Сетевая консультация по теме

«**Как организовать групповую работу в классе?**»

*Рыбальченко Александр Семёнович, старший методист отдела научно-методического сопровождения образования КАУ ДПО «АИРО им. А.М. Топорова», г. Барнаул.*

**Целевая группа.** Руководители муниципальных, школьных учебно-методических объединений, учителя начального общего, основного общего, среднего общего образования

**Область применения разработки** Образовательный процесс в соответствии с требованиями обновлённого ФГОС

**Цель** Информирование педагогов о способах организации и проведения групповой работы с учащимися в соответствии с принципами деятельностного подхода в обучении

**Ключевые слова**: Групповая работа, формирование групп, функции (роли) участников, правила организации, выбор задания

**Аннотация к содержанию** В консультации рассматриваются способы формирования групп, роли участников и их функции, способы организации и выбора заданий для групповой работы

**Запрос на консультирование** Как в классе организовать пространство для работы групп? Как сформировать группы и распределить участников по ролям? Какие этапы проведения групповой работы?

**Как организовать групповую работу в классе?*\****

*«Я не говорю, как надо, я говорю, как можно.*

*Можно так, а можно иначе» (Г.А. Цукерман)*

При проектировании, проведении, анализе учебного занятия сложно отделить технологию организации групповой работы и предметное содержание. Урок – это живой организм, в нём есть разные «органы», а на занятиях, формирующих субъекта учебной деятельности предметное содержание неотделимо от формы. И если очень хорошо выстроенное предметное содержание не получает хорошую форму, то оно проходит мимо всех участников образовательного процесса. И тем не менее …

Возможные ЦЕЛИ организации работы в группах:

1) Групповая работа может быть одним из способов проведения диагностики учителем того, что и как понимают дети о предмете изучения. Дав задание в группы учитель, проходя и «подслушивая» разговоры обучающихся он узнаёт, что и как понимают дети по данному вопросу, и это диагностично. Полученный результат диагностики учитель использует на следующем шаге урока, - это его опора в следующей пробе. И таких дальнейших пробных путей-направлений множество. Тут много вариантов.

2) Нередко учитель организует групповую работу для того, чтобы «подсобрать» что дети знают по данному вопросу, и потом всё это «причесать» и дать определение, правило, которое есть в учебнике.

3) В большинстве своём групповая работа применяется в тех случаях, когда задача не может быть решена одним учащимся или двумя, а требуется коллективный поиск и решение. При этом, групповая работа помогает не только осилить задачу, но и позволяет оказать поддержку друг другу, в том числе и эмоциональную.

Организация ПРОСТРАНСТВА и ВРЕМЯ групповой работы:

1) Групповой работой должна быть охвачены все ученики в группе, а не превращаться в работу отдельных пар, или работу только одной пары. Иногда этому способствует неправильная, психологически дискомфортная организация пространства, что может привести к аутсайдерству некоторых участников группы. Дети должны сидеть за партами развёрнутыми друг к другу лицом, и быть на одинаковом расстоянии он собеседников.

2) Для удобства работы в четверках, которые сидят за общим столом, лучше раздать по два экземпляра задания. Тогда никому не придется читать задания вверх ногами. В данном случае работа сначала может идти в парах, а потом результат для доклада от группы обобщается.

3) Для групповой работы может быть организован стол - помощник. На нем могут располагаться содержательные материалы для решения задачи (инструменты и материалы для конструирования, энциклопедия и др. источники информации).

4) На работу в группе отводится конкретный промежуток времени (в зависимости от сложности решаемой задачи), и это время должно выдерживаться учителем и учениками.

Способы ФОРМИРОВАНИЯ групп и РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ролей среди участников группы:

1) Способы формирования групп могут быть разные. Почему учитель выбирает тот или иной способ формирования групп и какую он хочет решить задачу с помощью групповой работы? Один из вариантов ответов на эти вопросы смотрите в материале авторов Б. Зельцерман, Н. Рогалева "Учись! Твори! Развивайся!» (см. Приложение).

2) Выбор лидеров (капитана) групп может быть случайным, например, с помощью считалочки. Потом лидеры сами выбирают себе участников.

3) Иногда учитель сам назначает группы.

4) Учитель может назначить группу из 2-3 человек, а остальных предлагается выбрать уже назначенным участникам.

5) Или же учитель выбирает лидера, лидер выбирает себе одного человека, а потом учитель уже сам добавляет остальных - смотря по силам и под ту задачу, которая им поставлена, например, чтобы дети были смешанными – и сильные, и слабые.

6) Для доклада группы ученики могут сами выбрать спикера, и не обязательно это «командир», они могут прежде потренировать его внутри группы. Они могут договориться отвечать по ролям, или даже хором.

7) Распределение ролей в группе следует проводить не ради соревновательности между участниками внутри группы, или между группами, и не ради исполнения каждым участником индивидуальных действий, а с целью эффективного выполнения совместных действий.

8) Не следует всех медленных собирать в одну группу, иначе они могут не закончить работу за отведённое время. Если в одну группу собрать всех быстрых, то они точно раньше времени «взорвутся».

9) Учитель может менять состав участников группы с целью демонстрации возможностей индивидуального, соревновательного и совместного действия, что позволит раз-личным учащимся осваивать разные репертуары поведения, т.е. даст возможность РАЗНЫМ ученикам развиваться.

10) Хотя и существуют разные стилевые предпочтения в формировании групп: случайно, или по выбору учеников, или по выбору учителя, всё же «выбор учителя предпочтителен потому, что учитель понимает такие тонкости взаимоотношений между детьми, про которые дети пока ещё не знают. И снова: это НЕ ТАК ДОЛЖНО БЫТЬ, а ТАК МОЖНО делать» (Г.А. Цукерман).

ФУНКЦИИ (РОЛИ) участников группы, их распределение и реализация (исполнение):

1) Можно раздать в группу листочки с указанием фамилий кто в данной группе, и кто капитан.

2) Капитанам команд раздаётся инструкция, в которой отмечено ВАЖНОЕ: прежде чем заносить на бумагу итог работы, ты должен у ВСЕХ спросить: «Согласен? НЕ возражаешь? Можно!?»

3) Капитану можно поставить задачу - отслеживать, кто работает в группе, а кто нет. Это собственно та функция, которую лидер (капитан) выполняет, контролируя чтобы никто «не выпал» и группа совсем не развалилась, чтобы они не ушли с тематики задания, чтобы по обсуждаемому вопросу высказались ВСЕ участники группы, а не просто поболтали о своём и разошлись.

4) Распределить роли можно с помощью карточек: кто спикер, кто записывает решение, кто фиксирует высказывания, кто хранитель времени, кто капитан команды.

5) Инструкция с описанием того, что каждая «роль» делает в группе, может быть размещена в классе на стене, чтобы в ходе групповой работы каждый мог посмотреть на свои задачи, чтобы визуально мог обратиться и вспомнить.

6) Если группа создана, то каждый участник в этой группе должен что-то высказать, высказать своё какое-то мнение, даже если оно будет повторяться. Это мнение фиксируется, и уже потом либо с ним соглашаются, либо нет. Происходит обсуждение. Но говорит/высказывается каждый.

7) Если кто-то отвечает за время, то это не значит, что он просто сидит и смотрит на часы. Нет. Он и с группой участвует в обсуждении, и за временем следит. Если, например, ты спикер, то это не значит, что тебе только потом скажут за пять минут до конца что говорить и всё, а в обсуждении ты не участвуешь. Нет, это не так. Ты обсуждаешь, ты высказываешься, а уж потом ты за всех доложишь главную мысль, которую наработала группа.

 8) Осваивая групповую работу в конкретном классе следует начинать не с «одинокого спикера», а с доклада всей команды «стоящей плечом к плечу», а уже потом, когда класс освоит эту форму работы, то спикер может выходить один.

9) Если спикер затрудняется ответить на вопрос других групп, то ему могут помогать участники группы, т.к. вопрос спикеру – это вопрос Группе!

10) Можно не распределять роли заранее до задания. Роли (позиции), из которых будут действовать ученики в группе, могут идти от целого, от задачи (задания), поэтому они могут раздаваться в группе тогда, когда уже все познакомились с заданием и составом участников группы.

Выбор ЗАДАНИЯ для групповой работы:

1) Все задания и пояснения к нему можно давать тогда, когда группы уже созданы, ну или вообще до начала распределения на группы.

2) Не стоит давать простые задания - это не вызовет диалога. Задание должно предрасполагать к групповой работе, оно должно стимулировать учеников на то, чтобы объединиться, обсудить, выяснить и согласовать мнение всех участников группы, а само решение продвигать учеников на следующий шаг в развитии.

3) Организуя групповую работу, учитель должен давать такую задачу, чтобы её сложность соответствовала «мощности группы» (Б.А. Зельцерман).

4) Поскольку группы бывают разные, а задание должно соответствовать потенциалу группы, то в таком случае надо давать не всем группам одинаковые задания. У кого-то задания могут совпадать, у кого-то могут быть похожими.

5) Учитель может предложить в группу разные задания с «переходящим знаменем»: первое задание/лист лежит около тебя - ты лидер, второе задание и его решение на листе пишешь ты, и т.д., по кругу. Такой приём позволит группе нарастить мощность – каждый пробует себя в разной роли.

6) Если группы выбраны однородными, т.е. дети которые имеют хороший потенциал, и дети, которые не могут справиться со сложными заданиями, то в этом случае задания должны быть разноуровневыми, обязательно, и они эти задания потом представляют. И вот тогда на фоне этих представлений возникает настоящая дискуссия: дети соглашаются, не соглашаются, обсуждают, рассуждают, объясняют, и даже сами могут выйти на новое понятие, понятно, что с помощью учителя.

БАЗОВОЕ ПРАВИЛО освоения групповой работы.

1) Учитель, переходя от группы к группе внимательно отслеживает не только предметное содержание разговора, но и участие каждого учащегося в решении задачи, а также наличие вопрошания между участниками группы.

2) Когда учитель склоняется к группам, ему следует «проверять», задаётся ли капитаном каждому участнику вопрос: «Ты согласен?»

3) В групповой работе вопросы от капитана: “Ты согласен?”, «С чем не соглашаешься?», «Кто думает иначе?», «От кого ты хочешь получить помощь?» - следует доводить до автоматизма.

4) Каждый последующий шаг в групповой работе должен строиться на согласии участников в предыдущем шаге. И если появляется не согласный, - а это есть самый интересный момент в работе группы!, - то надо использовать возникшее противоречие и обязательно выяснить причину. Немедленная остановка: «Ты не согласен?», «А с чем ты не согласен?», «А с чем соглашаешься?», аргументация - «Докажи!».

ОБЩЕЕ ПРАВИЛО организации групповой работы:

В плане организации групповой работы можно выделить семь пунктов (которых следует придерживаться и контролировать). Это не алгоритм, это следует воспринимать как ПРАВИЛО, к которому надо стремиться.

1) Организационный план: обсуждение, как мы будем работать.

2) Знакомство с заданием и распределение ролей (функций) участников по отношению к решению задачи.

3) Собственно решение задачи:

- Каждый имеет право на гипотезу и вклад в решение, поэтому высказать гипотезу должен каждый в группе;

- Согласование общей гипотезы с учетом вклада каждого, или принятие ведущей гипотезы, с которой согласны все;

- Оформление результатов на листе (экране общей работы).

4) Выступление, предъявление результатов групповой работы от каждой группы.

5) Дискуссия по результатам каждого выступления с вопросами и утверждениями от других групп;

6) Возможны выводы по предметному содержанию, что получилось важного, правильного, отличного от других, но важного, выделение общего вывода, к которому все приходят, или не согласие.

7) Рефлексия. Если коротко, то: что поняли, что удивило, кто удивил, чем хотел бы дальше заниматься, что не понял, что стало интересным, что буду дальше делать,… А вообще, рефлексия - это прежде всего выяснение оснований своего действия, понимание позиции действия другого. Если рефлексия сводится к тому, что мне нравится или мне не нравится, мне жмёт или мне по кайфу, то это не про рефлексию. У рефлексии есть два субъекта, поэтому и два типа: 1) действующий – ученики, которые участвуют в групповой работе и докладывали свой результат, и 2) педагог, который проектирует занятие и получил результат. (Э.И. Александрова)

Если организуется СОРЕВНОВАНИЕ между группами, то:

1) Оценка работы группы проводится тогда, когда вынесены уже все версии решения и высказаны все замечания или вопросы к группе.

2) Голос отдаётся за группу, которая чётко и понятно представила свою версию и на рисунке/схеме, и в выступлении. В итоге, большее число жетонов получает группа, которая более чётко и лучше всех представила решение. Так формируется командный дух и одновременно формируется норма правильной презентации решений, стремление не только выполнить задание, но и красиво, четко, логично и др. его представить.

3) Еще важно наличие подписи от группы под сделанным («публикация»).

***\*****Данные рекомендации подготовлены по материалам 2-х научно-практических семинаров, проведённых в январе-феврале 2025 года на Телеграм-канале в сообществе педагогов-практиков РО при участии Э.И. Александровой, Б.А. Зельцерман, Г.А. Цукерман.*

Приложение

**Организация** **групповой работы**

Б.Зельцерман, Н.Рогалева "Учись! Твори! Развивайся! - 1,2,3». – Рига: Педагогический центр «Эксперимент», 1997-1998.

Групповая работа имеет свои особенности и методику проведения. При организации групповой работы необходимо решить ряд задач**:**

- **выбрать способ формирования групп,**

**- сформировать группы,**

- **наблюдать за взаимодействием в группе и, в случае необходимости, оказывать участникам помощь.**

Существуют различные *способы формирования групп* и, конечно, выбор того или иного способа будет зависеть от ваших целей в данный момент. От того, насколько правильно и удачно сформирована группа для групповой работы, будет зависеть успешность работы в целом.

**Группа по желанию** — участники сами выбирают тех, с кем они хотели бы работать, объединяются по взаимному выбору. Эта группа не так проста, как может показаться на первый взгляд — основания для выбора у всех разные:

— одни выбирают тех, кому они симпатизируют, с кем дружат;

— другие — тех, с кем можно получить лучший результат в работе;

— третьи — тех, с кем можно почувствовать себя лидером;

— четвертые — тех, кто готов взять на себя руководство и ответственность…

И это еще далеко не полный перечень мотивов выбора. Что происходит при работе в такой группе? На этот вопрос может ответить только тот организатор, который достаточно хорошо знает всех участников группы, их личностные особенности и особенности их взаимоотношений друг с другом. Наш опыт работы показывает, что в некоторых сформированных таким образом группах не создаются условия для продуктивной работы и развития всех.

Таким образом, группа по желанию — это мир, на который достаточно сложно воздействовать именно благодаря его неоднородности, а, следовательно, достаточно трудно прогнозировать результат, который будет в этой группе получен. При этом речь идёт не о формальном результате, который родится в процессе (текст, решение), а более важном для нас результате — развитие каждого отдельного участника и формирование необходимых отношений в группе.

Задание на *формирование группы по желанию* может даваться в двух вариантах:

- *Разделитесь на группы по … человек в каждой.*

*- Разделитесь на … одинаковые группы*.

**Группа, сформированная лидером**, может быть различной в зависимости от того, каков лидер, формирующий группу.

Сами же лидеры могут либо назначаться (организатор назначает лидером того или иного участника в соответствии со своей целью), либо выбираться участниками (и тогда они выбирают того, кого они более уважают или же кому более доверяют).

 Группы при этом получаются различные, но более «однородные», чем группы по желанию, т.к. лидер обычно руководствуется определенным принципом отбора в свою группу. По нашим наблюдениям, в первую очередь лидеры выбирают тех, кто, действительно, способен работать и достичь определенного результата. Лидер, чувствуя ответственность за свою группу и ее результат, старается подбирать работоспособных членов команды (иногда даже дружба и личные симпатии уходят на второй план).

*Формирование группы лидером*:

организатор просит выйти к доске тех, кого он *назначает лидерами,* они разыгрывают последовательность выбора и затем лидеры по очереди называют тех, с кем они желают работать в группе.

Если же *выбор лидеров* производится участниками, то организатор говорит:

- *Для дальнейшей работы нам понадобится разделиться на группы. Давайте выберем лидеров, которые эти группы сформируют. Кого бы вы хотели видеть лидерами?*

Участники называют кандидатов в лидеры, обсуждают варианты и принимают решение (в крайнем случае, с помощью голосования).

**«Случайная» группа —** группа, формируемая по принципу случайности. Она характеризуется тем, что в ней иногда объединяются те, кто ни в каких других условиях вместе не работают (не дружат, не выбирают друг друга, иногда враждуют…).

Работа в такой группе развивает у участников способность приспосабливаться к различным условиям деятельности и людям, что немаловажно для их дальнейшей жизни.

Иногда участнику даже приходится выполнять несвойственные ему функции: руководить, организовывать, выдвигать гипотезы (т.е. то, что за него в группе «по желанию» сделали бы другие).

Попадая в безвыходную ситуацию («Кроме меня некому!»), участник осваивает новые для него виды деятельности.

Но необходимо очень хорошо представлять, что произойдет, если объединенные по случайному принципу, начнут работать в одной группе. Организатор, знающий участников, может при необходимости (несовместимость, которая может послужить причиной серьезных конфликтов и сделать работу в группе практически невозможной) несколько изменить состав групп.

*Формирование «случайной» группы.* Можно сформировать группу:

— *из тех, кто сидит рядом — на одном ряду, за соседними столами.*

*— предложив одному игроку отвернуться и, не глядя, называть номер группы, в которую отправится тот участник, на которого укажет организатор и т.д.*

**Группа, формируемая организатором,**

комплектуется в соответствии с целями, которые организатор ставит себе в предстоящей деятельности. Эта группа за счет своего состава решает определенные задачи. В такую группу можно объединять лидеров или особенно успешных либо для получения хорошего результата (конкурсы, олимпиады), либо для того, чтобы исключить их из общей работы, тем самым, создав условия остальным для самостоятельной работы. «Медленных» участников тоже можно выделять в отдельную группу, чтобы дать им возможность работать с «собственной скоростью».

Для формирования такой группы организатор называет имена участников, которые должны работать в той или иной группе. Только в случае категорического отказа работать в данной группе, организатор может изменить свое решение (если считает желание участника обоснованным).

После того, как группы будут сформированы, необходимо организовать их работу. Как это сделать?

Напомним основные **правила групповой работы.**

1. Каждый член группы высказывает свою гипотезу, версию, решение.

2. Остальные члены группы должны выразить свое отношение к высказанному и быть готовыми аргументировать свое согласие или несогласие с выступающим.

3. Варианты могут обсуждаться по мере выдвижения, а могут «набрасываться» и обсуждаться после того, как основные из них сформулированы. Во втором случае необходима фиксация идей, чтобы ни одна из них не была утеряна, оставлена без внимания.

4. При выдвижении и обсуждении необходимо соблюдать установленную очередность, не высказываться одновременно, не перебивать друг друга.

5. Обсудив идеи, группа должна прийти к единому решению, которое и будет групповым решением. Излагая групповое решение, группа должна объяснить основания своего выбора.

1. Если в группе есть человек, который не согласен с решением группы, то группа должна заявить об этом. В некоторых случаях можно предоставить слово для обоснования решения и члену группы, не согласному с решением группы. Иногда группа, не пришедшая к общему решению, не допускается до доклада, а объясняет причину.
2. Как поступить, если в группе есть разные варианты ответов? Это целиком зависит от той задачи, которую вы ставите перед собой и перед группой.

Если задача — научить работать в группе и договариваться между собой, а предлагаемое задание — только повод для организации такой работы вы, конечно, не примете различных решений от группы. Но в этом случае необходимо будет предупредить участников о том, что группа непременно должна будет прийти к общему решению.

Если ваша задача — выйти на **общий способ решения** задач данного класса, а решение предлагаемой задачи должно привести к нахождению этого общего способа, то вы заинтересованы рассмотреть все аргументированные решения. Если же член группы не соглашается с решением группы, то, вероятно, у него есть для этого причина. Но важно помнить, что есть люди, которые противопоставляются группе, не имея достаточных доказательств правильности своего решения.

Часто это — демонстраторы, люди с выраженным стремлением к лидерству, решение которых не было принято группой. В этом случае организатор может поступить по-разному:

отказать такому участнику в выступлении или дать ему возможность выступить и потребовать доказать предложенное им решение.

 Какой вариант поведения организатора предпочтительней? Это зависит от личностных особенностей участника, не согласного с группой. Но это уже материал для отдельного обсуждения.

8. Групповые решения выносятся на доску и затем обсуждаются. Обсуждение возможно как в группах, так и при организации общей дискуссии.

9. Часто в группе выбирают **организатора группы.**

Его задачи:

— следить за соблюдением правил групповой работы,

— определять порядок работы (в т. ч. последовательность высказываний) и следить за его соблюдением,

— назначать докладчика от группы.

Вышеизложенное – это только та необходимая часть правил и особенностей организации работы группы, без которых чрезвычайно трудно использовать эту форму работы на занятии.

**Организация дискуссии**

Организатор просит участников доказать, обосновать свой ответ.

При этом он сам должен владеть понятиями «доказательство», «рассуждение», «суждение», «умозаключение», «текст», «предложение».

У него должен быть способ доказательства истинности или ложности суждений, правильного построения умозаключений.

Он должен уметь отличать тезис от вывода, причины от следствий; уметь проанализировать текст, выделить его предмет и содержание, увидеть за внешней красивостью бессодержательность или за неловкой попыткой высказаться глубокую и оригинальную мысль.

 Требования к текстам участника — это, прежде всего, требования организатора к своим собственным текстам.

«Я не имею права требовать от участника того, что не умею делать сам». Таков должен быть девиз Ответственного организатора. И это обрекает его на постоянное движение, развитие.

Вот результат получен! Это или решение мыслительной задачи, или текст (художественный или научный). На этом, кажется, можно было бы и закончить.

Поспешим вас обрадовать (или огорчить?):

на наш взгляд, в этот момент только начинается самая важная и сложная работа - , собственно, **учебное действие**: участники учатся взаимодействовать в группе так, чтобы результат их действий всегда был достаточно хорошим. А для этого им предстоит найти **общий способ** получения результата (решения мыслительной задачи, создания текста определенного содержания или с заданными характеристиками).

Далее следующий этап — **анализ полученного результата.**

Для записи полученных участниками результатов (решений и текстов), чтобы они могли в любой момент обратиться к ним при анализе, можно пользоваться доской.

**Анализ результата** начинается с простого вопроса: «Какой результат (решение, текст) особенно понравился и почему?» Пытаясь аргументировать свой выбор, участники с необходимостью приходят к нахождению критериев оценки результата (решения, текста). После этой работы участники уже могут сказать, каковы требования к правильному решению или хорошо построенному тексту.

 — *А почему бы сразу не сообщить участникам о требованиях к построению текста или к правильному решению задачи?* — может возникнуть вопрос у **Того-Кто-Желает-Понимать-Основания.** Но ведь тогда это будут наши требования к работе. Опять мы чего-то хотим от участников! Опять мы их поучаем!

Дети, безусловно, будут правы, если выразят свое негодование. Ни один разумный взрослый не станет поступать так неосмотрительно. Необходимо создать детям такую ситуацию, в которой у них возникнет необходимость выработать требования к тексту или решению. Тогда дети сами будут субъектами своей деятельности, сами будут заинтересованы в получении результата, сами будут контролировать и оценивать и свою работу, и свой результат.

Анализируя результат, с необходимостью приходим к установлению соответствия полученного результата условиям задания.

От **анализа результата** рекомендовали бы перейти к **анализу способов работы**, при которых был получен тот или иной результат.

И этот этап, пожалуй, самый сложный.

 Самостоятельно найти общий способ могут только люди с теоретическим мышлением, а таких в группах очень мало. Следовательно, организатору придется оказывать участникам помощь, направлять их. Но направлять, не навязывая… Как же организовать работу на этом этапе?

Можно действовать различными способами.

***Один из них мог бы быть таким****:*

Организатор обращает внимание участников на наиболее удачный результат и интересуется, как он был получен. Участник (или группа), который получил этот результат, рассказывает, как он работал: что он делал, на что обращал внимание и т.д.

В совместном обсуждении участники выясняют, какие именно действия привели к данному результату, какова была их последовательность, чем они отличаются от действий других участников (групп). На доске при этом может появиться способ решения задачи или создания текста. Организатор предлагает обсудить его, чтобы выяснить, достаточно ли он полон, не пропущено ли какое-нибудь звено. Участники высказывают свое отношение к способу, уточняют и дополняют его. Когда они приходят к выводу, что он достаточно точен и полон, организатор, похвалив их за работу, может предложить проверить, можно ли пользоваться им при решении задач, составлении текста или организации работы (если это способ, связанный с общением). Если действительно удалось заинтересовать участников, то на это предложение они откликнутся с удовольствием, и продолжат, но уже опираясь при решении на найденный ими способ.

При этом опять придется проанализировать результат и сравнить его с результатом, полученным в первый раз. Если результат… А, впрочем, вам и так ясно, что должно последовать за анализом нового результата!