

В подібній ситуації додатково до стандартних способів формування довіри і симпатії до модератора (доброзичливе ставлення до учасників, використання гумору, роз'яснень щодо забезпечення анонімності) потрібно додати специфічні прийоми «розкриття» групи. Як правило, «рівень відвертості» складається в перші 20 - 25 хвилин – після вступної частини і відповіді на перше питання гайду. Перше питання, варто робити нескладним і розглядати його не тільки як форму залучення до дискусії (всі учасники мають відповісти на перше питання), але і як діагностичне (хто з якими намірами прийшов взяти участь у фокус-групі).

Виявивши учасників, які більш відверто висловлюються, варто на початку більше часу надавати саме їм, щоб вплинути на рівень відвертості, який встановиться в групі. Як правило, навіть недружньо налаштовані учасники готові докладно обговорювати негаразди у сфері побутових послуг (відключення електроенергії, води, засміченість вулиць тощо), що дозволяє плавно переходити до оцінки роботи місцевої влади. Важливо створити враження, що питання, які задає модератор, нібито виникли під час обговорення, нібито поставлені учасниками, а не модератором.

Далі ми застосовуємо стандартну техніку probing (зондування) – після питання тримаємо паузу доки не почуємо відповідь, задаємо уточнюючі питання, демонструємо зацікавленість невербальними засобами, демонструємо удавану наївність або недолугість, провокуючи роз'яснення, цитуємо те, що говорилося, для отримання додаткових коментарів і пояснень. Іноді можна навмисне неправильно узагальнити або перефразувати почуте, щоб підштовхнути групу до більш детального пояснення позиції. І останній метод, власне засіб відчаю – це пряма конфронтація з групою, доведення до абсурду почутих тверджень з тим, щоб змусити групу заперечувати Вам і обстоювати свою точку зору. Але здебільшого це не дуже вдалий метод. Краще «стравлювати» учасників, маніпулюючи процедурою таким чином, щоб посилювати слабшого і послаблювати сильнішого (більш вправного) учасника дискусії, а також підключати до спору тих, хто реагує емоційно.

Як бачимо, засобів чимало, але їх застосування не дозволяє повною мірою зібрати потрібну інформацію, якщо група налаштована вкрай недружньо. Тому найважливіше – ще на етапі рекрутування учасників зробити правильний неформальний відбір, запросивши до участі в групі цікавих, поінформованих і незнайомих між собою респондентів, які мають бажання обговорювати питання, запропоновані для групової дискусії.

Гірник Г.А., аспірант ІС НАН України (Київ)

ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ТА ПРОБЛЕМ ІНОЗЕМНИХ СТУДЕНТІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД СПРИЯННЯ АДАПТАЦІЇ

Іноземний студент, приїжджаючи в новий для нього університет та країну, стикається з низкою проблем, пов'язаних з адаптацією до нових умов. Це можуть бути побутові – пошук житла, ведення бюджету, пошук необхідних магазинів та сервісів, освітні – проблеми з новою освітньою системою, мовою, методами оцінки та типами робіт, міжособистісні - пов'язані безпосередньо з комунікацією з новими людьми – однокурсниками, сусідами, місцевими жителями. Досить часто, університети залишають адаптаційні проблеми та конфлікти на самостійне вирішення студентів, проте є досвід ВНЗ, в яких досить успішно функціонують різноманітні організації, створені для допомоги іноземним студентам адаптуватися

та вирішувати виникаючі питання та непорозуміння. Протягом 2017 року було проведено дослідження методом глибинного інтерв'ю з 30 молодими українцями, які навчались за кордоном. В результаті аналізу цих інтерв'ю, можна виділити наступні варіанти вирішення питання допомоги в адаптації іноземним студентам:

- відділ роботи з міжнародними студентами. Було зафіксовано декілька варіантів функціонування подібних підрозділів. Перший - організація вирішує лише окремі формальні питання студента, наприклад, оформлення та заповнення документів. Можна записатися на прийом до консультанта з якихось формальних питань або отримати пораду до кого звернутись, щоб вирішити ту чи іншу проблему. Рішення звертатись чи ні в цю організацію приймається студентом особисто. Другий – організація з широкою мережею соціальних агентів, зустрічі в заходах цієї організації можуть бути обов'язкові на першому році навчання іноземного студента. Подібні організації допомагають в адаптації до країни через мовні та краєзнавчі курси; студента знайомлять з куратором, який може допомогти з побутовими проблемами (часто куратором може бути також іноземний студент, який вже хоча б рік живе в країні), проводяться різноманітні заходи та вечори для знайомства студентів між собою (наприклад, тематичні вечери за традиціями країн іноземних студентів). Можна сказати, що в другому варіанті організація “примусово” інтегрує студента в спільноту, чим знижує ризик виникнення конфліктів та проблем у іноземного студента або сприяє конструктивному та ефективному їх вирішенню.

- інститут кураторства. В багатьох університетах існує традиція назначати новачкам кураторів, які є студентами старших курсів. Як відмічають наші студенти, в університетах, де була така практика, діяльність таких кураторів не контролюється, має характер лотерії. Зокрема, ось що розповів один з респондентів: “До кожного першокурсника прив'язувався старший студент, який мав ввести в університетське життя. В мене, здається, був якийсь індус. Я бачив його можливо двічі. У моєї одногрупниці була дівчинка інша, так та включилась – показала кампус, місто, допомагала у пошуку житла”.

- позанавчальні організації. Такими можуть виступати різні гуртки та організації при університеті. Одна з респондентів, зокрема, пожалілась, що мала конфлікт з адміністрацією – їй не давали теми курсової, натякаючи, що не хотіли б видавати їй диплом про закінчення магістратури як іноземній студентці (а виконана курсова є однією з обов'язкових умов для цього). В міжнародному відділі їй допомогти не змогли, проте порадили звернутися в університетську феміністську організацію, яка є активною та впливовою в її ВНЗ. Після звернення туди дівчина за тиждень отримала тему курсової.

Отже можна зробити висновок, що в іноземних ВНЗ практикують три інституалізовані підходи до роботи зі студентами з інших країн: міжнародний відділ, інститут кураторства та позанавчальні організації. Їх робота спрямована на інтеграцію студента в нову спільноту, запобігання можливих конфліктів іноземних студентів з місцевими жителями та однокурсниками, допомозі у вирішенні формальних та побутових проблем. Важливо зауважити, що подібне, на жаль, існує не в усіх університетах, часто студент залишений сам на себе, самостійно шукає когось, хто може допомогти йому адаптуватись – наприклад, серед представників діаспори, студентів-співвітчизників старших курсів. Щодо українських університетів – то цей напрямок роботи з іноземними студентами

вимагає інституалізації та удосконалення, в ході яких корисно буде звернутися до міжнародного досвіду.

Голубєва М.О., доцент, НУ «Києво-Могилянська академія» (Київ)
ДЕЯКІ СУПЕРЕЧНОСТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВИЩУ ОСВІТУ»

Суттєва трансформація національної системи освіти України відбувається в умовах інтеграції у світовий та європейський освітній простір. Сучасне інформаційне суспільство висуває нові вимоги до розвитку освіти: щодо отримання інформації, використання нових інформаційних технологій, застосування сучасних інноваційних педагогічних технологій. Загально відомо, що імплементація чинного Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) суттєво змінює підходи до діяльності ВНЗ в нашій країні. Однак деякі суперечності в організації навчально-виховного, управлінського, наукового процесів залишаються.

Основні нововведення цього Закону:

- 1) уводиться поняття автономії ВНЗ;
- 2) створюється Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти;
- 3) навчання буде відбуватися державною мовою;
- 4) при виявленні плагіату – позбавлять вченого ступеня;
- 5) більш не буде звань «молодший спеціаліст», «кандидат наук»;
- 6) керівництво ВНЗ буде обиратися;
- 7) 80% бюджетних місць будуть розподілятися за заявками ВНЗ;
- 8) Зменшується аудиторне навантаження на студентів і викладачів;
- 9) Стипендію планують підвищити до прожиткового рівня та т. і.

Комплекс цих кардинальних змін призведе до скорочення числа ВНЗ в нашій країні з приблизно 800 до 300. На нашу думку, це позитивний процес: відбувається конкуренція між ВНЗ, зникнуть ті ВНЗ, в яких не вчили, а лише продавали дипломи, особливо в деяких ВНЗ приватної форми власності. Однак не враховується той факт, що можуть та повинні з'являтися й нові ВНЗ. Про такий процес відомо із діяльності ВНЗ в США, де щорічно втрачають акредитацію та отримують акредитацію до 5% усіх ВНЗ.

Зміни торкнулися й кількості навчальних дисциплін, які вивчатимуть студенти та студентки протягом навчального року, усього - тільки 16. Як свідчить досвід низки провідних ВНЗ, деякі студенти неправильно розподілять цю кількість на чотири роки. Щоб правильно розподілити навчальне навантаження спочатку їм допомагають співробітники деканатів або кафедр. А краще було б легалізувати інститут кураторів, який традиційно ефективно працює у всесвітньовідомих університетах Великої Британії та США.

Процес скорочення кількості спеціальностей у ВНЗ із 150 до 80 – це несе скоріше позитивну тенденцію, ніж негативну. Фактично, ми позбуваємося радянських рудиментів. Однак реально існуючи деякі спеціальності (наприклад, фахівець із зв'язків з громадськістю) так і не потрапили в Постанову Кабінету міністрів України «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» (2015 р.)

Грабовська С.Л., професор, ЛНУ імені Івана Франка, (м. Львів)
ФАСИЛІТАЦІЯ ЯК ПРОЦЕДУРА ПРИМИРЕННЯ

Фасилітація – процедура примирення, яку застосовують за умови відсутності між сторонами ворожого ставлення та конфлікту взаємин, коли переговорний процес не