blog/skolko_stoyat_stratsessii/tpost/r7sje7ck2v-kak-fasilitatsiya-menyaet-podhod-k-obraz (Дата обращения 13.05.2025)

16. Ярская В.Н., Бабаян И.В. Инклюзивная молодежная политика нового поколения // Вестник СГТУ. 2014. № 4 (77). - URL: https://cyberleninka.ru/article/n/inklyuzivnaya-molodezhnaya-politika-novogo-pokoleniya (Дата обращения 5.05.2025) - Текст : электронный.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Автономная некоммерческая организация «Белая трость»

Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение Свердловской области «Дворец молодёжи»

Рекомендовано к реализации решением
научно-методического совета
ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
Протокол № __ от _____ 2024 г.

СОГЛАСОВАНО:
Президент АНО «Белая трость»
_____О.Б. Колпащиков

ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ

в рамках проекта «Школа юных мастеров инклюзии 2.0»

«Разработка инклюзивных игр и социокультурных мероприятий с участием людей с ограниченными возможностями здоровья»

РАЗРАБОТЧИК:

Куваева Д.В., начальник центра
психолого-педагогического сопровождения
и профориентации обучающихся ГАНОУ СО
«Дворец молодёжи»

Екатеринбург, 2024 г.

Раздел 1. Комплекс основных характеристик программы

1.1. Пояснительная записка

По данным Пенсионного Фонда Российской Федерации на 2023 год в России зарегистрировано 722 тыс. детей с инвалидностью[3], а в Свердловской области – 21468 детей с инвалидностью[4]. Интеграция людей, в том числе детей с ОВЗ и инвалидностью в общество – одна из приоритетных задач нашего государства, что отражено в национальном проекте «Образование» и государственных программах. В государственной программе «Доступная среда» обозначена обязательность формирования условий для просвещенности граждан в вопросах инвалидности и устранения барьеров во взаимоотношениях с другими людьми. Эти задачи должны эффективно решаться на региональном и муниципальном уровнях.

Большой вклад в успешное решение могут внести общественные организации и НКО, представляющие интересы людей с ОВЗ и инвалидностью. В современных условиях умение коммуницировать и организовывать взаимодействие с людьми различных социальных групп не просто остается актуальным, но приобретает новое значение и качество. В 2023 году в Свердловской области под председательством вице-губернатора Крекова П.В. создана рабочая группа по развитию инклюзивного взаимодействия, АНО «БЕЛАЯ ТРОСТЬ» входит в состав рабочей группы. Главная задача группы – увеличение количества и повышение качества инклюзивных проектов, направленных на организацию взаимодействия между людьми с инвалидностью и ОВЗ и людьми без инвалидности в Свердловской области. Важно формировать способность инклюзивного взаимодействия через расширение современных форм и способов практикоориентированного обучения, расширения сферы и области познания мира, в том числе привлекая инклюзивный потенциал и возможности социальной, творческой, технической и цифровой среды.

Развитие инклюзивного образования, создание специальных условий для получения образования обучающимися с инвалидностью и ОВЗ является одной из приоритетных задач на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. На сегодняшний день развиваются тенденции инклюзивного образования: создаются группы в образовательных организациях, в которых обучаются как дети без инвалидности, так и дети с ОВЗ и инвалидностью. На фоне этого, перед обществом встает острая проблема организации эффективного инклюзивного образования. Но на сегодняшний день к включению детей с инвалидностью в классы/группы, к организации инклюзивной совместной деятельности в образовательных организациях недостаточно готовы педагоги, родители обучающихся с ОВЗ и инвалидностью и без инвалидности, а также сами обучающиеся. У родителей детей без ОВЗ и инвалидности существует стереотип, что инклюзивное образование может быть для их детей психологически не комфортным, а взаимодействовать с детьми с ОВЗ очень затруднительно для «неспециалистов». Особенно родители не понимают, зачем включать детей с инвалидностью в «обычные» классы/группы, так как недоста-

[3] http://www.demoscope.ru/weekly/2023/0989/barom04.php

[4] https://view.officeapps.live.com/

точная сформированность компетенций взаимодействия с такими обучающимися, может снизить эффективность и результативность процесса обучения.

Сами дети, зачастую склонны отторгать сверстников из числа людей с инвалидностью лишь потому, что не понимают, как с ними коммуницировать и выстраивать совместную деятельность. Часто педагоги оказываются неспособны организовать конструктивное взаимодействие и совместную деятельность всех участников образовательных отношений с обучающимися с ОВЗ и инвалидностью и, следовательно, создать условия для их эффективной адаптации и социализации. Таким образом, взаимодействие с людьми с инвалидностью становится стрессовой ситуацией для всех: детей (с ОВЗ и инвалидностью и без инвалидности), педагогов и родителей.

Важно отметить, что подобные ситуации не ограничиваются только пределами образовательной организации. Дети без инвалидности в любом случае будут взаимодействовать с людьми с ОВЗ не только в рамках инклюзивного образования, но и в рамках реальной жизни в социуме. Здесь возникает проблема: педагоги и обучающиеся не знают, как правильно взаимодействовать с детьми с инвалидностью и как организовать эффективное инклюзивное взаимодействие и инклюзивную совместную деятельность в учебном классе/группе. Это является одним из значимых факторов, снижающих доступность образования, комфортность и безопасность образовательной среды для людей с ОВЗ и инвалидностью, а также для всех субъектов образовательных отношений.

Данная программа обучения разработана в рамках реализации партнерского проекта «Школа юных мастеров инклюзии 2.0» (далее ШЮМИ 2.0). Ранее программа реализовывалась в предыдущих проектах ШЮМИ с включением фрагмента разбора конфликтных ситуаций в рамках инклюзивных управленческих поединков. При этом не вся аудитория обучающихся была включена в процесс, некоторые оставались в роли наблюдателей. В данном проекте в программу обучения внесено существенное изменение – добавлен сценарий включающего инклюзивного взаимодействия в формате деловой профориентационной игры. Апробация показала эффективность применения данного инструмента для обучения подростков и молодых людей основам инклюзивного взаимодействия, закрепления знаний, полученных в первой части обучения.

Программа обучения «Разработка инклюзивных игр и социокультурных мероприятий с участием людей с ограниченными возможностями здоровья» (далее Программа) разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами и программными документами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 №678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;
- План мероприятий по развитию инклюзивного общего и дополнительного образования, детского отдыха, создания специальных условий для обучающихся с инвалидностью, с ограниченными возможностями здоровья в Свердловской области на долгосрочный период (до 2035 года) от 08.08.2022 г. № 01-01-41/75.

Адресат Программы: подростки и молодые люди с инвалидностью и ОВЗ, а также без инвалидности в возрасте от 12 лет до 22 лет (студенты).

Новизна состоит в том, что Программа не имеет аналогов и является частью инновационного инклюзивного партнерского проекта «Школа юных мастеров инклюзии», поддержанного Фондом Президентских грантов.

Отличительные особенности Программы заключаются в следующем. Во-первых, одновременно в инклюзивных группах обучаются как подростки и молодые люди без инвалидности, так и с инвалидностью и ОВЗ абсолютно разных нозологий. Во-вторых, обучение проводится инклюзивными парами тренеров – человеком с инвалидностью (нозология согласно блоку обучения) и человеком без инвалидности. В-третьих, Программа представляет в себя экспресс-погружение в инклюзивное взаимодействие через деловую игру.

Программа краткосрочная, формат обучения – интенсив-практикум. Общая **продолжительность обучения** по Программе составляет 4 часа.

Форма обучения очная. Состав слушателей: 10 групп по 20 человек. В каждую группу включены дети с инвалидностью и ОВЗ: с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с инвалидностью по слуху, зрению, ментальными нарушениями. Группы формируются согласно возрасту обучающихся.

Возрастные особенности групп

Содержание программы учитывает возрастные и психологические особенности подростков 12–15 лет, а также юношеского периода, которые определяют выбор форм проведения занятий с обучающимися.

Подростковый возраст (от 11-12 до 14-15 лет) является переходным, наиболее кризисным периодом жизни большинства детей, поскольку именно в этом возрасте все компоненты личности начинают бурно развиваться, претерпевая значительные изменения. Для этого возраста характерны максимальные диспропорции в уровне и темпах развития. Появляется подростковое чувство взрослости, что приводит к типичным возрастным конфликтам и преломлению самосознания подростка. Это период завершения детства: возникает обращенность в будущее, рост самосознания и интерес к собственному «Я».

Роль ведущей деятельности в подростковом возрасте играет социально-значимая деятельность, средством реализации которой служит: учение, общение со сверстниками, общественно-полезный труд. При этом учебная деятельность сохраняет свою актуальность, но в психологическом отношении отступает на задний план. Основное противоречие подросткового периода – настойчивое стремление ребенка к признанию своей личности взрослыми при отсутствии реальной возможности утвердить себя среди них.

Характерные новообразования подросткового возраста – стремление к самообразованию и самовоспитанию, полная определенность склонностей и профессиональных интересов. Подросток стремится осмыслить свои права и обязанности, оценить свое прошлое, обдумать настоящее, утвердить и понять самого себя. Формируется стремление быть и считаться взрослым. Чувство взрослости как проявление самосознания является стержневым, структурным центром личности.

В возрасте 14–17 лет подростковый опыт уже недостаточен для взаимодействия с окружающим миром, а взрослый опыт еще осознанно не освоен. В связи с этим выделяются основные особенности старших подростков: повышенная, по сравнению с другими возрастами, значимость тесных эмоциональных контактов и интенсивная социализация, сменяющая характерное для подростков противопоставление себя взрослому обществу. Мощным фактором саморазвития в старшем подростковом возрасте становится появившийся интерес к вопросу: «Каким я могу стать в будущем?» Именно с таких размышлений начинается перестройка мотивационной сферы, обусловленной ориентацией на будущее. Кроме того, старший подростковый возраст является сензитивным для формирования нравственных убеждений, ценностных категорий и отношения к миру в целом. Все это позволяет успешно формировать навыки инклюзивного взаимодействия через включающие сценарии, и через это прививать подросткам ценности инклюзивной культуры.

Внимание в подростковом возрасте является произвольным и может быть полностью организовано и контролируемо самим учеником. Объем внимания, способность длительно сохранять интенсивность и переключаться с одного предмета на другой увеличиваются. Вместе с тем, внимание подростка становится более избирательным, существенно зависящим от направленности его интересов.

Нозологические группы обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, включаемых в обучение:

- глухие и слабослышащие дети (с сопровождением сурдопедагога);
- слепые дети и слабовидящие дети (применяется тифлокомментирование);
- дети с тяжелыми нарушениями речи;
- дети с нарушениями опорно-двигательного аппарата
- дети с задержкой психического развития
- дети с расстройствами аутистического спектра

При формировании инклюзивных групп обучающихся учитывается соотношение 1 человек с инвалидностью к 5 обучающимся без инвалидности.

Условия реализации Программы.

Программа состоит из двух модулей. Первый модуль посвящен основам взаимодействия людей без особенностей здоровья с людьми с инвалидностью. Второй модуль представляет собой инклюзивную деловую игру-практикум «Общее дело», направленную на отработку навыков инклюзивной коммуникации.

С самого начала участники делятся на команды по номерам, которые получают при входе. Во время первого модуля в теорию добавлены интерактивы на командообразование. На втором модуле командная работа во время игры расширяется и углубляется.

Программа реализуется на базе организаций-участников проекта ШЮМИ 2.0 (Приложение 1). В реализации принимают участие инклюзивные пары тренеров, состоящие из подготовленных взрослых участников инклюзивных проектов, реализуемых движением Экстрабилити, а также специалисты-психологи Центра психолого-педагогического сопровождения и профориентации ГАНОУ СО «Дворец молодёжи». По окончании участники получают сертификат, свидетельствующий об обучении по Программе.

1.2. Цель и задачи Программы

Цель: формирование у обучающихся компетенций разработки и организации инклюзивных игр и социокультурных мероприятий через процесс практико-ориентированного обучения.

Задачи:

Обучающие:

- формировать у обучающихся представлений о скрытых талантах и способностях, которые развиваются благодаря ограничениям, а также в процессе грамотно организованного инклюзивного взаимодействия;
- формировать представлений и навыков взаимодействия с людьми, имеющими ограничения / инвалидность по здоровью согласно наиболее распространенным нозологическим группам: нарушения зрения и слуха, опорно-двигательного аппарата.
- Формировать у обучающихся представления о сущности понятий «профессия», «должность», «профессионально значимые качества»

Развивающие:

- развивать умение продуктивно коммуницировать с представителями различных социальных групп;
- развивать навыки командной работы;
- развивать навыки самопрезентации.

Воспитательные:

- формировать у обучающихся готовность к включению в продуктивное инклюзивное взаимодействие;
- воспитывать ответственность за общий результат при организации командной работы.

1.3. Содержание Программы.
Учебно-тематический план

№ п/п	Тема	Время
Модуль 1. Основы инклюзивной коммуникации: проблемы и перспективы при взаимодействии с людьми с ограниченными возможностями здоровья.		**2 часа**
1.1.	Особенности взаимодействия с людьми с инвалидностью по зрению	**40 минут**
1.2.	Особенности взаимодействия с людьми с инвалидностью по слуху	**40 минут**
1.3.	Особенности взаимодействия с людьми с нарушениями опорно-двигательного аппарата	**40 минут**
Модуль 2. Инклюзивная деловая игра «Общее дело»		**2 часа**
	ИТОГО	**4 часа***

* Между блоками предусмотрены перерывы 10 минут.

Содержание учебно-тематического плана

Модуль 1. Основы инклюзивной коммуникации: проблемы и перспективы при взаимодействии с людьми с ограниченными возможностями здоровья.

1.1. Особенности взаимодействия с людьми с инвалидностью по зрению

Теория: Понятие экстрабилити – скрытых талантах и способностях, которые развиваются благодаря ограничениям в социальном контексте. Особенности взаимодействия с людьми с инвалидностью / ограничениями здоровья по зрению.

Практика: Анализ экстрабилити-видео на предмет изменения эмоционального состояния участников мероприятий. Пластилинография с завязанными глазами в командах.

1.2. Особенности взаимодействия с людьми с инвалидностью по слуху.

Теория: Знакомство с основами русского жестового языка, дактильным алфавитом. Правила взаимодействия с людьми с ограничениями здоровья / инвалидностью по слуху.

Практика: произнесение слов с помощью жестового языка.

1.3. Особенности взаимодействия с людьми с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Теория: Технические средства реабилитации. Правила взаимодействия с людьми с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Опрос, кем могут работать люди с инвалидностью.

Практика: знакомство с устройством коляски. Прохождение парами с завязанными глазами лабиринта на коляске.

Модуль 2. Инклюзивная деловая игра «Общее дело».

1. Инструктаж. Создание компаний	40 минут
2. Подготовка видеовизитки команды	20 минут
3. Презентация командной работы, показ видеовизитки	30 минут
4. Общая рефлексия	20 минут

На данном модуле команды погружаются в игровую ситуацию: становятся предпринимателями, которым предстоит создать свою уникальную компанию и трудоустроить в неё заданный набор специалистов из разных сфер.

Командам выдаются карточки представителей профессий – по количеству участников в команде, карта предприятия, карточки специалистов компании и список-подсказка с названиями разных должностей (50-60 названий), одинаковый для всех команд. Профессии в наборе могут быть, на первый взгляд, несочетаемы (например: археолог, журналист, парикмахер, летчик-испытатель, банкир, слесарь). Задача команд – встроить все игровые роли в компанию.

Команды сопровождаются модераторами, которые следят за таймингом, направляют команды, комментируют инструкции.

Оборудование:

1. Игровые карточки-роли
2. Карта предприятия
3. Инструкция по подготовке видеовизитки и презентации
4. Карточки сотрудников
5. Список-подсказка возможных формулировок вакансий

Игровые задания:

Задание 1. Создать свою компанию (организацию, фирму, предприятие), в которой будут одновременно задействованы все игровые роли, обозначенные на карточках.

Шаги:

1.Распределить между собой профессиональные роли согласно полученным карточкам.

2. Придумать название компании, описать суть деятельности, ее пользу для общества.

3. Общим решением выбрать директора компании, описать его отличительные для руководящей должности качества.

4. Продумать в компании место для каждого специалиста (какую должность он занимает, какие функции выполняет).

5. Заполнить карту предприятия и карточки для каждого сотрудника.

6. Подготовить список открытых вакансий специалистов, необходимых в компании.

7. Нарисовать логотип компании и подготовить презентацию своего предприятия для будущих соискателей по следующему алгоритму:

- Название компании.
- Суть деятельности компании (чем она занимается).
- Какую пользу компания несет обществу.

* Команды должны продуктивно и гармонично включить в работу компании всех случайно выпавших представителей профессий. Для этого участникам необходимо взять за основу ключевые навыки и качества специалистов и решить, как можно применить их в другой деятельности.

Задание 2. Подготовить видео-визитку компании (до 3 минут), в которой представлены все члены команды.

Правила подготовки визитки команды

В видеовизитке должны быть отражены:

- название и логотип
- суть деятельности компании, ее слоган
- польза компании для общества
- функционал каждого сотрудника
- открытые вакансии.

Первым представляется директор, затем каждый участник рассказывает о своей должности и функциях, которые выполняет в компании. В конце презентации директор называет профессии/должности специалистов, которых не хватает в компании на данный момент, и объясняет, почему они нужны.

Общая рефлексия

Обучение по Программе завершается обязательным этапом – рефлексией. Общая рефлексия в инклюзивной группе позволяет каждому проследить траекторию движения и изменения эмоционального состояния в рамках обучения (до и после), соотнести происходящее с собственными принципами, возможностями, целями, внешними обстоятельствами. В этом процессе внутренняя картина мира становится менее противоречивой и более цельной, что помогает ощутить больше устойчивости. Данный этап способствует формированию умения анализировать свои мысли, чувства, поступки, результаты и их взаимосвязь, относиться к своему внутреннему миру с позиции наблюдателя, исследователя, а также уважать мысли и эмоции окружающих.

Рефлексия проводится в общем кругу по принципу: чувства / эмоциональное состояние – мысли – телесные ощущения. Важное правило – когда говорит один, все остальные слушают, ничего не добавляя и не перебивая. Если подростку сложно формулировать мысли, модератор может помочь наводящими вопросами.

1.4. Планируемые результаты

Предметные:

- сформированы первичные представления о правилах и особенностях взаимодействия с людьми, имеющими ограничения по здоровью согласно наиболее распространенным нозологическим группам: нарушения зрения и слуха, опорно-двигательного аппарата;
- сформировано понимание феномена экстрабилити: скрытых талантах и способностях, которые развиваются благодаря ограничениям, а также в процессе грамотно организованного инклюзивного взаимодействия;
- сформированы первичные представления об особенностях разработки и реализации инклюзивных мероприятий, организации инклюзивного взаимодействия;
- сформированы представления о сущности понятий «профессия», «должность», «профессионально значимые качества»;

Метапредметные:

- умение продуктивно коммуницировать с людьми с инвалидностью и ОВЗ;
- умение работать в команде: эффективно распределять роли, продуктивно коммуницировать с другими участниками для достижения общего результата;
- навыки самопрезентации.

Личностные:

- готовность к включению в продуктивное инклюзивное взаимодействие;
- ответственность за общий результат при организации командной работы.

Раздел 2. Комплекс организационно-педагогических условий

2.1. Условия реализации Программы

Материально-техническое обеспечение

Требования к помещению:

- помещение для занятий на 20 человек, соответствующее санитарным нормам (СанПиН-2.4.3648-20);
- 11 столов, стулья по количеству обучающихся.

Оборудование:

- стационарный ПК или ноутбук с доступом в интернет;
- звуковая аппаратура;
- мультимедиапроектор, экран;
- флипчарт;

Расходные материалы:

- бумага (для офисной техники, писчая);
- листы для флипчарта);
- шариковые ручки, маркеры, фломастеры;
- игровые наборы (карточки с игровыми ролями, карта предприятия, карточки сотрудников, инструкции по подготовке видеовизитки и презентации компании).

Кадровое обеспечение

Программа реализуется на базе организаций-участников проекта ШЮМИ 2.0 (Приложение 1). В реализации принимают участие инклюзивные пары тренеров, состоящие из подготовленных взрослых участников инклюзивных проектов, реализуемых движением Экстрабилити, а также специалисты-психологи Центра психолого-педагогического сопровождения и профориентации ГАНОУ СО «Дворец молодёжи».

Организации-участники коррекционных школ-интернатов предоставляют при необходимости вспомогательный персонал (сопровождающие, сурдопедагог, тифлопедагог) согласно ограничениям участников по здоровью.

2.2. Формы аттестации и оценочные материалы

В рамках краткосрочного обучения в формате интенсива аттестация обучающихся не предусмотрена. По ходу обучения проводится педагогическое наблюдение согласно карте экспертной оценки (Приложение 4). Обучающиеся дают обратную связь на общей рефлексии по окончанию обучения, также каждый участник заполняет анкету (Приложение 3).

2.3. Методические материалы

Образовательный процесс осуществляется в очной форме. При организации обучения используются методы беседы, анализа и обсуждения видеофрагментов, кейс-технология, выполнение практических заданий.

Формы обучения:

- фронтальная – предполагает работу педагога сразу со всеми обучающимися в едином темпе и с общими задачами. Для реализации обучения используется компьютер педагога с мультимедиа проектором, посредством которых учебный материал демонстрируется на общий экран.
- групповая – предполагает, что занятия проводятся с подгруппой. Для этого группа распределяется на подгруппы не более 5 человек, работа в которых регулируется педагогом.

Методическое обеспечение: методические пособия, разработанные преподавателем с учётом конкретных задач, варианты демонстрационных программ, дидактические материалы, интерактивные тесты, информационные плакаты.

2.4. Список источников

1. Баранников, К. В. Инклюзивное взаимодействие — контекст, в котором активизируются скрытые способности / К. В. Баранников. – Текст : электронный // АНО «Белая трость» : официальный сайт. – URL: https://extrability.org/materials/barannikov (дата обращения: 01.11.2024).
2. Келасьев В.Н., Первова И.Л. Социальная компетентность: уровни, структура, стратегии формирования: монография / В.Н. Келасьев, И.Л. Первова. – СПб.: Астерион, 2019. – 122 с. – Текст : непосредственный.
3. Колпащиков, О. Б. Инклюзивные социокультурные мероприятия в дополнительном образовании: методическое пособие. / О. Б. Колпащиков, К. В. Баранников, Д. В. Куваева, Д. Е. Щипанова / под ред. Д. В. Куваевой – Екатеринбург : ГАНОУ СО «Дворец молодёжи», 2023. - 102 с. – URL: https://extrability.org/shumimetod (дата обращения 01.11.2024). - АНО «Белая трость»: официальный сайт. – Текст : электронный.
4. Маллаев, Д. М. Перспективы развития интегрированного и инклюзивного пространства в российском образовании — методологические аспекты и практика / Д. М. Маллаев, О. А. Бажукова. - Текст: непосредственный // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. - 2018. - Т. 12, № 3. - С. 76-82.

Приложение 1

Перечень организаций, в которых проходит интенсив

Обучающиеся без инвалидности

- ФГАОУ ВО РГППУ
- УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»
- Свердловский областной педагогический колледж
- УралГУФК
- ГАНОУ СО «Дворец молодёжи»
- Кванториум СвДЖД
- Фонд «Золотое сечение»
- МАУ СОШ №96
- Гимназия №9
- Гимназия №2
- Лицей №135
- Гимназия №37
- Гимназия №13
- Школа № 149
- ГАПОУ СО «ОТДиС»
- ГБПОУ "СОМК"
- ГАПОУ СО "Техникум индустрии питания и услуг "Кулинар"
- КЖТр УрГУПС

Обучающиеся с инвалидностью и ОВЗ

- Верхнепышминская коррекционная школа- интернат им. С. А. Мартиросяна
- Екатеринбургская коррекционная школа-интернат «Эверест»
- ГБОУ СО «ЦПМСС «Эхо»
- ГБОУ СО «Екатеринбургская школа №4
- ГБПОУ "СОМК"
- Благотворительный детский центр совместного творчества «Развитие»
- ГАПОУ СО "Техникум индустрии питания и услуг "Кулинар"
- ГБПОУ СО «Свердловский колледж искусств и культуры»
- ГБОУ СО «ЕШИ №10»

СРЦН (Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних):

1. ГКУ «СРЦН Сысертского района»
2. ГАУСО СО «ЦСПСиД «Отрада»
3. ГАУ ЦСПСиД Каравелла

Приложение 2

КАРТА ПРЕДПРИЯТИЯ	
Название компании (предприятия)	
Суть деятельности компании (чем она занимается)	
Польза компании для общества	
Директор компании: имя, профессия	
Почему на должность директора был выбран именно он?	
Сотрудники, в которых нуждается компания (которых нет среди участников) с пояснением их значимости для компании	

КАРТОЧКА СОТРУДНИКА КОМПАНИИ	
Профессия (по карточке)	
Должность в компании	
Обязанности (какую работу в компании выполняет)	

Приложение 3

Анкета участника обучения в рамках проекта
«Школа юных мастеров инклюзии 2.0»

1) Что, по Вашему мнению, оказалось для Вас наиболее полезным в проведенном обучении _____

2) Какие аспекты обучения Вам понравились и почему?

3) Какие аспекты обучения Вам не понравились и почему?

4) Оцените степень Вашего общения с разными типами участников во время мероприятий, где: 1 - не общался(а), 5 – активно общался(а)

Друзья/ знакомые _____

Педагоги-наставники_____

Организаторы мероприятий_____

Участники с ОВЗ_____

Участники без ОВЗ_____

5) Выберите не более 3-х ответов. Что Вы чувствовали во время участия в обучении?

- Интерес
- Восторг
- Восхищение
- Безразличие
- Грусть
- Стыд
- Презрение
- Гнев
- Удивление
- Страх

6) Как Вы можете оценить информацию, которую получили в ходе обучения? Оцените по 10 балльной шкале, где 1 - минимум, 10 – максимум _____

7) Выберите один вариант ответа. На протяжении обучения Вы чаще всего были:

• Я был(а) лидером, вел(а) других участников за собой, брал(а) на себя управленческие функции;

• Я был(а) командным игроком, готов(а) был(а) идти на компромиссы с окружающими и лидером команды;

• Я противопоставлял(а) себя команде, мое мнение не совпадало с мнением большинства, и я старался(ась) его отстаивать;

• Я не участвовал(а) активно в мероприятии, стоял(а) в стороне.

8) Как Вы оцениваете организацию обучения? Оцените по 10 балльной шкале, где 1 - минимум, 10 – максимум _____

9) Выберите один вариант. Вы порекомендуете эту программу своим коллегам и знакомым?

- Определенно, да
- Скорее нет, чем да
- Скорее да, чем нет
- Определенно нет

10) Вы намерены продолжить общение вне мероприятия с участниками, которых встретили сегодня впервые? Выберите один вариант ответа:

- Да, со всеми участниками, которых сегодня впервые встретил(а)
- Да, с большей частью участников, которых сегодня впервые встретил(а)
- Да, с одним-двумя людьми, которых сегодня впервые встретил(а)
- Нет, отсутствует интерес

11) Как Вы думаете, что изменилось в Вас в ходе этого мероприятия? Выберите не более 3 вариантов ответа

- Мне стало проще общаться со всеми окружающими меня людьми;
- Я думаю, что мне стало проще общаться с людьми с ОВЗ;
- Я открыл(а) в себе лидерские качества;
- Я осознал(а), что могу креативно мыслить и генерировать идеи;
- Я научился(ась) научился быстро искать и анализировать информацию;
- Я научился(ась) выступать на публике;
- Я узнал(а) что-то новое;
- Ничего не изменилось;
- Другое: _____

12) В будущем Вы готовы посетить еще одно подобное мероприятие?

- Да, хотелось бы
- Нет, не интересует

13) Как Вы оцениваете Ваш опыт взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями? Выберите один вариант ответа.

- Положительно
- Скорее положительно, чем отрицательно
- Нейтрально
- Скорее отрицательно, чем положительно
- Отрицательно

14) С какими трудностями Вы столкнулись при взаимодействии с людьми с ограниченными возможностями? _____

15) Как Вы считаете, что такое «инклюзивность»? _____

16) Чем конкретно это инклюзивное мероприятие было полезно для Вас? _____

17) Что для вас важнее: общение с людьми, которые похожи на вас, или общение с людьми, которые отличаются от вас? Выберите один вариант.

- Похожесть
- Разнообразие
- Не имеет значения

18) Укажите Ваш возраст

o 13–15 лет; o 16–18 лет;

19) Вы – обучающийся:

o ВУЗа; o Колледжа; o Школы.

Приложение 4

Карта наблюдения включенности в инклюзивное взаимодействие

№ п/п	ФИ	Уровень общей включенности (от 1 до 5 баллов)	Взаимодействие с участниками с инвалидностью и ОВЗ (от 1 до 5 баллов)	Активность участника во время выполнения практических заданий (от 1 до 5 баллов)	Активность участника во время деловой игры (от 1 до 5 баллов)	КОММЕНТАРИИ

Раздаточные материалы к деловой игре «Ярмарка вакансий и способностей Экстрабилити»

1. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ВКЛЮЧЕННОСТИ В КОМАНДНУЮ РАБОТУ (оцениваются в первой части деловой игры при создании компаний командами)

Критерий (от 0 до 2 баллов)	Команда 1	Команда 2	Команда 3	Команда 4	Команда 5	Команда 6
Вовлеченность и мотивация участников в создание компании: **2 балла** – все участники включены в разработку стартапа, накидывают идеи о сути деятельности компании, вариантах включения выпавших игровых ролей в эту деятельность **1 балл** – 1-2 участника не включены в работу, принимают идеи остальных, не предлагая свои (конформизм) **0 баллов** – в работу включены 1-2 человека из команды, остальные не проявляют активности в деятельности по созданию компании						
Коммуникация внутри команды: **2 балла** – участники открыто и эффективно обсуждают проблемы, делятся информацией, принимают совместные решения **1 балл** – 1-2 участника не включены в коммуникацию, предпочитают воздерживаться от обсуждения и общения, либо заняты своими делами **0 баллов** – общую игровую коммуникацию не поддерживает большая часть команды, заняты своими делами, общаются не по теме игры						

Эффективность выполнения игровых задач: **2 балла** – команда соблюдает тайминг, озвучиваемый модератором, эффективно распределяет работу между участниками, заполнены все необходимые карточки **1 балл** – команда не в полной мере включена в работу, задания выполняют 2-3 участника, тайминг сбивается, наблюдаются недочеты в выполнении (заполнены не все карточки, указана либо только профессия, либо должность и т.д.) **0 баллов** – часть игровых задач командой не выполнена, тайминг не соблюдается, отмечается низкое качество выполнения						
Уровень сотрудничества в команде: **2 балла** – в команде отмечается взаимопомощь, уважение к особенностям и возможностям участников, положительный эмоциональный фон, атмосфера доверия **1 балл** – 1-2 участника не включаются в общую деятельность, наблюдается отвержение мнения команды, из деятельности выключен участник с инвалидностью **0 баллов** – команда разбивается на небольшие группы/пары, деятельность которых направлена вне выполнения игровых задач, основную работу выполняет 1-2 человека; может отмечаться саботаж выполнения заданий						
Качество лидерства: **2 балла** – лидер выбирается командой / может выдвинуться сам, но после одобрения командой; мотивирует и поддерживает включение всех участников, стремится наладить коммуникацию и атмосферу сотрудничества, следит за качеством выполнения игровых заданий **1 балл** – лидера «назначают», но он не стремится принять на себя ответственность за работу команды; в команде возникает несколько неформальных лидеров, что снижает качество и скорость выполнения заданий; **0 баллов** – лидер «узурпирует» место директора, навязывает свое мнение, не стремясь наладить коммуникацию и атмосферу сотрудничества						
ИТОГО:						

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СОЗДАННОЙ КОМПАНИИ
(оцениваются во второй части деловой игры на этапе первой презентации компаний)

Критерий (от 0 до 2 баллов)	Команда 1	Команда 2	Команда 3	Команда 4	Команда 5	Команда 6
Уникальность и оригинальность созданной компании: **2 балла** – представленный концепт отличается оригинальностью, использованы нестандартные решения по реализации товаров и услуг **1 балл** – идея недостаточно оригинальна, но использованы приемы, повышающие конкурентноспособность, привлекающие внимание потенциальных сотрудников и потребителей **0 баллов** – идея не отличается оригинальностью и повторяет уже имеющиеся в реальности компании						
Польза компании для общества: **2 балла** – компания социально ориентирована (не только на получение прибыли, но и принесение пользы населению), суть деятельности представлена в логике современных трендов* *экологичность и разумное потребление, цифровизация, сохранение истории и традиций, ставка на зумеров и современные технологии, гибридные форматы бизнеса и др.) **1 балл** – деятельность компании больше направлена на получение прибыли, польза для общества относительна, современные тренды не учитываются **0 баллов** – польза компании для общества не озвучена либо не ясна						

Качество проведения презентации компании: **2 балла** – презентация проведена качественно, отмечается эмоциональная выразительность и грамотность речи, визуальная часть выполнена аккуратно и эстетично, докладчики удерживают внимание аудитории, есть серьезная система аргументации по открытым вакансиям **1 балл** – во время презентации отмечаются незначительные речевые и логические ошибки, нарушена логика выступления, результаты работы представлены неполно, система аргументации не очень убедительна **0 баллов** – отмечается низкое качество представления материала выступления, докладчики теряются перед аудиторией, обнаруживают сумбурность и бедность речи, не могут удержать внимание аудитории						
ИТОГО:						

ИТОГОВЫЙ ПРОТОКОЛ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ «ИНКЛЮЗИВНАЯ ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ И СПОСОБНОСТЕЙ»

КОМАНДА	Включенность в командную работу (Протокол №1)			Оценка созданной компании (протокол №2)			Дополнительные баллы		ИТОГ	МЕСТО
	Член жюри 1	Член жюри 2	Член жюри 3	Член жюри 1	Член жюри 2	Член жюри 3	Количество собеседований	Количество жетонов трудоустройства		
Команда 1										
Команда 2										
Команда 3										
Команда 4										
Команда 5										
Команда 6										

НОМИНАЦИИ:

_____

_____

_____

Член жюри 1 _____

Член жюри 2 _____

Член жюри 3 _____

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СЪЕМКЕ ВИДЕО НА ТЕЛЕФОН

1. Учитывайте освещение. Для видео очень важен свет. Старайтесь снимать в хорошо освещённых местах, чтобы избежать ненужных теней. Также не стойте напротив источника света (лампа, проем окна). Идеально, если свет будет находиться позади вас или сбоку.

2. Держите телефон крепче. При съёмке без штатива держите телефон обеими руками, прижав локти к телу для максимально стабильной позиции. Это поможет избежать подёргивание картинки. При съёмке панорамных планов двигайтесь медленно и плавно. Если нужно направить камеру на другой объект, не стоит менять положение рук – лучше просто повернуться всем корпусом.

3. Будьте осторожны с зумом. Забудьте о зуме, он может сильно исказить картинку. Лучше плавно подойдите ближе к объекту съёмки.

4. Избегайте посторонних в кадре. Старайтесь снимать там, где не проходит поток людей. Также избегайте попадания в кадр неполного вида тела человека (чья-то рука, нога, пол туловища). Если в кадре стоят помощники (что-то держат и т.д.), их лица должно быть видно.

5. Говорите четко и громко. Если при монтаже видео вы хотите добавить звуковой фон, следите, чтобы он не перекрывал голос в кадре.

1 этап деловой игры «Инклюзивная ярмарка вакансий»

Задание 1. Создайте свой проект уникальной компании (организацию, фирму, предприятие), в которой будут одновременно задействованы все профессии, обозначенные на карточках. Она должна быть конкурентоспособной.
Для этого необходимо:
1. Определить суть деятельности компании (с учетом карточек выпавших профессий) и ее пользу для общества, придумать название компании.
2. Общим решением выбрать директора компании. Во второй части деловой игры он будет проводить собеседования и трудоустройства.
3. Продумать для каждого специалиста место в этой компании (какую должность он занимает, какие функции выполняет).
4. Заполнить карту предприятия и карточки для каждого сотрудника.

Задание 2. Подготовьте список открытых в компании вакансий (свободных должностей), который вы будете закрывать на ярмарке – минимум 8 вакансий.

Задание 3. Нарисуйте логотип компании и подготовьте презентацию своего предприятия для будущих соискателей по следующему алгоритму:
1. Название и суть деятельности компании (чем она занимается).
2. Какую пользу ваша компания несет обществу.
3. Какие вакансии открыты в компании.

Время презентации – 3-5 минут.

Деловая игра «Инклюзивная ярмарка вакансий»

Приветствуем вас на «Инклюзивной ярмарке вакансий»! Сегодня у вас появилась уникальная возможность – найти работу по душе в одной из 6 новых многообещающих компаний. От организаторов вы получили карточку с вашей ролью на сегодня. В ней прописаны: ваша профессия, трудовые функции, а также ваши профессиональные качества. Ваша задача – трудоустроиться в одну из компаний на свободную должность (вакансию).

Представители компаний расскажут вам о своей деятельности и о том, какую пользу приносят обществу. После презентации вы сможете пройти собеседования и устроиться на работу в одну из них.

Для того, чтобы пройти собеседование, вы должны потратить **один из 6 билетов,** которые вам выданы. Можно пробовать устраиваться во все компании, либо в некоторые. **Для трудоустройства вам необходимо отдать жетон трудоустройства директору выбранной компании.** Он у вас только один, поэтому рекомендуем выбирать вдумчиво.

БИЛЕТ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ

БИЛЕТ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ

БИЛЕТ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ

БИЛЕТ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ

БИЛЕТ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ

БИЛЕТ НА СОБЕСЕДОВАНИЕ

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

ЖЕТОН ТРУДОУСТРОЙСТВА

Задание этапа 2 – ярмарка вакансий

Инструкция для сотрудников: к вам будут подходит соискатели. Ваша задача – рассказывать им о своей работе в компании (какую должность занимаете, в чем состоит функционал), условиях работы, открытых вакансиях и требованиях к соискателю. У желающих пройти собеседование вы берете билет и приглашаете к директору.

Нужно повторять свой рассказ для всех подошедших соискателей.

Задание этапа 2 – ярмарка вакансий

Инструкция для директора: к вам будут подходить соискатели на выбранную ими вакансию. Ваша задача оценить, насколько пришедший соискатель подходит на эту должность. Обращайте внимание не только на профессию соискателя, но и на его личностные качества!

Вы можете задавать соискателю следующие вопросы:

- Кто вы по профессии, на какую вакансию откликнулись?
- Почему вы хотите работать в нашей компании?
- Расскажите о ваших профессиональных навыках и личностных качествах.

Вы можете предлагать различные выгодные условия работы, чтобы «зацепить» соискателя. При необходимости можно взять себе одного помощника из сотрудников компании и проводить собеседования вместе с ним.

Игровое задание № 3: совместно определить и прописать на листах А4 ценности компании (представляются в видеовизитке вместе с логотипом)

Ценности или система ценностей компании являются повседневным ориентиром в работе и коммуникациях каждого сотрудника. Это комплекс правил, нравственных и деловых принципов, убеждений, которые являются фундаментом для развития фирмы.

Примеры формулировок:

- **Ценности Castorama:** Ответственность; доверие; уважение; смелость; вовлеченность; позитивное мышление; креативность и инновации.
- **Ценности PayPal:** Взаимодействие. Инновации. Благосостояние. Включенность.
- **Ценности СКБ Контур:** Самое главное — мы слушаем наших сотрудников и понимаем их реальные потребности: что им нужно в данный момент, что их удерживает в нашей компании, какие люди к нам приходят.
- **Ценности Nestle:** Повышение качества жизни и вклад в здоровое будущее.

Больше примеров ценностей

Игровое задание № 4 – ВИДЕОВИЗИТКА КОМПАНИИ

1. Представьте, что ваша компания будет представлять Свердловскую область на форуме в Москве. Снимите 2-3-х минутную видеовизитку о вашей компании, в которой будет представлен весь коллектив компании.

2. Начинает презентацию компании директор. Он озвучивает название компании, ценности, а также рассказывает о ее пользе для Свердловской области (как деятельность или продукт компании способствую развитию нашего региона).

3. Далее каждый участник рассказывает о себе сам по карточке сотрудника:

- Как вас зовут, кто вы по профессии (название на карточке с игровой ролью);
- Вы являлись сотрудником на этапе создания компании или трудоустроились на ярмарке;
- Ваша должность и обязанности

4. Придумайте лозунг-кричалку (слоган), которую озвучите все вместе в конце видеопрезентации.

Пример презентации сотрудника 1:

Меня зовут Анна, по профессии я журналист. В компании работаю с момента ее открытия и занимаю должность PR-менеджера. Разрабатываю рекламные акции, продвигаю бренд компании на рынке.

КАРТОЧКА СОТРУДНИКА КОМПАНИИ

Меня зовут _____, по профессии я _____

_____

(название на карточке с игровой ролью)

В компании работаю _____

(с момента создания компании или трудоустройства на ярмарке)

Я занимаю должность _____

Мои обязанности: _____-_____

(какую работу в компании выполняете)

_____

_____

_____

КАРТА ПРЕДПРИЯТИЯ	
Суть деятельности компании (чем она занимается)	
Название компании (предприятия)	
Польза компании для общества	
Директор компании: имя, профессия	
Почему на должность директора был выбран именно он?	
Сотрудники, в которых нуждается компания (которых нет среди участников) с пояснением их значимости для компании	

Сценарий проведения инклюзивной фокус-группы в рамках проекта «Школа юных мастеров инклюзии 2.0»

Начальный этап (10-15 минут)

Вступительное слово:

Уважаемые участники добрый день. Меня зовут Щипанова Дина Евгеньевна. Я сегодня модерирую фокус-группу. Хочу выразить благодарность за Ваше согласие участвовать в нашей фокус-группе, которая является частью проекта «Школа юных мастеров инклюзии». Одним из мероприятий проекта будет проведение хакатона с участием инклюзивных команд. Разработка хакатона проводится в несколько этапов. Для этого нам нужна ваша помощь. Ваш опыт действительно бесценный. Поэтому давайте сегодня попробуем обсудить и оценить идеи.

Формат проведения встречи и правила, которых необходимо придерживаться.

Регламент проведения: Как многие из Вас знают фокус-группа подразумевает групповую дискуссию на заявленные вопросы. Самым главным правилом является честное искреннее мнение, и то, что в фокус-группе нет правильных и не правильных ответов. У нас нет задачи выявить самого экспертного эксперта. Важна сама дискуссия и озвучивание всех Ваших честных мнений. Поэтому у всех будет возможность высказаться. Лимит высказываний 1-2 минуты.

Фокус – группа будет проходить по такому плану: сначала мы знакомимся, затем обсуждаем инклюзивное взаимодействие, затем небольшой перерыв и после этого обсудим блоки основных вопросов. Все это мы планируем успеть за отведенное время.

Затем модератор предлагает участникам кратко (не более 1 минуты каждый) рассказать о себе. (Назвать имя, сказать о себе то, что участник считает важным рассказать о себе).

Обязательным является инклюзивное описание себя для участников с ОВЗ и инвалидностью по зрению – участник описывает свой внешний вид (рост, цвет волос, одежду и др. на усмотрение участника), также обязательной для инклюзивной фокус-группы является рефлексия своих ощущений, мыслей поведения на текущий момент.

Модератор формулирует вопросы таким образом, чтобы не ограничивать участников жесткими рамками, позволяя им раскрыться и самим выделить те аспекты своей профессиональной деятельности, которые они хотят отметить.

Однако, чтобы задать нужное направление, модератор, на собственном примере демонстрирует как может быть построена самопрезентация. Модератор представляется участникам, вкратце рассказывая о себе.

«Давайте знакомиться. Предлагаем формат представления: Назвать как к Вам обращаться, чем занимаетесь и то, что Вы хотите о себе сказать, учитывая предмет нашей встречи, или просто то, что хочется.

Участники представляются в том порядке, который они определят сами, беря слово по желанию. В процессе знакомства, модератор активно слушает, периодически задает уточняющие вопросы, а также следит за соблюдением регламента.

Основная часть (60-80 минут)

1. После знакомства с участниками модератор приступает к проведению основной части встречи – задает участникам заранее подготовленные вопросы, разделенные на смысловые блоки. Участникам предлагается не только ответить на вопросы, но также активно включаться в обсуждение сказанного, выражать свое мнение, согласие/несогласие, дополнять друг друга.

Обсуждение основного предмета.

Процесс инклюзивного взаимодействия: что это в вашем понимании?

Участники работают с критериями инклюзивного взаимодействия по группам.

Итоговое обсуждение критериев инклюзивного взаимодействия.

2. Блоки вопросов для обсуждения участниками фокус-группы.

Примеры блоков тем для вопросов:

Анализ кейсов хакатона по степени соответствия одному критерию – решение задач включения в инклюзивное взаимодействие.

Уточнение формулировок кейсов с точки зрения их соответствия критериям инклюзивного взаимодействия.

Участники обсуждают формулировки кейса и технического задания.

Участники обсуждают материалы для наставников.

Участники обсуждают инструменты и оборудование хакатона.

Участники обсуждают перечень оборудования, локации и навигация команд.

Участники обсуждают регламент и программу хакатона.

Финальная часть (15 минут)

В процессе проведения встречи модератор фиксирует ее основные моменты.

После завершения основной части модератор подводит итоги, озвучивая ее важнейшие моменты. Затем обращается к участникам с просьбой дать обратную связь и по необходимости дополнить сказанное.

Также обязательной для инклюзивной фокус-группы является рефлексия своих ощущений, мыслей поведения на текущий момент.

Модератор благодарит участников и завершает встречу.

ПРИМЕРЫ ТЕХНИК ФАСИЛИТАЦИИ

1. «Плюмин» («Плюс. Минус. Интерес») (от 3 до 20 человек)

Инструмент «Плюмин» (ПМИ) нужен, если тема может быть воспринята участниками излишне эмоционально, а также если ведущему необходимо узнать о личном отношении участников к обсуждаемому вопросу. Каждый получает листок с шапкой «Плюс. Минус. Интерес». Их просят написать, что в теме нравится (речь об эмоциональном восприятии), что не нравится и что они считают интересным.

Для каждой колонки — «Плюс», «Минус» и «Интерес» — предусмотрены баллы, с помощью которых участник может совершить подсчёт и принять на его основе взвешенное решение.

2. Мировое кафе (до 100 человек)

Подход разработан Хуанитой Браун и Дэвидом Айзексом. Подойдет, если необходима высокая степень свободы и высвобождение творческого потенциала участников. Результатом такой фасилитации становится общая «картина мира», собранная достаточно быстро, и срез общего мнения по теме.

Обычно работа по такой методике занимает 2-3 часа. Часто для реализации методики применяют столы, покрытые бумагой, на которой записывают идеи и делают пометки. Участники могут перемещаться между столиками при объявлении нового круга обсуждения. Каждый столик обслуживает модератор, который фиксирует лучшие идеи и мнения. В конце каждого тура модератор сводит результаты в общую мини-презентацию.

«Мировое кафе» вовлекает участников, поэтому присутствующие часто увлекаются и их бывает трудно оторвать от дискуссии, когда наступает время перемещаться от стола к столу. Фасилитатор контролирует этот процесс и подсказывает, когда пора переходить к другой дискуссии. Иногда ему нужно хорошо потрудиться, чтобы оторвать участников от разговора.

В конце фасилитатор организует заключительную часть – представляет результаты и подводит итоги. Они могут сопровождаться награждениями лучших, объявлением рейтингов или заключительной презентацией результатов.

3. «Признательное исследование» (до 20 человек)

Методику разработали Дэвид Куперрайдер и Дайана Уитни. Суть методики заключена в переводе названия Appreciative Inquiry – «исследование для правильного понимания ценности». Иными словами – быстрое и позитивное моделирование будущего.

Мероприятие строится вокруг четырех «D»:

Discovery (Открытие). Озвучивание позитивной сути проблемы. Поиск ответов на вопросы: что у нас получалось? Что удавалось особенно хорошо? Где и как мы достигали успехов? Что было основой успеха?

Dream (Мечта). Визуализация перспектив и раскрытие их потенциала. Чего еще можно достичь на этой основе? Какая у нас самая смелая мечта о нас?

Design (Замысел). Проект реалистичной картины. Что мы хотим реализовать? Какое будущее хотим получить?

Destiny (Предназначение). Планирование. Кто что на себя возьмет? Какие намечаем шаги и на какие сроки? О чем еще важно не забыть?

Фасилитатор помогает участникам оставаться реалистами и не увлекаться нереальными мечтами.

4. «МнеМыНам» (15-20 человек)

«МнеМыНам» (MeWeUs) – техника вовлечения в обсуждение молчаливых, а также сбора идей и предложений от каждого участника для формирования коллективного результата. Каждый в команде фиксирует письменно или устно своё мнение по обсуждаемому вопросу.

«МнеМыНам» включает три этапа:

Мне (Me) – каждый участник формулирует мнение по предложенной проблеме и записывает свои мысли по теме обсуждения.

Мы (We) – происходит обмен мнениями в небольших группах, все получают возможность ознакомиться с личными позициями и идеями других участников подгруппы.

Нам (Us) – в завершение рассматривается весь спектр мнений группы, который фиксируют на флипчарте в удобной и наглядной форме (ранжированный или неранжированный список, таблица, диаграмма, ментальная карта).

Залог успеха техники заключается в том, чтобы высказался каждый человек. Все результаты обсуждения фиксируются на флипчарте, поэтому группе не придётся тратить время на презентации по итогам работы.

5. «Занять позицию» (до 100 человек)

Техника направлена на то, чтобы выяснить, насколько разные мнения могут существовать по единственному, но непростому вопросу. Модератор предоставляет каждому возможность высказаться и обосновать свою позицию, найти самые убедительные аргументы, сравнить их с чужими доводами.

На доске или на трёх разных флипчартах прикрепляются плакаты «Да», «Нет», «Не знаю». Модератор задаёт вопрос или называет тему и предлагает участникам поочерёдно высказать мнение по обсуждаемой проблеме. Затем участники становятся около того плаката, который соответствует выбранной позиции. После этого предлагается подготовить обоснование своей позиции самостоятельно или в группе единомышленников, подобрав несколько наиболее сильных аргументов, которые могут убедить других.

Если после обсуждения участники всё же меняют свою точку зрения, то они переходят к другому плакату и называют наиболее убедительную идею или аргумент противоположной стороны.

6. Метод «горячего стула» (10-20 человек)

Все участники рассаживаются по внешнему кругу. Во внутреннем круге ставят 3–5 стульев — места для тех, кто начнёт беседу, — причём один стул остаётся свободным, это и есть «горячий стул». Разговор связан с решением той или иной проблемы.

Высказываться могут только участники внутреннего круга. Если кто-то из внешнего круга захочет подключиться, он переходит из внешнего круга во внутренний и занимает «горячий стул». В этот момент один из участников разговора должен покинуть внутренний круг и перейти во внешний, тем самым освободив своё место, которое превращается в новый «горячий стул». Поводом для такого перехода может служить передача участия в разговоре другому, усталость от общения, отсутствие аргументов.

При тех же условиях сидящие во внешнем круге могут формулировать и записывать вопросы, которые адресуются участникам внутреннего круга. Вопрос читают вслух, но он не всегда требует мгновенного ответа. Ответ может быть переадресован другому участнику беседы. Из внутреннего круга во внешний круг вопросы не задают.

Модерацию обычно начинают с вопроса об ожиданиях участников. При этом каждый должен иметь право высказаться. Кроме того, модератор периодически выстраивает шкалу и «барометр настроения». Также для соблюдения очерёдности можно передавать по кругу условный микрофон.

7. Сбор мнений/идей с помощью модерационных карт (20-100 человек)

Этот метод позволяет выставить мнение/идеи участников группы на общее рассмотрение для изучения и использования затем в процессе. Можно использовать в тех областях, где нужно исследовать проблему, принимая во внимание большое количество факторов и задач, некоторые из которых могут быть не проявлены. Метод хорошо подходит для проведения сбора мнений, мозгового штурма, анализа проблемы или поиска решения.

1 фаза. Сбор идей с помощью карточек. Озвучиваете обсуждаемый вопрос или проблему (например: Что вас демотивирует на работе?) и вывешиваете написанный четкими буквами вопрос на доску. Затем просите каждого участника молча и индивидуально ответить на вопрос, может быть несколько вариантов ответа. При этом каждая идея должна быть написана на отдельной карточке, маркером и крупно. Раздаете участникам сессии модерационные карточки и маркеры, просите писать печатными буквами. Собираете карточки и перемешиваете.

2 фаза. Группирование идей. Фасилитатор знакомит с правилами этой фазы. Он озвучивает и показывает по очереди карты. Если группе не понятно содержание карты, то запрашиваем пояснение у автора, если все понятно, то сразу размещаем. Время на пояснения ограничено 30 секунд. Карточки, близкие по смыслу, размещаем в одну группу. Если мнение группы разделилось по поводу карты, то пишем копию карты и размещаем в их в две группы. Последнее слово за автором. Все конфликты визуализируются.

3 фаза. Присваиваем названия группам. Фасилитатор озвучивает карточки группы и просит придумать общее название этой группы, при этом группа должна прийти к общему решению. Избегайте семантики, если все понимают, что подразумевается под названием, то не спорьте о словах. Если трудно придумать название группы, то разбейте содержимое на две или более частей, и придумайте им названия. Название пишется на карточке круглой или овальной формы и прикрепляется сверху группы карточек. В итоге у вас получится несколько факторов - ключевых ответов на поставленный в начале встречи вопрос. Затем можно провести ранжирование с целью выявления важности выявленных факторов, проблем, решений.

8. «Важное и желаемое» (20 -100 человек)

Применяется для оценки вариантов и принятия решения, чтобы помочь группе оценить применимость потенциальных решений, сценариев. Обычно технику применяют, когда уже выявлены самые важные проблемы или сформированы варианты решений.

1) Попросите группу перечислить критерии, которым бы они хотели чтобы соответствовал идеальный сценарий/вариант. Здесь важно отслеживать, чтобы участники не занимались поиском решений, а выписывали критерии.

2) Попросите группу распределить выписанные критерии на важные (должны быть выполнимы) и желаемые (хорошо бы, чтобы были выполнены).

3) Создайте таблицу критериев и впишите в нее возможные предложения/ варианты.

4) Попросите группу оценить каждое предложение по всем критериям и отметить в таблице «+» - если предложение удовлетворяет критерию, «х»- если предложение не удовлетворяет критерию.

5) Уберите те варианты предложений/ решений, где есть крестик по какому-либо важному критерию.

6) Попросите группу суммировать галочки и крестики по каждому предложению и прийти к итоговому решению.