**ДОКЛАД**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Тема моего выступления «Фасилитация, как один из методов интерактивого обучения обучающихся».

Актуальность данного вопроса обусловлена необходимостью повышения качества приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков и профессиональных компетенций, в том числе и за счет применения интерактивных методов и приемов обучения.

Профессиональная компетентность преподавателя заключается не только в совершенном владении своим предметом. Огромную роль в учебном процессе играет его умение четко, логично и доступно изложить материал, достичь сотрудничества на занятиях, найти оптимальные пути общения с обучающимися в организации их деятельности.

Поиск ответа на традиционный педагогический вопрос – как учить – выводит нас на категорию методов обучения. Без методов невозможно достичь поставленной цели, реализовать намеченное содержание, наполнить обучение познавательной деятельностью.

**Метод обучения** (от греческого *metodos* – буквально путь к чему-либо) – это упорядоченная деятельность преподавателя и обучающегося, направленная на достижение заданной цели обучения.

В структуре методов обучения выделяются приемы. ***Прием*** – это элемент метода, его составная часть, разовое действие, отдельный шаг в реализации метода.

Процесс взаимодействия преподавателя с обучающимися и обучающихся между собой представляется одним из важнейших элементов любого занятия.

Следует отметить, что идет это взаимодействие по-разному не только у разных преподавателей, но и у одного преподавателя в зависимости от темы, степени сложности материала, подготовленности обучающихся, наличия времени и источников информации, собственной компетентности в рассматриваемой проблеме.

Исходя из этого, можно условно разделить все формы обучения, используемые преподавателем на учебном занятии, на 3 основные: пассивная, активная и интерактивная.

**При пассивной форме обучения** процесс взаимодействия преподавателя с обучающимися превращается в одностороннее линейное воздействие. Обучающимся отводится роль пассивных объектов воздействия преподавателя. Воздействие преподавателя на обучающихся не имеет дифференцированного характера, они воспринимаются как общая масса и не подразумевается учет их ответной реакции или их индивидуальных особенностей.

### Активная форма или методы кругового воздействия - характер взаимодействия преподавателя и обучающихся меняется, хотя преподаватель и остается центральной частью занятия. Он остается главным и единственным источником информации и экспертом, но обучающиеся уже не являются пассивными слушателями. Они могут задавать вопросы, прояснять необходимые положения, предлагать собственные решения. Занятия не имеют жесткой структуры, могут возникнуть дополнительные темы для обсуждения. Формулирование тем и проблем также происходит в ходе совместного обсуждения - двусторонний характер общения

При использовании **интерактивной формы** роль преподавателя резко меняется - перестает быть центральной, он лишь регулирует учебно-воспитательный процесс и занимается его общей организацией, определяет общее направление (готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах), контролирует время и порядок выполнения намеченного плана работы, дает консультации, разъясняет сложные термины и помогает в случае серьезных затруднений.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Проведенные в США в 1980-х годах исследования (National Training Laboratories in Bethel, Maine) позволили обобщить данные относительно  эффективности (средний процент усвоения знаний) различных методов обучении взрослых |

Существует всего один способ научиться чему-либо: это - реальное действие. Ситуация, когда необходимо действовать, думать вызывает поток ощущений: неуверенность, готовность к действию, радость от ощущения хорошо выполненной работы и т.п. При этом формируется личный опыт, который будет ориентировать, направлять в сложной ситуации, на основании накопленного опыта мы принимаем решения. Следовательно, наибольший эффект имеет включение обучающихся в активный процесс действия. При применении активных и интерактивных методов обучения формируются уже не просто знания – репродукции, а умения, навыки и опыт, а также потребность применять эти знания на практике.

**Технологии фасилитации группового процесса.**

**Фасилитация** — **это профессиональная организация групповой работы, направленная на прояснение и достижение поставленных целей.**

В ходе фасилитации обучающиеся активно взаимодействуют не только с преподавателем, но и между собой, а значит, эту методику следует отнести к интерактивным формам обучения.

**Процесс фасилитации приводит к повышению эффективности работы группы, вовлеченности и заинтересованности участников, раскрытию их потенциала.**

Фасилитация части используется при проведении бизнес - тренингов, но хорошо встраивается в структуру любого урока, в том числе и специальных технических дисциплин.

Совместное обсуждение вопросов и проблем часто вызывает разногласия и непонимание между участниками процесса. Чтобы урок прошел продуктивно, ходом обсуждения необходимо управлять и координировать действия участников. Такой процесс осуществляет преподаватель - фасилитатор.

**Фасилитатором (от англ. facilitate – делать действие или процесс более простым) часто называют ведущего, основная задача которого состоит в стимулировании и направлении процесса поиска и анализа информации, принятии решений участниками групповой работы.**

Задача преподавателя – фасилитатора организовать процесс обсуждения, вовлечь участников и направить работу группы на решение поставленной задачи.

Фасилитатор – это не тот, кто сам выполняет определенное задачу, а тот, кто использует определенные навыки в процессе взаимодействия с людьми и владеет специальными техниками, которые позволяют группе принимать решения, определять цели, осваивать новые навыки.

Фасилитатор отвечает за процесс, группа – за содержание.

Содержание - фактические идеи, предложения и решения, которые рождаются во время группового обсуждения. Это то, над чем работают участники, чтобы достигнуть цели.

Процесс - ход совместной работы группы, это то, как группа решает проблему.

**Для планирования, подготовки и организации урока – фасилитации преподавателю следует овладеть основными навыками:**

1. Разрабатывать сценарий урока и четко следовать его выполнению;
2. Ставить конкретную задачу для каждой активности обучающихся, облегчать понимание сути проблемы;
3. Четко объявлять время, следить за временем, напоминать, сколько осталось;
4. Направлять обучающихся на решение поставленной задачи, останавливать попытки «ухода в сторону»;
5. Четко обобщать, подводить итоги обсуждений;
6. Давать конструктивную обратную связь. Выдерживать оптимальный для развития баланс поддержки и критики.

Фасилитатор должен уметь добиваться того, чтобы его слушали, создавать среду активного общения, конструктивно излагать суть проблемы, подводить итоги и искать аргументы. Преподаватель в ходе фасилитации должен сохранять беспристрастность, создавать возможности для конструктивного диалога между всеми участниками. Он является человеком, сохраняющим нейтралитет в течение всего времени обсуждения.

**Форматы, в которых строится работа с группой, зависят от большого количества факторов:** количества участников, организации их работы (индивидуальная, малые группы, большие группы), целей фасилитатора (введение в проблему, мотивация к обучению, поиск решения сложной проблемы и т.п.), способа обсуждения представленного материала (ролевое обсуждение, не ролевое обсуждение).

**Виды фасилитационных методов, каждый из них дает максимальную отдачу на определенной фазе занятия.**

1. **Всемирное кафе** – если требуется обобщить знания, выбрать правильное решения, на базе ранее изученного материала;
2. **Динамическая фасилитация** – когда проводится закрепление материала после изучения раздела программы;
3. **Метафорический способ** – если группа в процессе работы зашла в «тупик», либо устала и не может найти необходимого решения проблемы;
4. **Поляризация мнений –** когда нужно всесторонне изучить проблемную ситуацию, найти скрытые «подводные камни»;
5. **Социометрия - голосование –** при необходимости выбора лучшего решения из нескольких предложенных.

**Всемирное кафе**

Перед проведением такого занятия полезно озадачить участников**,** подготовить к восприятию проблемы. Это позволит сосредоточиться на решении тех вопросов, которые Вы поставите.

Участники делятся на несколько малых групп – «столики в Кафе» (по 3-8 человек). Выдаются проблемно-ситуационные задания. Внутри каждой малой группы организуется неролевое обсуждение проблемы и сбор мнений группы. Все высказанные мнения фиксируются. Группа готовит докладчика для презентации своей работы.

Преподаватель меняет вводную установку: докладчик вместо презентации результатов работы назначается «Хозяином кафе» и должен произвести обучение другой подгруппы. Выполняется переход, а «Хозяева кафе» остаются на месте.

После нескольких переходов (по числу столиков в «Кафе»), все участники приняли участие в решении проблемных задач, каждый получил право высказать свое мнение, все предложения зафиксированы. Теперь нужно подготовить выступление-презентацию выработанного решения. Доклад представляет не «Хозяин кафе», а его «Ученик».

Достоинством этой методики является формирование большого количества идей, решений, которые тут же подвергаются сомнению и критике, опровергаются или принимаются к дальнейшей работе. В процессе обсуждения концентрируется опыт и значительный объем знаний, присутствующих по заданной теме, создаются условия для взаимного интенсивного обучения.

**Динамическая фасилитация**

Один из подходов к групповой и индивидуальной работе, который является высокопродуктивным и позволяет достигать результата по "нерешаемым" задачам. Путем открытого обсуждения, когда обучающиеся говорят о действительно важных для них аспектах, при этом удается добраться до сути интересующего вопроса.

В данном методе (в отличие от других) нет деления на подгруппы. Для участия в обсуждении не требуется выполнение каких-то правил, есть только одно условие - говорить по очереди.

Метод применяется, когда есть всем известная общая тема, требующая дальнейшей разработки с последующим решением конкретных задач. Благодаря данному методу обучающиеся получают больший объем информации, повышают свою компетентность, стремление к сотрудничеству, способность самостоятельно решать сложные проблемы.

Процесс динамической фасилитации очень напоминает общеизвестный метод «Мозгового штурма», но проводится в более высоком темпе, в более сжатые сроки.

**Метафорический способ**

Метод применяется, когда группа зашла в тупик или устала, например, не может найти ответа на сложный вопрос, при этом лучше всего проявить новые формы активности.

Метафора – это перенесение свойств одного предмета на другой, скрытое сравнение. Позволяет создать яркие образы, основанные на ассоциациях.

Правила проведения:

Участникам фасилитации предлагается представить проблему (тему) в виде какой-либо метафоры, посмотреть на нее под новым углом зрения. Например: изобразите карту памяти по электрическому аппарату, проиллюстрировав ассоциативные связи с устройством его деталей. Подберите подходящую пословицу, афоризм для данной проблемы. Нарисуйте структурную схему работы электрической цепи, изобразив «контрольные» точки, позволяющие проверить ее исправность. Представьте процесс технического обслуживания в виде дерева. Что будет его корнями, ветвями, стволом?

Создайте модель…

Опишите…

Наглядной иллюстрацией метафорического способа является составление ментальной карты памяти.

**Поляризация мнений**

Метод применяется когда необходимо подготовить группу к изучению новой темы, раздела, при этом необходимо определить пессимистичный и оптимистичный прогноз развития ситуации, либо если нужно всесторонне изучить проблемную ситуацию. Может успешно использоваться, когда имеется значительный объем неструктурированной, либо неполной информации. Хорошо подходит при изучении требований инструкций, распоряжений, указаний, т.е. когда необходимо общее понимание проблемы.

Поляризация мнений это уже ролевое обсуждение проблемно-ситуационной задачи.

Правила проведения:

Фасилитатор делит участников на несколько групп, назначает им роли. Например, группа «скептиков» и «оптимистов». Задача «скептиков» обсудить и выявить все негативные аспекты обсуждаемого вопроса, «оптимистов» - позитивные.

Пример задания, при использовании метода на этапе урока - мотивация:

1. Задание для «оптимистов»: «Укажите, какие возможные выгоды мы получим, если глубоко будем знать тему сегодняшнего занятия»?

2. Задание для «скептиков»: «Приведите примеры, какие негативные последствия в своей работе я буду иметь, если хорошо изучу тему урока».

Все высказанные мнения визуализируются и фиксируются на фасилитационной доске.

После обсуждения, группы вырабатывают и представляют свои аргументы.

Затем участники фасилитации «выходят» из своих ролей и производится голосование за каждую из версий с пояснением принятого решения.

**Социометрия - голосование**

Метод успешно используется при  выборе лучшего варианта из нескольких предложенных решений.

Ообъединены две фасилитационные техники: социометрия – взаимное изучение и оценка, и голосование в одну.

Ставится проблемный вопрос, «ключик» к решению кроется в изученной теме. Группа делится на малые подгруппы. Организуется неролевое обсуждение, поиск решения задания.

**Правила эффективной фасилитации**

Преподаватель-фасилитатор отвечает за организацию процесса обсуждения, результативность решения проблемы. Так как обсуждение не всегда проходит упорядоченно, он должен заранее объявить «правила игры». Основные правила:

**1. Высказывания должны быть краткими.**

# Каждому участнику дается время для выступления. Нужно договориться, чтобы высказывания не превышали, например 30 секунд. Если кто-то не соблюдает это правило, то фасилитатор должен остановить «нарушителя» и напомнить о регламенте. Чтобы ни обидеть выступающего, можно дать еще несколько секунд для завершения мысли.

**2. Нельзя говорить всем одновременно.**

Для исключения возможности перебранки, необходимо заранее предупредить, что выступать можно только по сигналу фасилитатора, который следит за равноправием и очередностью.

**3. Главные мысли необходимо визуализировать.**

В процессе выступлений необходимо записывать основные идеи (можно на карточках или стикерах), оказывать поддержку и активную помощь в иллюстрации принятых решений. При этом преподавателю нужно стремиться оставаться нейтральным и не выступать в роли главного специалиста. Текущая визуализация послужит впоследствии протоколом обсуждения.

**4. Все обсуждать письменно.**

При острой дискуссии и наличии полярных мнений, для соблюдения порядка выступлений можно договориться, чтобы выступающие кратко изложили свои мысли письменно. Затем в спокойной обстановке обсудить все аргументы.

**5. Спорные мнения отмечать конфликтными знаками.**

При высказывании противоположных мнений часто возникают продолжительные, непродуктивные споры. Чтобы их избежать, нужно заранее договориться, что спорное предложение при фиксации будет отмечено специальным «конфликтным» знаком, например, «вопросом».

Таким образом, все могут открыто выражать свое мнение, даже если оно противоречит мнению других.

**Организация процесса выработки решения.**

В процессе интерактивного урока-фасилитации меняются функции преподавателя, вместо передачи новых знаний он должен организовать процесс осуждения и выработки решений.

Новые задачи преподавателя - фасилитатора группового процесса: фокусировка группы на теме и целях урока; сбор информации и мнений; фиксация результатов группового обсуждения; помощь в принятии решений; управление групповой динамикой (создание рабочей атмосферы, вовлечение каждого участника в процесс обсуждения).

* 1. **Фокусировка группы.**

Задача – установить направление для обсуждения, разъяснить его цели и задачи. Это курс, которого необходимо придерживаться при обсуждении и избегать отклонений от него. В процессе обсуждения преподаватель, по мере необходимости, напоминает цели работы, подводит промежуточные итоги. Четко дает инструкции, каким способом сейчас группа будет работать. Контролирует время, отведенное на выполнение заданий. При отклонении группы от заданной темы возвращает ее обратно к цели.

Если возникли побочные вопросы, фиксирует их для отдельного обсуждения.

* 1. **Сбор информации и мнений.**

Задача – собрать и зафиксировать все аспекты, которые значимы для решения проблемы. На этом этапе очень важно вовлечь каждого обучающегося в процесс обсуждения.

Существует много различных техник для сбора информации, например: использование вопросов открытого типа, мозговой штурм, сбор индивидуальных мнений, фиксация мнений на ментальной либо модерационной карте, построение структурной схемы процесса с последующим обсуждением ее элементов и т.п.

Для организатора группового обсуждения очень важно знать различные методы и техники фасилитации, а также когда и как их использовать.

* 1. **Фиксация результатов группового обсуждения.**

Задача - сделать мысли и высказывания достоянием всей группы, это помогает общему пониманию и продвижению группы по обсуждаемым вопросам.

Существуют разные способы фиксации: фасилитатор или один из обучающихся пишет на карточках или листе ватмана; обучающиеся сами фиксируют свои мысли на карточках и затем их вывешивают на модерационных досках. Использование визуализации (картинки, образы).

Визуализация результатов обсуждения способствует лучшему общему пониманию.

* 1. **Помощь в принятии решения.**

Задача - помочь людям с разными взглядами по обсуждаемому вопросу прийти к общему решению. Необходимо создать такие условия, чтобы обучающиеся друг друга услышали, осознали, что стоит за разными мнениями и позициями, поняли и приняли аргументы друг друга.

Фасилитатор контролирует процесс обсуждения и если он становится эмоциональным, то нужно использовать техники вмешательства и помогать группе.

Чтобы помочь группе, преподаватель должен выявлять моменты согласия в полярных мнениях. По возможности переформулировать высказывания, чтобы подчеркнуть общность идей.

* 1. **Управление групповой динамикой.**

Задача – создать конструктивный процесс обсуждения, направленный на решение заданной проблемы.

В каждой группе обучающиеся могут демонстрировать два вида поведения: конструктивное либо негативное.

Конструктивное поведение: действия обучающихся направлены на решение поставленной задачи, активно выступают, участвуют в принятии решения, помогают в фиксации идей. Каждый при этом имеет свои личностные особенности, мотивацию.

Негативное поведение: это любое действие, осознанно или неосознанно препятствующее продуктивной работе группы, отвлекающее группу от работы по поиску решения проблемы. Отказ от участия в обсуждении, критические высказывания, выражение неудовольствия организацией и т.п.

Фасилитатор должен научиться работать с негативным поведением отдельных участников. Здесь действия фасилитатора: осознанное предотвращение, раннее выявление, четкое разрешение! Ведь задача фасилитатора – создать конструктивный процесс обсуждения, а любое неконструктивное поведение разрушает его, отвлекает группу и не дает возможности двигаться к решению вопросов. В арсенале фасилитатора должны иметься техники вмешательства и возвращения группы и отдельных участников к работе, причем верх мастерства – когда из неконструктивного участника вы делаете вовлеченного и активного.

**метод «Pinpoint»** состоит из следующих модулей : Трейлер, Сбор идей, Группировка, Заголовки, Оценивание(ранжирование), Бессловесный официант, План действий.

В процессе обучения его можно использовать как полностью, так и частями, в зависимости от подготовленности группы и поставленных задач.

**1. Трейлер -** Осознание проблемы, выбор оптимального направления

**2. Сбор идей**

Изучение нового материала на основе знаний обучающихся

**3. Группировка, Заголовки, Оценивание (ранжирование),**

Выбор приоритетных тем при проведении занятий, консультаций

**4. Бессловесный официант**

Работа над существующими проблемами с осознанием препятствий и выбором вариантов решения (Что делать, барьеры, рекомендации)

**5. План действий**

Разработка пошаговой инструкции как для первых шагов в новой профессии, так и для решения существующих проблем и поставленных задач