**ОРИП — 4 уровня вопросов, которые помогут при обсуждении любой темы**

**или “метод сфокусированного обсуждения”**

**Почему именно такая структура вопросов?**

Потому что каждый человек проходит через эти 4 уровня восприятия и взаимодействия с миром множество раз каждый день.

* Мы **ощущаем**/воспринимает нашими органами чувств: зрение, слух, вкус, запах, прикосновения. На этом уровне оперируем внешними сырыми фактами — то, как есть.
* Мы как-то внутренне **реагируем** на полученную извне информацию: у нас рождаются ассоциации, образы, возникают эмоции, переживания, всплывают воспоминания.
* Мы **интерпретируем** эти внешние факты и внутренние реакции. Что это наблюдение и реакция означают для нас? Каких наших ценностей касается? Насколько это событие важно для нас? Какие последствия возможны?
* **Принимаем** **решение** о действиях или делаем выводы. Какие действия целесообразны? Каковы первые шаги? Что мы усвоили, чему научились?



Уровни: Ощущения, Реакции, Интерпретации, Принятие решений

**Примеры вопросов по уровням**

**Объективный: факты, наблюдения, восприятие**

1. Что вы видите/заметили? Как это выглядит? Какие характеристики?
2. Из каких элементов/частей состоит? Как они соотносятся друг с другом?
3. Какие образы, ситуации можете вспомнить?
4. Что особенно выделяется, запомнилось? Что удивило, поразило?
5. Что новое замечаете после первичного пристального рассмотрения?

**Реакции: ассоциации, образы, эмоции**

1. Что вы чувствуете в связи с [темой] в целом? Какие положительные/отрицательные эмоции возникают?
2. Что не/понравилось? Что было интересным/скучным, легким/трудным?
3. Что было самым не/приятным, бес/полезным?
4. Кажется ли взаимосвязь между элементами гармоничной?

**Интерпретация фактов и реакций**

Обычно люди и группы начинают рассмотрение темы сразу с этого уровня — анализа. Однако явное прохождение уровней внешних фактов и внутренних реакций-эмоций сделают обсуждение более полным и предметным. В противном случае в ходе дискуссии участники будут оперировать суждениями разных уровней вперемежку, и будет намного сложнее договориться.

1. Что эти факт и реакция означают для нас?
2. Насколько это событие важно для нас? Каких наших ценностей касается?
3. Где и когда это работает и не работает? Почему? Для темы в целом и каждого её элемента.
4. Какие люди и ресурсы участвуют в каждом элементе/на каждом этапе?
5. Какие последствия возможны, если оставить, как есть? Какие возможности и угрозы необходимо учесть?

**Принятие решения**

1. Что мы усвоили, чему научились? Какие выводы можем сделать?
2. К чему необходимо стремиться, каким параметрам соответствовать?
3. Какие большие изменения необходимы?
4. Какие действия целесообразны? Если не работает, то что можно сделать/изменить, чтобы работало? Что сделать, чтобы работало ещё лучше?
5. Каковы первые шаги? Какие небольшие изменения возможны?
6. Какие элементы/части нужно изменить, чтобы улучшить согласованность между ними? Чего должно быть больше/меньше?
7. Что сделать, чтобы [тема] стала отвечать своей цели? Что сделать, чтобы улучшить транслируемый образ?
8. Какой аналогичный опыт мы можем использовать?

**Почему стоит использовать структуру ОРИП**

1. Каждому отдельному участнику группы наиболее комфортно на одном из 4 уровней. Используйте все 4 уровня, тогда и вопрос будет обсужден под разными углами, и каждый участник сможет проявить себя.
2. Люди не осознают многие установки своего мышления и поведения. Используя 4 типа вопросов ОРИП, группа явным образом анализирует стереотипы и не озвученные предположения, и поэтому дальнейшие выводы становятся рациональнее и лучше принимаются группой.

**Зачем и когда можно применять 4 уровня вопросов ОРИП**

Чтобы группа людей исследовала тему и достигла результата встречи.

В работе групп любого размера:

* для менее формального обсуждения в малых группах,
* для более структурированного обсуждения в больших группах.

При коротких обсуждениях и при поэтапных обсуждениях, когда анализ проблемы и принятие решение может производиться в рамках серии периодических встреч.





*Подробнее про метод сфокусированного обсуждения можно прочитать в книге Брайана Стэнфилда «Искусство сфокусированной беседы. 100 способов доступа к групповой мудрости в рабочей среде»*