

■ Хайльсброннская  
модель  
коллегиального  
обсуждения



## ■ Поводы и цели

- Бегуны на длинные дистанции должны учиться справляться со своим одиночеством. Профессиональная деятельность требует от нас что-то от упорства бегуна на длинные дистанции. Станем ли мы одинокими, зависит от нас. В профессиональной деятельности каждому знакомы периоды, когда доминирует разочарование, иссякают идеи, накапливаются проблемы. Но наступает и счастливое время, когда идеи бьют фонтаном.
- Многие люди работают часто одни с другими людьми. Некоторые стоят перед классами в школе, работают в группах детских садов и яслей, иные встречаются людей у кассового окошка банка или регистрационной стойки и т. д. Также подготовка к работе происходит нередко в одиночестве.
- Исходя из этой ситуации необходимо например инициировать и направлять процессы проектной работы. Работа в команде во время учёбы и в самых различных профессиональных контекстах требует управления дифференцированными компетенциями, которые привносят разные люди. Такие методы развивают социальную коммуникабельность и обеспечивают также широкие динамические преобразования в группах и улучшение обучения.

Коллегиальное обсуждение занимается этим опытом и преобразованиями.

Коллегиальное обсуждение...

- развивает коллегиальность
- формирует солидарность
- предотвращает одиночество
- снимает напряжение
- разрешает проблемы
- поддерживает и развивает имеющиеся компетенции
- инициирует и развивает профессиональный дискурс

## ■ Коллегиальное обсуждение - профессионально ориентировано

Профессиональные каждодневные проблемы членов групп - источник тем для работы в группе. Тематами коллегиального обсуждения могут быть проблемы интеракции, проблемы отношений, личностные проблемы и институциональные проблемы, которые определяют поле профессиональной деятельности участника или участницы группы.

## ■ Коллегиальное обсуждение происходит в группе

Участие в коллегиальном обсуждении имеет предпосылкой актуальную профессиональную деятельность.

Группа как социальная форма обеспечивает - по сравнению с индивидуальной беседой - более сильную поддержку, более широкую солидарность за счёт общей заинтересованности и более богатый диапазон в проработке проблемного случая.



## ■ Коллегиальное обсуждение - обсуждение случая

Профессиональные проблемы прорабатываются не как тема, одинаково сформулированная для всех участников, а через сообщение и проработку случая, который представляется членом группы.

Каждое заседание берёт своё начало в субъективной заинтересованности члена группы, в ситуации из текущей профессиональной жизни, что - в форме описания случая - определяет тему и интеракцию группы.

## ■ Коллегиальное обсуждение требует самоосознания

### Личная заинтересованность

Под этим подразумевается, во-первых, личная заинтересованность участника, излагающего случай. Речь идет, таким образом, например не о «проблемном ученике как таковом», а о «проблемном ученике для меня». Во-вторых, самоосознание подразумевает также уровень проработки случая в группе, причём групповой процесс интеракции, вызванный рассказчиком, становится для него центральным полем опыта. Каждый узнает, таким образом, также что-то о самом себе, через способ, как он действует в группе и как остальные участники группы действуют по отношению к нему и между собой.

### Преодоление и изменение повседневной жизни

Коллегиальное обсуждение в группе должно служить преодолению и изменению повседневной жизни в учреждении. Для этого необходимо включить в анализ и для проработки психологические, социологические и педагогические методы. В ходе обсуждения члены группы вносят свой вклад в эту работу. Поэтому коллегиальное обсуждение не допускает рассмотрение проблематики, например, только в качестве индивидуально-личностного недостатка отдельного члена группы

## ■ Восприятие и предшествующий опыт

Пример из сферы школы:

класс, срывающий урок новой учительницы, не принимающий предложений учительницы и отвечающий недисциплинированностью, воспринимает «новенькую» сначала в основном как носителя роли и тем самым и в качестве институционализированного авторитета. Это восприятие связано с предшествующим опытом учеников, оно проявляет понятие отношения, скрытый конфликтный характер которого, может быть, связан с предшествующей социализацией школой как социальным институтом. Если учительница переживает это поведение учеников только как личное оскорбление и угрозу и истолковывает его только на фоне своих личностно-специфических недостатков («Я не могу добиться своего»), то тем самым серьёзно игнорируются комплексные условные уровни в возникновении конфликтов, расстройств и трудностей.

## ■ Выводы

- Коллегиальное обсуждение нацелено на дифференцированное восприятие своего поведения, своих и чужих чувств, побуждений, реакций, фантазий и бессознательных компонентов в проблемной ситуации.
- Коллегиальное обсуждение способствует осознанию скрытых ожиданий, целей, побуждений и т. д.
- Более адекватная оценка собственного поведения и своих возможностей является предпосылкой развития широкого репертуара поведения, уместного для решения проблемы в различных случаях

## Хайльсброннская модель коллегиального обсуждения

Хайльсброннская модель коллегиального обсуждения возникла в результате различных этапов развития в работе со студентами и из опыта работающих коллег. Дифференцированный профессиональный опыт и методы обсуждения привели в конечном итоге к возникновению этой модели, с помощью которой с 1985 года успешно проводится работа в различных профессиональных контекстах. Руководство знакомит нас с 10 шагами модели коллегиального обсуждения. Даются точные сведения о времени, следует соблюдать правила, точные инструкции по работе облегчают совместную работу.

Три четкие роли (ведущий, заказчик, консультант) способствуют совместной работе.

Эта модель функционирует через разучивание. Оно создает доверительную атмосферу в группе и позволяет осознать 10 шагов как осмысленное и снимающее напряжение руководство к действию. Через совместное разучивание каждый открывает свой диапазон возможных ассоциаций, фантазий и т. п. Важно придерживаться порядка прохождения шагов, чтобы не сразу в начале предлагать «поспешные решения».

Этап обдумывания решений сознательно отнесен к концу, чтобы приблизиться к решению, которое устраивает того, кто внёс случай на рассмотрение. Для этого необходимо также, чтобы попытка вспомнить свои примеры («Это я тоже уже испытал!») происходила в конце, иначе поиск «истинного решения» был бы только затруднён. Вынесенный на рассмотрение случай должен находиться в центре внимания, чтобы лишь в конце был высказан аналогичный индивидуальный опыт. Такая последовательность обеспечивает большой интерес и солидарность. Группа в 5 - 7 человек достаточна. Всё, что высказывается в группе, не подлежит разглашению, о чём все в обязательном

порядке договариваются. Коллегиальные группы обсуждения должны встречаться регулярно. Интервал в 14 дней облегчает освоение модели. Сначала можно договориться о 10 встречах. После беседы, подводящей итоги, можно согласовать сроки дальнейших заседаний. Уникально то, что Вы можете успешно пользоваться Хайльсброннской моделью также в онлайн-режиме. Также в такой форме мы рекомендуем регулярные визиты в онлайн-конференц-зал.

Дополнительную информацию Вы получите по адресу:

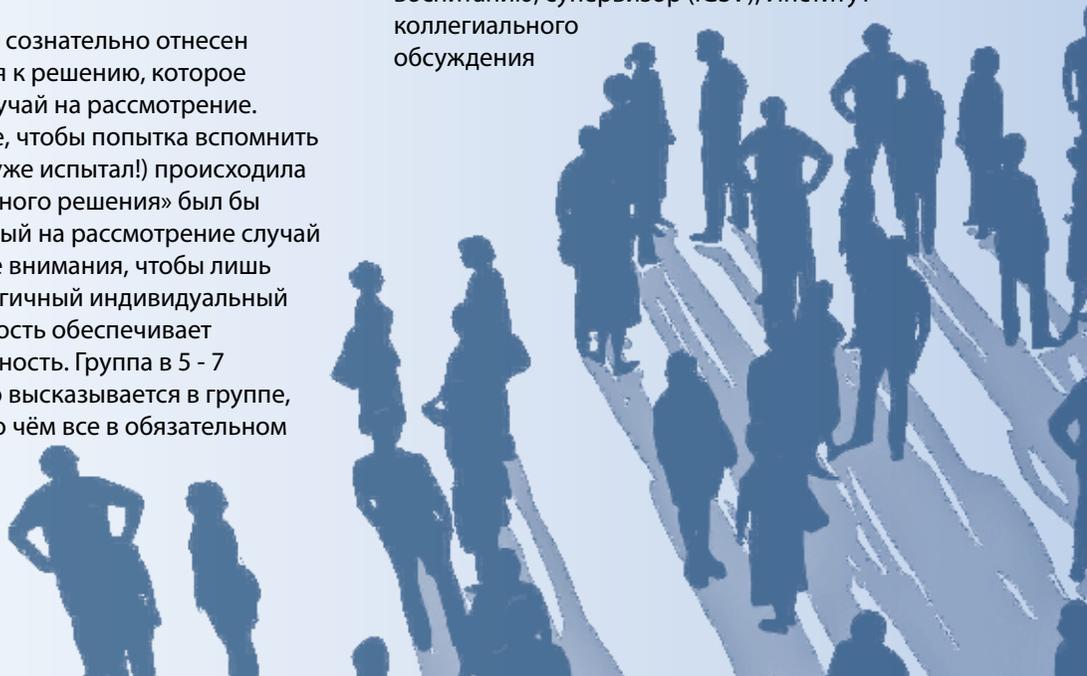
[www.kokom.net](http://www.kokom.net)

**обсуждение - планирование -  
сотрудничество**

Так бегун на длинные дистанции, упомянутый вначале, снова появляется в поле зрения, пытаюсь преодолеть одиночество. Всем профессиональным бегунам и бегуньям на длинные дистанции я желаю больших успехов и радости при тренинге коллегиального обсуждения.

**Герхард Шпанглер,**

дипломированный педагог по религиозному воспитанию, супервизор (IGSV), Институт коллегиального обсуждения



## Зарегистрированное объединение «Институт коллегиального обсуждения»

Институт был основан в 2008 году в качестве некоммерческого зарегистрированного объединения.



Цель Института - содействие развитию коллегиального обсуждения как инструмента повышения квалификации сотрудников общественных и частных учреждениях и организациях.

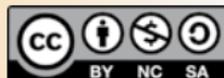
Религиозно-педагогический  
центр (г. Хайльсбронн, ФРГ)  
[www.rpz-heilsbronn.de](http://www.rpz-heilsbronn.de)



Ваши отзывы о Хайльсброннской модели коллегиального обсуждения мы примем с благодарностью, так как они помогут нам усовершенствовать коллегиальное обсуждение.  
2014 - 7-ое переработанное издание

Использование Хайльсброннской модели разрешено только при соблюдении лицензионных правил.

Лицензия «Creative Commons»



Этот текст Герхарда Шпаглера снабжен 3.0 непортированной лицензией «Creative Commons» с соответствующим указанием авторства, с некоммерческим использованием, с распространением на тех же условиях. Любое из условий может быть отменено, если Вы получили на это специальное разрешение от Герхарда Шпаглера.

Переводчик немецкого языка  
Олег Астахов  
[www.astakhov-ru.de](http://www.astakhov-ru.de)