

ТОБ ТО

абетка фасилітації

Київ, 2017

Абетка неформальної освіти, фасилітації і тренерства «ТОБТО» допоможе зорієнтуватися в різноманітті термінів освітньої сфери, які не завжди вживаються у справжньому значенні або ігноруються через їхню невизначеність та неоднозначність. А детальніший опис деяких підходів стане в пригоді фасилітатор(к)ам-практикам для забезпечення більш ефективного та холістичного навчального процесу.



Видано тренерською групою «Інша Освіта» в рамках проекту «Діалог заради змін» за підтримки:



Federal Foreign Office



Robert Bosch
Stiftung



MitOst

Редакторка-упорядниця:

Наталія Трамбовецька

Візуальне оформлення:

Ольга Зарко

Редагування:

Світлана Ославська

- 7 Ага-ефект
- 7 Активне слухання
- 8 Андрагогіка

- 9 Берлінська модель
- 9 Бути в потоці
- 10 Брейншторм

- 11 Візуалізація
- 11 Вуп

- 12 Гейміфікація
- 12 Гендерна чутливість
- 13 Гуманістична педагогіка

- 14 Дидактика
- 15 Динаміка групи
- 16 Динамічне навчання

- 18 Евалюація
- 18 Експериментальне навчання
- 19 Емоційний інтелект
- 20 Емпатія

- 21 Знання
- 22 Зона навчання

- 23 Індивідуальна освітня траєкторія
- 23 Інформальна освіта
- 24 Інклюзія

- 25 Компетенції
- 26 Компетентність
- 27 Конструктивізм
- 27 Конфлікт
- 28 Ко-тренерство
- 28 Креативне мислення
- 29 Коучинг
- 29 Критичне мислення

- 30 Медіація
- 30 Менторинг
- 31 Метарівень
- 31 Модерація
- 32 Мультиплікатор

- 33 Навички
- 33 Навчання в дії
- 34 Ненасильницька комунікація
- 34 Неформальна освіта

- 35 Організації майбутнього
- 36 Освіта протягом життя

- 37 Партиципація
- 37 Проактивність

- 38 Рефлексія
- 38 Рівний рівному
- 39 Різноманіття

- 40 Соціальна анімація
- 41 Стратегічна сесія

- 42 Тренінг
- 42 ТЦІ

- 44 Фасилітація
- 44 Фідбек
- 45 Формальна освіта

- 46 Холістичне навчання

- 48 Цінності
- 48 Цикл Колба

- 50 Список джерел

ПЕРЕДМОВА



Напевно, кожна сфера діяльності має свій колорит, свою окрему мову, що складається з часом незрозумілих, і разом з тим, ніби наділених особливим сакральним сенсом слів. І коли ми потрапляємо в «іншу» тусівку, то ледь не з першого речення найголоснішим запитанням в нашій голові стає «Тобто, що це значить?» Свою мову розвиває і сфера неформальної освіти. Із дуже живим словником, який часто переплітається з різними дисциплінами, переймає і трансформує іноземні слова. Тому далеко не завжди терміни є однозначними, а багатозначність і залежність від контексту – це майже задана умова.

«Інша Освіта» працює з людьми, спільними ідеями та сенсами, тому нам важливо бути зрозумілими. Важливо масштабувати практики, а не тримати їх у секреті. Важливо стимулювати діалог, а не знеохочувати його. Саме тому виникла ідея створити посібник із роз'ясненням основних термінів та понять. Посібник, який став би абеткою для людей, які вперше стикаються з фасилітацією та неформальною освітою. Та який може бути настільною книгою для тих, хто вже активно працює в цій сфері. Деякі поняття, наведені в посібнику, мають багато значень, та ми зосередилися на їхньому освітньому аспекті. Зміст окремих категорій розкрито трохи детальніше, що зможе дати більше уявлення про принципи й підходи неформальної освіти. Проте, це є радше доповненням до вашого навчального шляху в цій сфері, ніж повноцінною базою. Більше про особливості навчального процесу та групової роботи зможете

знайти в наших посібниках «Ідеї. Натхнення. Рішення» і «Рівний рівному». А також у посібниках наших партнерів: спілки MitOst e.V. (www.mitost.org) та платформи Competendo (www.competendo.net).

Посібник не є збіркою абсолютно всіх понять, дотичних до фасилітації та тренерства. Передусім ми зосередилися на тих практиках, які самі активно використовуємо у своїй діяльності. Тому можемо говорити не лише про їхню теоретичну, але й практичну цінність. Також ми менше фокусувалися на окремих методиках, а більше – на підходах, які дають загальне уявлення про ефективне навчання та фасилітацію групових процесів. Історичні посилання та імена авторів допоможуть шукати далі та розбиратися глибше з поняттями. Можливо, з плином часу слова цієї абетки набуватимуть нових значень. І точно з'являтимуться нові поняття, концепції та підходи. Тому напевно чи ми можемо говорити про те, що «розклали все по полицях».

У сучасній динаміці світу цей процес є постійним – нове знання ми інтегруємо в нашу картину світу, створюємо нові взаємозв'язки, аби завтра знову включитися у захопливий процес навчання протягом життя.



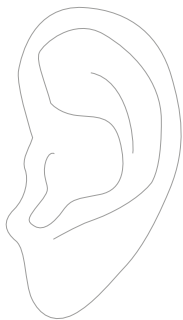
Ага-ефект *осаяння*

емоційний компонент інсайту, тобто інтелектуального явища, що полягає в раптовому інтуїтивному прориві до розуміння поставленої проблеми, охопленні зв'язків та структури проблемної ситуації, знаходженні рішення.



Активне слухання

комунікативний підхід, що включає прийняття людиною відповідальності за те, що він/вона чує, шляхом підтвердження, уточнення, перевірки значення й мети отриманого повідомлення та дозволяє точніше зрозуміти психологічні стани, почуття й думки співрозмовника/ці. До технік активного слухання належать: пауза, уточнення, парафраз, ехо, розвиток думки, повідомлення про сприйняття, спостереження щодо ходу розмови.



Термін ввели Карл Роджерс та Річард Фарсон у 1957 році.

Андрагогіка

теорія навчання дорослих, що вивчає специфічні закономірності засвоєння знань і вмінь дорослими людьми у процесі навчання. Вихідні основи андрагогіки можна сформулювати так:

- провідна роль у процесі навчання належить тому/тій, хто навчається;
- доросла людина, яка навчається, прагне до самореалізації та самостійності;
- доросла людина володіє життєвим досвідом, який може використовувати як важливе джерело навчання для себе та інших;
- доросла людина навчається для вирішення важливої життєвої проблеми й досягнення конкретної мети;
- доросла людина, яка навчається, розраховує на невідкладне використання отриманих впродовж навчання вмінь, навичок, знань та якостей;
- навчальну діяльність дорослої людини значною мірою визначають тимчасові, просторові, побутові, професійні, соціальні фактори, які або обмежують, або сприяють процесові навчання;
- процес навчання організований у вигляді спільної діяльності того/тієї, хто навчається, і того/тієї, хто навчає.



Берлінська модель

інструмент для планування освітніх заходів шляхом розробки цілей, змісту, методик роботи та добору необхідних матеріалів. Використовується як для заходу в цілому, так і для окремих блоків. Основна ідея – починати планування саме з постановки цілей та визначення змісту, а не пошуку окремих методів.



Модель була сформована у 1960-ті роки Паулем Гайманном, що працював на той час у Берліні.

Бути в потоці *flow*

знаходитися в психічному стані, який характеризується максимальною зосередженістю та повним зануренням у поточну діяльність. Стан потоку можливий, коли рівень викликів та рівень навичок є достатньо високими, при цьому можливості людини відповідають вимогам, що висуває задача.



Поняття ввів психолог Михайл Чіксентміхайї у 1975 році.

Брейншторм *мозковий штурм*

метод стимулювання творчої активності з метою генерації нових ідей та пошуку креативних рішень. Часто вживається в загальному значенні «генерування ідей», проте сам метод мозкового штурму має конкретну техніку проведення та відбувається в декілька етапів:

- 1** Формулювання питання/проблеми, що потребує вирішення.
- 2** Генерація ідей. При цьому заохочується народження якомога більшої кількості варіантів, навіть безглузвих та фантастичних, а їхня критика заборонена.
- 3** Групування, аналіз та відбір ідей.

Брейншторм може проводитися в різних варіаціях, проте ключовими принципами залишаються: безоціночне сприйняття та принцип «кількість народжує якість». Сем Кейнер у своїй книзі «Посібник фасилітатора для партисипативного прийняття рішень» («Facilitator's Guide to Participatory Decision-Making») наводить поради для ведучих групових мозкових штурмів:

- ставитися до абсурдних ідей так само, як до серйозних;
- очікувати другого туру творчих ідей, щойно закінчатся ідеї, що лежать на поверхні;
- не давати оцінки висловлюванням, вербально чи невербально;
- нагадувати формулювання проблеми, що обговорюється;
- підтримувати увагу та активність групи, але не тиснути;
- підтримувати повноцінну участь, заохочуючи до висловлювання всіх учасників/ць процесу.





Візуалізація

наочне підкріплення інформації або самостійна візуальна подача матеріалу. Візуалізація допомагає краще засвоювати інформацію, підтримувати концентрацію уваги, поглиблювати запам'ятовування основних тез. Прикладом візуалізації у тренерстві є **скрайбінг** – донесення складних сенсів за допомогою простих образів, коли замальовка образів відбувається безпосередньо в процесі подання інформації.

Вуп

від англ. Warming UP, більш уживана назва – енерджайзер

коротка вправа перед початком навчального блоку, що має на меті налаштування на роботу, зняття напруги або підвищення концентрації. Енерджайзери можна поєднувати зі знайомством, введенням до теми, а також використовувати для активізації уваги під час навчального процесу.



використання ігрових практик та механізмів у неігровому контексті, зокрема, освітньому. Провідні напрямки гейміфікації в освіті: навчальні ігри, використання ігрових технік з освітньою метою.

створення середовища, яке відбиває розуміння різних життєвих реальностей чоловіків і жінок та відповідає їхнім потребам і можливостям. Зокрема, розуміння та прийняття до уваги соціокультурних факторів, що лежать в основі дискримінації за ознакою статі.



Гуманістична педагогіка

напрям у педагогіці, що базується на засадах гуманістичної психології та вважає основою зміни поведінки людини її здатність розвиватися і навчатися, ґрунтуючись на власному досвіді. Відповідно, не можна змінити когось, передаючи йому/їй готовий досвід. Можна лише створити атмосферу, яка сприятиме розвитку людини. Учитель у такому випадку стає скоріше фасилітатором, тобто людиною, яка створює середовище, що полегшує цей процес.

Карл Роджерс виділяв найважливіші якості фасилітатора:

- емпатія (здатність педагога ідентифікувати себе з учнем, стати на його позицію, розділяти інтереси і турботи, радощі й розчарування);
- безумовне схвалення особистості;
- автентичність.



Засновником вважається Карл Роджерс, що виклав свої педагогічні погляди у книзі «Свобода навчатися» («Freedom to Learn») у 1969 році.

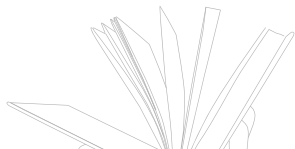
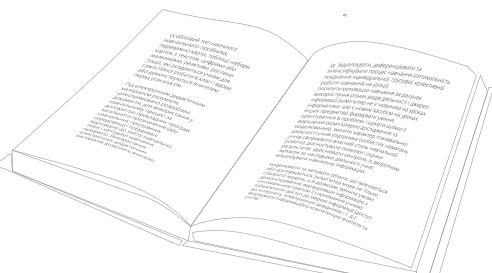
Дидактика

галузь педагогіки, що розробляє теорію навчання й освіти. Основне призначення дидактики полягає в науковому обґрунтуванні навчальної діяльності та розробці ефективних форм, методів і засобів її здійснення.

Дидактика відповідає на запитання:

- *чого навчати (зміст освіти);*
- *як навчати (принципи й методи навчання);*
- *де, коли, і в яких організаційних умовах навчати (форми навчання).*

До широкого вжитку поняття ввів чеський педагог Ян Коменський у XVII столітті.



Динаміка групи

розвиток групових процесів, обумовлений взаємодією членів/кинь групи, їхніми відносинами з фасилітатором/кою, а також впливом зовнішніх факторів.

Знання закономірностей та особливостей групової динаміки допомагає ефективніше організовувати навчальний простір та підтримувати учасників більш конструктивно проходити складні або конфліктні моменти, отримуючи досвід. Основні елементи, що впливають на створення працездатної та згуртованої групи (за Клаусом Фопелем):

Знайомство. Учасники знають імена одні одних або мають можливість їх бачити, знаходять точки перетину та спільні інтереси.

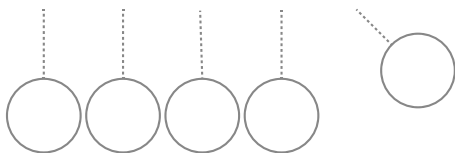
Довіра. Учасники відкриваються, мають сміливість іти на ризик, пробувати нові підходи.

Спілкування. Учасники групи легко спілкуються одні з одними, знаходять спільну мову, можуть висловлювати почуття.

Співпраця. Кожен/-на робить свій внесок у роботу групи та відчуває себе її частиною.

Готовність навчатися. Учасники/ці можуть виходити за рамки власних уявлень, експериментувати, навчатися одні в одних.

Задоволення. Учасники відчувають зацікавлення, хочуть бути активними, отримують приємні емоції.



Стадії розвитку групи (за Брюсом Такманом):

Формування (Forming)

знайомство та формування групи, виражені потреби у прийнятті та безпеці.

Конфлікт (Storming)

пошук своєї ролі в роботі групи; потреба в можливості робити свій внесок та в самовираженні.

Нормування (Norming)

розвивається почуття згуртованості та довіри, група може продуктивно працювати.

Розквіт (Performing)

утворення функціональних ролей, група працює ефективно, учасники відчують себе компетентними, живими та згуртованими.

Закриття/перетворення (Adjourning/transforming)

команда завершує поточний проект, розформовується або переходить до іншої діяльності.

Динамічне навчання

модель навчання, що враховує особливості роботи мозку людини та ґрунтується на переконанні, що люди ефективніше засвоюють матеріал, якщо відчують цілісне значення своїх знань та досвіду й мають змогу поділитися ними в комфортному середовищі.

Принципи динамічного навчання:

1. Мозок – це комплексна адаптивна система;
2. Психіка людини соціальна за природою;
3. Навчання залежить і від фізіології;
4. Людині властиво весь час шукати сенс;
5. Навчання включає виокремлення знайомих, пов'язаних із минулим досвідом структур і створення нових творчих моделей;
6. Почуття відіграють важливу роль у навчанні;

7. Сприймаючи інформацію, мозок водночас і диференціює, і узагальнює її;
8. Зосереджуючись на чомусь, ми водночас сприймаємо й те, що перебуває поза полем нашої уваги;
9. Навчання відбувається як на усвідомленому, так і на неусвідомленому рівнях;
10. Існують різні способи запам'ятовувати інформацію;
11. Краще запам'ятовується і засвоюється інформація, якщо є можливість «прожити», відчувати її;
12. Навчання триває впродовж життя;
13. Навчанню допомагають зацікавленість та азарт, а заважають загрози;
14. Мозок кожної людини унікальний.

МОДЕЛЬ ДИНАМІЧНОГО НАВЧАННЯ ПЕРЕДБАЧАЄ ТРИ КРОКИ:

I. Стан розслабленої уваги

такий, коли ми розслаблені фізично та відкриті психічно, не відчуваємо загрози для себе, але маємо виклики, яким здатні дати раду.

II. Занурення в комплексний досвід

багатошарове навчання, коли передбачене засвоєння інформації, її аналіз, перенесення на практику, формування особистого ставлення. Створення взаємозв'язків, за допомогою поєднання творчого та аналітичного мислення.

III. Активне оцінювання

осмислення, вплітання нового знання в наявну картину світу через рефлексію, спостереження за своїм шляхом розвитку. Такий аналіз є індивідуальним, але в групі, надаючи зворотній зв'язок, ми допомагаємо, підсилюємо таку рефлексію.

Евалюація *оцінювання*

кінцевий або проміжний аналіз реалізації поставлених цілей, сильних та слабких сторін освітнього заходу, а також окремих його елементів. Оцінювання є одним із найважливіших інструментів вимірювання якості освітнього заходу та осмислення учасниками та учасницями власного розвитку. Евалюація сприяє зняттю емоційної напруги і допомагає зафіксувати особисті навчальні ефекти і відкриття, а також сформулювати для себе траєкторію подальшого розвитку.

Експериментальне (емпіричне) навчання

процес, за допомогою якого знання утворюються шляхом інтерпретації і трансформації отриманого досвіду. Широко znana модель емпіричного навчання Девіда Колба (див. Цикл Колба)



Основи підходу експериментального навчання описані в працях Джона Дьюї, Курта Левіна та Жана Піаже.

Емоційний інтелект

здатність людини усвідомлювати, розрізняти та правильно визначати власні емоції, розуміти емоції інших та враховувати цю інформацію для скеровування мислення й поведінки. Розвинутий емоційний інтелект допомагає не тільки краще розуміти власні реакції, а й будувати стосунки з оточенням на основі довіри та співпереживання.

Емоційний інтелект включає чотири складові (за Деніелом Ґоулманом):

- самосвідомість – здатність людини усвідомлювати свої емоції, вміти аналізувати і правильно їх тлумачити;
- управління власними емоціями – здатність діяти відповідно до власного емоційного стану та керувати своїми емоційними реакціями;
- соціальна свідомість – уміння розуміти, аналізувати та правильно тлумачити емоції інших людей.
- управління взаєминами – вміння використовувати інформацію про емоції (власні та інших людей) для ефективної побудови стосунків.

Едвард Торндайк увів поняття соціального інтелекту у 1920 році. Сучасне розуміння емоційного інтелекту визначили Пітер Саловей і Джон Майер у 1990-х роках. Популяризував поняття Деніел Ґоулман у книжці «Емоційний інтелект» («Emotional Intelligence»), що вийшла в 1995 році.

Емпатія

здатність співпереживати та засвідчити іншим своє розуміння їхньої аргументації, вміння бачити світ очима інших та сприймати вчинки людей з їхньої ж позиції.

В основі емпатії лежить висока чутливість до емоційного і фізичного стану іншої людини, а також високий розвиток сенсорної та емоційної сприйнятливості, глибокий і гнучкий розум.





Знання

результат пізнавальної діяльності людини та його відображення в певній формі. Виділяють три типи знань, які можна отримати під час навчального процесу (за Клаусом Фопелем):

- **Загальні знання**

основні поняття та концепції, факти, теоретичні узагальнення.

- **Технічні знання**

специфічні фахові знання в рамках вузької сфери.

- **Динамічні знання**

експериментальні та живі знання про те, чим ми дійсно цікавимось. Динамічні знання людина здобуває у процесі творчості, експериментування, відчувачи природну мотивацію поглибити свої знання, задоволення від процесу та бажання передавати знання іншим.

Зона навчання

сприятлива для навчання ситуація, що спонукає долати посильні виклики: отримання нової інформації, набуття нових навичок, адаптації до нових умов тощо.

Ситуації, в яких ми відчуваємо себе цілком спокійно та впевнено, називаються **зоною комфорту**. Це можуть бути відпрацьовані навички, комфортні умови, добре знайомі теми, спрацьована команда, а також простір, до якого ми повертаємось після інтенсивніших вражень для відновлення відчуття безпеки та стабільності.

Проте, нового досвіду в зоні комфорту ми не здобуваємо. І лише, коли стикаємось з новими ситуаціями, виходимо за звичні комфортні межі, ми можемо розвиватися, набуваючи нового досвіду. Для **зони навчання** характерний певний стан розгубленості та невпевненості, проте виклики є посильними, а ризики – незначними. Іншими словами, зберігається баланс невизначеності та контролю. Також у зоні навчання ми відчуваємо цікавість та поживлення.

Проте, якщо нового стає забагато, можна вийти за межі зони навчання і потрапити до **зони паніки**, де навчання вже неможливе. Нового і складного стає занадто багато, неможливо адекватно сприймати та ефективно засвоювати інформацію. Важливо зазначити, що межі цих зон є різними для різних ситуацій та суто індивідуальними.



Концепцію описав німецький педагог Том Сеннінґер у 2000 році.

Індивідуальна освітня траєкторія

це персональний шлях реалізації особистісного потенціалу кожного та кожної в освіті. Індивідуальна освітня траєкторія може характеризуватися наступними напрямками реалізації:

***змістовим** – через освітні програми;*

***діяльнісним** – через нетрадиційні педагогічні технології;*

***процесуальним** – через організацію і види спілкування.*

Інформальна освіта

не інституалізована та не структурована форма навчання, коли перебіг здобуття вмінь і навичок відбувається через вплив будь-якого досвіду, здобутого в повсякденному житті. Головна характеристика інформальної освіти – відсутність попереднього наміру здійснювати навчання.

Інклюзія

процес включення та забезпечення рівного доступу різних соціальних груп до участі в суспільному житті; підхід позитивного ставлення до різноманітності та сприйняття індивідуальних особливостей не як проблеми, а як можливості для збагачення процесу пізнання.

Інклюзивна освіта передбачає надання можливостей для рівної участі людям з інвалідністю (фізичною, соціальною і емоційною) в загальній системі здобування освіти, для індивідуального вибору й отримання спеціальних послуг і пристроїв для тих, кому це необхідно.



Компетенції

поєднання знань, навичок та цінностей у певній сфері. Ключові компетенції – універсальні, необхідні всім людям для особистої реалізації та розвитку, активного громадянського життя, соціальної єдності та можливості працевлаштування. Компетенції – це більше, ніж просто знання чи навички. Це здатність задовольняти комплексні потреби, залучаючи та мобілізуючи психосоціальні ресурси, включаючи ставлення (attitude), у певному контексті.

Компетентнісний підхід до навчання охоплює широкий спектр навичок, видів знань та поглядів, потрібних для успішної діяльності в сучасному суспільстві. Він допомагає людям розвинути ключові компетенції та позитивне ставлення для навчання протягом усього життя.

Рада Європи визначає наступні вісім ключових компетенцій:

- 1) спілкування рідною мовою;
- 2) спілкування іноземними мовами;
- 3) знання математики та загальні знання у сфері науки й техніки;
- 4) навички роботи з цифровими носіями;
- 5) вміння навчатися впродовж життя;
- 6) соціальні та громадянські навички;
- 7) ініціативність та практичність;
- 8) обізнаність та самовираження у сфері культури.

Також для всіх восьми пунктів важливі: критичне мислення, творчість, ініціативність, вміння вирішувати проблеми, оцінювати ризик, приймати рішення та конструктивно керувати емоціями.

9 Термін «компетентнісний підхід» розробили американські науковці в 1960-х роках. Ключові компетенції сформульовані в Рекомендації 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 року http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_975

Компетентність

володіння людиною комплексом відповідних компетенцій, що включає її особистісне ставлення до них та предмета діяльності. Виокремлюють чотири етапи розвитку компетентності:

- **Неусвідомлена некомпетентність** – людина некомпетентна і не усвідомлює цього.
- **Усвідомлена некомпетентність** – людина усвідомлює, що чогось не знає або не вміє.
- **Усвідомлена компетентність** – людина вчиться, отримує усвідомлене ставлення до своїх нових знань і умінь.
- **Неусвідомлена компетентність** – інтерналізація знань, виникнення звички.

Таким чином відбувається поступовий перехід від першого до останнього етапу, тобто від неусвідомлення свого незнання до перетворення знання на автоматичні дії. Далі може відбуватися повторення циклу з переходом на вищий рівень компетентності.

9 Теорію чотирьох стадій розвитку компетентності розробив Ноель Берч у Gordon Training International у 1970-х роках.

Конструктивізм

педагогічна філософія, ключова ідея якої полягає в тому, що неможливо передати знання суб'єкту навчання в готовому вигляді, можна тільки створити педагогічні умови для успішного самоконструювання знань у процесі навчання. Конструктивізм виходить з того, що навчання – це активний процес, у ході якого люди активно конструюють знання на основі власного досвіду. Також важливим є контекст – навчання неможливо відірвати від реальності, а перевіряти знання необхідно на реальних прикладах.

Конфлікт

зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, поглядів, позицій людей у процесі взаємодії. Конфлікт виникає, коли в однієї сторони є потреба, і вона не задоволена. Проте, важливо зазначити, що конфлікти виникають не на рівні потреб, а на рівні стратегій, спрямованих на їхнє задоволення. Кожен конфлікт має свої позитивні та негативні сторони, які залежать від різних факторів. Конфлікти можуть бути руйнівними, та разом із тим можуть сприяти створенню позитивних відносин через трансформацію.



Ко-тренерство

спільне проведення тренінгу декількома тренерами. У тренерській команді може бути різний розподіл ролей, залежно від рівня досвіду, тематичної експертизи та наявних завдань. Ключовими моментами є проголошення сфер відповідальності та забезпечення зворотнього зв'язку. Те саме стосується ко-фасилітації та ко-модерації.

Креативне мислення

спосіб розглядати та вирішувати проблеми з іншої точки зору, уникаючи ординарних рішень, та мислити, виходячи за рамки (thinking outside the box).

Загальні особливості процесу креативного мислення:

- *зміна структури зовнішньої інформації та внутрішніх уявлень за допомогою формування аналогій;*
- *постійне переформулювання проблеми;*
- *застосування наявних знань, спогадів та образів для створення нового;*
- *використання старих знань і навичок у новому ключі;*
- *використання невербальної моделі мислення.*

Коучинг

специфічний вид консультування, який робить ставку на потенціал клієнта/ки. Коуч не дає готових порад або рішень для викликів клієнта/ки, а підводить його/її до власних рішень і організує процес пошуку індивідуальних відповідей.

9 *Основи підходу заклали Тімоті Голві, Томас Дж. Леонард, Лаура Вітворт та Джон Вітмор у 1970–1980 роках.*

Критичне мислення

процес аналізу, синтезування й обґрунтування оцінки достовірності/цінності інформації; властивість сприймати ситуацію глобально, знаходити причини й альтернативи; здатність будувати чи змінювати свою позицію на основі фактів і аргументів, коректно застосовувати отримані результати до проблем і приймати зважені рішення – чому довіряти та що робити далі.

Установка на критичне мислення

це готовність планувати свої дії, гнучкість мислення, наполегливість, здатність виправляти свої помилки, усвідомлення, спостереження за розумовим процесом і пошук компромісних рішень.



Медіація

це процес, у якому нейтральна третя сторона, медіатор, допомагає вирішити конфлікт, сприяючи виробленню добровільної угоди між сторонами, що конфліктують. Медіатор полегшує процес спілкування між сторонами, допомагає глибше зрозуміти їхні позиції та інтереси, шукає ефективні шляхи вирішення проблеми, надаючи можливість сторонам дійти власної згоди.

Менторинг

організований тип відносин, у яких більш досвідчена та обізнана у певній сфері людина (ментор) супроводжує та підтримує менш досвідчену (менті).

Менторинг є комплексним процесом та передбачає різні види підтримки: передачу теоретичного та практичного досвіду, підтримку мотивації до діяльності, супровід у реалізації навчальних цілей.

Метарівень

загальніший та часто абстрактніший рівень розгляду, міркувань та розуміння стосовно рівня, на якому знаходиться предмет. Обговорення на метарівні під час навчального процесу можуть бути корисними для кращого розуміння того, як теоретичні засади реалізуються на практиці. Наприклад, обговорення з групою її динаміки або обговорення методології вправи після її проведення з групою. Такі обговорення також можуть дозволити перейти від часткового до загального та поглянути на проблему або питання більш системно.

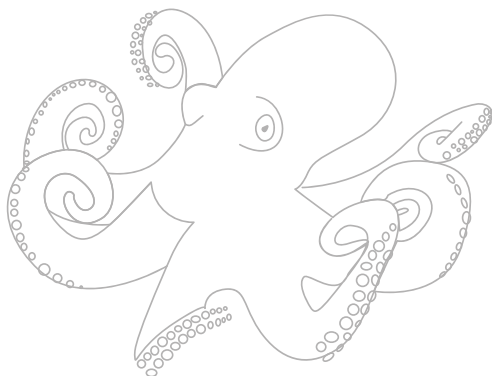
Модерація

забезпечення загальної рамки навчання або обговорення. Модератор/-ка стежить за дотриманням принципів спільної роботи, структурує та спрямовує процес, заохочує до залучення всіх учасників та дає простір для різних думок, але зберігає особисту нейтральну позицію. Проте, у випадках, коли учасники висловлюють особисті припущення, видаючи їх за достовірні факти, або висловлюють відверто дискримінаційні твердження, модератор/ка може втрутитися, щоб забезпечити конструктивний та безпечний простір для обговорення.



Мультиплікатор

узагальнена назва людини, що супроводжує учасників у неформальній освіті. Завдання мультиплікатора – створити умови для отримання специфічного досвіду, який сприяє набуттю нових компетенцій, а також аналіз цього досвіду на індивідуальному та суспільному рівні. Залежно від освітніх цілей, форматів та методів їхнього досягнення мультиплікатор може виконувати функції тренера, фасилітатора, модератора, експерта, ментора, коуча.



Навички

сформовані шляхом частого повторення дії, яким властивий високий ступінь освоєння і відсутність поелементної свідомої регуляції.

Навчання в дії *learning by doing*

отримання знань, умінь та навичок під час практичної діяльності. Найефективніше розуміння та засвоєння інформації відбувається через дію, її подальше осмислення та пошук удосконалення. Тому навчання в дії є одним з основних принципів неформальної освіти. На практиці воно реалізується через включення до навчальної програми достатньої кількості практичних вправ та обов'язкове опрацювання теоретичного матеріалу на практиці (наприклад, через роботу в малих групах чи рольові ігри).



Поняття ввів Джон Дьюї на початку 1900-х років.

Ненасильницька комунікація

nonviolent communication

підхід до спілкування та філософії життя, що ґрунтується на емпатії та веде до глибшого розуміння та контакту з собою і оточенням. В основі ненасильницької комунікації лежить ідея про те, що всі люди мають здатність співчувати, а до насильства або поведінки, якою шкодять собі та іншим, вдаються лише тоді, коли не бачать ефективніших стратегій задовольнити власні потреби. Відповідно, всі складні ситуації можна вирішити, створивши нові способи задоволення потреб.



Принципи ненасильницької комунікації розроблені Маршаллом Розенбергом на початку 1960-х та описані в книзі «Ненасильницьке спілкування: мова життя» («Nonviolent Communication: A Language of Life»). Ненасильницький спосіб спілкування Розенберг символічно називає «мовою жирафа», а агресивний та домінантний – «мовою шакала».

Неформальна освіта

будь-яка організована поза формальною освітою освітня діяльність, що забезпечує опанування тих умінь і навичок, які необхідні для соціально та економічно активного громадянина. При цьому така освітня діяльність має бути структурованою; мати освітню мету, певні часові рамки й інфраструктурну підтримку; відбуватися усвідомлено. Отримані знання зазвичай не сертифікуються, хоча це можливо.



Першу згадку про неформальну освіту датують 1968 роком. В Європі перші формати неформальної освіти в сьогодиншньому розумінні з'явилися у Швеції. У 2017 році поняття неформальної освіти було закріплене в українському законодавстві.

О

Організації майбутнього

бірюзові організації

організації, до структури та діяльності яких закладені принципи, що відповідають бірюзовій парадигмі еволюції свідомості, зокрема такі: слідувати власному призначенню, тяжіти до цілісності та єднання спільнот, прагнути бути самими собою та включатися у здорові та сприятливі для власного розвитку відносини. Основними характеристиками організацій майбутнього є:

Самоуправління. Бірюзові компанії будуються на низовому рівні. Система управління ґрунтується на взаємодії рівноправних колег.

Цілісність. Бути тими, ким є насправді, звертаючись до внутрішньої цілісності, поєднуючи різноманітні аспекти.

Еволюційна ціль. Стратегія виникає природним шляхом – прислухатися та зрозуміти, чим хоче стати організація, якій цілі хоче служити.

Фасилітація є однією з основних управлінських технологій бірюзових організацій, зокрема під час процедури прийняття рішень.

Теорія спіральної динаміки еволюції свідомості з'явилася у 1960-х роках. Поняття «бірюзові організації» ввів Федерик Лалу та описав у своїй книзі «Компанії майбутнього», що вийшла у 2014 році.

Освіта протягом життя

lifelong learning

вся діяльність з навчання, здійснювана протягом життя, з метою вдосконалення знань, умінь і компетенцій в інтересах особистісного, громадянського і суспільного розвитку. Освіта протягом життя полягає в безперервному процесі набуття знань, розвитку професійних та особистісних компетентностей, що здійснюється через різні форми освіти та самоосвіту і забезпечує можливість самореалізації особистості в різні вікові періоди.



В 1996 році тема «освіти впродовж усього життя» була задекларована на рівні Організації Безпеки і Співпраці в Європі (ОБСЄ). У 2001-му поняття було визначене у документі Європейської Комісії «Making a European Area of Lifelong Learning a Reality».

Партисипація *участь*

різного роду механізми, які дозволяють людям виражати власну думку і впливати на процеси ухвалення рішень у різних сферах суспільного життя.

Найвідоміша класифікація рівнів суспільної участі – «драбина партисипації», запропонована Шеррі Арнштайн у 1969 році.

Проактивність

прийняття людиною особистої відповідальності за своє життя; здатність обирати свою реакцію на зовнішні подразники.

Поняття ввів психолог Віктор Франкл у книзі «Людина в пошуках справжнього сенсу» у 1946 році. Значної популярності поняття «проактивність» набуло після виходу в 1989 році книжки Стівена Кові «7 звичок надзвичайно ефективних людей» («The 7 Habits Of Highly Effective People»).

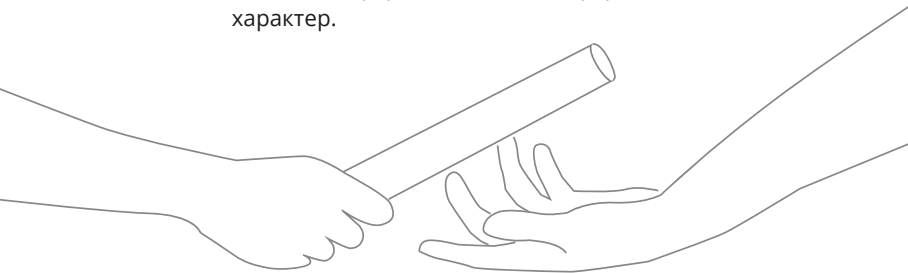


Рефлексія

внутрішня психічна діяльність людини, спрямована на осмислення власних дій та станів; самопізнання людиною свого духовного світу.

Рівний рівному *peer-to-peer*

підхід до навчання, що являє собою обмежений у часі процес, під час якого добре підготовлені та вмотивовані люди передають знання, формують позиції (attitude) та навички серед людей, що належать до однієї з ними цільової групи (за віком, соціальним статусом або інтересами). Таке навчання може мати формальний або неформальний характер.



Різноманіття

diversity

позитивний підхід до плюралізму та рівності з урахуванням великої кількості ознак, наприклад, національності, віку, статі, віросповідання, фізичних можливостей, соціально-економічного статусу тощо.

В освіті, що передбачає різноманіття, важливо враховувати біографічні передумови та приналежність відповідних осіб до певних груп. Мета цього підходу – не лише підтримувати меншини або маргіналізовані групи, а й підвищувати рівень свідомості в більш привілейованих групах.



Соціальна анімація

метод навчання та підтримки осіб, груп та спільнот, який через активізацію людей та вдосконалення механізмів співпраці різних груп та соціальних установ збільшує участь людей у житті суспільства та створює умови для сталого місцевого розвитку.



Широкого вжитку поняття набуло наприкінці 1960-х років у країнах Західної Європи.



Стратегічна сесія

форма групової роботи, направлена на спільну розробку стратегічно-важливих рішень організації або окремого проекту.

Основними елементами стратегічної сесії є:

- аналіз поточного стану;
- формування або актуалізація бачення, місії, стратегічних цілей;
- розробка оперативного плану.

Обов'язковим є обмін думками та врахування позицій усіх сторін. Навчальний компонент не є головним у стратегічній сесії, хоча деякі елементи та підходи, що застосовуються на сесії, учасники та учасниці можуть використувати у своїй подальшій діяльності.

Тренінг

освітній простір, у якому відбувається структурована і цілеспрямована взаємодія учасників/ць між собою і тренером/кою з метою набуття нових знань, розвитку соціальних та особистісних компетенцій, формування чи переосмислення власної позиції з певного питання.

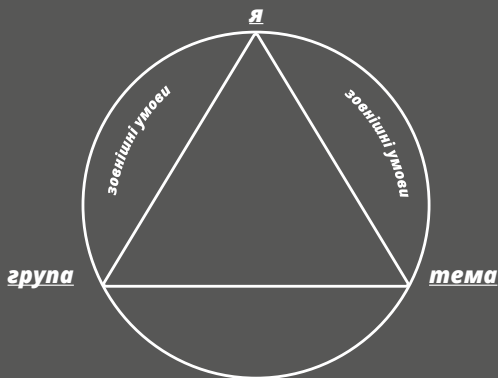
● *Широкого вжитку поняття набуло наприкінці 1960-х років у країнах Західної Європи.*

ТЦІ

тематично-центрована інтеракція

модель, що віддзеркалює динаміку міжособистісної взаємодії навколо теми. Зосереджуючи увагу на конкретній темі, члени групи вступають у міжособистісні взаємодії, впродовж яких поступово уточнюється і прояснюється зміст обговорюваної теми. В результаті такого навчання на основі живого досвіду кожен/на осмислює тему у свій власний, неповторний спосіб. ►►

Динамічна рівновага є базовим принципом ТЦІ й візуально зображується як трикутник, вписаний у коло, де на вершинах трикутника розташовані елементи «Я», «Група», «Тема», а коло позначає зовнішні умови (globe). Методика ТЦІ надає рівне значення всім чотирьом факторам.



Два постулати ТЦІ:

Кожен/а сам/а собі голова

Перешкоди мають пріоритет

Підхід розробила у 1950-х роках американська психологиня Руфь Кон як метод групової психотерапії. Згодом метод почали застосовувати також для навчальних груп.



Фасилітація

супровід групового процесу, що направлений на ефективну комунікацію, прояснення та досягнення поставлених цілей. У фасилітації навчального процесу ключовими є організація навчального простору, залучення та сприяння розкриттю потенціалу учасників/ць та групи в цілому, а також підтримка учасників/ць у реалізації їхніх навчальних цілей.

У 1993 році була заснована Міжнародна асоціація фасилітаторів (*International Association of Facilitators*). Сьогодні фасилітацію використовують у багатьох сферах (навчанні, психології, бізнесі, миротворчості тощо).

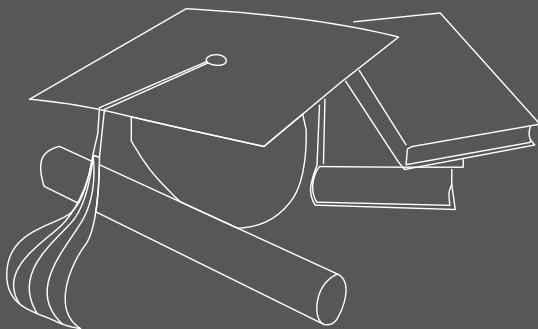
Фідбек

зворотній зв'язок

повідомлення власної змістовної реакції на висловлювання або поведінку іншої людини. Зворотній зв'язок є важливим елементом будь-якої групової роботи.

Формальна освіта

інституціалізована та цілеспрямована форма освіти, спланована за участю державних та визнаних приватних організацій і в цілому становить формальну освітню систему країни з надання освітніх програм і відповідних кваліфікацій, визнаних державою.



Холістичне навчання

функціональна, інтегрована та узагальнена модель освіти, яка розглядає навчальну ситуацію цілісно та застосовує різні стратегії навчання для задоволення потреб усіх учасників/ць процесу задля досягнення результатів освіти, що є більшими, ніж сума їхніх частин. Філософія холістичного навчання базується на твердженні, що кожна людина знаходить самоідентичність, сенс та мету в житті через зв'язок зі спільнотою, природою та гуманістичними цінностями, такими як співчуття та мир. Цілісне навчання пов'язане з розвитком всієї особистості та включає інтелектуальний, емоціональний, фізичний, соціальний, естетичний та духовний рівні. ►►



**Основними принципами
холістичного навчання є:**

- зв'язність (connectedness) – перехід від фрагментального підходу у навчальній діяльності до підходу, який створює зв'язки на кожному рівні навчання;
- включення (inclusion) – застосування широкого спектра навчальних підходів для людей з різними потребами;
- рівновага (balance) – розпізнавання та підтримка взаємодоповнювальних аспектів особистості (наприклад, аналітичне та інтуїтивне мислення).

9 *Основи холістичного навчання беруть початок у гуманістичній педагогіці й набувають популярності у 1970-х роках. У 1979 році в Каліфорнійському університеті Сан-Дієго відбулася перша конференція на тему «Холістична освіта». У 1988 році вийшла книга канадського педагога Джона Міллера «Холістична навчальна програма» («Holistic Curriculum»), в якій окреслено основні принципи холістичного навчання та їхнє практичне застосування.*



Цінності

те, що особливо важливо для людини, чому вона надає особливий, позитивний життєвий сенс. Існує три форми представлення цінностей:

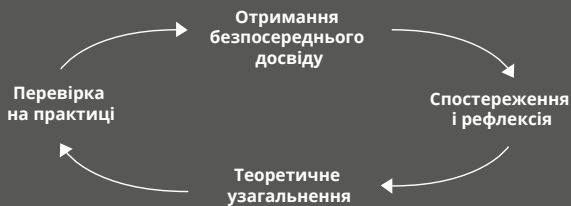
- 1** | Суспільні ідеали, абстрактні уявлення про належне в різних сферах суспільного життя – загальнолюдські цінності або конкретно-історичні;
- 2** | Предметні втілення суспільних цінностей та ідеалів;
- 3** | Особисті цінності, що входять до психологічної структури особистості та є джерелом її мотивації та складовою будь-якої компетенції.

Цикл Колба

модель емпіричного навчання

модель навчання дорослих, що складається з чотирьох етапів:

1. Отримання безпосереднього досвіду.
2. Спостереження і рефлексія – обдумування та аналіз отриманого досвіду.
3. Абстрактна концептуалізація – теоретичне обґрунтування та побудова взаємозв'язків.
4. Активне експериментування – перевірка на практиці отриманих знань.



Навчання відбувається по спіралі, поетапно проходячи весь цикл. Найчастіше починається з отримання безпосереднього досвіду (але не обов'язково). Цикл Колба дає уявлення не тільки про перебіг засвоєння нових знань, але й про індивідуальні стилі навчання. Відповідно до етапів циклу Колба, виділяють чотири типи пізнання:

- діяч (орієнтація на особистий досвід);
- спостерігач (орієнтація на осмислення досвіду);
- теоретик (орієнтація на теоретичні концепції);
- прагматик (орієнтація на практичне застосування знань).

Модель розробили Девід Колб та Рон Фрай на початку 1970-х років. Розвиваючи їхні ідеї, Пітер Гані та Алан Мамфорд виділили чотири індивідуальні стилі навчання.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Активні громадяни. Глобальні зв'язки, локальні дії. Програма «активні громадяни» – посібник фасилітатора. Доступ від 20.02.2018:
www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/ac_toolkit_19th_aug_2014_final_version_ukr_2015_2.pdf
2. Блейхер В.М., Крук И.В. Толковый словарь психиатрических терминов. – Воронеж: МОДЭК, 1995
3. Богдзевич А., Иванова О., Назина А., Степанов М. Тренер – группа – семинар: Другой путь образования молодежи. – Берлин: MitOst, 2009
4. Вознюк А.В. К вопросу об обосновании холистической парадигмы образования // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия педагогика, психология. – 2010. – № 3 (3)
5. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. – Минск: Харвест, 1998
6. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2005
7. Дернова М. Моделі емпіричного навчання дорослих: зарубіжний досвід. Доступ від 20.02.2018:
<http://pps.udpu.org.ua/article/viewFile/51753/47533>
8. Зайченко І.В. Педагогіка: підручник. 3-тє видання, перероблене та доповнене. – Київ: Ліра-К, 2016

9. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Психологічна культура вчителя в контексті викликів сучасності». Доступ від 20.02.2018:
<http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/21173/1/Збірник%20мат.pdf>
10. Змеев С.И. Основы андрагогики. – Москва: Наука, 1999
11. Інклюзивна освіта від А до Я: poradnik для педагогів і батьків / укладачі Н. В. Заєркова, А.
12. О. Трейтяк. – Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2016. Доступ від 20.02.2018:
http://ippo.kubg.edu.ua/wp-content/uploads/2016/08/n_zaerkova_a_trejtyak_inkl_osvita_vid_a_do_ya.pdf
13. Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема: навчальний посібник / Ю. М. Бажал та інші. – Київ: Пульсари, 2015. Доступ від 20.02.2018:
<http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/27600>
14. Ідеї. Натхнення. Рішення: посібник для тренерів неформальної освіти / упорядкувала Наталя Трамбовецька. – Київ: Інша освіта, 2015. Доступ від 20.02.2018: <http://insha-osvita.org/publications/trainers-handbook2/>
15. Каньковський І. Є. Індивідуальні освітні траєкторії як необхідність сучасного процесу професійної підготовки фахівців. Доступ від 20.02.2018:
<http://elar.khnu.km.ua/jspui/handle/123456789/1517>
16. Конфліктологія. Навчальний посібник / Прибутько П.С. та інші. – Київ: КНТ, 2010
17. Конюхов Н.И. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы. – Москва, 1992
18. Кейнер С. Руководство фасилитатора: как привести группу к принятию совместного решения. – Москва: Издательство Дмитрия Лазарева, 2014

19. Малафійк І. В. Дидактика. Навчальний посібник. – Київ: Кондор, 2009
20. Міхеєва Л. В. Історія педагогіки і загальної педагогіки. – Хмельницький: ХДУ, 2004.
21. Пальчевський С.С. Педагогіка. Доступ від 20.02.2018: http://pidruchniki.com/1085112235439/pedagogika/navichki_vm_innyu
23. Рівний рівному: посібник для менторів / Оксана Іванік та інші. – Київ: Інша Освіта, 2015. Доступ від 20.02.2018: http://insha-osvita.org/publications/mentors_handbook/
23. Розенберг М. Язык жизни. Ненасильственное общение. – Москва: София, 2009
24. Рудестам К. Групповая психотерапия. Коррекционные группы: теория и практика. Доступ від 20.02.2018: <http://psylib.org.ua/books/rudes01/txt09.htm>
25. Руднік В. Сацыяльны аніматар. Дапаможнік для актывістаў мясцовых супольнасцяў. – Белхатаў-Гродна, 2006
26. Ткаченко О. Гейміфікація освіти: формальний і неформальний простір. Актуальні питання гуманітарних наук. – 2015. – Вип. 11. Доступ від 20.02.2018: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2015_11_45
27. Торбіна Т. В., Циганкова К. Р. Конструктивізм та особистісно-орієнтований підхід у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців. Доступ від 20.02.2018: <http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/18852/1/torbina.pdf>
28. Тренінг для Тренеров. Практическое руководство. – Youth Peer Education Network. Доступ від 20.02.2018: https://tdvbalti.files.wordpress.com/2009/08/trainers_manual_russian.pdf
29. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения. – Москва: Генезис, 2002

30. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение. – Москва: Генезис, 2003
31. Динаміка різноманіття: як реалізувати потенціал різноманіття під час тренінгу / Хайке Фарун, Еліза Сковрон, Нільс-Ейк Цімерман. – Берлін: MitOst. Доступ від 20.02.2018: http://www.theodor-heuss-kolleg.de/data/user/flipbooks/p/d_r/p-d-r.pdf
32. Халперн Д. Психологія критичного мислення. – СПб.: Питер, 2000
33. Хуторский А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированного образования // Народное образование. – 2003. – № 2
34. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. – Москва: Альпина Нон-фикшн, 2017
35. Clevenger Aaron D. Experiential Education as a Framework for Student Affairs; Educator Role. Доступ від 20.02.2018: <https://commons.erau.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1251&context=publication>
36. Holistic learning. Planning experiential, inspirational and participatory learning processes.
37. Facilitator handbook #2. – Berlin: MitOst, 2016. Доступ від 20.02.2018: <http://mitost.org/editions/holisticlearning/holisticlearning/1/holisticlearning.pdf>
38. Holistic Learning And Spirituality in Education: Breaking New Ground / edited by John P. Miller. – New York: SUNY Press, 2005
39. Senninger Tom. Abenteuer leiten, in Abenteuer lernen. – Münster: Ökotoxia, 2000
40. Steps toward action. Empowerment for self-responsible initiative. Facilitator handbook #1. – Berlin: MitOst, 2016. Доступ від 20.02.2018: http://mitost.org/editions/stepstowardaction/steps/toward_action_web/steps_toward_action_web.pdf