

про достовірне поліпшення самопочуття, підвищення задоволеності, оптимізму і життєрадісності лікарів в наслідок участі в тренінгу.

Таким чином, психологічний тренінг сприяє профілактиці у лікарів синдрому емоційного вигорання. Тому під час пандемії рекомендується проведення психологічних тренінгів та інших процедур психологічного супроводу лікарів, спрямованих як на корекцію дезадаптивних форм поведінки, так і на розвиток у них умінь та навичок стресостійкості, саморегуляції, мотивації на саморозвиток та інших професійно значущих психологічних характеристик.

ФАСИЛІТАЦІЯ ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВИКЛАДАЧА

Л. А. Мартинець,

доктор педагогічних наук, доцент,

перший проректор,

Луганський національний аграрний університет

Ефективне впровадження концептуальних засад педагогіки партнерства в освіту потребує кардинального переосмислення ролі та функцій викладача. Дедалі більшої популярності у цьому напрямку набирає технологія фасилітації. Термін «фасилітація» походить від англ. дієслова «facilitate» та перекладається, як полегшувати, допомагати, сприяти. У психологічному словнику визначено це поняття так: «підвищення швидкості або продуктивності діяльності індивіда внаслідок актуалізації в його свідомості образу іншої людини (або групи людей), що виступає в якості суперника або спостерігача за діями даного індивіда» (Синявський В. В., 2007). У педагогіці фасилітація визначає управління навчальною діяльністю здобувачів, при якому педагог займає позицію помічника й допомагає йому самостійно знаходити відповіді на питання та/або формувати будь-які навички. Отже, технологія фасилітації розглядається, як професійна організація процесу групової роботи, спрямована на досягнення цілей заняття, рішення, в процесі навчання, питань підвищеної складності та важливості.

Мета застосування фасилітації в освітньому процесі може зводитися до вирішення кейсів, конкретних ситуацій, де потрібно знайти рішення, проаналізувати проблеми, зібрати ідеї, уточнити завдання, спланувати дії.

Особистість фасилітатора – вже потужний інструмент впливу сам по собі. На думку автора кількох книг з фасилітації і ведучого майстерні з фасилітування у Leeds Metropolitan University Т. Манна фасилітатор – це далеко не тренер, який швидше за все транслює навички, знання та експертизу, і зовсім не консультант, чиїм основним завданням є пропозиція рішення.

Фасилітатор надає метод і засіб, що допомагає знайти відповідь у складних ситуаціях (Tony Mann, 2007). Т. Манн підкреслює, що фасилітатор має вміти:

- направляти і структурувати дискусію в потрібне русло;
- відбирати дійсно вдалі рішення групи;
- брати на себе ризик, виходити самому і виводити учасників фасилітації із зони комфорту;
- працювати з різного роду групами;
- орієнтуватися у всіх форматах бесід і зустрічей;
- поєднувати різні інструменти і техніки в процесі роботи з групою;
- швидко реагувати на зміну обстановки, труднощі учасників і, відповідно, швидко їх долати;
- протистояти стресу;
- відкриватися людям, мотивувати їх на особистісні зміни.

Професіонал понад усе ставить інтереси групи, відмовляючись від власної експертизи, не дозволяє учасникам пов'язати в обговоренні, але в той же час і не форсує події і не чинить тиску на учасників. Він несе відповідальність за організацію обговорення, що дозволяє учасникам цілком сфокусуватися на утриманні об'єкта дискусії. Фасилітатор підтримує конструктивний діалог і надає однакову увагу всім учасникам обговорення, ефективно керуючи дискусією, але не вступаючи в неї. Результатом такої зустрічі є прийняття групою кращого з можливих рішень.

Однак виникає абсолютно закономірне питання про те, чи існує принципова різниця між поняттями «фасилітатор» і «модератор»? За умови, що і «фасилітатор», і «модератор» організовують роботу в групі та направляють її на досягнення поставленої мети.

Існують різні погляди на те, що таке фасилітація і модерація. Одними експертами вони визнаються як однакові процеси, а відмінність у термінах пояснюється різним мовним походженням (модерація – німецьке, фасилітація – англійське). Інші фахівці знаходять ці процеси суміжними, але мають відмінності:

1. Фасилітація буквально означає «полегшення», модерація – «приборкування». Модератор більшою мірою має володіти предметною областю, в якій ведеться обговорення і більше втручатися в процес, ніж «фасилітатор», мета роботи якого обмежується спонуканням до дії і дотриманням регламенту обговорення.

2. Модерація – більш жорстка технологія. У неї визначений формат – бесіда, під час якої немає можливості відволіктися на іншу тему. Фасилітація – гнучка технологія. У процесі застосовуються безліч різних технік та інструментів: замальовки, колажі тощо. Учасники не обмежені однією темою.

3. Модерація використовується у форматі зустрічі: «обговорення проблеми», нарада у керівника. Фасилітація підходить для вирішення конфліктних ситуацій, при прийнятті складних рішень і впровадженні нових технологій.

4. Фасилітатор – це нейтральний лідер, який робить процес групової роботи легким і ефективним. «Фасилітатор» не пропонує готових рішень, не нав'язує свої думки, він надає певні кошти, за допомогою яких група сама знаходить рішення.

Можливі методи фасилітації: технологія відкритого простору (Open Ipace), «Грейп-коктейлі», «Світове Кафе» (World cafe), «Динамічна фасилітація», «Ідея-лог» (Idealog), «Парадигма позитивних змін» (Appreciative Inquiry Commons), «Я – Ти і Я – Ми» (Me-We-Us), «Аналіз Силового Поля», «Класичний Мозковий Штурм», «Таблиця елементів», «Негативний мозковий штурм», «Стейкхолдер-аналіз» (Stakeholder analysis), «Карта шляху» (Road map), Технологія прийняття рішень «Шість капелюхів мислення» (Six Thinking Hats), технологія «SCAMPER», «Метод 635», , метод Дельфі, стратегія Уолта Діснея тощо.

Фасилітаційні сесії можуть тривати від 4 годин до 3 днів. Розмір групи: від 8 до 50 учасників. Наведемо використання методу фасилітації під час проведення тренінгу «Мистецтво викладання». Тема: «Низька мотивація студентів до навчання: шляхи подолання».

Мета заняття – систематизувати знання з форм організації навчання та оцінювання у вищій школі, відпрацювати ділові навички прийняття рішень, потренуватися в можливості аналізувати отриману інформацію, освоїти нові моделі поведінки в інтерактивному спілкуванні, вміння аргументовано, грамотно представляти свою позицію.

Завдання: викладач з малим досвідом роботи звернувся до нас за допомогою. Він просить розповісти про демотивуючі фактори навчально-пізнавальної діяльності студентів, мотиви учіння. Викладач бажає знати, чи можна взагалі подолати низьку мотивацію студентів до навчання і які кроки необхідно для цього зробити?!

Для вирішення «заданої ситуації» скористаємося одним із методів фасилітації «Шість капелюхів мислення» – це інструмент, який здатний поглянути на будь-яке питання з різних позицій.

Суть методу проста – кожен капелюх певного кольору має свій вектор мислення: синій капелюх – управління; білий капелюх – факти; зелений капелюх – креатив; жовтий капелюх – можливості; чорний капелюх – критика; червоний капелюх – інтуїція.

Багато суперечок є з приводу черговості застосування ролей. Але практика показує наступну схему: білий – зелений – жовтий – чорний – червоний – синій. Для полегшення і прискорення творчого розумового процесу можна підготувати питання.

Білий капелюх – це чисті факти, те, що вже є на руках на сьогоднішній день. На допомогу «білому капелюху» можна задати такі питання: Що є на сьогоднішній момент? Де взяти ті дані, яких зараз немає про поточний стан? Як «добути» доказ? Які факти є підтвердженням?

Зелений капелюх – це креатив, творче мислення, ініціативи, ідеї, фантазії, припущення. Все, що може вирішити поставлене запитання.

Приймаються будь-які шляхи вирішення, починаючи від самих очевидних, закінчуючи самими фантастичними ідеями. Питання на допомогу «зеленому капелюху»: Які творчі пропозиції? Як зробити прорив? Які поліпшення можна запропонувати? Що якщо ми зробимо так ...? Які ідеї можуть поліпшити ситуацію? Важлива умова роботи під зеленим головним убором – ніякої критики.

Жовтий капелюх – це можливості, оптимізм і віра в успіх. Одягаючи цей капелюх, будь-яка людина начебто приміряє рожеві окуляри. Розглядаються всі позитивні аспекти. Питання на допомогу «жовтому капелюху»: Які переваги дасть втілення в життя цієї пропозиції? Що буде, коли ця ідея втілиться? Який найлегший шлях досягнення мети? Що отримають наші студенти (наша група) в результаті? Які сильні сторони ситуації?

У чорному капелюсі, і тільки в цій ролі – прийнято критикувати і обговорювати ризики. Однак критика має бути конструктивною, спрямованою на суть пропозиції, а не на людину, яка висловила ідею. Не можна просто сказати «погана ідея», необхідно обґрунтувати «чому?». Питання на допомогу «чорному капелюху»: Які ризики несе втілення ідеї в життя? Що може не вийти? Які терміни можуть не витримати і чому? Що може завадити реалізації пропозиції? Які конкретні факти, чому ця ідея погана?

Червоний капелюх – це емоції, почуття, інтуїція. У звичайному соціальному житті кожний з нас звик стримувати свої думки. У цій грі запропоновано по-іншому. Говорити те, що на душі, можливо, приховано. Питання на допомогу «червоному капелюху»: Що Ви відчуваєте, дивлячись на цю проблему? Підсвідомість підказує, що ...? Що Ви відчуваєте, думаючи про майбутнє рішення? Які емоції переживаєте з цього приводу? Що говорить інтуїція? Правила червоного капелюха – відкрити всі емоції, випустити підсвідомість на волю, прислухатися до глибин свідомості.

Синій капелюх – це управління, координатор всього творчого процесу. Питання на допомогу «синьому капелюху»: Яка мета, зрозуміла вона для учасників? Що потрібно приготувати для членів робочої групи? Як направити творчу енергію в потрібне русло? Що розповісти учасникам на початку заходу? Як структурувати отримані дані? Які правила треба озвучити для учасників?

Цей метод застосовують по-різному: як поодинокі, так і в групі.

Варіант 1. Кожний учасник надягає на себе подумки або посправжньому капелюх якогось одного кольору. Висловлює свої міркування з певного вектору. Дія обмежується від 30 секунд до хвилини. Найкраще працює 1 хвилина. Учасник встигає і подумати, і висловитися. Далі капелюх передається по колу. І так відбувається, поки не будуть використані 5 капелюхів: білий, жовтий, зелений, чорний, червоний. Синій капелюх управляє творчим процесом. Записує результати, стежить за таймінгом, задає вектор мислення. У разі необхідності, озвучує навідні запитання. Ідеальна кількість учасників 6 осіб. Якщо учасників більше, то краще за все розбити на 5 підгруп, шостий – фасилітатор.

Варіант 2. Кількість учасників будь-яка. Дія відбувається за 5 раундів. Кожний раунд – це капелюх певного кольору. Всі учасники надягають на себе уявний головний убір і мислять єдиними категоріями хвилину. Далі модератор озвучує інший колір. В такому випадку, кожний учасник записує свої ідеї на папері, не забуваючи позначати номер раунду (або колір капелюху). Другий метод підходить для роботи зі студентами. У такому випадку, фасилітатор має знаходитися так, щоб його всі бачили.

Отже, метою застосування технології фасилітації є активізація діяльності, максимальне розкриття потенціалу всіх учасників процесу. Найбільш точно суть технології фасилітації сформулював давнокитайський філософ Лао Цзи у своєму трактаті «Дао Де Цзин», де він називає фасилітатора – «цілковитомудрим», тому що «він нікуди не кличе, а всі йдуть куди потрібно; він мовчить, а всі його слухають; він знаходиться позаду всіх, а всі його бачать» (Лао Цзи, 2020).

ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС ТА ЙОГО ПРОЯВИ У ДІЯЛЬНОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ МІЖНАРОДНИХ ГУМАНІТАРНИХ МІСІЙ

С. М. Миронець,

доктор психологічних наук, доцент,

завідувач кафедри психології,

Київський національний торговельно-економічний університет

За роки набуття Україною незалежності проблема психології діяльності фахівців, яким доводиться виконувати завдання за межами території України, досліджувалася лише у військовій сфері, в питаннях участі українських вояків у Міжнародних миротворчих місіях. Цій проблемі присвятили свої наукові праці В. Алещенко, О. Блінов, С. Лебедєва, В. Осьодло, І. Приходько, В. Садковий, В. Стасюк, О. Теличкін, О. Тімченко, О. Хміляр, Ю. Ширококов та ін.

Водночас питання психології діяльності міжнародних гуманітарних місій та пошуково-рятувальних операцій на теренах незалежної України досліджується вперше, оскільки лише з утворенням у 1996 році Центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту населення Україна стала активно брати участь у Міжнародних гуманітарних місіях та пошуково-рятувальних операціях.

За останні десятиліття фахівці зведених аварійно-рятувальних загонів Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) здійснили майже 40 міжнародних гуманітарних місій та пошуково-рятувальних операцій в інших країнах земної кулі. Найбільш масштабними серед них були місії, пов'язані з катастрофічними землетрусами в центрально-азійському регіоні (Туреччина, 1999 р.; Індія, 2001 р.; Іран, 2003-2004 рр.; Пакистан, 2005 р.);