



МЕТОДИ ФАСИЛІТАЦІЇ ДОСЛІДНИЦЬКО-ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ

Неля Лебідь,

кандидат психологічних наук

заступник завідувача НДЛ культури лідерства

Київського університету імені Бориса Грінченка

«...якщо я просто скажу тобі готові відповіді, ти вже програв. Тобі треба заробити своє розуміння, щоб зробити ці правила робочими для себе»

Э. Голдрат «Цель: Процесс непрерывного совершенствования»



МОДЕЛЬ ІНТЕГРАЦІЇ ДОСЛІДЖЕНЬ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС



ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ФАСИЛІТАЦІЯ»

Фасилітація – це професійна організація процесу групової роботи, спрямована на прояснення і досягнення групою поставлених цілей.

Процес фасилітації призводить до підвищення ефективності групової роботи, залучення та зацікавленості учасників, розкриття їх потенціалу.



ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ФАСИЛІТАТОР»

Фасилітатором (від англ. Facilitate - робити дію або процес простішим) часто називають ведучого, основне завдання якого полягає в стимулюванні і направленні процесу пошуку і аналізу інформації, прийняття рішень учасниками групової роботи.



ХАРАКТЕРИСТИКА ФАСИЛІТОРА

Фасилітатор:

- не вирішує задачу, а використовує певні навички і спеціальні техніки, які дозволяють групі приймати рішення, визначати цілі тощо;
- відповідає за процес, група - за зміст;
- йде за групою, допомагаючи їй самостійно знайти рішення. Результат з самого початку не очевидний;
- обов'язково приводить групу до зафіксованої домовленості, яка заздалегідь йому не відома;
- думка фасилітатора не враховується, не промовляється і не має значення.

ПОРТРЕТ ЕФЕКТИВНОГО СУЧАСНОГО ВИКЛАДАЧА



Напишіть 10 компетенцій (особистісні якості, знання, уміння, навички), що характеризують ефективного сучасного викладача.

Поділіться на групи по 5-6 чоловік. Виділіть 7 компетенцій ефективного сучасного викладача із переліків, складених раніше.

Визначте 3 найбільш важливі компетенції ефективного сучасного викладача із переліку складеного раніше і зафіксуйте їх на модераційних картках.

МОДЕРАЦІЙНІ КАРТИ

Мета: збір думок і ідей.

Коли використовується: у випадку дослідження проблеми з великою кількістю факторів і завдань; добре підходить для проведення збору думок, мозкового штурму, аналізу проблеми або пошуку рішення.

Як застосовувати:

- 1 фаза – збір ідей за допомогою карток
- 2 фаза – групування ідей
- 3 фаза – присвоєння групі назви

1 ФАЗА – ЗБІР ІДЕЙ ЗА ДОПОМОГОЮ КАРТОК

- озвучуєте питання або проблему;
- фіксуєте чіткими літерами на дошці;
- просите кожного учасника індивідуально відповісти на питання на модераційних картках;
- кожна ідея повинна бути написана на окремій картці, маркером, крупно;
- збираєте картки і перемішуєте.

2 ФАЗА – ГРУПУВАННЯ ІДЕЙ

- фасилітатор озвучує і показує по черзі карти;
- якщо групі не зрозуміло зміст карти, запитує пояснення у автора, якщо все зрозуміло, то відразу розміщує;
- картки, близькі за змістом, розміщуються в одну групу;
- якщо думка групи розділилося з приводу карти, то робиться копія карти і розміщується в дві групи. Останнє слово за автором картки.

3 ФАЗА – ПРИСВОЄННЯ ГРУПІ НАЗВИ

- фасилітатор озвучує картки групи і просить придумати загальну назву цієї групи;
- варто уникати семантики, якщо всі розуміють, що мається на увазі під назвою, то не треба сперечатися щодо слів;
- якщо важко придумати назву групи, то вміст розбивається на дві або більше частини, і їм придумуються назви;
- назва пишеться на картці круглої або овальної форми і прикріплюється зверху групи карток.

В результаті вийде кілька чинників - ключових відповідей на поставлене на початку запитання.

ТЕХНІКА РАНЖУВАННЯ

Мета: візуальна ідентифікація ідей, рішень або проблем за важливістю для учасників групи.

Коли використовується: голосування мітками найкраще використовувати, коли потрібен погляд на досягнений консенсус; для прийняття рішення групою або для отримання експрес - статистики з досліджуваного питання.

ЯК ЗАСТОСОВУВАТИ РАНЖУВАННЯ?

- розмістіть на дошці назви факторів, за які будете голосувати, списком або у вигляді матриці;
- роздайте учасникам клейкі мітки для голосування. Якщо голосуємо за найважливіші проблеми / фактори, які були виявлені на попередньому етапі обговорення, то існує таке правило: кількість факторів поділене на 2;
<https://www.facebook.com/nelia.lebid>
- озвучте питання і попросіть кожного учасника прийняти рішення прикріпивши мітку;
- підрахуйте результати голосування і зафіксуйте місця / рейтинг;
- попросіть учасників проаналізувати отриману статистику.

SWOT- АНАЛІЗ РЕСУРСІВ

Внутрішні ресурси

Ваші сильні сторони (Strengths)

Освіта, досвід.
Ділові якості, окремі вміння навички, цінності, здібності.
На що Ви спираєтесь в собі в складних ситуаціях?

Ваші слабкі сторони (Weaknesses)

Що Вам складно? В чому Ви не достатньо розбираєтесь? Що викликає у Вас дискомфорт? Що Ви не любите робити?

Ваші можливості (Opportunities)

Чому Ви можете і хочете навчитися?
Що Вам доступно та залежить від Вас?
Що може «підсилити» Вас, якщо Ви приділите цьому увагу?

Ваші загрози (Threats)

Що Вам поки що недоступно?
Що викликає занепокоєння та неконтрольоване Вами?

Зовнішні ресурси

АНАЛІЗ SWOT- МАТРИЦІ

Сильних сторін більше, ніж слабких. Можливостей більше, ніж загроз

(S>W і O>T)

- Найефективніший варіант – є можливість самореалізації, спираючись на сильні сторони. Структуруйте все, що є, і беріться за справу.

Слабких сторін більше, ніж сильних, але можливостей більше, ніж загроз

(S<W і O>T)

- Необхідно зміцнювати слабкі сторони, щоб мати змогу реалізувати всі можливості. Неодмінно використовуйте всі свої сильні сторони.

Сильних сторін більше, ніж слабких. Можливостей мало, а загроз багато

(S>W і O<T)

- У такому випадку буде багато затрат. Ваше завдання убезпечити себе від загроз, використовуючи сильні сторони.

Слабких сторін набагато більше, ніж сильних. Можливостей мало, а загроз багато

(S <W і O<T)

- Бути ефективним у такій ситуації важко. Необхідно актуалізувати та розвивати сильні сторони, виявити можливості для подальшої самореалізації.

ТЕХНІКА SWOT- АНАЛІЗУ

Мета: сформулювати основні напрямки розвитку через систематизацію наявної інформації про сильні і слабкі сторони, а також про потенційні можливості та загрози.

Коли використовується: для аналізу розвитку організації, проекту, продукту, якостей особистості.

ЯК ЗАСТОСОВУВАТИ SWOT- АНАЛІЗ

1 етап. Ознайомте учасників з технологією SWOT-аналізу.

2 етап. Поставте завдання команді зібрати фактори внутрішнього і зовнішнього середовища (заповнення матриці SWOT).

3 етап. Оцініть фактори (що в даний момент найбільш сильно впливає?).

4 етап. Проведіть аналіз.

- Яким чином максимально використовувати свої сильні сторони і компенсувати слабкі?
- Як максимально використовувати свої можливості?
- Як захистити себе від потенційних загроз?

СВІТОВЕ КАФЕ

Автори методу «Світове кафе» (World Cafe) – Х. Браун и Д. Ісаакс.

Мета: збір інформації, обмін думками великої кількості людей.

Коли використовується: застосовується для великих груп для обговорення комплексного актуального питання.

СВІТОВЕ КАФЕ

Як застосовувати:

1. заздалегідь визначте й узгодьте основну тему обговорення і підтеми / питання обговорення на столах (3-5 підтем);
2. розподіліть учасників на групи, представте тему і підтеми;
3. за кожним столом залишіть одного учасника – «господара стола», до якого будуть приходити «гості»;
4. попросіть учасників розходитися по столам і обговорювати зазначені там питання. «Господар стола» фіксує всі озвучені ідеї. Коли ідеї вичерпані учасники переходять до іншого столу;
5. Коли прийшла інша група за стіл, «господар» коротко розповідає, що було і які ідеї озвучила попередня група (и). Далі учасники розмовляють на заявлену тему, а «господар» все фіксує;
6. в кінці необхідно підвести підсумки – «господарі» круглих столів резюмують дискусії за своїми столами для всіх учасників.

СВІТОВЕ КАФЕ

Загальна тема:

«Поява викладача нової формації у вищій школі»

Питання столів:

1. Що буде сприяти змінам?
2. Що може заважати проведенню змін?
3. Як зменшити сили опору?
4. Як збільшити сили сприяння змінам?



ПОСИЛАННЯ

Для підготовки майстер-класу були використанні матеріали інформаційних джерел:

Міжнародна Асоціація Фасилітаторів AIF <https://www.iaf-world.org>
<http://www.iaf-methods.org/>

Статті компанії IMPER Group <http://personalimage.ru/articles/>

Російське відділення Міжнародної Асоціації Фасилітаторів <http://iaf-russia.org/>

Кейнер С. Руководство фасилитатора. Как привести группу к принятию совместного решения / С. Кейнер, Л. Линд, К. Толди, С. Фиск, Д. Бергер. – М.: Издательство Дмитрия Лазарева, 2014. – 344 с.

Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений / А.В. Мартынова // Организационная психология. – 2011. – Т.1. – №2. – С. 53-91

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



n.lebid@kubg.edu.ua

<https://www.facebook.com/nelia.lebid>