



JABOK

# **Jabok – Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická**

Facilitace, formativní hodnocení, práce  
se skupinou

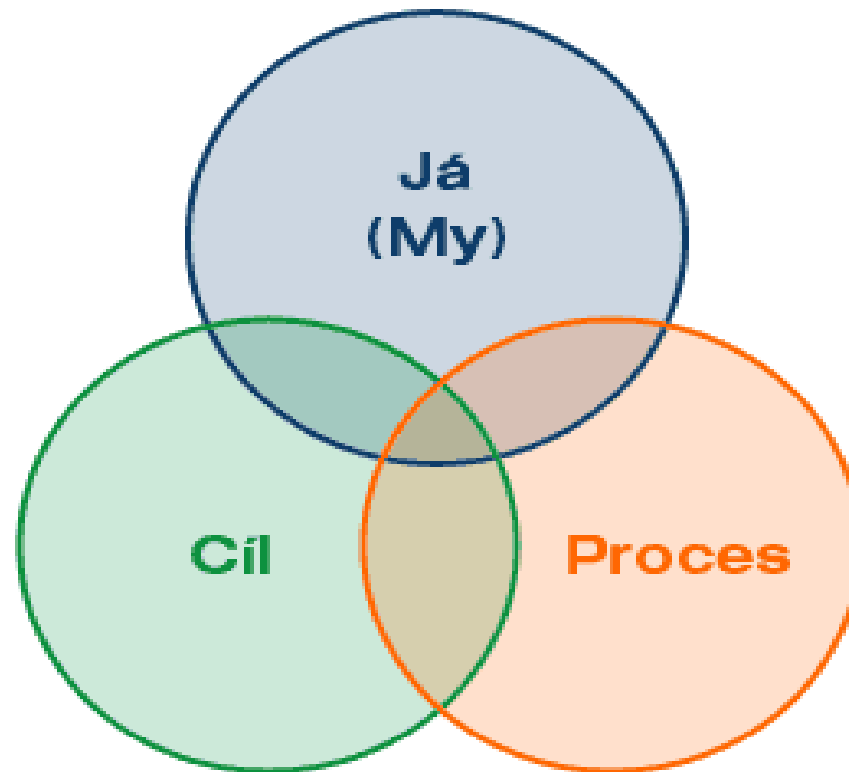
...

Zkušenostně reflektivní  
přístupy v pedagogice

# Facilitátor

- Facilitátor usnadňuje komunikaci ve skupině
- Facilitátor pomáhá procesu
- Nenavrhuje řešení
- Řídí jednání skupin a pomáhá jim dojít k řešení
- Hlídá, aby měl každý prostor se vyjádřit a dbá na pravidla komunikace...

# Adairovy kruhy – dynamická rovnováha skupiny



# Adairovy kruhy

- **Je potřeba se zaměřit na všechny oblasti týmové spolupráce, mezi které řadíme:**
- *Dosažení cíle* = důvod vzniku skupiny. (Pro projektový tým je to například úspěšná implementace projektu. Pro finanční tým zajištění finančního chodu firmy.)
- *Oblast procesů* = vše, co se děje ve skupině, způsob, jak skupina dosahuje výsledku. (Patří sem komunikace, zpětná vazba, rozdělení rolí apod.)
- *Jednotlivec* = vše co se děje uvnitř jedince. (Jeho motivace, naplňování potřeb, uplatňování znalostí.)



# Zásady facilitace

- Pomáhá ostatním, ne sobě
- Tlumočí z češtiny do češtiny
- Je nestranný
- Navrhuje proces
- Dbá o orientaci
- Věcně nerozhoduje

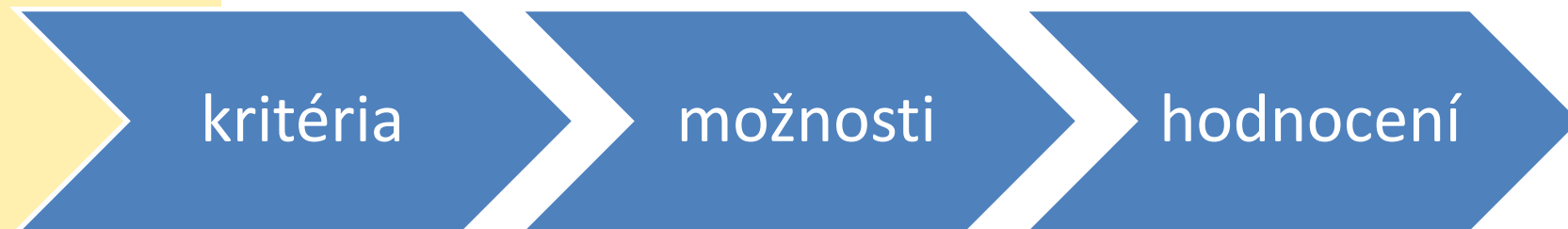
# Facilitace



# Nástroje facilitátora

- Otázky
- Shrnutí
- Instrukce
- Komentáře
  
- Konsenzus

# Princip KrMHo





# Zpětná vazba - pravidla

- **Poskytování zpětné vazby**
- **Na vyžádání**
- Zpětná vazba je neúčinnější, pokud o ni dotyčný člověk sám stojí a vyžaduje ji. S poskytnutím zpětné vazby by však měl přinejmenším souhlasit.
- **Správný čas a místo**
- Poskytování zpětné vazby vyžaduje alespoň základní soukromí a přiměřeně času.
- **Popis skutečnosti, ne hodnocení**
- Popisujte, co člověk řekl nebo udělal, ale nehodnoťte, zda je to správné či špatné.
- **Konkrétně, ne obecně**
- Popisujte, co jste skutečně viděli v konkrétní situaci, nesnažte se zobecňovat své poznatky.
- **Úplnost, poctivost**
- Zahrňte veškeré své reakce na chování druhého, včetně toho, jak jste se v danou chvíli cítili.
- **Vyrovnanost**
- Nesoustřeďte se ve svém popisu pouze na to, co způsobilo obtíže. V každém jednání jsou obvykle přítomny pozitivní i negativní aspekty.

# Pravidla zpětné vazby

- **Přijímání zpětné vazby**
- **Aktivně naslouchat**
- Je třeba pozorně vnímat a pamatovat si (tedy i písemně zaznamenávat) přijímané informace.
- **Ubezpečit se, že správně rozumím**
- Užitím otevřených otázek je dobré přezkoumat informace, které nejsou dostatečně zřetelné nebo jednoznačné. Je možné se ptát na další příklady podobného jednání.
- **Neobhajovat se**
- Je snadné, ale obvykle ne užitečné, začít vysvětlovat, proč jsem danou věc udělal právě tímto způsobem.
- **Nechat si právo vyhodnocení**
- Je třeba si nechat dostatek času k promyšlení informací a kriticky zhodnotit, zda je pro vás důležité měnit některé rysy vašeho chování.
- **Poděkovat**
- Upřímně a správně podaná zpětná vazba je pro vás užitečným darem, za který je správné poděkovat, i když v něm třeba převládla negativa.



# Postup poskytování zpětné vazby

- **Ocenění**
- Poskytněte účastníkovi popisným jazykem zpětnou vazbu k tomu, co se mu dařilo, co udělal dobře (ev. co naplňuje předem daná kritéria).
- 
- **Korekce**
- Poskytněte účastníkovi popisným jazykem zpětnou vazbu k tomu, co se nedařilo, co nepřispívalo ke splnění úkolu.
- 
- Korekce má tři části:
- a/ **Empatické vyjádření toho, že chápeme úmysly**, cíle, záměry účastníka, že asi víme, proč jednal tak... (Asi jste tím chtěla zajistit....). Popisujeme, co si myslíme, vztahujeme to na sebe. Není to otázka!
- 
- b/ **Nastínění toho, v čem by mohl nastat problém**, co by se mohlo stát. (Napadá mě, že...) Nepopisujeme, co se stalo, ale ukazujeme možná rizika.
- 
- c/ **Návrh, jak by se to dalo udělat jinak**, aby se předešlo problému z bodu 2. Návrh je vhodné nejdříve nechat na tom kdo ZV přijímá (Co navrhujete vy?...).
- 
- Mezi jednotlivými třemi částmi, vždy necháváme prostor na reakci. Mluvíme tedy v nedokončených větách, nebo klademe otevřené otázky.
- 



# Sumativní a formativní hodnocení

Charakteristika	Sumativní hodnocení	Formativní hodnocení
<b>Cíl</b>	změřit výkon žáka na konci procesu shrnout dosažené výkony porovnávat výkony žáků mezi sebou	identifikovat vzdělávací potřeby žáků a přizpůsobit těmto potřebám výuku vylepšit učební výsledky všech žáků
<b>Načasování</b>	konečné (na konci nějaké etapy, studijního období)	Průběžné (poskytované v procesu učení)
<b>Účel</b>	<i>assessment of learning</i> (hodnocení učení, kontrola žákova učení)	<i>assessment for learning</i> (hodnocení pro učení, podpora žákova učení)
<b>Komu primárně slouží</b>	učiteli rodiči škole, na kterou se žák hlásí vzdělávací politice	žákovi
<b>Role učitele</b>	měřit úroveň naučeného a udělovat známky	poskytnout okamžitou, konkrétní zpětnou vazbu a podporovat žákovo učení
<b>Zapojení žáků</b>	minimální	žádoucí
<b>Motivace žáků</b>	vnější	vnitřní
<b>Efekt na učení</b>	slabý prchavý	silný pozitivní dlouhodobý



	<b>Výborná úroveň (4)</b>	<b>Dobrá úroveň (3)</b>	<b>Dostatečná úroveň (2)</b>	<b>Nedostatečná úroveň (1)</b>
<b>Žák aktivně přichází s vlastními náměty.</b>	Aktivně se účastní diskuse. Povzbuzuje k zapojení i ostatní.	Aktivně přichází s vlastními náměty, ale druhé nepovzbuzuje.	Názory vyjadřuje spíše z donucení než dobrovolně nebo své názory se snaží za každou cenu prosadit.	Do diskuse se nezapojuje.
<b>Žák srozumitelně formuluje myšlenky.</b>	Názory jsou relevantní a přesvědčivě podané. V případě potřeby je schopen uchopit názory jiných členů skupiny a formulovat je.	Vlastní myšlenky a názory formuluje přesvědčivě a výstižně.	Používá jednoduchý, ale sdělný jazyk. nebo Při vyjadřování svých názorů je expresivní a naléhavý.	Vyjadřuje se nesrozumitelně.
<b>Žák se drží tématu.</b>	V případě, že se diskuse odchýlí od tématu, nenásilně ji vrací zpět.	Sám od tématu neodbíhá, ale nevrací diskusi zpět, pokud se od tématu odchýlí.	Občas uhne od tématu, ale sám se k němu vrací.	Nehovoří k tématu.
<b>Žák rozvíjí myšlenky, které se v diskusi objeví.</b>	Nejasně formulované myšlenky druhých vyjasňuje, aby mohly být dále rozvedeny v diskusi.	Ve svých vyjádřeních reaguje na sdělení předchozích řečníků.	Na myšlenky druhých reaguje jen na vyzvání. nebo Nezohledňuje ve svých vyjádřeních názory druhých.	S myšlenkami druhých nepracuje.
<b>Žák klade doplňující otázky.</b>	Otázkami a parafrázováním se ujistí o tom, že porozuměl.	Pokud neporozumí sdělení druhých, klade vhodné doplňující otázky.	Klade otázky, které nepomáhají objasnit jemu nesrozumitelné body diskuse.	Neklade otázky k věci.



# Něco málo k práci se skupinou

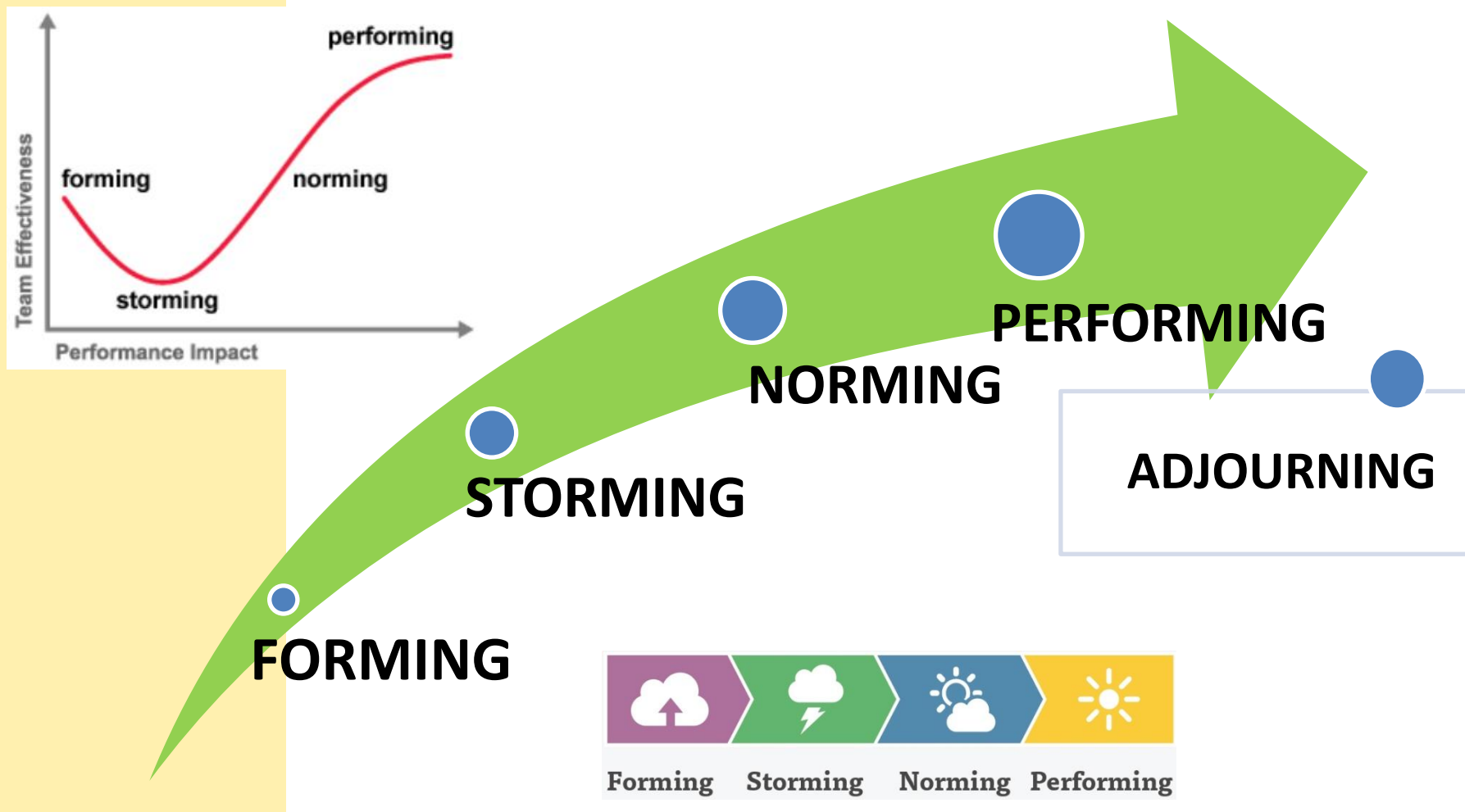
- Skupina ≠ tým (Zdroj: Instruktorový slabikář, s. 251)

CHARAKTERISTICKÉ ZNAKY	SKUPINA	VYSOCE VÝKONNÝ TÝM
Jak je tomu se zájmy členů?	Jsou sledovány různé cíle.	Všichni táhnou za jeden provaz.
Jak je tomu s cíli?	Jsou sledovány různé cíle.	Všichni sledují tentýž cíl.
Co má prioritu?	Příslušnost ke skupině je podřazena osobním zájmům.	Příslušnost k týmu má nejvyšší prioritu.
Jak to vypadá s organizací?	Organizace je uvolněná a nezávazná.	Organizace je jasná, pevná a závazná.
Jaká je motivace?	Motivace přichází z venku (prostě se musí...).	Motivace přichází zevnitř (prostě se chce...).
Kdo a komu konkuruje?	Jednotlivci si konkurují navzájem.	Konkurence je zaměřena směrem navenek.
Jak se komunikuje?	Komunikuje se zčásti otevřeně, zčásti skrytě.	Informační proces a zpětné vazby probíhají otevřeně.
Jak je tomu se vzájemnou důvěrou?	Vzájemné důvěry ke skupině bývá málo.	Silná důvěra mezi členy navzájem a v týmu vůbec.

- Jinými slovy ... práce se skupinou není to samé co teambuilding – cíle se mnohdy liší



# Vývojové fáze skupiny dle Bruce Tuckmana



# Vývoj skupiny z hlediska vztahu k facilitátorovi

Závislost

Kontrazávislost

Začátek  
vzájemné  
závislosti

Pokračování  
vzájemné  
závislosti

Od plného přijímání facilitátorů/instruktorů, přes jejich kritiku, vtipy na jejich adresu, agresivitu, odmítání účasti dále k postupné kooperaci, ustáváním boje o moc až k začlenění instruktorů do skupiny a přebrání zodpovědnosti skupiny za sebe samu.



# Zkušenost

Zkušenost není to,  
co jsem zažil, ale  
to, co jsem s tím  
zážitkem udělal!