

ТЕМА ЗАНЯТИЯ № 5.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ «ДИНАМИЧЕСКАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ» И «СОЦИОМЕТРИЯ» В ПРОЕКТНОЙ И ДРУГОЙ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

МЕТОД «ДИНАМИЧЕСКАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ»

В *самоорганизующемся* процессе участники самостоятельно определяют содержание своей работы, обычно в соответствии с каким-то общим фокусирующим вопросом. **В подобном процессе заранее неизвестно, как именно будет разворачиваться взаимодействие и каким будет его результат.** Существует лишь общая схема, как запустить процесс и в какие временные рамки нужно уложиться, но дальше процесс разворачивается спонтанно. Примерами самоорганизующегося процесса является «*Динамическая фасилитация*». Данный метод фасилитации одинаково хорошо подходит как для однородных, так и для разнородных групп участников.

Автором «Динамической фасилитации» является *Дж. Раф*. Он разработал метод, когда работал консультантом на лесопильном заводе, для того чтобы помочь рабочим коллективам в решении вопросов, кажущихся неразрешимыми, при этом раскрыть свой творческий потенциал и найти практические решения через коллективные «*Ага!*»-озарения.

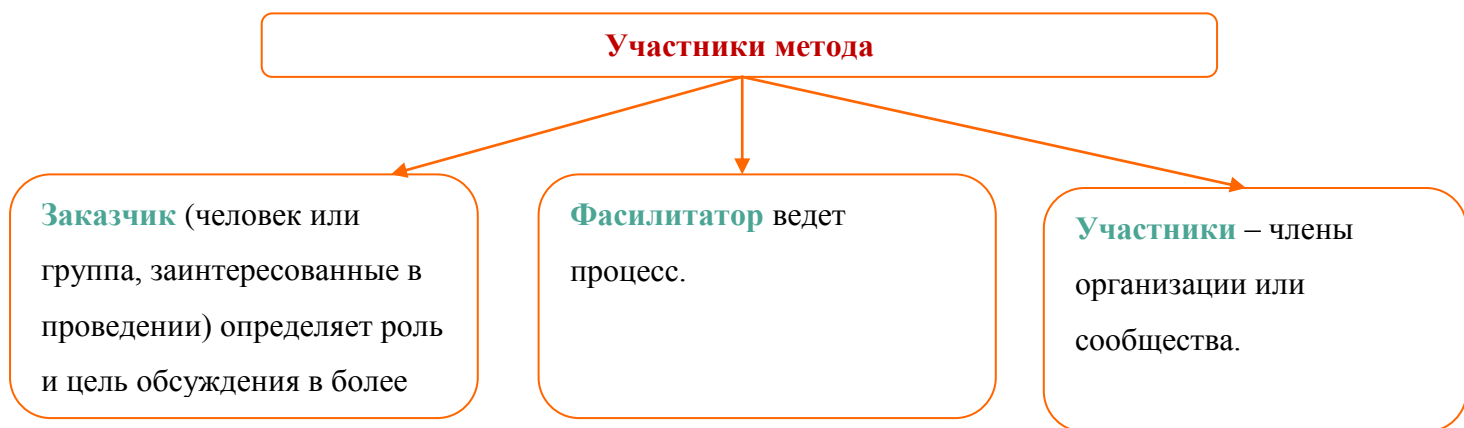
Цель: метод используется для решения проблем и «особенно полезен, когда группа сталкивается со сложной ситуацией, не существует простых ответов, есть большое **расхождение** во взглядах, напряженность и/или конфликт». Это способ креативного исследования проблемы и достижения «творческого консенсуса без компромисса». Применим как в бизнес-контексте, так и для диалога по социальным проблемам в различных сообществах.

Описание метода:

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

2. В данном методе (в отличие от других) нет деления на подгруппы. Для того чтобы принять участие в обсуждении, не требуется, чтобы участники придерживались каких-то правил и изучали новые способы коммуникации. Есть только одно условие – говорить по очереди.

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



Этапы работы метода:

Обзор процесса. Метод требует подготовки. Перед началом фасилитатору необходимо провести выборочные интервью (если нет возможности встретиться со всеми участниками), установить с заказчиком временные рамки для проведения обсуждений и количество встреч.

- **Введение в процесс.** Процесс может начинаться сразу же с вопроса фасилитатора: «О чем бы вы хотели поговорить сегодня?» либо с краткого введения в процесс.

- **Начальная стадия – процесс выслушивания, вытягивания и приветствия «первичных решений».** Вытягивание опасений и альтернативных решений. Работа с отстаиванием участниками своих позиций. Вытягивание расхождения группы.

- **Переходная и промежуточная стадии.** Фасилитатор помогает оставаться в творческом процессе расхождения – схождения – расхождения идей.

- **Завершающая стадия.** Создание листов с результатами и закладками. Закладки помогают суммировать прогресс и оценить объем проделанной работы. После прохождения 3–4 циклов «Динамической фасилитации» (от 12 до 16 встреч) группа становится способной фасилитировать свою работу самостоятельно.

Характеристики метода:

Критерий	Описание модели
Организация процесса	<p><i>Самоорганизующийся процесс</i>, 3 основные стадии; 1–4 встречи длительностью по 2–3 часа с промежутком не более недели; отсутствие спланированных интервенций. В данном формате нет заранее заданной повестки дня и строго заданной темы обсуждения, участникам предлагается обратиться к тому вопросу, который вызывает у них наибольшее беспокойство в данный момент.</p> <p><i>Спонтанное распределение ролей.</i> В процессе работы фасилитатор не ведет группу по заранее прописанным шагам и не распределяет роли, а следует за групповым процессом.</p>
Шкала охвата проблем	<p>«Динамическая фасилитация» может проходить как <i>одноразовое</i> мероприятие или как <i>серия</i> циклов, включающая 12–16 встреч. Может быть как посвящена рассмотрению узких, конкретных вопросов, так и охватывать проблемы <i>широкого</i> спектра.</p>
Тип интервенций	<p>Интервенции фасилитатора связаны с <i>процессом</i> работы группы. В отличие от других методов нет деления на подгруппы. Кроме правила говорить по очереди, «этот подход не требует, чтобы люди придерживались каких-то основных правил, и не требует от участников изучения новых способов коммуникации, позволяющих принять участие в обсуждении. Вместо этого фасилитатор, исполняющий очень активную, но при этом недирективную роль, приветствует отстаивание своей позиции со стороны участников и в то же время создает поле для трансформации». Его задача – по очереди полностью выслушать каждого участника, создавать эмоциональную защищенность каждого, записывая на отдельных листах все различные идеи, обозначая их как проблемы, опасения, данные/точки зрения, решения. Эмоциональная защищенность создается за счет того, что критические высказывания участники адресуют фасилитатору, а не друг другу, приветствуется расхождение точек зрения.</p>

Тип продукта	<i>Инструментальный</i> : решение проблемы. При определенных условиях (при проведении 3–4 циклов фасилитации) итогом будет также развивающий эффект: группа становится способной эффективно решать проблемы самостоятельно.
Тип аудитории	<i>Малые и большие группы</i> : от 2 до 40 чел. Аудитория может быть как однородной, так и разнородной.
Сфокусированность	Метод можно считать направленным на управление изменениями. При соблюдении определенных условий, а именно при проведении нескольких циклов фасилитации, метод будет направлен на <i>организационное</i> развитие, так как будет воздействовать на процессные элементы в группе. <i>Результат воздействия на процессные элементы</i> : повышение эффективности коммуникации в группе, выработка способности самостоятельно решать сложные проблемы.

МЕТОД «СОЦИОМЕТРИЯ»

Метод применяется, когда необходимо определить степень «распределенности» оценок в группе и увидеть «авторство» оценок.

Описание метода:

Метод успешно используется на этапах:

Выбор лучшего варианта решения: когда определен перечень возможных вариантов решения, необходимо отобрать лучший/лучшие.

Правила проведения:


Каждый член группы кладет правую руку на плечо тому участнику, с чьим мнением он больше всего согласен (в другом варианте – больше всего не согласен).

Отмечается, какие решения набрали больше всего голосов, какие группировки образовались.

Каждый занимает место на шкале, заданной 2 полюсами, например полюс согласия с выбранной проблемой и полюс несогласия).

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ФАСИЛИТАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. МЕТОДЫ «ДИНАМИЧЕСКАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ» И «СОЦИОМЕТРИЯ»

МЕТОД	ЭТАПЫ	ЭТАП ПРОЕКТИРОВАНИЯ	СУТЬ	ИНСТРУМЕНТАРИЙ
<p>«ДИНАМИЧЕСКАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Озвучивание одной общей проблемы проекта (есть сложная «неразрешимая» задача). 2. Доступен большой объем информации. 3. Нет необходимости в распределении участников по командам. Главное условие – выдвижение идей по очереди. 4. Нахождение решения обычно происходит неожиданно, в процессе обсуждения идей. 	<p>Презентация – консолидация (сужение)</p>		<p>Стикеры, бумага А-4, маркеры/фломастеры, флип-чарт</p>

<p>«СОЦИОМЕТРИЯ»</p>	<p>1. Постановка проблемы проекта, требующей решения. 2. Выдвижение идей участников. 4. Выбор из имеющихся идей наиболее удачного (лучшего) путем распределения оценок.</p>	<p>Презентация – список приоритетов</p>		<p>Бумага А-4, маркеры/фломастеры, флип-чарт</p>
-----------------------------	---	---	---	--

Задание

Перечислите 10 способов необычного использования пакета. Один из вариантов предложите в качестве реально возможного и обоснуйте.

Список использованной литературы:

1. Буланова-Топоркова М. В. Педагогические технологии / М. В. Буланова-Топоркова, А. В. Духавнева, В. С. Кукушкин, Г. В. Сучков. – Ростов-на-Дону : Издательский центр «МарТ» : Феникс, 2010. – Текст : непосредственный.
2. Мартынова А. В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений / А. В. Мартынова // Организационная психология. – 2011. – Т. 1. – № 2. – С. 53–91. – Текст : непосредственный.
3. Матяш Н. В. Инновационные педагогические технологии : проектное обучение / Н. В. Матяш. – Москва : Академия, 2011. – Текст : непосредственный.
4. Полат Е. С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина. – Москва : Академия, 2014. – Текст : непосредственный.