

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования**

«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра социальной работы, педагогики и психологии

Утверждено
на заседании кафедры
28 августа 2014 г.
Зав. кафедрой, д-р п.н., проф.
_____ Н.А. Соколова

СОЦИАЛЬНО-АКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
Рабочая программа дисциплины
направление 040400 – магистр социальной педагогики и психологии

Степень (квалификация) – магистр педагогики

Челябинск, 2014

УДК

ББК

Димухаметов Р.С.

СОЦИАЛЬНО-АКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ Рабочая программа дисциплины направление 040400 – магистр социальной педагогики и психологии Степень (квалификация) – магистр педагогики. – Челябинск ФГБОУ ВПО «ЧГПУ», 2014. – 75 с.

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования подготовки магистров по направлению 040400 – Педагогика. Степень (квалификация) – магистр социальной педагогики и психологии.

Авторы современных концепций педагогического образования предлагают отказаться от традиционной педагогической парадигмы «Знай свой предмет и излагай его ясно», «Знай методику преподавания и следуй ей неукоснительно». Чтобы педагог стал подлинным субъектом образовательной деятельности необходимо формировать установки, направленные на развитие способности обучающегося к проектированию собственной педагогической деятельности в зависимости от конкретных условий ее осуществления, а также способности к рефлексии собственного опыта.

Курс знакомит с основными принципами и закономерностями социально-активного образования, концепцией фасилитации, содержанием, формами и методами реализации механизма фасилитации в современном отечественном и зарубежном образовании. развитии личности. Социально-педагогическая фасилитация рассматривается как инновационная технология в образовании.

Адресовано студентам, магистрам, аспирантам и преподавателям вузов и колледжей, слушателям системы дополнительного образования.

Рабочая программа представлена таким образом, что обучающийся сможет самостоятельно применить в практической работе.

© Димухаметов Р.С., 2014
© ФГБОУ ВПО «ЧГПУ», 2014

Содержание

Пояснительная записка	4
Концепция курса. Учебная и рабочая программа курса	8
<i>Модуль 1. Презентационно-ориентировочный</i>	<i>13</i>
Тема 1. Тренинг на командное взаимодействие	
Тема 2. Формирование программы. Целеобразование	
Тема 3. Личностная и профессиональная концепция идеального Я педагога	
Тема 4. Компетентностный подход в образовании	
<i>Модуль 2. Теоретико-методологический</i>	<i>26</i>
Тема 1. Андрагогическая модель обучения	
Тема 2. Синергетические, акмеологические и аксиологические основы обучения. Компетентностный подход в образовании	
Тема 3. Движущие силы образовательного процесса	
Тема 4. Сущность фасилитации. Фасилитация как специфическая педагогическая деятельность	
Тема 5. Закономерности и принципы обучения. Фасилитация как принцип обучения	
<i>Модуль 3. Практикоориентированная деятельность творческих мастерских</i>	<i>34</i>
Тема 1. Педагогические системы «трансляция» и «педагогическое производство»	
Тема 2. Продуцирование (проектирование) технологии обучения	
Тема 3. Рефлексия как механизм усвоения	
<i>Модуль 4. Рефлексивно-оценочный</i>	<i>40</i>
Тема 1. Эффективная фасилитация с учетом групповой динамики	
Тема 2. Организация форм межличностного общения	
Тема 3. Организация и методика проведения деловых и организационно-деятельностных игр	
Тема 4. Иницилирующе-резонансная инновационная модель управленческих отношений	
Глоссарий	63

Пояснительная записка

Фасилитация учения – это технология, позволяющая реализовать принятую во всем мире современную парадигму образования «Обучение в течение всей жизни», отвечает требованиям социального заказа на подготовку специалиста для экономики, основанной на знаниях.

В декларации международной конференции «Обучение на протяжении всей жизни – на пути к реализации целей программы ЮНЕСКО «Образование для всех» и решений пятой международной конференции по образованию взрослых» (София, 2002 г.) записано: «не всегда в теории и практике образования взрослых присутствуют такие базовые принципы, как ведущая роль обучающегося в образовании и активное вовлечение их на всех этапах учебного процесса»¹. Модель педагога-транслятора информации сегодня уже не отвечает требованиям информационного общества. В этих условиях модель учителя-фасилитатора, фасилитационная компетентность педагога, классного руководителя, педагога-психолога, социального педагога (работника), вожатого и пр. приобретает особую актуальность.

В сфере образования необходимо предпринять меры не только по поддержке фасилитаторов-одиночек, но и по формированию педагогических коллективов-команд, работающих на основе фасилитации. Одна из задач – диверсифицировать (переориентировать, изменить) сознание педагогов на основе глубокой веры в их творческий потенциал.

Рабочая программа включает пояснительную записку, учебный план, основную (содержательную) часть программы, состоящую из четырех модулей.

Первый модуль – презентационно-ориентировочный, второй – теоретико-методологический. В третьем модуле рассмотрена практикоориентированная деятельность творческих мастерских, в четвертом – рефлексивно-оценочная деятельность.

Количество лекционных, семинарских и практических занятий указаны ориентировочно, модули могут формироваться по принципу *лего* из тем разных модулей. Суть обучения не в дублировании тем, а в разнообразии организационных форм обучения, реализация и самоактуализация творческого потенциала обучающихся независимо от их профессиональной деятельности.

Лекции в традиционном понимании не предусмотрены. Проводятся они ситуативно, по необходимости, в виде мини-лекции, лекции-диалога (бинарная лекция), лекции-консультации, вводной лекции, лекции-информации, обзорной, проблемной лекции, лекции-визуализации (видео-лекция), лекции с заранее запланированными ошибками, лекции-конференции и пр.

1. Обучение на протяжении всей жизни - на пути к реализации целей программы ЮНЕСКО "Образование для всех" и решений пятой международной конференции по образованию взрослых: КОНФИНТЕА V: конференция по образованию взрослых: Призыв к действию, 9 ноября 2002 г. [Электронный ресурс] / www.znanie.org/docs/sofia.html - 17к

Важное условие: в связи с тем, что занятия проводятся в интерактивном режиме с опорой на субъектный опыт обучающихся, участники должны быть готовы работать в составе стабильной группы.

Образование на основе фасилитации ориентирует обучающегося на получение долгосрочных эффектов обучения и самореализацию личности².

Форма контроля: каждый обучающийся, по возможности, проводит два-три тренировочных занятия.

Учебные программы моделируется в зависимости от уровня подготовки обучающихся, профессиональных интересов и потребностей.

² Димухаметов Р.С. Фасилитация как эффективный механизм социализации будущего учителя // Педагогическое образование: история, современность, перспективы. Материалы I Междун. научно-практической конференции, посвященной 135-летию Казанского педагогического колледжа (Казань, 30 марта 2012 г.) / Сост. и науч. ред. Р.Ш. Маликов. – Казань: Центр инновационных технологий, 2012. – С. 146-148

*Весьма неразумно и скучно снова рассказывать то,
что уж нам рассказали однажды.*
«Одиссея», Гомер

*Кто не жаждет знать, того не просвещаю.
Кто не горит, тому не открываю.
А тот, кто по одному углу не может выявить
соотношения трех углов, — я для того не повторяю*
Конфуций

Я знаю, что ничего не знаю.
Сократ

*Много лет размышлял я над жизнью земною.
Непонятого нет для меня под луной.
Мне известно, что мне ничего неизвестно —
Вот последняя правда, открытая мной.*
Омар Хайям

*Плохой учитель преподносит истину,
хороший учит ее находить.*
Адольф Дистервег

*Я не разделяю ваших убеждений, но готов умереть
за ваше право их высказывать*
Приписывается **Вольтеру**

Не мыслям надобно учить, а мыслить
И. Кант

*«Унция опыта значит больше,
чем тонна теории»*
Джон Дьюи

*Преподавателям слово дано не для того,
чтобы усыплять свою мысль, а чтобы будить чужую.*
В.О. Ключевский

Помоги мне сделать это самому
Мария Монтессори

«Научить человека учиться в течение всей жизни», — по мнению ученых ЮНЕСКО, — один из ведущих принципов образования в XXI веке

Концепция курса

Назначение концепции – изложить авторское видение курса в прикладной форме, включив в нее положения, идеи, взгляды, которые возможны для практического воплощения в представленной образовательной системе.

В условиях информационно насыщенного пространства и новых технологий образования, лично ориентированной парадигмы обучения целью образования становится фасилитация изменения и учения педагога (to facilitate облегчать, способствовать, содействовать, создавать благоприятные условия). Э.Н. Гусинский, Э.Ф. Зеер, К. Роджерс, В.А. Сластенин и др. фасилитацию признают эффективным принципом управления учением.

Введение принципа фасилитации обусловливается утверждением в системе образования концепции обучающегося общества, условиями среды обучения, множественностью и параллельностью разных систем объяснения мира, правом обучающегося на выбор форм, методов и средств обучения, переориентацией обучающегося с оценки обучения на самооценку и пр. Преподаватель, руководствующийся принципом фасилитации, становится посредником между педагогической наукой и практикой образования, обучающимся и содержанием образования³.

Анализ теоретических исследований и образовательной практики показывает, что одним из эффективных путей в образовании является обучение с ориентацией на потенциал обучающихся.

Принимая обучающегося **как источник собственного знания**, в основу обучения положены две метафоры: *метафора Сократа* – это метафора родовспоможения: у человека есть знание, которое он не может осознать сам, и нужен помощник, который майевтическими методами может помочь родить это знание (*майевтика* – повивальное искусство, метод Сократа извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов).

Вторая метафора, *евангельская*, метафора выращивания зерна: знание вырастает в сознании человека как зерно в почве, а это означает, что знание не детерминируется внешним сообщением. Знание возникает как результат познающего воображения, стимулированного сообщением, посредником.⁴

Эффективное функционирование образовательной системы зависит от реализации концепции фасилитации, ведущими положениями которой являются:

1) общенаучной основой выступает системный, теоретико-методологической стратегией – деятельностный, ценностно-акмеологический и синергетический подходы, а практико-ориентированной тактикой – компетентностная модель обучения;

³ Димухаметов Р.С. Фасилитация как принцип обучения в вузе. // Методика вузовского преподавания: Материалы 7-й межвуз. науч. практ. конф. – 2 ч. – Челябинск: Изд-во ООО «РЕКПОЛ», Ч. 1. – 2006. – С. 100-103

2. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. – М.: АПКИПРО, 2003.

2) ядро концепции составляет совокупность закономерностей и принципов обучения, разрабатываемая в логике фасилитации и стимулирующая тенденции обучающегося к самоорганизации;

3) необходимыми и достаточными педагогическими условиями, обеспечивающими эффективность обучения на основе фасилитации, являются: организационно-педагогические, научно-теоретические, социально-психологические, социально-педагогические, индивидуально-психологические, ценностно-ориентационные⁵;

4) принципами построения технологии фасилитирующего обучения являются: осознание потребностей субъектов учения, овладение способами получения и обработки информации, стимулирование субъектного опыта обучающегося;

5) содержание программ и планов обучения исходит из изменений, происходящих в современном образовании; фасилитируется стремление обучающегося изучать проблемы с различных точек зрения и искать объяснение педагогическим явлениям в разнообразных организационных формах обучения, инициирующих потенциал обучающегося к саморефлексии, самоорганизации сознания;

6) перевод образовательной системы на достижение результатов обеспечивается на основе фасилитации собственным потенциалом образовательной системы в контексте парадигмы самоорганизации;

7) критерии эффективности обучения исходят из представлений о ведущей роли субъектов учения, их самооценки, фасилитации учения, в выработке способов профессионального самоосуществления, самоорганизации, саморегуляции и социокультурной миссии системы образования.

Технология фасилитирующего обучения направлена на развитие личностных функций обучающегося, где он выступает как субъект когнитивной деятельности и как индивидуальность профессионально-педагогических действий.

Технология обучения предполагает проектирование цели и содержания образования, форм организации учебного процесса (групповых, индивидуальных), выбор методов и средств обучения, формирование творческой комфортной образовательной среды.

Содержание технологии обучения мыслится как содержание и структура учебной информации, предъявляемой обучающемуся, и комплекс задач, упражнений и заданий, обеспечивающих формирование учебных и профессиональных навыков и умений, накопление первоначального опыта профессиональной деятельности.

⁵ Димухаметов Р.С. К оценке эффективности повышения квалификации педагогов (в соавторстве). // Вестн. Челяб. гос. пед. ун-та. Сер. 3, Актуальные проблемы образования подрастающего поколения. – 2004. – № 24. – С. 237-244

При этом важную роль играют формы организации учебных занятий, направленные на овладение знаниями, навыками и умениями, их соотношение по объему, чередование, а также формы контроля, способствующие закреплению полученных знаний.

Конечный образовательный продукт курса, с одной стороны, обучающийся, его уровень методологической культуры (проектирование и конструирование образовательного процесса, осознание, формулирование и творческое решение педагогических задач, методическая рефлексия) и профессиональной подготовки, с другой – то, что наработано в результате деятельности обучающихся (т.е. сам образовательный продукт).

Ведущая идея курса выражается словами И. Канта: «Не мыслям надобно учить, а мыслить». Слова И. Канта в XXI веке приобрели особую значимость, т.к. *«модели деятельности обучающимися усваиваются через модели образования» (М.Т. Громкова).*

Выделяется субъект деятельности; объект, на который направлена деятельность; средства, используемые в процессе деятельности; окружающая среда, различные связи между ними.

Общая цель курса: *формирование и развитие базовых профессионально-педагогических компетентностей личности педагога (специалиста, будущего профессионала).*

Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения дисциплины обучающийся приобретает следующие знания и навыки:

- знание педагогических проблем социальной психологии;
- знание структуры, средств и техник межличностного взаимоотношения и взаимодействия;
- знание и умение использовать для повышения профессионализма педагогов методов активизации социально-педагогического обучения;
- умение проводить тренинговые занятия с непосредственным контингентом участников.

Научить обучающегося – будущего преподавателя-фасилитатора действовать в различных нестандартных ситуациях невозможно при традиционном обучении, так как оно направлено на формирование системы знаний, умений и навыков, регламентированных государственным образовательным стандартом, и основывается на трансляции готового знания и умения применять это знание на практике в «упакованном виде».

Знания, умения и навыки становятся действительно ценными лишь в том случае, если они приобретены через практический, субъектный опыт обучающегося, его готовности «учиться в течение всей жизни».

Сегодня в педагогике и психологии утверждается фасилитационная компетентность

(Г.С. Саволайнен⁶), которая рассматривается как владение системой знаний в области педагогической фасилитации; осознание значимости фасилитационной деятельности педагога в образовательном процессе; владение методами и приемами осуществления фасилитации учения и наличие позитивного опыта такой деятельности, взаимосвязь и взаимозависимость структурных компонентов компетентности: когнитивного, мотивационного, операционально-деятельностного и рефлексивного

Фасилитационная компетентность – это интегративное качество педагога, отражающее уровень его способности и готовности к стимулированию развития личностного потенциала обучающихся как субъектов когнитивной деятельности.

Коммуникативная компетентность (КК) рассматривается как важнейшее качество, необходимое человеку во всех ситуациях жизни, как готовность и способность субъектов педагогического процесса к вербальному и невербальному (мимика, язык тела) взаимодействию, к осуществлению успешной коммуникации с другими людьми:

- адекватно воспринимать устную речь, быть способным передавать содержание прослушанного текста в сжатом или развернутом виде в соответствии с ситуацией речевого общения;
- выбирать и использовать средства языка в соответствии с коммуникативной задачей и ситуацией общения;
- владеть монологической и диалогической речью, соблюдая принятые этические нормы общения;
- владеть навыками осознанного, беглого чтения текстов различных стилей и жанров, проводить их информационно-смысловой анализ;
- создавать письменные высказывания, адекватно передавая содержание прослушанного или прочитанного текста с заданной степенью конкретизации;
- составлять план, тезисы, конспект.

Таким образом, коммуникативная компетентность, с одной стороны, является *характеристикой личности человека, его способностью*, которая, с другой стороны, *проявляется в его поведении, деятельности, позволяя ему разрешать жизненные, практические ситуации (в том числе и коммуникативные)*. Коммуникативная компетентность – это готовность и способность к осуществлению успешной коммуникации.⁷

Принципы модульного обучения:

- Принцип модульности;
- Принцип структуризации;
- Принцип деятельности;
- Принцип гибкости;

3. Саволайнен, Г.С. Социокультурное взаимодействие в образовательной деятельности вуза: обновление содержания, технологий подготовки и мониторинга / Г.С. Саволайнен. – Красноярск: РИО КГПУ, 2005.

4. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова – М.: АПКИПРО, 2003.

- Принцип разностороннего методического консультирования;
- Принцип паритетности.

Состав модуля:

- Учебное содержание.
- Целевой план действий.
- Методическое руководство по достижению дидактических целей.

Рассматриваемая педагогическая технология удовлетворяет основным методологическим требованиям: системности, синергетичности, положениям андрагогики, аксиологии и акмеологии, личностно-деятельностного подхода.

Обучение включает в себя задачу организации специальной, созданной для этой цели деятельности.

В новом образовании главной фигурой является сам обучающийся как субъект собственной деятельности; преподаватель, используя возможности образовательной среды, направляет деятельность обучающихся с целью их дальнейшего развития. Отсюда выводится базовая модель (алгоритм, атрибутивное кольцо) фасилитирующей деятельности преподавателя-фасилитатора курсов:

1. *фасилитация мотивообразующей деятельности*: обеспечивает осознанное включение обучающегося в образовательный процесс;

2. *фасилитация формирования цели* направляется на непрерывное развитие и саморазвитие педагога;

3. *фасилитация поиска* познания предмета осуществляется переходом от регламентированных, рецептурных методов обучения к развивающим, интерактивным. Главный источник вдохновения и знаний – это группа обучающихся. Именно в процессе коллективной мыследеятельности возникают «креативные вспышки», «ситуации озарения», подвигающие обучающегося к воспроизводству знания;

4. *фасилитация поиска метода деятельности* предоставляет широкое право выбора организационных форм и методов обучения;

5. *фасилитация поиска* познания средства осуществляется, с одной стороны, опираясь на имеющиеся у обучающегося средства и способности, а с другой, используя «подсовываемые» (Г.П. Щедровицкий) ему фасилитатором новые объективно данные средства, «подталкивая» его к бифуркациям, создавая ситуации нахождения в бифуркационном поле, условия для ситуации озарения;

6. *фасилитация реализации процесса* объективно зависит от того, насколько удалось/не удалось реализовать потенциал организационных форм и методов обучения;

7. *фасилитация рефлексии* (анализа и оценки результата) предполагает перенос акцента с оценки процесса обучения на самооценку. Рефлексия усиливает креативность личности.

Следующий алгоритм (атрибутивное кольцо) каждый обучающийся выстраивает, исходя из трудностей, обусловленных реализацией образовательных задач.

Педагогическая технология определяется как:

- целенаправленное использование объектов, приемов, технических средств обучения, событий и отношений в образовательном процессе;
- целенаправленное структурирование и представление педагогической информации и системы организации коммуникаций в педагогическом процессе;
- система управления познавательной деятельностью обучающихся;
- конструирование средств и методов педагогического процесса для решения определенных задач;
- планирование процесса обучения и воспитания;
- комплексный интегративный процесс, включающий системное соединение идей, способов организации деятельности людей, ресурсов для достижения целей образования;
- технология проектирования педагогических систем;
- методология планирования, реализации и оценивания образовательных процессов.

Развитие учебного процесса и его эффективность взаимосвязана со стадиями развития группового поведения.

МОДУЛЬ 1. ПРЕЗЕНТАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ

*Лидер должен иметь дар зажигать огонь
своей энергией в сердцах людей.*

Шарль де Голль

ЦЕЛИ:

Фасилитатора

Поддерживать и стимулировать учебную мотивацию обучающихся, фасилитировать создание «духа единства».

Сформировать общую для всех задачу и потребность ее успешного выполнения.

Показать возможности обучения и самообучения, поддерживать моральный дух команды.

Обучающегося

Самоопределяться в образовательном пространстве, стремясь выработать собственную позицию, актуальную для себя проблему.

Критически переосмысливать ценности традиционного образования, строить собственные смыслы и цели различных подходов.

Иметь навыки рефлексивной и оценочной (самооценочной) деятельности. Уметь создавать и поддерживать атмосферу доверия среди членов группы.



ТЕМА 1. ТРЕНИНГ НА КОМАНДНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Методика организации знакомства членов группы, коллективообразование (интенсивное интерактивное взаимодействие).

Практические упражнения: «Снежный ком», «Нарисуй свое имя», «Игра в записки», «Карты проповедского ряда», «Мой фамильный герб», «Пазл», «Видеопрезентация», «Клубок», «Кораблекрушение», упражнения на рефлексивность. Формирование учебной программы. Упражнения: «Автопортрет «Я – реальный», «Камень на дороге», диагностика учебных (профессиональных) затруднений, определение вариантов решения проблем, упражнение «Моя личная программы деятельности в процессе обучения». Целеобразование. Общение как контакт между людьми, процесс установления и развития межличностного и межгруппового контакта. Структура, стили, стороны, уровни общения. Типы собеседников.

Примечание: По ходу занятия обучающиеся фиксируют в дневниках результаты образовательной деятельности, определяют его потенциал в формировании профессионально значимых компетентностей (табл. 1):

Таблица 1

**Анализ образовательного процесса
и его потенциала в формировании компетентностей**

Модуль, изучаемая те- ма	Умения, спо- собствующие формированию компетентности	Формируе- мые компетент- ности	Проявление руководителем (преподавателем) качеств	
			Фасилита- тора	Ингибито- ра

Диагностика обучающихся по основанию интроверсия-экстраверсия (К.Г. Юнг), по ведущим каналам восприятия информации (доминирующей модальности, типология НЛП): 1) визуалы (доминирует зрение); 2) аудиалы (доминирует слух); 3) кинестеты (доминируют ощущения); 4) полимодалы (преобладают обобщенные представления, мыслительные процессы); по модели гемисферологии – право– и левополушарные типы.

Предпосылки установления и развития общения. Педагогическое общение. Его специфика, основные функции, стили, модели, структура педагогических воздействий. Социально-психологические механизмы общения (психическое заражение, внушение, убеждение, подражание). Преднамеренное и непреднамеренное в профессионально-педагогическом общении. Дидактическое общение. Педагогическая социальная перцепция. Коммуникативная сторона общения.

Вербальная и невербальная коммуникация. Коммуникативные знания, умения, навыки. Коммуникативная компетентность личности, структура компетентности в общении. Специфика компетентности в общении как вид социально-психологической компетентности.

Акт коммуникации, его фазы. Коммуникативный стиль. Толерантность личности в общении.

Интолерантность, ингибция. Правила и техники общения. Выделение общей цели. Цели отдельных людей в группе, удовлетворение ожиданий обучающихся.

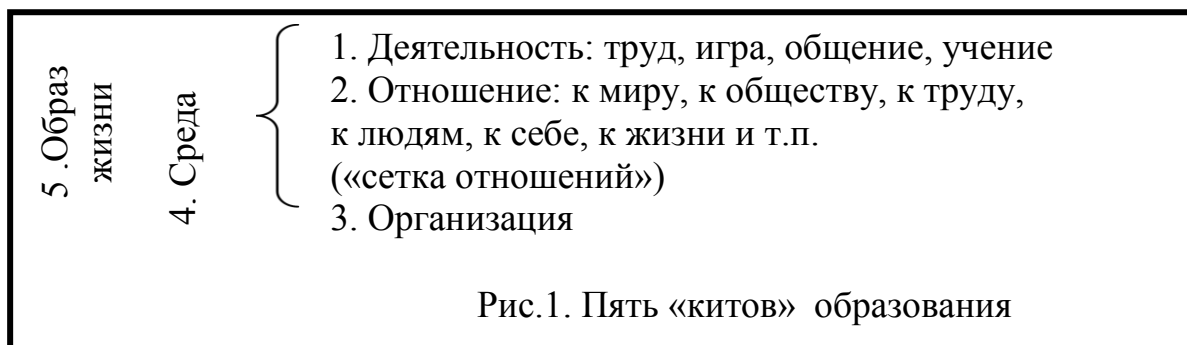
Динамика группового развития: превращение случайного объединения людей в малую социальную группу; формирование группы как социально-психологической общности; ее развитие, становление и совершенствование «сетки» отношений.

Установление центра руководства, определение способов взаимодействия членов группы друг с другом и распределение между ними обязанностей. Развитие групповой структуры, создание групповых норм межличностных отношений, возникновение лидерства и других феноменов социально-психологической общности людей. Роли в группе: руководитель, хронометрист (таймер, хранитель времени), сомневающийся, критик, чтец, секретарь, выступающий, визуализатор, наблюдатель, аналитик и пр.). Проблемные обучающиеся.

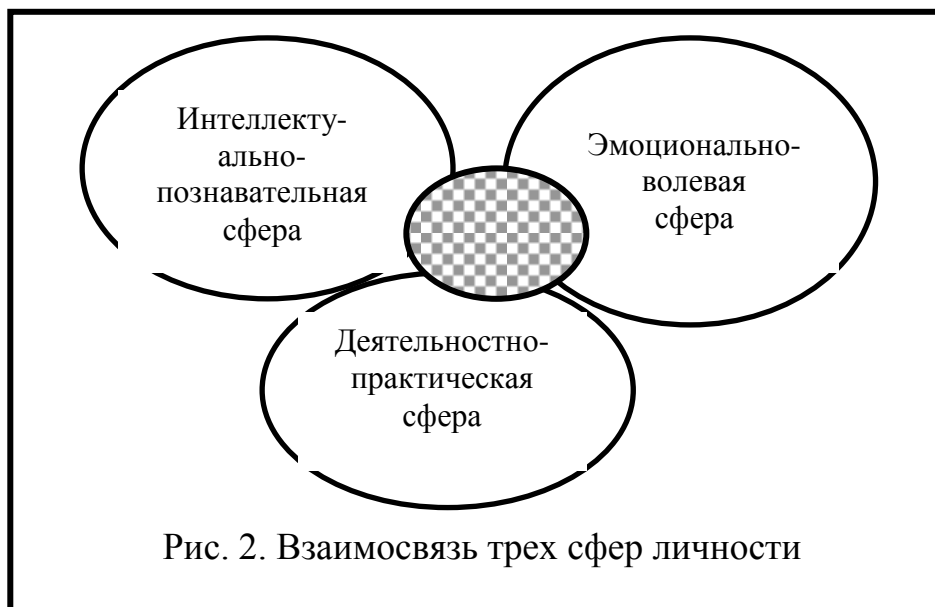
Обучающийся – *цель, критерий и основной показатель* эффективности модели-системы. Исследования философов, социологов, генетиков, биологов, психологов, антропологов и других ученых позволяют предположить, что человек как суперсложная био-психо-

социо-духовно-космическая система (по Егорычеву А.М.)⁸ огромное количество генетических программ развития (в том числе и социальных), которые реализуются при соответствующих социальных условиях.

Деятельность. Деятельностный подход в образовании. Отношения. Межличностные отношения. Организация обучения. Формирование творческой образовательной среды⁹ (рис. 1).



Три сферы личности: интеллектуально-познавательная, эмоционально-волевая, деятельностно-практическая (рис. 2). Их взаимосвязь. Комплексный подход воздействия на все сферы личности¹⁰.



Формирование мотивов и потребностей личности в самовыражении, признании,

⁸ Егорычев, А.М. Антропоцентризм как выражение гуманитарной парадигмы в образовании // Вестник УМО вузов России по образованию в области социальной работы: Изд-во РГСУ, Москва, 2008. № 3. 17-24 с.

⁹ Димухаметов, Р.С. От деловой игры – к творческой деятельности // Качественное обновление содержания и методов обучения педагогов-воспитателей (метод. реком.). – Л.: НИИ ООВ АПН СССР, 1989. – с. 61-64.

¹⁰ Димухаметов Р.С. Активизация познавательной деятельности организаторов воспитательного процесса в ходе повышения квалификации. – Алматы: ЦИУУ, 1991. – 60 с. – С. 39-59

статусе, самоутверждении, причастности, целенаправленной самоактуализации: стремление достичь наивысших акмеологических вершин в деятельности. Объективные личностно обусловленные базовые правила эффективного функционирования в качестве команды и рассредоточенной группы, которыми руководствуются обучающиеся, преподаватели-фасилитаторы. Эти правила выступают существенными психолого-педагогическими условиями:¹¹

- утверждения чувства собственного достоинства (стремление к саморазвитию, самопознанию, формированию Я-концепции);
- утверждения чувства собственной значимости (развитие отдельных аспектов педагогического знания ради личной и общественной пользы);
- утверждения себя как представителя этнокультурной группы (стремление к возвышению своего этноса в поликультурном пространстве);
- ощущения социальной ответственности перед будущими поколениями;
- утверждения уважения и терпимости к другим;
- принятия ценностей поликультурного общества: религиозная, этническая, культурная терпимость и толерантность;
- признания важности повышения квалификации для возвышения самооценки, строительства карьеры, новых взаимоотношений, развития творческих возможностей для достижения высоких результатов в педагогической деятельности и оценки себя во взаимосвязанном мире;
- понимания важности признания коллегами, родителями, учителями;
- понимания того, что все должны иметь безопасное физическое, психическое, эмоциональное и социальное положение в обществе;
- понимания престижности и ценности педагогической профессии.

Правила – существенные необходимые «предписания, краеугольный камень в системе межличностного общения.

Конституция (декларация) группы (правила межличностного и коллективного взаимодействия). Символ (талисман) группы. Концепция курса.



Рефлексия.

Работа завершается рефлексией, в процессе которой важно акцентировать внимание на вопросах: «что удалось и почему?», «что не удалось и почему? Что осталось непонятным?», «чем было интересно и полезно данное задание?». В ходе анализа важно, чтобы

¹¹ Димухаметов Р.С. Роль педагогической практики в формировании фасилитационной компетентности будущего педагога: ВАК РФ [Электронный ресурс]: режим доступа http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/NiO/2011_6/1_rozd/Dim_Pa.htm УДК 74. 480

внимание обращалось не на то, что лежит на поверхности, а «заглянуть глубже»: обратить внимание на то, как осуществлялась работа в микрогруппах, кто принял на себя лидерские функции, какие качества были проявлены обучающимися в ходе работы, какие межличностные отношения складывались в группе и пр. Главное – не оценка занятия, а самооценка собственной деятельности. •

Вариант 1. Заполните анкету:

1. Насколько актуальной была для Вас информация? Оцените в баллах:

1 2 3 4 5 6 7

2. Насколько форма проведения занятия способствовала Вашей активности в обсуждении? Оцените в баллах:

1 2 3 4 5 6 7

3. Назовите вопросы, которые остались, на Ваш взгляд, без внимания.

4. Ваши предложения, замечания, пожелания.



ТЕМА 2. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ. ЦЕЛЕОБРАЗОВАНИЕ

Цель, объективные и субъективные, близкие и далекие цели. Соотношение мотивов и целей деятельности. «Цель – это лишь звено единой творческой деятельности целеобразования»¹². Осознание цели как предвосхищенного в сознании результата деятельности. Целеобразование. Алгоритм целеобразования: определение значения цели, способов и этапов достижения цели, трудности в достижении цели. Декомпозиция цели (аналитический процесс анализа; иерархическое подчинение нижних уровней верхним; расчленение общей цели на частные). Построение «дерева целей». Цель группы и цель личности. Проблемы, которые снижают эффективность учебного процесса (работа осуществляется индивидуально, в МГ и всей группой). Классификация и группировка проблем. Индивидуальный образовательный маршрут.

Фасилитация осознания потребности в обучении

Создание потребности

Что для вас является основным стимулом в учебе:

Любознательность?

Стремление к самосовершенствованию?

Страх выглядеть глупцом в глазах остальных?

Деньги или надежда на большой заработок?

Неудовлетворенность нынешним положением?

Развлечение, способ занять себя?

Учение ради учения?

Мысленные преграды

Что мешает вам учиться:

Лень?

Нехватка денег?

Нерешительность?

Характер?

Недостаток целеустремленности?

Больше нечего учить?¹³

5. Леонтьев, А.Н. Лекции по общей психологии / А.Н. Леонтьев [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://bookap.info/klasik/leontyev/gl43.shtml>

6. http://www.elitarium.ru/2005/06/17/obuchenie_ucheniju.html



Рефлексия:

Что мне удалось реализовать из намеченной программы личностного профессионального роста на данный период?

Какие аспекты исследования рассмотрены достаточно глубоко, а на какие необходимо обратить пристальное внимание в будущем?

С какими сообщениями могу выступить на заключительной конференции по итогам курсов?

С каким личным результатом возвращусь на работу? и пр.

Шесть шагов дебрифинга, разработанные Тиаги (1980¹⁴).

1. Как вы себя чувствуете?

1. Что произошло?

2. Согласны ли вы с полученными результатами работы?

3. Как это соотносится с реальной жизнью?

4. Что если ..?

5. Что бы вы сделали по-другому?

В дебрифинге важным принципом является соединение структурированности с гибкостью. Используйте систематическую упорядоченность вопросов дебрифинга. Если это вам подходит, то запишите свою последовательность обсуждения через ключевые вопросы.

Вариант 2. «Рефлексивная пауза»: «Выбор»

Виды заданий

1. *Самодиагностика*: анализ своей позиции на занятии и отношение к нему.

Вопросы, которые логичны на данном этапе:

– Я выбираю...

– Проблема, которая мешает мне сейчас быть активным...

– Чего я жду от занятий...

– Образ занятия...

2. *Поиск смысла*: урока, занятия, предмета, темы, деятельности, формы взаимодействия, своего отношения к Другому.

3. *Анализ (поведенческого) – бессознательных отношений к образовательной ситуации как отражению глубинной потребности.*

4. *Рефлексия поведенческих моментов:*

7. По материалам Н. Немичевой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://trainingtechnology.ru/blog/2008/11/12/debriefing/>

а. «Почему я молчу...», «Почему у меня такая реакция...», «Мои впечатления...», «Чего я хочу...» и т.п.

б. *Анализ* «субъектного текста» – своего сообщения (идея – замысел, адресат, язык выражения).

в. « *Свое название*»: своя формулировка урока, занятия, темы, предмета.

г. Поиск «своего» вопроса-запроса.



ТЕМА 3. ЛИЧНОСТНАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ИДЕАЛЬНОГО Я ПЕДАГОГА

Цель: иметь четкие представления об объективных потребностях, трудностях, встречающихся в профессиональной деятельности обучающихся.

Форма проведения: практическая работа в микрогруппах

Оборудование: письменные принадлежности (бумага, маркеры, карандаши), флип-чарты¹⁵ и пр.

В перерывах – кофе-брейк¹⁶.

Ход занятия

На этапе проектирования содержания образовательного процесса и формирования группы целесообразно проведение ряда диагностических процедур. Например, обучающимся предлагается выполнить ряд упражнений.

1. Упражнение: Автопортрет «Я – реальный»

Проведите саморефлексию и нарисуйте, каким Вы видите себя на начало курсов. Сохраните свой автопортрет до конца курсов (можно попросить отдельных обучающихся прокомментировать свой рисунок).

После того, как получили представление о группе, проведя различные тренинги знакомства, проводим диагностику профессиональных затруднений обучающихся и определяемся, каким образом курсы помогут ликвидировать имеющиеся затруднения.

2. Упражнение (индивидуальная работа): «Камень на дороге»: допишите предложение: «Я бы работал(а), училась(ся) более эффективно, если бы не ... (укажите 10 причин-«камней», которые вызывают у вас проблемы в работе, учебе).

3. Упражнение (работа продолжается в микрогруппе): Заполните диагностическую карту профессиональных (учебных) затруднений (табл. 2).

Таблица 2

Диагностическая карта профессиональных затруднений

Работая в паре с коллегой,	Работая в микрогруппе,	Работая в группе, выберите 10
----------------------------	------------------------	-------------------------------

8. Флипчарт – магнитно-маркерная доска с креплением для листа или блока бумаги, переворачиваемой по принципу блокнота.

9. Кофе-брейк (англ. *Coffee break* – *кофейный перерыв*) – короткий перерыв (15-40 мин.) во время научной конференции для приема пищи и неформального общения.

выберите 10 проблем, которые вы хотели бы включить в программу курсов	выберите 10 проблем, которые следует рассмотреть в ходе курсов	проблем, которые, по мнению группы, следует рассмотреть в ходе курсов
-----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

Вариант 2. Разработка плана работы. Определение проблем (вопросов), которые будут обсуждаться. Каждый участник пишет свои вопросы на листе бумаги, защищает их перед группой, затем наклеивает на «доску гласности», на которой размещены предложения к плану работы. Оформление (подписание) «проекта договора» (проекта плана работы). Определение приоритетов группы, микрогрупп, защита индивидуальных образовательных маршрутов (рис. 3).

4. Упражнение. Определите, на каком уровне возможно решение проблем? (процесс анализа результатов диагностики). Заполните табл. 3.

Таблица 3

Возможные варианты решения проблем

В процессе самостоятельной работы	В процессе обмена опытом с коллегами (друзьями)	В процессе лекционных занятий
Мозговые штурмы, тренинги, деловые игры	Работа в творческих микрогруппах	Какие лекции предлагаете включить в учебный план курсов

5. Упражнение. Моя личная программа деятельности на курсах. Рассмотрите рис.15 и разработайте ваш индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальная технологическая карта

(Ф.И.О. слушателя курсов ПК)

по курсу _____
 в период с «___» _____ по «___» _____ 200_ г.
 по теме: _____

Индивидуальная цель: (формулируется в форме: «знать...», «уметь...», «понимать...»)

Цель микроколлектива: (формулируется в форме: «решить...», «разработать...»)

1. Что необходимо знать для решения проблемы?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

2. Упражнение «Камень на дороге»

Я бы положительно решил проблему, если бы не...
 (установление противоречий)

- 1.
- 2.
- 3.

3. Этапы разрешения противоречий

- А. Что изучить?
- Б. У кого получить совет?
- В. Чей опыт изучить?
- Г. С кем возможно сотрудничество?

4. Индивидуальный образовательный маршрут:

- А). Работа в библиотеке
- Б). Какие лекции, семинары, практикумы посетить?
- В). В каких тренингах принять участие?
- Г). У кого получить консультации?
- Д). Тема индивидуальной работы
- Е). Чей опыт изучить?
- Ж). Какие изучить образовательные технологии?
- З). С каким сообщением выступить?

5. Коллективный образовательный маршрут:

- А). Тема научно-исследовательского проекта
- Б).
- В).
- Г).
- Д).
- Е).

Микроцели микроколлектива

Предполагаемые организационные формы и методы деятельности

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Целеориентированность проекта

Временные затраты

критерии

Реальность проекта

Ресурсы

Микроцели:
 (формулируются на каждый вид занятия)

Обработка и оформление образовательного продукта

Образовательный продукт

Рефлексия продукта

Альтернативные проекты

Представление к защите, доработка с учетом замечаний



ТЕМА 4. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ

Цель: выработать модель современного педагога на основе компетентностного подхода.

Источники: труды отечественных и зарубежных ученых, документы Правительства РФ и Министерства образования РФ о модернизации российского образования, документы международных форумов и конференций по образованию.

Миссия школы – помочь каждому выпускнику осознать свою социальную роль, которую он призван играть, как гражданин своего Отечества и мира завтрашнего дня

К содержанию:

Компетенция (лат. – добиваюсь, соответствую) – 1. Круг полномочий, представленных законом, уставом, или иным актом конкретного органа или должностного лица. 2. Знания и опыт в той или иной области

Компетенция – это характеристика социальной роли или должности вмененной человеку, сотруднику.

Компетентность – это то, что позволяет человеку реализовать компетенцию в той или иной деятельности

Компетентностный подход:

– это подход, акцентирующий внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается не усвоение суммы информации (сведений), а способность человека самостоятельно действовать в различных проблемных ситуациях, используя знания и порождая новые;

– это подход, при котором результаты образования признаются значимыми за пределами системы образования;

– это подход, ориентирующий учебный процесс на практичность его результатов;

– это подход, реализующий деятельностный характер образования

Компетентностный подход в образовании намечает, по крайней мере, четыре направления обновления его содержания:

- обобщенные предметные умения;
- прикладные предметные умения;
- жизненные навыки;
- ключевые компетентности

Педагогическая компетентность – в педагогике элементы профессионально-педагогической компетентности по содержательным направлениям (Н.В. Кузьмина):

- специальная и профессиональная компетентность в области преподаваемой дисциплины;
- методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений у обучающихся;
- социально-психологическая компетентность в области общения;
- дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности обучающихся;
- аутопсихологическая компетентность в области достоинств и недостатков собственной деятельности и личности¹⁷

Суть изменений, предъявляемых к специалисту, на основе компетентностного подхода.

Каковы последствия быстрых и постоянных изменений на рынке товаров и услуг, с возникновением новых информационных, коммуникационных технологий, новых подходов к организации и управлению, появления новых профессий, специальностей, исчезновения старых, приоритетности в производстве знаний и технологий, а не вещей.

Компетентности – новые требования к качествам и умениям сотрудника. Хороший специалист и хороший сотрудник. В чем разница?

Новые требования – в чем они состоят?

В образовательных заведениях с многонациональным составом обучающихся важна роль преподавателя в формировании гуманистических норм межличностного общения, умения преодолевать конфликты с учетом специфики и традиций того или иного региона.

Улучшая морально-этический и психологический климат, создавая обстановку уважения, дружелюбия и доверия к окружающим, их языку и традициям, преподаватель способствует становлению культуры межнационального общения как составной части культуры мира

Работа проводится в творческих группах по этапам.

Ведущий назначает оппонентов для каждой рабочей группы.

Этап А. На основе лично-деятельностной модели профессионально-педагогической деятельности, с учетом специфики учреждений образования определить примерное наполнение понятия «профессиональная компетентность педагога» и разработать ключевые компетенции педагога (руководителя учреждения образования), разработать критерии, показатели и уровни соответствия модели профессиональной компетентности.

Этап Б.

1. Сообщение о цели и задачах исследования.

185. Трубайчук, Л.В. Педагогический словарь-справочник по лично-ориентированному и развивающему обучению / Л.В. Трубайчук и др. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ. – 53 с.

2. Входная рефлексия.
3. Согласование оптимальной структуры инструментария.
4. Работа в группах по разработке концепции содержания инструментария и критериев его оценки.

Рабочие группы:

Группа А: Разработать анкету самодиагностики управленческой компетентности руководителя (заместителей директора по учебной, воспитательной, научно-методической работе) учебного заведения.

Группа Б: Разработать анкету самодиагностики методической компетентности руководителя учебного заведения.

Группа В: Разработать анкету самодиагностики исследовательской компетентности руководителя (заместителей директора по учебной, воспитательной, научно-методической работе) учебного заведения.

5. Выступление от групп. Обсуждение. Коррекция.
6. Выступления оппонентов.
7. Индивидуальная работа. Апробация инструментария самодиагностики ключевых компетентностей на участниках семинара.
8. Общее заседание. Итоговая рефлексия.

Этап В.

Разработка программ:

- обеспечения прав педагогов постоянно повышать профессиональное мастерство и удовлетворять свои образовательные потребности;
- освоения эффективных педагогических технологий, позволяющих достигать положительных результатов в профессиональной деятельности;
- совершенствования индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- поиска личностно-ориентированных форм научно-исследовательской работы педагогов;
- выявления и распространения передового педагогического опыта.

Занятие завершается составлением синквейна.

Правила составления синквейна.

Первая строка – одно ключевое слово, определяющее содержание синквейна.

Вторая строка – два прилагательных, характеризующих данное предложение.

Третья строка – три глагола, показывающие действие понятия.

Четвертая строка – короткое предложение, в котором автор высказывает свое отношение.

Пятая строка – одно слово, обычно существительное, через которое человек выражает свои чувства, ассоциации связанные с данным понятием.



МОДУЛЬ 2. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ

*Руководство – способ заставить
организацию двигаться вперед.*

Анри Файоль

ЦЕЛИ:

Фасилитатора

Подводить обучающихся к самостоятельному анализу различных педагогических систем и технологий.

Налаживать простую и ясную коммуникацию между членами группы.

Диагностировать и оценивать знания и способы деятельности, личностные преобразования обучающихся.

Обучающегося

Знать предназначение методологических подходов в педагогике.

Иметь сформированную методологическую культуру.

Уметь действовать в границах принятой методологии.

ТЕМА 1. АНДРАГОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ

Мини-лекция

Образование в современном мире. Роль ООН, ЮНЕСКО, специальных международных конференций, Всемирных форумов по образованию для всех (Джомтхен, Таиланд, 1990 г.; Дакар, Сенегал, 2000 г.; Белен, Бразилия, 2009 г.) в развитии идеологии образования в течение всей жизни человека. Проект ЮНЕСКО «Организация, содержание и методы образования взрослых» (1997 г.), проект Совета Европы «Образование взрослых – социальные перемены» (1993 г.), Доклад Ж. Делора «Образование: сокровище» (1996 г.). Концепция обучающегося общества (концепции непрерывного образования) как способ преодоления возникающих социальных и образовательных проблем. Программа «Российское образование – 2020. Модель образования для экономики, основанной на знаниях». Десятилетие грамотности (2003 – 2012 гг.). Образование – ключ к устойчивому развитию, миру и стабильности.

Вклад в разработку теоретико-методологических проблем образования взрослых зарубежных (Дж. Дьюи, Э. Линдемман, А. Маслоу, М.Ш. Ноулз, К. Роджерс) и отечественных ученых (С.Г. Вершловский, М.Т. Громкова, Н.П. Держкова, И.И. Колисниченко, И.В. Крупина, Ю.Н. Кулюткин, Э.М. Никитин, В.Г. Онушкин, А.Ю. Панасюк, В.И. Подобед, А.П. Ситник, И.Д. Чечель и др.).

Понятие «андрагогика». Андрагогика – наука об обучении взрослых, обосновывающая деятельность обучающихся и обучающихся по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения. Феномен «обучение взрослых» за рамками тра-

диционного обучения. Обучение в контексте жизненного пути человека как средство развития способности личности к самоорганизации, саморегуляции и самоактуализации.

Практическая часть («Включение» обучающихся в образовательный процесс).

Обоснование андрагогики для системы подготовки кадров. Возрастные и психофизиологические особенности обучения взрослых. Основные черты андрагогической и педагогической моделей обучения. Процесс взаимодействия обучающихся и преподавателей в андрагогической модели.

Факторы, снижающие и усиливающие эффективность обучения взрослых. Позиции обучающихся в соответствии с доминирующим типом репсистемы (аудиалы, визуалы, кинестеты, полимодалы), их мыслительной деятельности: концептуалисты, рефлексивные, «делатели», экспериментаторы и т.п.

Майевтическая (содействующая рождению смыслов) миссия преподавателя-андрагога (фасилитатора, модератора, тьютора) в процессе образования взрослых. Компетентности андрагога.



ТЕМА 2. СИНЕРГЕТИЧЕСКИЕ, АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ И АК- СИОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБУЧЕНИЯ. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ОБРАЗОВАНИИ

Мини-лекция

«Синергетика» (энергия совместного действия (от греч. «син» – «со-» «совместно» и «эргос» – «действие»), название междисциплинарного научного направления. Синергизм – эффект повышения результативности за счет использования взаимосвязи и взаимосодействия различных видов деятельности. Основные понятия синергетики: самоорганизация, порядок, хаос, диссипативная структура, бифуркация, отбор, аттрактор, устойчивость, иерархизация и деиерархизация, нелинейность, флуктуация и др. Социальная самоорганизация. Принцип становления в синергетике утверждает, что «главная форма бытия – не ставшие, а становящиеся, не покой, а движение, не завершённые, вечные, устойчиво-целостные формы, а переходные, промежуточные, временные, эфемерно-дробные образования».

Принцип согласия, воздействия на самоорганизующуюся систему. Синергетический подход в педагогике. Синергетический эффект (эффект резонанса от «взмаха» крыла бабочки, эффект волн от камня, брошенного в воду) в процессе взаимосвязи и взаимодействия.

Как нелинейная, самоорганизующаяся диссипативная система система подготовки кадров «подстраивается» под «синергетический угол», под

которым она рассматривается.

Синергетические основы фасилитации. Общеметодологические принципы синергетики и практики образовательной деятельности. Общность образовательного пространства и индивидуальные потребности педагога в саморазвитии.

Принципы синергетического образовательного процесса: многообразия, открытости, культурно-образовательного резонанса, дополнительности, неравновесности, нелинейности, фасилитации, самоопределения педагогических приоритетов, диверсификации и интеграции.

Синергетическое мышление как всеобъемлющая философия человека, действующего в мире, который в интересах выживания обязан присоединить свои усилия к усилиям человечества. Особенности синергетического мышления: восприятие современного изменяющегося мира целостно, во всех его взаимосвязях; установка на гуманистические ценности при выборе решения, умение проследить последствия этих решений с точки зрения их целесообразности и влияния на человека (как положительного, так и отрицательного); чувство справедливости и нетерпимости к насилию; открытость личности по отношению к культурам мира, к новому; реализм в подходе к возникающим проблемам, выделение их во всей сложности, противоречивости и многообразии, преодоление одномерного «черно-белого» мышления; гибкость мышления, умение видеть альтернативные пути решения, преодоления сложившихся стереотипов; критичность мышления, умение извлекать уроки из прошлого, рефлексивное осмысление собственного опыта в контексте этнокультурных, национальных и общечеловеческих ценностей.

Акмеология (от акме – с древнегр. – высшая точка, острие, расцвет, зрелость, лучшая пора и логия – от греческого logos – учение), наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его профессиональной зрелости. Акмеологический подход – это ориентация педагога на высшие достижения в профессионально-педагогической деятельности, теории и практике образования; внимание на признании общечеловеческих ценностей свободы, права, достоинства, разработки стратегии построения жизни, предполагающей постоянное движение к осуществлению новых, более трудных, чем прежде, замыслов, результаты которого нужны для достижения профессиональных высот, создания среды для своего развития, выработки «акмического поведения» (жизнестойкость, вклад в общечеловеческую культуру в рамках профессии, крепость здоровья, обеспечивающая долголетие, гражданские, общественно значимые в социокультурном отношении деяния и пр.).

Аксиологический подход как направление в гуманистической педагогике. Аксиологическое Я («аксиологическая пружина») педагога.

Синергетический подход к рассмотрению ценностно-акмеологических оснований. Акмеологическое консультирование.

Компетентностный подход в образовании. «Ключевые компетентности» (А.Г. Асмолов, А.С. Белкин, В.М. Болотов, А. Кондаков, Дж. Равен, Б.И. Хасан, А.В. Хуторской и др.).

«**Обучение в течение всей жизни**» – ведущая парадигма образования. Четыре столпа (принципа) образования: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить¹⁸.

Компетенции-ценности, касающиеся жизни в поликультурном обществе: *понимание национальных различий, уважение друг друга, способность жить с людьми других культур, языков, религий*; политические и социальные компетенции: *способность брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и улучшении демократических институтов*. Универсальные качества личности, необходимые ей для того, чтобы «вписаться» в культуру XXI века.

Образование в XXI веке – ключ к устойчивому развитию государства и каждого индивида, ответ на вызов, который бросает нам мир, изменения в котором происходят очень быстро.

Общий культурный уровень – пропуск к непрерывному образованию. «Единственный, кто образовывается, – писал К. Роджерс, – это тот, кто научился учиться, кто способен адаптироваться и изменяться, кто понял, что никакое знание не надежно, что только процесс поиска знания дает основу для уверенности»¹⁹.

Эффективный путь повышения качества обучения – обучение с ориентацией на потенциал обучающихся.

Перенос акцента в процессе обучения *с преподавания на фасилитацию учения* как проявление нового мышления, как подлинную реформу образования.

Три основных участника в области образования: местная община и бизнес, государственная власть, международное сообщество.

Ведущая роль местных сообществ, родителей и педагогов, постоянный диалог и помощь извне, принимающая различные формы: финансовую, техническую или профессиональную.

Задание:

1. а. разработать программу реализации принципа «Научить учиться»;
- б. разработать программу реализации принципа «Научить трудиться»;
- в. разработать программу реализации принципа «Научить жить»;
- г. разработать программу реализации принципа «Научить жить вместе».

10. Образование: сокрытое сокровище. Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. – Париж: Юнеско, 1996. – С. 24.

11. Орлов, А.Б. Человекоцентрированный подход в психологии, психотерапии, образовании и политике (К 100-летию со дня рождения К. Роджерса [Электронный ресурс] /А.Б. Орлов//Режим доступа: <http://www.trialog.ru/library/scipubl/rogers100.html>, свободный.

2. Разработать перечень компетентностей, необходимых учащимся для жизни в условиях новой парадигмы образования.

3. Разработать перечень базовых профессиональных компетентностей, необходимых педагогам для формирования у учащихся качеств личности, чтобы «вписаться в культуру XXI века», для жизни в условиях новой парадигмы образования.

4. Разработать программу методического обеспечения реализации в системе образования положений новой парадигмы образования.



ТЕМА 3. ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Мини-лекция

Движущие силы образовательного процесса (в догматическо-авторитарной педагогике – страх перед наказанием; в позитивистской – интересы детей и подростков; в советской педагогике – противоречия между требованиями, предъявляемыми школьнику, и возможностями их выполнения, между выдвигаемым ходом обучения познавательными и практическими задачами и наличным уровнем знаний, умений и навыков обучающихся). «Клеточка» учебного процесса (И.Я. Лернер обосновывает действие, Е.П. Тонконогая – урок, П.М. Эрдниев – упражнение, В.И. Загвязинский – задачу, Т.И. Шамова – познавательное действие, Д.Б. Эльконин – учебную задачу, Н.Д. Хмель – «момент становления» («педагогическая ситуация»).

Ситуация озарения – элементарная единица («клеточка»), «исток», «пусковой механизм», внезапное прояснение сознания, внезапное понимание чего-либо способная привести к разрешению объективных противоречий – источник развития образовательного процесса²⁰. Явление «когнитивный диссонанс»²¹.

Функциональная специфичность ситуации озарения – инсайт – англ. insight – понимание, пронизательность; интуиция (от лат. intuitus – взгляд, вид), («блуждающий огонек»), инициирующий «толчок» к поиску нового, конкретизации чего-либо, или в роли, провоцирующей субъекта на коренную ломку шаблонов и стереотипов поведения, кре-

²⁰ Димухаметов Р.С. «Клеточка» педагогического процесса в ядре концепции курсов повышения квалификации педагогов-воспитателей. // В кн.: Совершенствование системы дополнительного педагогического образования в условиях модернизации российского образования: Сб. материалов межрег. науч.-практ. конф. (Оренбург, 4-5 нояб. 2004 г.). – Оренбург: ООИПКРО, 2004. – С. 88-95; Димухаметов Р.С. Обновление научных основ педагогики повышения квалификации: Принцип фасилитации: Моногр. – Алматы: МОиН РК, РИПКСО, Центр пед. исслед. РИПКСО, 2005. – 115 с.

²¹ Димухаметов Р.С. Научно-методическое обеспечение повышения квалификации педагогов: Моногр. – Челябинск: АТОКСО, 2004. – 223 с.

ативную «вспышку»²². Синергия порядка и хаоса – среда для творческого поиска²³.

Интуиция как механизм самодотраивания структуры (визуальных и мысленных образов, идей, представлений) на поле сознания и мозга (Е.Н. Князева).

Бифуркация – источник инноваций и диверсификаций.

Рефлексия + ситуация озарения = механизм источника развития образовательного процесса. Фасилитация рефлексии обучающегося – суть управления образовательным процессом²⁴.



ТЕМА 4. СУЩНОСТЬ ФАСИЛИТАЦИИ. ФАСИЛИТАЦИЯ КАК СПЕЦИФИЧЕСКАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ²⁵

Мини-лекция

Фасилитация – человекоцентрированный подход, выражающийся в глобальном доверии к человеку, постулирующий существующую в нем актуализирующую тенденцию расти, развиваться, реализовывать свой потенциал (К. Роджерс). Атрибуты понятия «фасилитация»: 1. деятельность, 2. субъект, 3. функция, 4. мотив, 5. цель, 6. способ, 7. предмет, 8. метод, 9. средства, 10. результат²⁶.

*Практическое занятие («включение» обучающихся в образовательный процесс)*²⁷

Декомпозировать (уточнить на высоком уровне абстракции, позволяющей лучше понять контекст) атрибуты принципа фасилитации: истинность и открытость, принятие и доверие, эмпатическое понимание.

Функции фасилитации²⁸: стимулирования; вид педагогической деятельности;

²² Димухаметов Р.С. Повышение квалификации педагогических кадров: проблемы, поиски, решения (в соавторстве) // Вестн. Челяб. гос. пед. ун-та. Сер. 3, Менеджмент в образовании. – 2003. – № 18. – с. 37 – 82.

²³ Димухаметов Р.С. Деятельностное опосредование и педагогическая фасилитация как условие модернизации педагогического образования. – Методика вузовского преподавания; межвуз. сб. / Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск: ЧГПУ, 2004. – С. 38-49

²⁴ Мунарбаева, Б.Г. Динамика сформированности у будущих бакалавров педагогики способности к фасилитационному взаимодействию с учащимися // Вестник Челяб. гос. пед. ун-та / Б.Г. Мунарбаева. – Челябинск, 2014. – №5. – С. 148-156. (0,5 п.л.)

²⁵ Димухаметов Р.С. Фасилитация как специфическая педагогическая деятельность в андрагогической модели обучения. // Вузовское преподавание: проблемы и перспективы. Материалы 8-й международной научно-практ. конф. 30-31 октября 2007 года. – Челябинск: ЧГПУ, 2007. – 374 с. - С. 207-211.

²⁶ Димухаметов, Р.С. Образование взрослых: Социально-фасилитационный подход в системе повышения квалификации педагогических кадров: моногр. (в соавторстве) – LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co. KG Dudweiler Landstr. 99? 66123 Saarbrucken, Germany, 2011. – ISBN: 978-3-8443-5128-6. – 360 с.

²⁷ Димухаметов Р.С. Механизм социализации студенческой молодежи в фасилитационном взаимодействии // Наука і освіта – Наука и образование, – №6/СІ, Вересень, 2011. – С. 75–79. – (Научно-практический журнал Национальной Академии пед. наук Украины (г. Одесса). ВАК Украины

²⁸ Димухаметов Р.С. Движущие силы педагогического процесса повышения квалификации. // Вестн. Челяб. гос. пед. ун-та. Сер. 3, Актуальные проблемы образования подрастающего поколения. – 2004. – №

принцип педагогики андрагогики; принцип управления образовательным процессом; технология деятельности методиста и преподавателя; средоформирующая²⁹.



ТЕМА 5. ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ ОБУЧЕНИЯ. ФАСИЛИТАЦИЯ КАК ПРИНЦИП ОБУЧЕНИЯ

Мини-лекция

Закономерности глобального характера; локальные закономерности, действующие внутри самой системы; закономерности, обеспечивающие непосредственно процесс обучения.³⁰

Синергетика в обосновании закономерностей и принципов обучения.

Первая группа закономерностей³¹:

- глобальные процессы, происходящие в международном образовательном пространстве и в общественной жизни народов, изменения в мире труда, имеющие универсальную ценность, закономерно способствуют глубокому пониманию повышения качества жизни и созданию устойчивой и здоровой среды для нынешнего и будущего поколений;

- образование, являющееся правом и обязанностью человека, – ключ к устойчивому развитию общества, закономерно способствует развитию мира и стабильности внутри страны, служит средством эффективного участия в жизни общества, подъема ее экономики и культуры.

Вторая группа локальных закономерностей:

- сутью нового педагогического мышления закономерно становится способность изучать проблемы с различных точек зрения и искать объяснение природным и общественным явлениям, постоянно подвергая их анализу в различных интерактивных организационных формах обучения;

- эффективность образовательного процесса зависит от форм и методов фасилитирующего управления, иницирующей тенденции обучающегося к саморазвитию, саморефлексии;

- перевод системы на достижение успехов в образовательной деятельности обеспечивается собственными движущими силами образовательного процесса, через ряд

24. – С. 149-155.

²⁹ Мардахаев, Л.В. Педагогика среды: учеб. пособие / Л.В. Мардахаев. – Новосибирск: НГПУ, 2009. – 471 с.

³⁰ Димухаметов Р.С. Экспериментальная разработка концепции повышения квалификации педагогов: Моногр. – Челябинск: АТОКСО, 2005. – 200 с.

³¹ Димухаметов Р.С. «Клеточка» педагогического процесса в ядре концепции курсов повышения квалификации педагогов-воспитателей. // В кн.: Совершенствование системы дополнительного педагогического образования в условиях модернизации российского образования: Сб. материалов межрег. науч.-практ. конф. (Оренбург, 4-5 нояб. 2004 г.). – Оренбург: ООИПКРО, 2004. – С. 88-95.

бифуркаций, ростом степени порядка и хаоса;

- подготовка кадров закономерно зависит от учета совокупности андрагогических, ценностно-акмеологических и синергетических оснований в образовании, фасилитации и разработанных на их основе принципов: обучение в сотрудничестве (синергии), устойчивости, личностно деятельностного опосредования, самоорганизации и развития группы, диалогичности, социально-психолого-педагогического резонанса, компромисса, перевода с оценки обучения на самооценку в сочетании с традиционными принципами обучения;

- педагогическая система подготовки кадров закономерно оказывает непосредственное и опосредованное воздействие на достижение обучающимися высокого профессионализма;

- существует связь между системой подготовки педагогических кадров и системой методической работы в школе;

- результативность подготовки кадров закономерно взаимосвязана с системой взаимно согласованных действий по корректировке учебных планов и программ, перспектив развития системы образования в регионе.

К третьей группе закономерностей (внутренним), обеспечивающим непосредственно процесс обучения, отнесем связи между его компонентами: целями, содержанием, методами, средствами, формами. Иначе говоря, – это зависимость между преподаванием, учением и изучаемым материалом.

Синергетическая идея: главная форма бытия не ставшее, а становящееся, не покой, а движение, не завершённые, вечные, устойчиво-целостные формы, а переходные, промежуточные, временные основания.

Принципы: обучение в сотрудничестве; принцип устойчивости; личностно деятельностного опосредования; самоорганизации и развития группы; принцип диалогичности; принцип социально-психолого-педагогического резонанса; принцип компромисса; принцип амбивалентности; «принцип фасилитации (свобода и право выбора дисциплины, курса, места, времени и формы ПК (выбор индивидуального образовательного маршрута; научность; опережающий практико-ориентированный подход; личностно ориентированный и деятельностный подходы; креативность, диалогичность (полисубъектность), открытость и интегративность; динамичность и актуальность содержания курсов; целостность образовательной практики и оптимальность содержания учебно-тематических блоков учебных программ).

Концептуальная платформа принципа фасилитации. Три ключевых положения – синергия (сотрудничество), взаимозависимость и личная автономия³².

Принцип фасилитации – это теоретико-методологическая составляющая созда-

³² Димухаметов Р.С. Ключевые идеи педагогического процесса повышения квалификации педагогов-воспитателей // Методист, 2006, № 2. – С. 15-18.

ния условий для осознания поддерживаемыми глубоко индивидуальной сущности, самостоятельности и становления автором и творцом жизненных обстоятельств.

Практическая часть («включение» обучающихся в образовательный процесс)

Разработать основополагающие идеи принципа фасилитации:

- признание ценности, неповторимости каждой личности;
- удовлетворение важных для педагога базовых потребностей:
 - в безопасности: стремлении избежать критики, наказаний, сохранения стабильных отношений с коллегами;
 - в причастности: желании общаться с коллегами, быть принятым в общении;
 - в признании, самоутверждении: участие в новациях с целью достижения хорошего результата, желание влиять на процесс формирования целей группы и пр.;
 - в самовыражении: желание развивать себя, стремление участвовать в разработке и внедрении новшеств ради личной и общественной пользы, принадлежать к интеллектуальному потенциалу общества и пр.



МОДУЛЬ 3. ПРАКТИКООРИЕНТИРОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТВОРЧЕСКИХ МАСТЕРСКИХ

*Лидер умеет создать атмосферу
единодушия.
Горацио Нельсон.*

ЦЕЛИ:

Фасилитатора

Слушать, наблюдать и запоминать как произнесенные фразы, так и манеры поведения участников процесса фасилитации. Создать модель эффективного поведения, обеспечивать обратную связь между участниками процесса, не допуская при этом «наступательных» и «оборонительных» форм общения.

Анализировать (расчленять) и синтезировать (соединять) сказанное по поводу тех или иных проблем обучающихся.

при разработке данного модуля мы руководствовались рекомендациями В.М. Монахова³³ («технология проектирования технологий»), положениями

Обучающегося

Знать, что модели деятельности усваиваются через модели образования.

Иметь навыки «производства» (продуцирования, проектирования) педагогических технологий обучения.

Уметь рассматривать проблему не поверхностно, а глубоко и всесторонне, а также искать альтернативные варианты.

12. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии / Г.К. Селевко. – М.: «Народное образование», 1998.

Г.П. Щедровицкого³⁴, концепцией обогащающего обучения Рензулли Дж. С., Джентри М., Рейс С.М., Селюк Е.Ю.³⁵.

ТЕМА 1. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ «ТРАНСЛЯЦИЯ» И «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ПРОИЗВОДСТВО»

Альтернативой традиционной системе обучения в американской системе образования в последние годы стал кластерный подход к организации образовательного процесса, построенный на идеях Дж. Дьюи, К. Роджерса и др., принципах развивающего обучения.

Кластер (англ. *cluster* пучок, группа – наименьший участок жесткого или флоридиска). Из электроники данное понятие было заимствовано экономикой и рядом других наук, в том числе и педагогией.

Основоположниками *кластерного подхода* в педагогие – *концепции обогащающего обучения*, – стали американские педагоги Рензулли Дж.С., Джентри М., Рейс С.М., Селюк Е.Ю.³⁶. «*Кластер*, – по мнению авторов, – *практикоориентированная деятельность творческих мастерских, тренинговых групп, лабораторий и т.п., специально организованных для создания продукта или услуги, которые окажутся значимыми для целевой аудитории*».³⁷

Рензулли Дж.С., Джентри М., Рейс С.М., Селюк Е.Ю. отмечают: «Обучение, ориентированное на потребности студентов³⁸, включает в себя исследовательскую активность и создание креативных продуктов, в то время как студенты берут на себя роли исследователей-первооткрывателей, писателей, художников или других профессионалов-практиков. И хотя вовлеченность студентов в исследовательскую деятельность характеризуется начальным (в сравнении с профессиональным) уровнем, основной целью, тем не менее, является создание ситуаций, в которых молодые люди думают, чувствуют и действуют точно так же, как и профессионалы-практики при доставке своих продуктов и услуг до потребителей. В обучении, ориентированном на потребности студентов, необходимо достижение следующих пяти целей:

13. Щедровицкий, Г.П. Педагогика и логика / Г.П. Щедровицкий и др. – М.: Касталь, 1993.

14. Рензулли, Дж.С. Обогащающее обучение. Путеводитель по практикоориентированному, основанному на потребностях студентов обучению: ред. Александрова Л.И. / Дж.С. Рензулли, М. Джентри, С.М. Рейс, Е.Ю. Селюк / [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/obogaschajuscheje_obuchenije_putevoditelj/

15. Там же.

16. Рензулли, Дж.С. Обогащающее обучение. Путеводитель по практикоориентированному, основанному на потребностях студентов обучению: ред. Александрова Л.И. / Дж.С. Рензулли, М. Джентри, С.М. Рейс, Е.Ю. Селюк / [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/obogaschajuscheje_obuchenije_putevoditelj/

17. Рензулли, Дж.С.: «словом «студенты» обозначаются все обучающиеся, начиная от начальной школы».

1. Студенты имеют возможности, ресурсы и поддержку, чтобы использовать свои интересы, знания, навыки мышления, креативные идеи и вовлеченность в задачу применительно к самостоятельно избранной ими проблеме или области исследования.

2. Студенты овладевают продвинутым уровнем понимания знаний и методологии, используемых внутри конкретных дисциплин, в сферах художественного выражения и междисциплинарных областей.

3. Студенты создают реальные продукты или услуги, преимущественно направленные на осуществление желаемого влияния на одну или несколько специфических аудиторий.

4. Студенты развивают саморегулируемые навыки обучения в сферах планирования, нахождения и сосредотачивания на проблеме, принятия решения, использования ресурсов, управления временем, кооперативности, самооценки, а также в области организационных навыков.

5. У студентов формируются такие качества, как вовлеченность в задачу, уверенность в себе, чувство творческих достижений и способность к эффективному взаимодействию с другими студентами и взрослыми, разделяющими общие цели и интересы»

39

Обучение, ориентированное на потребности обучающегося, фокусируется на поиске реальных проблем и выступает своего рода связующим элементом, в котором все – от базовых навыков до содержания и процессов продвинутого уровня – соединяется вместе и выражается в форме продуктов и услуг, созданных субъектами образования.

Как отмечают М.Т. Громкова, Э.Н. Гусинский, Э.Ф. Зеер, А.З. Рахимов, К. Роджерс, Г.П. Щедровицкий и др., роль обучающегося трансформируется от заучивающего урок до ученого-исследователя – первооткрывателя, а роль преподавателя изменяется от транслятора распространителя знаний до роли тренера, поставщика ресурсов, партнера или коллеги. Образовательный продукт играет важную роль в создании реальных обучающих ситуаций, тем не менее, развитие и применение широкого диапазона когнитивных, аффективных и мотивационных процессов являются целью этого типа обучения.

Роль фасилитатора в обеспечении методологического сопровождения заключается в помощи обучающимся в идентификации стоящей перед ними проблемы или задачи, нахождении и приобретении необходимых материалов, а также знакомстве с людьми, которые могут помочь им с надлежащим использованием исследовательских техник. Хотя методологическая помощь выступает важной составляющей обязанностей

18. Рензулли, Дж.С. Обогащающее обучение. Путеводитель по практикоориентированному, основанному на потребностях студентов обучению: ред. Александрова Л.И. / Дж.С. Рензулли, М. Джентри, С.М. Рейс, Е.Ю. Селюк / [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/obogaschajuscheje_obuchenije_putevoditelj/

фасилитатора, владение большим количеством исследовательских техник не является ни необходимым, ни реалистичным для ведущего в кластере.



ТЕМА 2. ПРОДУЦИРОВАНИЕ (ПРОЕКТИРОВАНИЕ) ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ

Проектирование технологии обучения. Педагогическая инструментовка образовательного процесса. Технологическая карта: проектирование цели, задач и содержания, форм организации учебного процесса, выбор методов, приемов и средств обучения, создание творческой образовательной среды. Функции фасилитатора: продумать процедуру и формат мероприятия в системе **«педагогическое производство»**; нейтральный лидер, который делает процесс групповой работы легким и лично ориентированным; создает творческую образовательную среду. Фасилитатор не предлагает готовые решения. Он создает условия, помогающие обучающимся овладеть алгоритмом решения проблемы, для проявления каждым участником творческого потенциала.

Вариант В.М. Монахова в системе «педагогическое производство» – технология проектирования и освоения технологии⁴⁰.

Первый этап – разработка пакета **«Теоретическое обоснование новой технологии обучения»**:

- диагностическое целеполагание; анализ будущей деятельности обучающихся; цель обучения, характер задач, особенности данной возрастной группы обучающихся;
- выбор адекватной целям и условиям конкретной педагогической технологии, концепции конкретной технологии, гипотезы ее осуществления;
- определение содержания обучения в границах данной образовательной области, выделение модулей, учебных элементов, логическая схема их изучения (учебные планы и программы в модульном решении);
- вариант продукта учебного процесса в границах конкретной области развития.

Второй этап – разработка пакета **«Технологические процедуры в границах данного дидактического модуля»**.

Дидактический модуль (ДМ) – это типовое программирование и проектирование этапов и элементов учебно-воспитательного процесса как совокупности временных отрезков, в структуру и функции которых закладываются:

- выбор оргформ, наиболее адекватных дидактическому процессу;
- актуализация знаний и умений, необходимых для учебной работы в данном ДМ, т.е. поисково-подготовительная работа и специфика ее организации;

19. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии: учеб. пособие / Г.К. Селевко. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.

- подготовка и фиксация готовности каждого ученика к освоению данного ДМ;
- подготовка и сбор материалов для формирования мотивационного компонента и последующего его включения в содержание ДМ;
- четкое планирование и проектирование урока и системы уроков;
- познание нового через усвоение обучающих блоков учебной информации и самостоятельную учебно-познавательную деятельность;
- усвоение конкретного учебного материала, необходимого для достижения базисного уровня качества общеобразовательной подготовки (базисный уровень требует единого старта и единого финиша в рамках ДМ);
- проверка объема и степени нагрузки обучающихся, гипотетический расчет учебного времени для данного ДМ;
- возможность существенного углубления и расширения учебного материала для отдельных обучающихся (многоуровневая дифференциация учебного процесса);
- фиксация индивидуальных траекторий (треков) самостоятельного познания и освоения учебного материала каждым учащимся (объективность педагогической информации для управления учебным процессом).

Третий этап – **разработка пакета «Методический инструментарий учителя для данного дидактического модуля (ДМ)».**

Логическая структура: (цепочка уроков), которая разбивается на группы по числу микроцелей. Каждая микроцель – это некая группа уроков, на которых, во-первых, должна быть достигнута микроцель, во-вторых, это программа развития мышления, памяти, речи, внимания, интереса и др.

Технологическая карта – своего рода паспорт проекта будущего учебного процесса в данном классе.

В технологической карте целостно представлены главные параметры учебного процесса, обеспечивающие успех обучения: это *целеполагание, диагностика, дозирование домашних заданий, логическая структура проекта, коррекция.*

С овладения технологией конструирования технологической карты начинается новое педагогическое мышление учителя: четкость, структурность, ясность методического языка, появление обоснованной нормы в методике.

Технология предполагает формирование у учителя методического видения всего учебного процесса на учебный год.

Основной объект проектирования в технологии – это **учебная тема** – дидактический модуль.

Обучающийся приглашается к проектированию целей обучения, он становится соавтором проекта учебного процесса. В одной теме может быть от двух до пяти микроцелей. Фасилитатор формирует микроцели в форме: «знать...», «уметь...», «понимать...», – «иметь представление о...», «уметь давать характеристику...». По каждой теме проект

учебного процесса будет состоять из *технологической карты* и набора *информационных карт урока*.

Третий этап включает также разработку структуры и содержания системы, заданий, нацеленных на эффективное решение образовательных задач и требований федерального стандарта, проектирования системы уроков, скоординированной с домашней учебной работой.

Четвертый этап – **создание пакета «Критерии и методы замера результатов реализации технологического замысла в данном дидактическом модуле».**

Для этого необходимо создание тестов для объективного контроля за качеством усвоения обучающимися знаний и образцов деятельности, соответствующих целям и критериям оценки степени усвоения.

В технологии *диагностика* – это установление факта достижения (недостижения) конкретной микроцели...

Пятый этап – **разработка пакета «Культура освоения новой технологии обучения».**

В состав этого технологического пакета обязательно входят три стадии освоения:

- инвентаризация проектно-педагогической документации;
- конструирование логической схемы ДМ;
- описание методико-организационных условий достижения планируемых результатов обучения;
- апробация проекта на практике и проверка завершенности учебно-воспитательного процесса;
- итерационная [итерация от лат. *iteratio* повторение] коррекция выбранной технологии.



ТЕМА 3. РЕФЛЕКСИЯ КАК МЕХАНИЗМ УСВОЕНИЯ

Итогом рефлексии будет выделение и оформление в каком-то виде новых объективных средств построения деятельности.

Анализ работы группы. Анализ деятельности фасилитатора. Анализ образовательного пространства. Анализ образовательного продукта. Обсуждение альтернативных проектов.

Занятия завершаются составлением синквейнов.



МОДУЛЬ 4. РЕФЛЕКСИВНО-ОЦЕНОЧНЫЙ

*Хороших методов существует ровно столько,
сколько существует хороших учителей.*

А. Дистервег

ЦЕЛИ:

Фасилитатора

Слушать, наблюдать и запоминать как произнесенные фразы, так и поведение и манеры участников процесса фасилитации.

Налаживать простую и ясную коммуникацию между членами группы.

Понять какой конструкт строится, а не навязывать известные структуры.

Обучающегося

Знать организацию форм межличностного общения в процессе обучения.

Иметь навыки организации и проведения интерактивных форм обучения.

Владеть умениями проектировать управление развитием образовательных систем.



ТЕМА 1. ЭФФЕКТИВНАЯ ФАСИЛИТАЦИЯ С УЧЕТОМ ГРУППОВОЙ ДИНАМИКИ

Разнообразие методов, активизирующих образовательный процесс. Общая характеристика групповых методов обучения: методы организации познавательной активности обучающихся, методы стимулирования познавательной активности. Принципы социально-психологического тренинга. Организация, содержание, формы работы в тренинге. Организационные формы и методы обучения в режиме фасилитации.

Деятельностный подход в обучении (возможность самоопределения, самостоятельность в принятии решения, создание условий выбора): начало продвижения, направления продвижения, команды, в которой будет вестись обсуждение. Тренинг в свободе, самостоятельности, субъектности и в демократичности. Компоненты содержания образования: когнитивный опыт личности; опыт практической деятельности; опыт творческой деятельности и опыт отношений личности. Взаимосвязь компонентов содержания общего образования и базовой культуры личности (рис. 16).

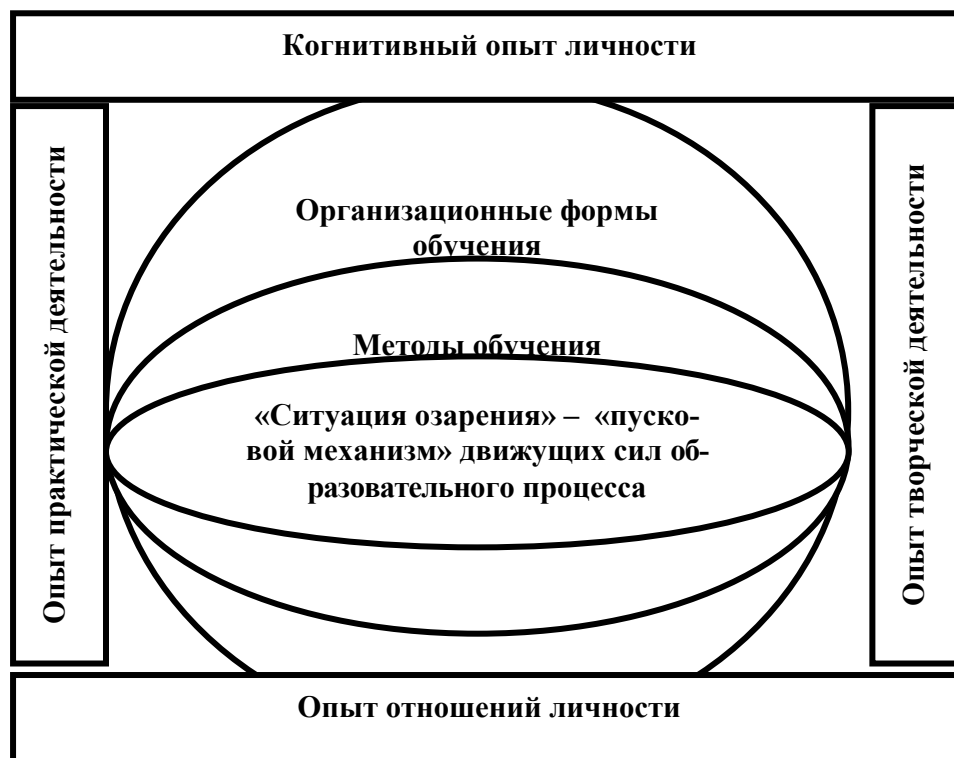


Рис. 16. Место «клеточки» – «ситуации озарения» в системе компонентов содержания образования, организационных форм и методов обучения



ТЕМА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ФОРМ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ

Подходы к построению социально-психологического обучения педагогов. Программы социально-психологического тренинга.

Образовательная среда⁴¹, в которой востребованы ситуации научного поиска, знания и потенциал обучающихся. Коллективные, групповые и индивидуальные задания-проекты. Диверсификация организационных форм и методов обучения. Обучение в сотрудничестве как модель использования малых групп обучающихся.

Подготовительный этап к занятию. Интерактивные методы обучения – методы взаимодействия с коллегами, «с опытом, служащим центральным источником учебного познания» (М.В. Кларин). Установление межличностных отношений в группе. Система научно обоснованных действий участников процесса социально-психологического взаимодействия (интерактивное общение и интерактивный диалог).

Методический аспект интерактивного обучения: формировать у обучающихся мето-

⁴¹ Мунарбаева, Б.Г. Компоненты эталонной модели креативной фасилитационной образовательной среды подготовки бакалавров педагогики // Вестник Челяб. гос. пед. ун-та / Б.Г. Мунарбаева, Р.С. Димухаметов. – Челябинск, 2013. – №5. – С. 26-42. (1п.л.)

дологическую культуру; расширять основу базовых психолого-педагогических знаний посредством усвоения новых и обновленных научных понятий; применять модульную и «паутинную» стратегию (Ю.Ю. Петров).

Пять уровней учебных задач (по таксономии Д.А. Толлингеровой): занятия адаптивного, репродуктивного уровня обучения (тренировочные задания, составление и защита логических структур темы, логико-смысловых моделей в парах – устные проговоры наиболее значимых и сложных проблем или проверка знания категориального аппарата, в группах – решать психологические задачи, осуществлять психологический анализ ситуаций, вести психологическое консультирование); занятия на продуктивном уровне (проблемные семинары, учебные конференции, дискуссии, акме-психологическое консультирование, психолого-педагогический консилуим и пр.).

Организация форм межличностного общения. Дискуссионный клуб, дебаты, дебрифинг. Работа в творческих группах, организация «групп жужжания», оргдиалог, деловая игра, «лаборатория воспитательных проблем». Методы с применением затрудняющих условий: метод новых вариантов, метод информационной недостаточности, метод информационной насыщенности. Методы группового решения творческих задач: метод Дельфи, метод «черного ящика», метод дневников. Методы коллективного стимулирования творческих поисков: видеосъемка отдельных фрагментов курсов с последующим обсуждением отснятого материала.

Моделирование⁴², метод проектов, лекция-диалог, лаборатории нерешенных проблем, защита читательского формуляра, коллективный реферат, творческие задания на научно-педагогическое исследование, панорама моделей (воспитательных систем, уроков, детских и молодежных общественных организаций и пр.), бенефис читателя, читательская конференция и пр.



ТЕМА 3. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫХ ИГР

Принципы построения и проведения деловой игры (ДИ): наглядность и простота конструкции, автономность тем и фрагментов, возможность дальнейшего совершенствования и развития конструкции (модели); рациональное сочетание в игровом эксперименте игровой деятельности и деятельности по поводу игры; максимальное освобождение участников от рутинных игровых процедур; максимальное использование готовых разработок; нацеленность всех элементов игры на решение изучаемой в игре про-

⁴² Димухаметов Р.С. Технология моделирования воспитательной системы школы. Технологическая карта слушателя курсов повышения квалификации – Костанай: ИПКиПРО, 2000. – 100 с.

блемы (Е.А. Хруцкий). Проблемная ситуация. Этапы деловой игры: подготовительный этап, вводная часть, собственно игра, анализ результатов и подведение итогов игры.

Признаки деловой игры (В.Я. Платов):

- Моделирование процесса труда (деятельности) руководящих работников и специалистов по выработке управленческих решений.
- Распределение ролей между участниками игры.
- Различие ролевых целей при выработке решений.
- Взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли.
- Наличие общей цели у всего игрового коллектива.
- Коллективная выработка решений участниками игры.
- Реализация в процессе «цепочки решений».
- Многоальтернативность решений.
- Наличие управляемого эмоционального напряжения.
- Наличие разветвленной системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

КЛАСТЕР

«Конвенция прав ребенка. Общечеловеческие ценности – основа формирования профессионально-педагогической культуры»

Кластер – это практикоориентированная мастерская, состоящая из ряда упражнений, которые образуют целостную системную картину работы по реализации прав ребенка в образовательной среде.

Кластер состоит из ряда упражнений-заданий.

Упражнение 1. Выбираем права⁴³

Каждый участник получает карточку со списком десяти прав человека. Сначала над заданием (карточка) каждый работает самостоятельно, а потом в группе.

Первый этап: определение приоритетов.

Представьте, что вы летите на воздушном шаре высоко в небе. У вас есть десять прав. Индивидуально ранжируйте эти права в порядке значимости для вас (столбец 1). Воздушный шар плывет по небу, но вот вы замечаете высокие горы, расположенные прямо по курсу. Облететь их не удастся. Нужно «сбросить» одно право для того, чтобы воздушный шар стал легче и взлетел над горами.

А) Выберите право, которое вы «сбросите» в первую очередь. Вычеркните его из списка.

Б) Но ваш шар поднялся недостаточно высоко. Вам следует «сбросить» еще одно право. Определите его и вычеркните из списка.

20. Введение в гражданское образование: учеб. пособие для учащихся старших классов. – Алматы: Кітап, 2002. – 272 с.

В) Но у вас еще проблемы. Нужная высота не набрана. Выберите следующее право и распрощайтесь с ним навсегда.

Продолжайте «выбрасывать» права до тех пор, пока их у вас не останется всего четыре.

Г) Объясните, почему вы оставили эти четыре права.

Помните, что «сбросив» право с воздушного шара, вы утратите это право навсегда. Во 2-ом столбце отметьте, в каком порядке вы «сбросили» права. Докажите в микрогруппе, почему вы ранжировали права таким образом и в каком порядке вы их «сбросили». В третьем столбце расставьте ранжир, согласованный с микрогруппой. Согласуйте, в каком порядке вы будете «сбрасывать» права микрогруппой (столбец 4).

Наличие прав	1	2	3	4	5
равного к вам отношения независимо от вашего пола и вашей расы;					
быть уважаемым людьми младшего поколения;					
на образование;					
равное право на рабочее место;					
свобода слова;					
независимость от своей семьи;					
на жизнь;					
жить в чистой окружающей среде;					
на социальное обеспечение, гарантированное государством;					
голосовать.					

Д) Сравните, какие права оставили себе другие. Какие права были оставлены на большинстве воздушных шаров и почему?

Второй этап:

Теперь представьте, что вы снова на воздушном шаре, и все ваши права восстановлены. Но в этот раз вы являетесь наблюдателем, и вам не нужно будет выбирать, какие права останутся с вами. Главной персоной следующих событий будет пришелец с планеты Рондо, который будет выбирать права вместо вас. Для того чтобы понять мотив выбора пришельца, вам следует узнать культуру обитателей планеты Рондо, их нравы, традиции.

Расширение упражнения

Используя свое воображение, придумайте, как устроена планета Рондо.

На Рондо произошли глубокие перемены. Во время этих перемен исчезли все традиционные общества, а большинство обитателей потеряло свою религию. Все стали жадными, думали только о себе, потому что считалось, что эти качества помогут рондинцам выжить.

Многие дети не уважали своих родителей и стремились покинуть дом как можно раньше. Многие родители бросали детей, и дети вынуждены были жить на улице. На Рондо не было социальных служб, и иногда больные и нищие старики умирали от голода прямо на улице.

Никто не следовал законам, и жить на Рондо стало опасно. Уровень преступности был очень высоким, и богачи нанимали частных охранников, чтобы обеспечить безопасность себе и своей семье. Рондо – планета, богатая природными ресурсами, недра ее полны алмазов и золота. А вот далеко от больших городов жизнь отсталая и бедная, и большинство рондинцев из отдаленных провинций и сельских местностей покидают свои дома и перебираются жить в крупные города, надеясь найти работу. Но и там работу найти почти невозможно. Обитатели планеты напуганы и не видят будущего, а большинство из них озабочены правами своих детей, правами пожилых и правами человека в целом.

Е) Еще раз прочитайте список из десяти прав. На этот раз ранжируйте права с точки зрения обитателя планеты Рондо (столбец 5).

Ж) Сравните шкалу ваших прав со шкалой прав пришельца. Совпадает ли ваш порядок ценностей с порядком ценностей обитателя Рондо? Чем вы объясните сходство или различие?

Упражнение 3. Деловая игра: «Заседание Комитета ООН по правам ребенка»⁴⁴

Деловая игра: «Заседание Комитета ООН по правам ребенка» на тему «Социальная защита и охрана детства, достоинства и прав ребенка – важнейшая функция гуманистического воспитания».

Цель: скорректировать цель, задачи и функции воспитания в современном обществе.

Оборудование: символы ООН, ЮНИСЕФ, РФ, литература по правам человека.

Роли: председатель Комитета ООН по правам ребенка, представитель Правительства РФ, эксперты по правам ребенка (педагоги, приглашенные, представители СМИ).

План проведения

1. Председатель Комитета ООН по правам ребенка делает сообщение об итогах работы за период с 1989 по 2010 гг., мерах, принятых международным сообществом по соблюдению прав детей, существующих проблемах и т.п.

⁴⁴ Димухаметов Р.С. Повышение квалификации педагогических кадров: проблемы, поиски, решения (в соавторстве) // Вестн. Челяб. гос. пед. ун-та. Сер. 3, Менеджмент в образовании. – 2003. – № 18. – с. 37 – 82.

2. Представитель Правительства РФ представляет Комитету ООН доклад о мерах по реализации прав ребенка в России (право на жизнь, развитие, защиту и обеспечение активного участия в жизни общества и др.).

3. Организуется работа экспертных групп Комитета ООН по правам ребенка (микрорезультаты по 5-7 человек), которые представляют альтернативный доклад о соблюдении прав ребенка в РФ.

4. Заседание «Комитета ООН» завершается разработкой и принятием рекомендаций по соблюдению прав ребенка в РФ.

Упражнение 4. Мониторинг нарушений российским экраном прав ребенка на получение гуманной аудиовизуальной информации⁴⁵

Задание: прочитайте нижеследующий материал, определите форму проведения мониторинга, распределите роли участников деловой игры

Статья 3.

1. Во всех действиях в отношении детей, независимо от того, предпринимаются они государственными или частными учреждениями, занимающимися вопросами социального обеспечения, судами, административными или законодательными органами, первоочередное внимание уделяется наилучшему обеспечению интересов ребенка.

2. Государства — участники обязуются обеспечить ребенку такую защиту и заботу, которые необходимы для его благополучия, принимая во внимание права и обязанности его родителей, опекунов или других лиц, несущих за него ответственность по закону, и с этой целью принимают все соответствующие законодательные и административные меры.

3. Государства — участники обеспечивают, чтобы учреждения, службы и органы, ответственные за заботу о детях или их защиту, отвечали нормам, установленным компетентными органами, в частности, в области безопасности и здравоохранения и с точки зрения численности и пригодности их персонала, а также компетентного надзора.

Статья 13.

1. Ребенок имеет право свободно выражать свое мнение; это право включает свободу искать, получать и передавать информацию и идеи любого рода, независимо от границ, в устной, письменной или печатной форме, в форме произведений искусства или с помощью других средств по выбору ребенка.

⁴⁵ Димухаметов Р.С. Конвенция ООН о правах ребенка. Общечеловеческие ценности – основа формирования профессионально-педагогической культуры: учебно-методическое пособие: 2-ое изд., испр. и доп. / Р.С. Димухаметов. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2014. – 208 с.

2. Осуществление этого права может подвергаться некоторым ограничениям, однако этими ограничениями могут быть только те ограничения, которые предусмотрены законом и которые необходимы:

- а) для уважения прав и репутации других лиц;
- б) для охраны государственной безопасности или общественного порядка, или здоровья или нравственности населения.

Статья 17.

Государства-участники признают важную роль средств массовой информации и обеспечивают, чтобы ребенок имел доступ к информации и материалам из различных национальных и международных источников, особенно к таким информациям и материалам, которые направлены на содействие социальному, духовному и моральному благополучию, а также здоровому физическому и психическому развитию ребенка. С этой целью государства-участники:

- а) поощряют средства массовой информации к распространению информации и материалов, полезных для ребенка в социальном и культурном отношении и в духе статьи 29;
- б) поощряют международное сотрудничество в области подготовки, обмена и распространения такой информации и материалов из различных культурных, национальных и международных источников;
- в) поощряют выпуск и распространение детской литературы;
- г) поощряют средства массовой информации к уделению особого внимания языковым потребностям ребенка, принадлежащего к какой-либо группе меньшинств или коренному населению;
- е) поощряют разработку надлежащих принципов защиты ребенка от информации и материалов, наносящих вред его благополучию, учитывая положения статей 13 и 18».

Упражнение 5. Деловая игра: создание волонтерской службы «Голос Омбудсмена»

Создание волонтерской службы «Голос Омбудсмена» и интеграция ее в систему школьного самоуправления. Волонтерская служба «Голос омбудсмена» создается для проведения мониторинга соблюдения прав человека (ребенка) в вузе, школе, гимназии и социуме, осуществления обратной связи между субъектами образовательного процесса

В программу кластера можно включить:

- выпуск фотогазет, информационных бюллетеней по проблеме прав ребенка в школе и социуме, о проводимых мероприятиях и опыте работы в этом направлении;
- брейн-ринги, викторины, эссе, конкурсы рисунков и плакатов по проблемам прав ребенка в России и в мире;
- школьный конкурс «Конституция Школы будущего», «Кодекс чести класса»;

- социальный проект: создание детской службы телефона доверия на базе информцентра по обучению правам человека;
- создание информационного центра по обучению правам ребенка и человека, проведение конференций и семинаров для педагогов и администрации по проблеме обучению правам человека и анализу передового опыта в этой области и пр.



ТЕМА 4. ИНИЦИИРУЮЩЕ-РЕЗОНАНСНАЯ ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Рассмотреть работу ведущего в группе: задачи и содержание. Ведущий как руководитель, тренер, участник коммуникации. Требования к ведущему, тренировка тренера. Трудные ситуации для тренера в социально-психологическом тренинге. Разработка и проведение тренинговых занятий с непосредственным контингентом участников. Фасилитация – прогностическая «инициирующе-резонансная» (А.П. Стуканов)⁴⁶ инновационная модель управленческих отношений в синергетическом процессе. Управление «изнутри» и управление «извне». Культурные основания фасилитирующего управления. Исследование фасилитационного взаимодействия педагога и обучающихся.

Компоненты, методы и методики оценки эффективности/ неэффективности обучения, критерии и показатели. *«Синергетический эффект» – «опосредованный результат» обучения (профессиональные установки), – предмет оценки эффективности обучения. Объект оценки – обучающийся, носитель свойств, сторон, качеств, которые подвергаются изменениям и преобразованиям.*



Рефлексия

Что наиболее значимо и приоритетно в моей деятельности, какими чертами и качествами я обладаю в нужной мне мере и в чем я вижу перспективы профессионального роста.

21. Стуканов, А.П. Синергетическое управление непрерывным повышением квалификации пед. кадров: дисс. ... д-ра пед. наук / А.П. Стуканов. – М., 2003. – 247 с.

Анкета

Оцените в баллах: 1 2 3 4 5 качества, достигнутые вами на занятиях

№ пп	Вопросы анкеты	1	2	3	4	5
1.	Умею ли я вычленить, понять и объяснить причину того или иного явления и провести качественный анализ ситуации					
2.	Умею ли я принимать нестандартные решения ситуаций					
3.	Овладел ли я портативными методиками изучения коллектива и отдельной личности					
4.	Овладел ли я технологиями личностно ориентированного подхода (в воспитании, методикой коллективной творческой деятельности, технологиями формирования и развития коллектива)					
5.	Удовлетворен ли я собственной педагогической деятельностью					
6.	Моя «зона ближайшего развития»: (ориентация не на то, что могу, а на то, что должен уметь делать»)					
7.	Какие идеи курсов требуют самостоятельной проработки					
	Всего баллов:					

Задание: Проведите саморефлексию. Нарисуйте социально-профессиональный автопортрет, каким вы видите себя на конец курсов (Я – новый?). Сравните свои автопортреты на начало и на конец курсов. Появились ли в Вас новые качества, которые Вы раньше не замечали в себе? Что способствовало появлению этих качеств?

Занятие завершается составлением синквейна.

ДИАГНОСТИКА

«Результативность форм методической работы»

ЦЕЛЬ: оценить формы методической работы в образовательных учреждениях (ОУ).

Как влияют на рост вашего мастерства применяемые в ОУ формы методической работы?

Влияет скорее отрицательно – 1 балл

Не влияет никак – 2 балла

Влияет скорее положительно – 3 балла

Влияет положительно – 4 балла

	Формы методической работы	Характер влияния			
		скорее отрицательное	не влияет	скорее положительное	положительное
1.	Педсоветы				
2.	Научно-практические конференции				
3.	Семинары				
4.	Деловые игры				
5.	Социально-психологические тренинги				
6.	Практикумы				
7.	Консультации				
8.	Работа в методобъединениях				
9.	Самообразование				
10.	Анализ администрацией занятий, воспитательных дел				
11.	Методические дни				
12.	Предметные декады				
13.	Открытые занятия коллег				
14.	Собственные открытые занятия				
15.	Творческие группы педагогов				
16.	Неформальная помощь коллег				
17.	Наставничество				
18.	Конкурсы педагогического мастерства				
19.	Школа передового опыта				

Примечание: Подсчитываются средний балл у каждого педагога и средний балл у всех педагогов по каждой форме; подводятся итоги.

Краткий обзор некоторых американских методов фасилитации

Фрагмент статьи: **Мартынова А.В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений / ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ. 2011. Т. 1. № 2. С. 53–91.**

Поиск будущего (Future Search)

Авторами метода являются М. Вейсборд и С. Дженофф, американские психологи и консультанты [Weisbord, 1992a].

Цели. Метод используется, когда различным заинтересованным группам (компаниям, сообществам) необходимо найти общую основу для будущего сотрудничества, выработать общую картину будущего. В табл. 5 представлено описание модели фасилитации «Поиск будущего».

Участники процесса. Спонсор (человек или группа, заинтересованные в проведении). Организационный комитет – включает ключевых участников, которые совместно с фасилитатором выбирают тему, разрабатывают программу, подбирают участников; выбирает место проведения и обеспечивает логистику мероприятия. Фасилитатор – кроме подготовки мероприятия, управляет ходом конференции: сообщает задания, следит за временем, динамикой процесса. Участники – как правило, представители различных групп, заинтересованных в выработке единого видения будущего и в поиске общих оснований для совместных действий.

Обзор процесса. Метод требует тщательной подготовки – определения темы, подготовки раздаточных материалов с заданиями и рабочими листами для смешанных и целевых групп. Приглашением выбранных участников, организацией пространства для проведения конференции и подготовкой материалов занимается организационный комитет под руководством фасилитатора.

Конференция:

1. Взгляд на прошлое – разогрев участников, обсуждение тенденций, которые влияли на группы в прошлом.
2. Взгляд на настоящее – создание общегрупповой «карты сознания» тенденций, которые влияют на группу или исследуемую проблему в настоящем.
3. Взгляд на будущее – создание идеальных сценариев будущего.
4. Обнаружение общих основ – формирование сценариев общего будущего.
5. Планирование действий – составление конкретных планов.

Конференция «Поиск» (Search Conference)

Авторами метода являются Ф. Эмери, Э. Трист, а также М. Эмери – австралийские и американский (Эрик Трист) психологи и консультанты [Emery, Purser, 1996]. В основе метода лежит теория открытых систем (см. рис. 2): чтобы сохранять жизнеспособность, организация должна постоянно отслеживать важные для среды изменения, которые могут влиять на ее жизнеспособность, и активно адаптироваться в результате получаемой информации таким образом, чтобы тоже повлиять на среду.

Цели. Метод используется для проведения эффективных сессий стратегического планирования в компании или сообществе. В табл. 6 представлено описание модели фасилитации «Конференция «Поиск».

Участники процесса. Спонсор (человек или группа, заинтересованные в проведении) – определяет цель конференции. Группа подготовки и планирования (2-3 человека со стороны заказчика) – ключевые участники, которые совместно с менеджером «Конференции «Поиск» (далее – менеджер КП) определяют процесс выбора участников, организуют обучающие сессии, обеспечивают логистику мероприятия. Менеджер КП (фасилитатор) – кроме разработки дизайна мероприятия, управляет процессом

конференции: сообщает задания, следит за временем, динамикой процесса. Участники – внутренние и внешние представители системы.

Обзор процесса. Метод требует тщательной подготовки. На первой планирующей сессии спонсор и другие ответственные и заинтересованные лица определяют тему и определяют границы системы. Это необходимый шаг для того, чтобы затем определить внутренних и внешних по отношению к системе участников. Сначала определяются географические границы, затем – функциональные. Например, если конференция посвящена вопросу разработки планов и обеспечению ресурсами для экономического возрождения территории, то исходя из этой цели сначала определяются географические (территориальные) границы системы. Функциональной границей в данном случае будет экономическая сфера деятельности: в качестве внутренних участников системы сюда войдут только представители из организаций, играющих значительную роль в экономическом возрождении. На конференцию могут также приглашаться внешние по отношению к системе участники, которые могут влиять на процесс планирования или внести значительный вклад в будущие изменения внутри системы. Например, возвращаясь к вышеприведенному примеру, в качестве внешних по отношению к системе участников, но играющих значительную роль в предстоящих изменениях, будут выступать ключевые политические фигуры, представители городской и федеральной администрации. Затем выбираются непосредственные участники конференции. В зависимости от того, проводится конференция для сообщества или для организации, используется несколько систем отбора участников. Если конференция проводится для компании, используется прямой способ подбора. Если конференция проводится для сообщества, авторы рекомендуют специальные процедуры: систему рекомендаций сообщества, лотерею, прямое участие. Все участники должны быть тщательно проинформированы о целях и задачах конференции и четко понимать, почему они были выбраны, что им предстоит делать в рамках мероприятия.

Конференция:

Фаза 1. Анализ среды. Исследование важнейших изменений среды. Выявление наиболее желаемого и возможного будущего среды.

Фаза 2. Анализ системы. Анализ исторических событий и сил, формирующих организацию или сообщество, того как организации/сообществу необходимо измениться, чтобы соответствовать будущим изменениям среды. Выработка стратегических целей.



Рис. 2. Организация как открытая система [приводится по: Марчук, 2000]

Фаза 3. Интеграция системы и среды – планирование. Разработка планов по достижению намеченных стратегических целей.

Внедрение. Менеджер КП не участвует в процессе внедрения разработанных планов и не курирует эти процессы. К концу конференции участники сообщества или организации должны преобразоваться в самоуправляемую(ые) группу(ы) с высоким уровнем доверия, готовую(ые) к воплощению в жизнь разработанных планов. Менеджер КП отвечает за обучение спонсоров тому, как необходимо организовать участников сообщества/компании для успешного внедрения планов.

Примеры проектов. За период с 1970 по 1982 г. Ф. и М. Эмери провели в Австралии около 400 «Конференций «Поиск». Масштаб обсуждаемых вопросов был очень широк – от государственных, национальных, отраслевых до отдельных сообществ и организаций. Спектр их тематики иллюстрируют названия некоторых конференций: «Будущее индустриальных отношений в Австралии», «Телекоммуникации-2000», «Политики департамента окружающей среды», «Будущее г. Гунгалина», «Рабочие места в Австралии» [Emery, 1992]. В 1977 г. в Норвегии прошла «Конференция «Поиск» под названием «Будущее нефти и газа северного моря». В конце 70-х годов «Конференции «Поиск» также прошли в Индии, во Франции. В 1995 г. Эмери помогли организовать конференцию «Университет 21-го столетия» в Турции. В США первая «Конференция «Поиск» была проведена в 1982 г. в Wharton School Университета Пенсильвании [Emery, Purser, 1996].

Технология открытого пространства (Open Space Technology)

Автором метода является Х. Оуэн [Оуэн, 2008]. В основе метода 4 простых принципа и 1 закон. Принципы:

1. Кто бы ни пришел – это те люди, которые нужны.
2. Что бы ни случилось – это единственное, что может произойти.
3. Когда бы это ни началось – это правильное время.
4. Когда это закончится – тогда и закончится.

Закон: если вы обнаружите, что оказались в ситуациях, где вы не можете чему-либо научиться или сделать какой-либо вклад, вы ответственны за то, чтобы перейти в другое место, например, в другую группу. Описание модели фасилитации «Открытое пространство» представлено в табл. 7.

Цели. Метод используется в том случае, если: в организации имеется реальная бизнес-проблема, действительно волнующая людей; проблема сложная и никто не знает, как к ней подойти; группа, которая нужна для разрешения проблемы, очень разнородна по составу; обсуждаемая проблема связана с конфликтами; вопрос надо решить срочно.

Участники процесса. Спонсор (человек или группа, заинтересованные в проведении) – определяет тему мероприятия. Фасилитатор – помогает спонсору сформулировать тему, запустить работу самоорганизующихся подгрупп, следит за тем, чтобы у участников была возможность зафиксировать отчет о работе своей подгруппы (лучше всего с помощью компьютеров) и чтобы отчет был вовремя доступен всем участникам группы, проводит завершение процесса. Участники – все лица, заинтересованные в обсуждении. Участие в мероприятии является исключительно добровольным.

Обзор процесса. Метод не требует длительной подготовки. Одним из основных моментов в подготовке является определение темы. Формулировка должна звучать привлекательно и интересно, так как название темы является центральным механизмом, запускающим проведение дискуссии и вдохновляющим участников.

Мероприятие:

1. Начало работы – приветствие и представление участников; объявление темы; концентрация внимания на самостоятельном создании повестки работы; описание процесса; формирование доски объявлений; открытие «деревенского рынка».

2. Основная часть:

- работа самоорганизовавшихся групп;
- подготовка отчетов;
- знакомство с отчетами и расстановка приоритетов;
- конвергенция;
- встречи по планированию действий.

3. Завершение – техника «говорящая палочка».

Примеры проектов. Новая управленческая команда, которая была создана в результате слияния нескольких корпораций, с большим успехом использовала «Технологию открытого пространства» для формирования новой организационной структуры, взаимоотношений по отчетности и процедур управления производством. Метод «Технология открытого пространства» был использован в процессе подготовки Олимпийской деревни к Олимпиаде 1996 г. в Атланте. «Перед собравшимся коллективом компании AT&T, которая занималась планированием Олимпийской деревни, стояла неосуществимая на первый взгляд задача: в кратчайшие сроки изменить разрабатывавшийся в течение 10 месяцев план главного павильона таким образом, чтобы он вмещал в 15 раз больше посетителей, нежели планировалось вначале. За два дня работы в «открытом пространстве», где спонтанные мысли рождают решения, где консультант по безопасности получает возможность свободно обсуждать применение лазерных установок в целях обеспечения безопасности со специалистом по освещению концертов, где все глубоко заинтересованы в продуктивности дискуссий, был создан костяк необходимого участникам плана» [Опыт..., 2006]. На конференции «Местные органы власти и НКО: от взаимодействия к партнерству», которая проходила в г. Новосибирске в 2001 г., секция «Гражданские инициативы» проводилась по «Технологии открытого пространства» [Марчук, 2002].

Динамическая фасилитация (Dynamic Facilitation)

Автором метода является Дж. Раф [Rough, 2002]. Он разработал «Динамическую фасилитацию», когда работал консультантом на лесопильном заводе, для того чтобы помочь рабочим коллективам в решении вопросов, кажущихся неразрешимыми. Дж. Раф разработал этот процесс, чтобы помочь группам раскрыть свой творческий потенциал и найти практические решения через коллективные «Ага!»-озарения. Описание модели «Динамическая фасилитация» представлено в табл. 8.

Цели. «Динамическая фасилитация» используется для решения проблем и «особенно полезна, когда группа сталкивается со сложной ситуацией, не существует простых ответов, есть большое расхождение во взглядах, напряженность и/или конфликт» [Зубизаррета, 2010, с. 29]. Это способ креативного исследования проблемы и достижения «творческого консенсуса без компромисса» [Зубизаррета, 2010, с. 25]. Она применима как в бизнес-контексте, так и для диалога по социальным проблемам в различных сообществах.

Участники процесса. Заказчик (человек или группа, заинтересованные в проведении) определяет роль и цель обсуждения в более широкой картине происходящего, желаемый результат, участвует в процессе обсуждения. Фасилитатор ведет процесс. Участники – члены организации или сообщества.

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.

«Динамическая фасилитация»:

- 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.

Примеры проектов. Группа дорожных рабочих каждую неделю встречалась и обсуждала с фасилитатором проблему получения дорожной сигнализации для управления движением в зоне строительства. Чиновники округа считали, что наличие дорожной сигнализации в течение всего дня слишком дорогое удовольствие, поэтому с целью экономии денег сигнализация должна быть на дороге только часть дня. Рабочие посмотрели на проблему креативно и установили, что на самом деле наличие дорожной сигнализации в течение всего дня было дешевле и уменьшало количество судебных разбирательств из-за случаев дорожных происшествий. Рабочие встретились с чиновниками в процессе публичных слушаний. Так как они тщательно изучили все точки зрения, всем стало ясно, что рабочие реально понимают проблему и делают ответственный выбор. Чиновники оказались в затруднительном положении, так как они сделали оценки без точного понимания ситуации. Они изменили свое решение. Был создан прецедент – совещания дорожных рабочих смогли изменить стиль управления чиновников округа [Rough, 1998, p. 38].

Стратегические изменения в реальном времени (Real Time Strategic Change)

Автором метода является Р. Джэкобс [Jacobs, 1997]. Под стратегическими понимаются изменения организационных целей, систем, структур, рабочих процессов, ценностей, миссии или культуры, а также то влияние, которое изменения будут оказывать на всю организацию. Многочисленные инициативы по совершенствованию проваливаются именно потому, что только часть организации достигает успеха в результате проведенных изменений. Реальное время означает работу с реальными вопросами, реальными людьми, на которых эти вопросы влияют, и получение реальных результатов. Оно означает одновременность в планировании и внедрении индивидуальных, групповых и

организационных изменений. Во время мероприятия в большой группе участники исследуют и устанавливают новые пути ведения бизнеса и продолжают это делать также после мероприятия в ответ на любые изменения окружающей среды. Сотрудники, рабочие команды, функциональные группы и организация в целом начинают использовать новые способы ведения дел, общаться между собой, принимать решения и взаимодействовать продуктивными и удовлетворяющими способами. Описание модели фасилитации «Стратегические изменения в реальном времени» представлено в табл. 10.

Цели. Метод используется для проведения широкого спектра изменений в организации, когда необходимо вовлечь людей в реализацию новой стратегии развития компании; успешно провести реструктуризацию; провести изменения в организационной структуре, рабочих процессах, ценностях, миссии или культуре организации.

Участники процесса. Спонсоры (генеральный директор, собственники, заинтересованные в проведении изменений в организации). Команда лидеров (топ-менеджеры организации) – разрабатывают стратегию, поддерживающую необходимые изменения. Команда дизайна (ключевые участники организации, формальные и/или неформальные лидеры) – совместно с командой лидеров и консультантом-фасилитатором разрабатывает структуру и задания мероприятия, следит за проведением мероприятия и, если необходимо, изменяет задания по ходу мероприятия. Команда логистики – полностью отвечает за успешную организацию и проведение мероприятия. Консультант(ы)-фасилитатор(ы) – кроме помощи в разработке дизайна, курировании команды логистики, управляет(ют) процессом на самом мероприятии: сообщает задания, если необходимо, фасилитирует работу подгрупп, следит за временем, динамикой процесса, участвует в изменении заданий и повестки, если необходимо. Организует встречи команд лидеров и дизайна. Проводит коучинг лидеров и внешних выступающих. Внешние выступающие – приглашенные на мероприятие эксперты, партнеры, клиенты и т.д. Участники – внутренние и внешние представители организации всех уровней и функциональных направлений.

Обзор процесса. Метод требует тщательной подготовки. Консультант-фасилитатор проводит встречу с командой лидеров для объяснения процесса и ролей, особенностей взаимодействия друг с другом для обеспечения успеха, разработки критериев измерения изменений, распределения необходимых ресурсов (деньги, люди, время). Обсуждаются также вопросы позиционирования процесса изменений (соглашение относительно внешних и внутренних ключевых участников процесса и способов их привлечения, направление работы команды дизайна). Следующий шаг – разработка командой лидеров стратегии, поддерживающей желаемые изменения. Далее консультант-фасилитатор помогает команде лидеров и команде дизайна разработать структуру и задания мероприятия. Также осуществляется планирование следующих после мероприятия шагов, которые необходимо будет осуществить (события для тех, кто не присут-

ствуется на мероприятии, графики встреч команд и пр.). Назначается дата проведения мероприятия, и команда логистики начинает подготовку к его проведению.

Мероприятие:

- День 1. Обобщение стратегически важной информации. Предварительное формулирование стратегии. Выявление того, что необходимо изменить в настоящем функционировании организации.
- День 2. Создание возможностей для изменений. Корректировка способов функционирования внутри организации. Обсуждение и внесение изменений в стратегию.
- День 3. Взятие обязательств и выработка плана действий. Формулирование итогового варианта стратегии. Разработка плана действий для достижения желаемого будущего за 3-6 мес.

Реализация разработанных планов. После проведения мероприятия предусмотрены обязательные последующие действия. Они включают разработку общего плана внедрения, который отражает работу созданных команд, выделение групп, ответственных за межфункциональные практики и процессы и т.д., освещение в корпоративных изданиях итогов совещания ключевых посредников и собраний рабочих групп и др. Также предусмотрены специальные усилия, призванные обеспечить поддержку изменениям:

- мероприятия по распространению изменений по всей организации – способы включения в изменения всех сотрудников организации;
- проведение необходимых тренингов;
- проведение мероприятия, подводящего итоги проделанной работы.

Примеры проектов. В компании Corning-Asahi Video, занимающейся выпуском стеклянных панелей для телевизоров, в течение многих лет была низкая прибыль, у клиентов были вопросы по качеству продукции, сотрудники были недовольны отношениями с менеджерами. Собственники компании дали новому генеральному директору срок 2 года, чтобы изменить сложившееся положение. Он так описал ситуацию: «Я не был точно уверен, что именно менять, но я знал, что должен помочь наладить отношения наших клиентов и сотрудников, если мы собирались снова сделать собственников счастливыми» [Jacobs, 1997, p. 175]. Сотрудникам компании нужно было дать почувствовать, что они играют важную роль в сохранении и росте бизнеса. Было проведено 3 трехдневных мероприятия для 1200 сотрудников, туда были приглашены также клиенты компании. Были выработаны новая миссия, видение и стратегия развития. Через год генеральный директор оценил произошедшие изменения следующим образом: «Из семи наших основных клиентов, которые нас ненавидели, пятеро полюбили наше качество, а двое считают, что мы сделали значительный прогресс» [Jacobs, 1997, p. 176]. Перед вице-президентом по организационному развитию компании Marriott hotels стояла задача побудить 100 тыс. сотрудников компании начать думать и действовать по-

другому. Необходимо было улучшить качество обслуживания клиентов, причем сделать это быстро. Эта задача была достигнута посредством проведения нескольких мероприятий по разработке видения для компании, сначала для 150, потом для 450 старших менеджеров. Последующие мероприятия проводились для всех руководителей, включая франчайзинговые компании. Мероприятия также включали элементы обучения инструментам всеобщего качества [Jacobs, 1997].

Выход за рамки (Work Out)

Метод «Выход за рамки» родился в конце 80-х годов прошлого столетия в корпорации GE («Дженерал электрик»). Идея метода принадлежит Дж. Уэлчу, возглавлявшему GE, и Дж. Богману, являвшемуся в то время директором центра развития менеджеров GE в Кротонвиле. Проблема, с которой столкнулся Дж. Уэлч, заключалась в следующем. После успешной реструктуризации бизнеса и сокращения персонала менеджеры компаний, которые лидировали в своей отрасли, жаловались на то, что управленческая культура в корпорации GE остается бюрократическо-аналитической, медленно реагирующей на изменения, полагающейся в большей степени на контроль, вместо того чтобы вовлекать и воодушевлять персонал. Сотрудники всех уровней сетовали на отсутствие к ним доверия и старые способы ведения бизнеса в компаниях. И тогда Уэлч и Богман решили в корне изменить культуру GE и найти способ выполнить работу за рамками бюрократической системы (to get work out of the system). Так родилась идея, а затем и название процесса - «Work-Out». К разработке была привлечена группа профессоров бизнес-школ, консультантов и сотрудников Кротонвиля. Метод является плодом коллективных усилий многих консультантов, включая Д. Улрика, С. Кера и Р. Ашкеназа, впоследствии описавших его в своей книге [Ulrich et al., 2002]. Прежде всего, с помощью «Выхода за рамки» GE довольно быстро ликвидировала бюрократические механизмы в своих компаниях. Далее метод стал успешно применяться для совершенствования бизнес-процессов, а затем для совершенствования взаимодействия с клиентами и поставщиками.

Суть метода «Выход за рамки» проста: межфункциональные и/или межуровневые группы руководителей и сотрудников обращаются к важным для бизнеса темам, разрабатывают рекомендации и представляют их главному руководителю на «городском собрании». После открытого диалога главный руководитель на месте принимает положительное или отрицательное решение по предложенным рекомендациям, вдохновляет людей на внедрение одобренных решений и затем регулярно оценивает прогресс, чтобы убедиться, что результаты достигнуты. В GE прошли сотни тысяч «городских собраний», идеи хлынули потоком, что дало корпорации доступ к неограниченному ресурсу – воображению и энергии талантливых людей. Описание модели фасилитации «Выход за рамки» представлено в табл. 11.

Цели. Метод используется для:

- преодоления бюрократизации компании (избавление от ненужных видов работ);
- совершенствования бизнес-процессов: усиления способности достигать необходимых результатов, например, за счет сокращения времени процесса разработки продукта, принятия заказов, совершенствования коммуникации между сотрудниками;
- разработки инновационных способов взаимодействия с клиентами, поставщиками

«Выход за рамки» помогает создавать культуру быстроменяющейся, инновационной организации, без границ, в которой руководители способны быстро принимать решения в активном диалоге с сотрудниками, вместо того чтобы прятаться в собственных кабинетах, принимая решение посредством приказов (либо, наоборот, избегая жестких решений).

Участники процесса. Спонсор (генеральный директор, собственники, заинтересованные в проведении изменений в организации). Команда разработчиков – совместно с консультантом-фасилитатором разрабатывает дизайн мероприятия и подбирает участников. Консультант(ы)-фасилитатор(ы) – помогает четко осознать спонсору, какие роли задействованы в процессе, кого необходимо включить в команды участников, разрабатывает дизайн мероприятия, помогает организовать логистику процесса. Участники – межфункциональные команды сотрудников и менеджеров, близких к области планируемых изменений или решаемой проблемы.

Обзор процесса. Метод требует тщательной подготовки. Консультант-фасилитатор помогает заказчику и команде разработчиков правильно выбрать области для изменений, сформулировать общую цель для «Выхода за рамки», определить подцели и вопросы для рабочих групп, проследить за выбором участников для межфункциональных команд и обеспечением наличия всех данных, необходимых для работы межфункциональных команд на мероприятии, а также помогает организовать логистику процесса.

Мероприятие:

- Введение – цели, повестка, план работы.
- Мозговой штурм – обсуждение отдельных аспектов проблемы.
- Галерея идей – отбор лучших идей.
- Разработка плана действий – разработка плана действий для выбранных идей.
- «Городское собрание» – утверждение выбранных для внедрения идей.

Внедрение. Данный этап является обязательным. На этой стадии организуется и отслеживается прогресс в работе проектных команд, результаты освещаются по всей компании, подводятся итоги. Роль фасилитатора заключается в том, чтобы помочь заказчику таким образом выстроить процесс, чтобы решения, принятые на мероприятии, трансформировались в результаты. Для этого авторы решений, которые были выбраны

к внедрению, должны подтвердить свою ответственность и приступить к процессу реализации; помочь организовать поддержку и коучинг людям, чтобы они успешно могли преодолеть вызовы и препятствия, с которыми они столкнутся в процессе изменений; проследить, чтобы для внедрения изменений были сформированы команды, четко поставлены цели, определены ключевые игроки и выработаны четкие планы действий; помочь высшему руководству организовать надзор и поддержку усилий по внедрению изменений.

Базовая фасилитация (Basic facilitation)

Термин «базовая фасилитация» ввел американский организационный психолог и консультант Р. Шварц [Schwarz , 2005a]. Кроме базовой фасилитации в рамках подхода, который Шварц обозначает как подход «профессионального фасилитатора» (Skilled Facilitator approach), выделяется также развивающая фасилитация. Фасилитацию, по мнению автора, можно считать профессиональной, если это не просто компиляция отдельных техник и методов, но четкое понимание теоретических принципов и моделей, лежащих в их основе. В основе базовой и развивающей фасилитации лежат принципы системного подхода [Davidson , 2005b; Schwarz , 2005d, 2005e], модель групповой эффективности [Schwarz , 2005b], ментальные модели – одностороннего контроля/взаимного обучения [Schwarz , 2005c], базовые правила для эффективных групп [Schwarz, 2005f], которые используются для диагностики группового поведения. Кроме диагностики группы и группового поведения, фасилитатору необходимо понимать, каким образом осуществляются интервенции. Другими словами, что, когда и кому следует говорить, осуществляя фасилитацию группового процесса. Шварц предлагает 6-шаговый процесс, названный «цикл диагност-интервенция» [Carlson, 2005a]. Основное различие базовой и развивающей фасилитаций заключается в следующем. С помощью базовой фасилитации, фасилитатор, используя свои знания о построении процесса, помогает группе разрешить какую-то отдельную проблему. В случае развивающей фасилитации процесс выстраивается таким образом, что группа не только разрешает проблему, но и получает знания и навыки, помогающие ей успешно находить решение других проблем уже без участия фасилитатора. Описание модели «Базовая фасилитация» представлено в табл. 12.

Цели. Базовая фасилитация помогает участникам усовершенствовать структурные элементы группы (миссия, видение, групповые роли, нормы и т.д.), тем самым способствуя групповому развитию, и/или наладить более эффективную коммуникацию, разрешить проблему, возникший конфликт [Carlson, 2005b].

Участники процесса. Заказчик (человек или группа, заинтересованные в проведении) – определяет тему и цель мероприятия. Фасилитатор – разрабатывает дизайн и ведет процесс. Участники – члены организации или сообщества.

Обзор процесса. Метод требует подготовки. Фасилитатор проводит диагностику и планирует вмешательство в групповую структуру и/или процессы, разрабатывает дизайн мероприятия, подбирая нужную теоретическую схему для интервенций, либо нужные техники, определяя их последовательность. Если фасилитация направлена на работу с элементами групповой структуры, планируются шаги, которые необходимо предпринять заказчику после мероприятия.

Мероприятие:

«Базовая фасилитация», направленная на решение конкретной проблемы	«Базовая фасилитация», направленная на работу с элементами групповой структуры
<p>Введение – объяснение целей, задач, методов работы</p> <p>Основная часть: интервенции с опорой на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Ментальные модели» • «Базовые правила для эффективных групп» • любые другие модели, например, «способы достижения консенсуса в конфликтной ситуации». <p>Заключение – подведение итогов, сбор обратной связи.</p>	<p>Введение – объяснение целей, задач, методов работы</p> <p>Основная часть: серия заданий</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Модель групповой эффективности» • «Прояснение и корректировка выполнения ролей» • «Согласование ответственности» • «Выработка видения, ценностей, норм» <p>Заключение – подведение итогов, сбор обратной связи.</p>

Закрепление достигнутых изменений. Если фасилитация была направлена на работу с элементами групповой структуры, фасилитатор помогает заказчику спланировать, а затем отслеживает выполнение необходимых действий, например, изменение должностных инструкций, разработку необходимых политик и процедур и т.д.

Примеры проектов. Торгово-производственная компания обратилась с запросом на тренинг по командообразованию – сотрудники разных департаментов должны объединиться и более эффективно выполнять свои обязанности. Нами была проведена «Базовая фасилитация», направленная на работу с элементами групповой структуры. Использовались техники визуализации «Прояснение ролей в команде». В результате проведенного мероприятия сотрудники различных департаментов и уровней компании прояснили и скорректировали ожидания по поводу выполнения своих ролей в группе. Эти скорректированные ожидания были закреплены в должностных инструкциях. Цель была достигнута – сотрудники стали относиться к выполнению своих обязанностей более ответственно.

Глоссарий

рабочей программы

Глоссарий рабочей программы представлен с учетом следующих главных групп:

1. Общие термины
2. Термины теории систем
3. Термины теории синергетики
4. Термины теории аксиологии
5. Термины теории андрагогики
6. Термины теории акмеологии
7. Термины теории деятельности

1. Общие термины

Атрибут – существенный признак, постоянное свойство чего-либо, неотъемлемая принадлежность предмета.

Атрибутивный – определительный, относящийся к определению, употребляющийся в качестве определения.

Верификация – «верификация [фр. *verification* < лат. *verus* истинный + *facere* делать] – 1) проверка истинности теоретических положений, установление достоверности опытным путем»; 2) в современной философии *неопозитивизма* – принцип опытной проверки, согласно которому истинность каждого утверждения о мире должна быть, в конечном счете, установлена путем его сопоставления с чувственными данными, «непосредственным опытом».

Гипотеза – предположение о содержании, структуре, функциях искомого состояния преобразуемых объектов педагогической действительности, о путях и способах движения к этой цели.

Группы жужжания – небольшие группы, создаваемые в ходе совещания, семинара, собрания для обсуждения отдельных вопросов. Свое название получили по аналогии с ульем: когда небольшие группы одновременно работают в одной аудитории, гул голосов напоминает жужжание пчел. Дробление на группы жужжания способствует расширению проблематики, точек зрения и вовлечению в работу всех членов коллектива, отражению в решениях интересов и мнений каждого участника совещания.

Интеллектуальный – осознание оснований и способов умственных действий: о чем я думал, как я думал (какие операции я проделал);

Интерактивное обучение (Interactive learning) обозначает научение (стихийное или специально организованное), основанное на межличностном взаимодействии, и обучение, построенное на взаимодействии.

Интерактивное общение предполагает выработку тактики и стратегии взаимо-

действия. Это организация совместной деятельности людей. Основными видами интерактивного общения являются кооперация и конкуренция.

Интерактивные методы обучения – это методы взаимодействия с коллегами, с опытом, служащим центральным источником учебного познания (М.В. Кларин), способствующие установлению межличностных отношений в группе, интенсивному усвоению материала и активному участию субъекта учебной деятельности; это система научно обоснованных действий участников процесса социально-психологического взаимодействия (интерактивное общение и интерактивный диалог), осуществление которых с высокой степенью гарантированности приводит к достижению поставленных целей обучения.

Концепция – ведущий замысел, конструктивный принцип, система взглядов, теоретическое осмысление проблемы, теория, на которых предполагается строить учебный процесс – необходимый компонент и показатель эффективности повышения квалификации педагогов. «Концепция – это подход, угол зрения, определенный взгляд на предмет исследования, т.е. связь понятий, какой она представляется сознанию ученого».

Личностный – переосмысление человеком стереотипов своего опыта и личностной позиции: как я себя чувствовал, как я себя вел, как мой прошлый опыт влиял на мои действия, мысли и чувства, как я изменялся.

Методологический подход – принципиальная методологическая ориентация исследования, с которой рассматривается объект изучения (способ определения объекта) понятия или принцип, руководящий стратегией исследования.

Мониторинг – процесс отслеживания состояния объекта (системы или сложного явления) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей.

Память группы – зафиксированные на больших листах, крупно написанные и помещенные на обозримом месте высказывания, мнения, решения участников совещания, собрания, семинара. Она помогает всем помнить содержание и последовательность дискуссий, решений коллектива.

Повышение квалификации – обучение по дополнительным образовательным программам с целью роста профессионализма и компетентности, освоения новых функциональных обязанностей без получения новой специальности и квалификации (Э.М. Никитин).

Система повышения квалификации педагогических кадров – упорядоченная совокупность учреждений и организаций (институты усовершенствования учителей; факультеты повышения квалификации организаторов образования; рай(гор)методкабинеты; районные, межшкольные и школьные методические объединения и т.д.), целью которых является непрерывное совершенствование теоретической подготовки, профессионального мастерства, расширение культурного кругозора учите-

лей, руководителей школ, работников органов управления образованием, использование и внедрение достижений педагогической науки, передового опыта в соответствии с задачами, поставленными перед школой» (П.В. Худоминский).

Среда – все то, что взаимодействует с человеком и как организмом, и как личностью (Ю.С. Мануйлов).

Среда социальная – вид среды, классификация проявлений которой укладывается в следующую схему: 1. по виду общности; 2. по виду группы; 3. по формирующемуся воздействию; 4. по доминирующему воздействию на форму сознания; 5. по возрасту; 6. по отношению к ней; 7. по социальной направленности; 8. по степени контактов (Ю.С. Мануйлов).

Ядро педагогической концепции – система исходных положений, определяющих особенности построения научной теории и характеризующих ее специфику.

2. Термины теории систем

Педагогическая система – множество структурных и функциональных компонентов, подчиненных целям образования подрастающего поколения и взрослых людей» (Н.В. Кузьмина).

Связь – взаимозависимость или взаимодействие между объектами или процессами.

Система (с гр. *systema* целое, составленное из частей; соединение) трактуется: 1. как множество закономерно связанных друг с другом элементов (предметов, явлений, взглядов, принципов, знаний и т.д.), представляющее собой определенное целостное образование, единство; 2. порядок, обусловленный планомерным, правильным расположением частей в определенной связи, строгой последовательностью действий.

Системное исследование – исследование, предметом которого является объект, представляющий собой систему, и основные системные характеристики такого объекта выражаются в результатах исследования.

Системный подход – направление методологии специально-научного познания и социальной практики, в основе которого лежит исследование объектов как систем. Методологическая специфика его определяется тем, что он ориентирует исследование на раскрытие целостности объекта и обеспечивающих ее механизмов, на выявление многообразных типов связей сложного объекта и сведение их в единую теоретическую картину» (Ю.А. Конаржевский).

Системообразующий фактор – первопричина образования определенного целого из совокупности элементов (Ю.А. Конаржевский).

Структура системы – совокупность взаимосвязанных взаимодействующих элементов; способ, при помощи которого эти элементы связаны между собой, характер их связи (Ю.А. Конаржевский).

Функциональные компоненты – устойчивые базовые связи основных структур-

ных компонентов, возникающие в процессе деятельности руководителей, педагогов, учащихся и тем самым обеспечивающие движение, развитие, совершенствование педагогических систем и вследствие этого их устойчивость, жизнеспособность, выживаемость (Ю.А. Конаржевский).

Элемент системы – минимальный компонент, минимальная единица системы, имеющая предел делимости в рамках данной системы и «максимальный предел делимости – именно и только в этой системе» (Ю.А. Конаржевский).

3. Термины теории синергетики

Аттрактор – предельное состояние, достигнув которого система уже не может вернуться ни в одно из прежних состояний. Аттракторы существуют до тех пор, пока в систему подается поток вещества, энергии, информации, новации, инновации – так называемые диссипативные (рассеивающие энергию, информацию) структуры далекие от равновесия.

Аттрактор (близко к понятию «цель») – это относительно конечное, устойчивое состояние системы, которое как бы притягивает к себе все множество «траекторий» движения (развития) системного объекта (В.П. Бранский, С.Д. Пожарский), весь возможный набор относительно устойчивых состояний системы, которые могут реализоваться в зависимости от тех или иных начальных условий.

Бифуркация – разветвление старого качества на конечное множество вполне определенных потенциально новых качеств. Это так называемая *нелинейность первого рода*, которая придает процессу самоорганизации с самого начала неоднозначный («стохастический») характер. Переход социальной системы от одного состояния к другому требует выбора из множества возможных новых структур какой-то одной».

Бифуркация (в переводе с латинского языка означает «раздвоение») – разветвление путей эволюции (развития) открытой нелинейной системы.

Детектор (detector открыватель), выбирающий из тезауруса определенную бифуркационную структуру и тем самым превращающий ее из возможности в действительность.

Диссипативная система в социальной синергетике рассматривается лишь при условии постоянного обмена со средой энергией и информацией, посредством которого система поддерживает свою упорядоченность за счет усиления беспорядка во внешней среде.

Диссипативные системы – механические системы, полная энергия которых (сумма кинетической и потенциальной энергий) при движении убывает, переходя в другие виды энергии, например, в теплоту, т.е. происходит диссипация энергии.

Диссипативные структуры (понятие, введенное И.Р. Пригожиным) – это новые структуры, возникающие в системе при удалении ее от состояния равновесия и рассеивании свободной энергии.

Диссипация (лат. dissipatio рассеивание) трактуется как: «1) диссипация энергии – переход энергии упорядоченного движения (например, энергии электрического тока) в энергию хаотического движения частиц (теплоту); 2) диссипация атмосферы – постепенное улетучивание газов атмосферы (Земли, других планет и космических тел) в окружающее космическое пространство».

Нелинейность – это наличие у системы множества вариантов, в том числе и альтернативных, возможных путей развития и способов ответных реакций системы на воздействия извне.

Неравновесность – это качество системы, находящейся вдали от состояния равновесия, т.е. устремленность к бифуркациям, самоорганизации.

Открытость – это свойство системы, обусловленное наличием у нее коммуникационных каналов с внешней средой для обмена веществом, энергией и информацией [93].

Принцип согласия (коммуникативности, диалогичности) в социальной синергетике означает, что «бытие как становление формируется и узнается лишь в ходе диалога, коммуникативного, доброжелательного взаимодействия субъектов и установления гармонии в результате диалога. Один из источников принципа согласия – принцип конвенциональности в научном познании.

Принцип становления в синергетике утверждает, что «главная форма бытия – не ставшие, а становящиеся, не покой, а движение, не завершенные, вечные, устойчиво-целостные формы, а переходные, промежуточные, временные, эфемерно-дробные образования». Становление выражается через две свои крайности – хаос и порядок. *Хаос* – основа сложности, случайности, творения-разрушения, конструкции-деконструкции. *Порядок* – основа простоты, необходимости, закона, красоты, гармонии.

Резонанс – отзвук, отголосок.

Синергетизм для педагогических систем – это процесс взаимодействия двух сопряженных, взаимосвязанных подсистем (преподавания и учения, воспитания и самовоспитания), приводящий к новообразованиям, повышению энергетического и творческого потенциала саморазвивающихся подсистем и обеспечивающей их переход от развития к саморазвитию.

Синергетика – «энергия совместного действия» (от греч. «син» – «со-» «совместно» и «эргос» – «действие»); синергизм, синергия (греч. synergeia сотрудничество, содружество, совместное действие); синергия – совместное действие; взаимодействие различных потенциалов или видов энергии в целостном действии; в социологии понятие трактуется как совместный труд во всех областях человеческой жизни как основа общества. По современным понятиям синергизм – это эффект повышения результативности за счет использования взаимосвязи и взаимоусиления различных видов деятельности.

Случайность – синергетика полагает, что в мире возможны различные варианты

и направления развития событий, и большую роль играет случайность [10].

Социальная синергетика – отрасль науки, исследующая закономерности социальной самоорганизации, т.е. взаимоотношения социального порядка и социального хаоса и дающая представление о создании гибкого, открытого диалогового пространства, в котором предусмотрены зоны самоорганизации.

Тезаурус составляет множество возможных диссипативных структур, возникающих потенциально в недрах данной актуально существующей структуры как результат соответствующей бифуркации. В роли детектора (detector открыватель), выбирающего из тезауруса определенную бифуркационную структуру и тем самым превращающего ее из возможности в действительность, выступает внутреннее взаимодействие элементов социальной системы.

Точки бифуркации – состояния неустойчивости, выбора (буквально двузубая вилка, по числу альтернатив, которых может быть и не две), они неприменимы в любой ситуации рождения нового качества и характеризуют рубеж между новым и старым [10]. Значимость точек бифуркации в том, что только в них можно несильным, информационным способом, т.е. сколь угодно слабыми воздействиями повлиять на выбор поведения системы, на ее судьбу. На жизненном пути каждого из нас очень много точек бифуркаций, выбора, осознанных и неосознанных.

Флуктуация (с лат. «колебание») – это случайное отклонение (изменение) величин, характеризующих систему, от их средних значений, ведущее при определенных условиях к образованию новой структуры и системного качества, т.е. к возникновению новой системы.

Эмерджентный – возникающий внезапно; философская гипотеза, рассматривающая развитие как скачкообразный процесс, при котором возникновение новых, высших качеств обусловлено сверхъестественными, непознаваемыми причинами и силами.

Энтропия – поворот, превращение; мера неопределенности случайной величины; степень хаотичности, неупорядоченности, беспорядка в чем-либо или где-либо.

4. Термины теории аксиологии

Аксиология – научное направление, исследующее природу ценностей.

Аксиология – философское учение о материальных, культурных, духовных, нравственных и психологических ценностях личности, коллектива, общества, их соотношении с миром реальности, изменении ценностно-нормативной системы в процессе исторического развития.

Терминальные ценности – ценности цели; *инструментальные* – ценности средства.

Ценностные ориентации – важнейшие элементы внутренней структуры личности, закрепленные жизненным опытом индивида, всей совокупностью его переживаний и отграничивающие значимое, существенное для данного человека от незначимого, не-

существенного. Совокупность сложившихся и устоявшихся ценностных ориентаций, образует своего рода ось сознания, обеспечивающую устойчивость личности, преемственность определенного типа поведения и деятельности, выраженную в направленности потребностей и интересов.

Ценность – термин, широко используемый в философской и социологической литературе для указания на человеческое, социальное и культурное значение определенных явлений действительности.

Экзистенциальные ценности – ценности, регулирующие отношения педагога в процессе его взаимодействия с субъектами деятельности в образовательном процессе («я-ты»): ценности-«опоры», подтверждающие и утверждающие профессиональную состоятельность личности педагога; ценности-средства, определяющие содержание коммуникативных и интерактивных действий педагога в решении профессионально образовательных задач.

5. Термины теории андрагогики

Андрогогика – наука об обучении взрослых, обосновывающая деятельность обучающихся и обучающихся по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения. Андрогогика создает теоретические и методические основы деятельности, помогающие взрослым приобрести общие профессиональные знания, освоить достижения культуры и сформировать (или пересмотреть) жизненные принципы (С.И. Змеёв).

Андрогогика (от греч. *анег, andros* – взрослый мужчина, зрелый муж; *аго* – веду) – наука об обучении взрослых, обосновывающая деятельность обучающихся и обучающихся по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения.

Андрогогическая модель обучения основывается на ведущей роли обучающегося в процессе своего обучения (потому он и обучающийся, а не обучаемый) (С.И. Змеёв).

Внеформальное образование (non-formal education) – организация обучения, характеризующаяся двумя из перечисленных выше параметров: овладением систематизированными знаниями, умениями, навыками и качествами; целенаправленной деятельностью обучающихся (С.И. Змеёв).

Дебрифинг – процесс извлечения информации и инсайтов из анализа игрового занятия или отдельного вида деятельности. Это процесс, обратный инструктажу: если инструктаж (брифинг) – это введение в игру, то дебрифинг – это выведение из игры. *Альтернативные термины*: «обработка», «обзор», «рефлексия».

Непрерывное образование – это систематизированное, целенаправленное обучение человека, организуемое на протяжении его жизни (С.И. Змеёв).

Непрерывное обучение – это способ жизнедеятельности человека, процесс приобретения им необходимых знаний, умений, навыков и качеств по мере возникновения потребности в них, происходящий на протяжении всей жизни человека (С.И. Змеёв).

Неформальное образование (informal education) – неорганизованное обучение, не имеющее ни одного из вышеназванных параметров. (Строго говоря, этот вид обучения нельзя отнести к образованию. Неформальное образование, как правило, осуществляют неправительственные общественные организации, движения, фонды, общества и т.п.) (С.И. Змеёв).

Образование взрослых означает весь комплекс организованных процессов образования, независимо от содержания, уровня и метода, формальных или иных, продолжающих или восполняющих образование, получаемое в школах и вузах, а также практическое обучение, благодаря которым лица, рассматриваемые в качестве взрослых обществом, развивают свои способности, обогащают свои знания, улучшают свою техническую и профессиональную квалификацию или получают новую ориентацию, или изменяют свои взгляды или поведение в перспективе всестороннего личного развития и участия в сбалансированном и независимом социальном, экономическом и культурном развитии».

Особенность образовательного процесса обучения взрослых в СПК –перенос слушателями акцента с мотива приобретения новых знаний в надежде когда-то их использовать на мотив применение знаний, своего и чужого опыта для решения реальных личностных и профессиональных проблем.

Педагогическая модель обучения, когда доминирующее положение занимает обучающий. Он определяет все параметры процесса обучения: цели, содержание, формы и методы, средства и источники обучения (С.И. Змеёв).

Формальное образование (formal education) – это обучение 1) в специально предназначенных для этого учреждениях; 2) специально подготовленным персоналом; 3) ведущее к получению общепризнанного документа об образовании; 4) систематизированным знаниям, умениям, навыкам и качествам; 5) характеризующееся целенаправленной деятельностью обучающихся (С.И. Змеёв).

6. Термины теории акмеологии

Акмеология – наука, изучающая закономерности (пути) достижения специалистом максимального совершенства во всех видах профессиональной деятельности, мотивы стремления к акме (достижения максимального социального статуса и помогающая педагогу осознать путь ребенка как выход на вершины через трудности и преодоления).

Акмеология (от *акте* – в переводе с древнегреческого – высшая точка, острие, расцвет, зрелость, лучшая пора и логия – от греческого *logos* – учение), наука, изучающая феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на ступени его профессиональной зрелости. Понятие «акмеология» в научный оборот ввел Н.А. Рыбников (1928), обозначая им возрастную психологию зрелости или взрослости.

Катаболе – противоположное движение в сторону наибольшего упадка (от греч. *katabole* – скатывание вниз), указывающего, что возникает не только проблема дости-

жения акме, но и выхода из катаболе (преодоления катаболе, т.е. кризисного состояния).

Компетентность – осведомленность; понятие «*компетентность*» ближе к понятию «*функция*», «*назначение*».

Компетенция трактуется как 1) круг полномочий какого-либо органа или должностного лица; 2) круг вопросов, в которых кто-либо хорошо осведомлен; *полномочия*; *компетентный* – значит осведомленный, полномочный.

Креативная акмеология, предметом которой является «изучение особенностей и тенденций развития креативности как процесса и результата творческой зрелости взрослой личности».

Множественность акме. Выход из катаболе предполагает переход к новому акме. Таким образом, возникает проблема множественности акме, множественности достижения вершин в профессиональной деятельности.

Педагогическая акмеология – наука о проникновении в закономерности самодвижения педагога к вершинам профессионального мастерства. (А.З. Рахимов)⁴⁷.

Предмет педагогической акмеологии – моделирование вершин индивидуальной, групповой и коллективной деятельности, связанной с решением педагогических задач (А.З. Рахимов).

Синергетическая акмеология. «Предметом этой науки должно быть исследование закономерностей достижения произвольной социальной системой максимального совершенства путем самоорганизации».

7. Термины теории деятельности

Атрибуты фасилитации: 1. деятельность, 2. субъект, 3. функция, 4. мотив, 5. цель, 6. способ, 7. предмет, 8. метод, 9. средства, 10. результат.

Группы жужжания – небольшие группы для обсуждения отдельных вопросов, когда небольшие группы одновременно работают в одной аудитории, гул голосов напоминает жужжание пчел. Группы жужжания способствуют расширению точек зрения и вовлечению в работу всех членов коллектива, учета интересов и мнений каждого участника курсов.

Действие – относительно законченный элемент деятельности. Действия выступают структурными элементами деятельности в ее процессуальном понимании.

Деятельностный подход – теоретико-методологическая стратегия исследования, предполагающая описание, объяснение и проектирование различных предметов, подлежащих научному рассмотрению с позиции категории деятельности⁴⁸.

⁴⁷ Рахимов А.З. Педагогическая акмеология / А.З. Рахимов. – Уфа: БашГПИ, 1999. – 246 с.

⁴⁸ Димухаметов Р.С. Деятельностное опосредование и педагогическая фасилитация как условие модернизации педагогического образования. – Методика вузовского преподавания; межвуз. сб. / Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск: ЧГПУ, 2004. – С. 38-49

Деятельность – это целесообразное преобразование людьми окружающей действительности». А.Н. Леонтьев называл деятельность единицей жизни, опосредованной психическим отражением». Деятельность – специфически-человеческий способ отношения к миру, в ходе которого человек творчески преобразовывает природу, делая тем самым себя деятельным субъектом, а осваиваемое им явление природы – объектом своей деятельности.

Диалог – обсуждение проблемы, рассмотрение проблемы с разных точек зрения, нацеливание на то, что происходит.

Коучинг – это искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям так, чтобы оно приносило удовлетворение; это искусство содействовать повышению результативности, обучению и развитию другого человека (Майлз Дауни (англ. Myles Downey), «Эффективный Коучинг»); это длящиеся отношения, которые помогают людям получить исключительные результаты в их жизни, карьере, бизнесе или в общественных делах. Посредством коучинга клиенты расширяют область познания, повышают эффективность и качество своей жизни.

Коучинг – это система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата. Четыре базовых этапа *коучинга*: постановка цели, проверка реальности, выстраивание путей достижения и, собственно, достижение (он ещё именуется этапом воли). По области применения различаются *карьерный коучинг*, *бизнес-коучинг*, *коучинг личной эффективности*, *лайф-коучинг*. По участникам коучинга различаются *индивидуальный коучинг*, *корпоративный (групповой) коучинг*. По формату, различаются *очный* (личный коучинг, фотокоучинг) и *заочный* (интернет-коучинг, телефонный коучинг) виды коучинга (Википедия).

Ориентировочная основа действий – совокупность всех необходимых свойств педагога, установок и обстоятельств, обеспечивающих сознательный выбор действий и правильное их осуществление.

Педагогическая деятельность – профессиональная деятельность, осуществляемая в условиях педагогического процесса, направленная на обеспечение его эффективного функционирования и развития (Н.В. Кузьмина).

Предмет деятельности отвечает на вопрос «Из чего может (должен) быть (или уже) реально получен результат (продукт) предвосхищенный его образом (целью)?»

Продукт деятельности – конечное состояние ее предмета, т.е. то, во что он (предмет) превращается после того, как с ним произойдут преобразования, изменения, трансформации и т.п.

Процесс деятельности раскрывает содержание категории деятельности в совокупности с тремя другими понятиями «субъект», «предмет» и «результат». В свою очередь содержание понятия «процесс» раскрывается через две абстракции – «метод» и

«средство». Метод осознается как совокупность всех промежуточных состояний «предмета» деятельности. Метод – это кинематика процесса деятельности. *Средство деятельности* – все материальные условия, необходимые вообще для того, чтобы процесс мог совершаться.

Рекордер – человек, который пишет на больших листах бумаги ключевые идеи дискуссии, ведет записи так, чтобы все участники совещания, собрания, семинара видели основные положения обсуждаемого. Он нейтрален, объективен, при записи использует выражения участников мероприятия. Его функция – создавать «память группы».

Рекурсия (англ. *recurrence* – повторение) – одна из техник в фасилитации, суть которых в том, чтобы повторно делать или говорить одно и то же. Например, можно снова и снова задавать один и тот же вопрос. Не из-за того, что не получен ответ, а для того чтобы извлечь все возможные ответы на вопрос (Флеминг Фанч).

Рефлексия – (от позднелатинского *reflexio* – обращение назад) 1) размышление, самонаблюдение, самопознание; 2) (философское) форма теоретической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов. В рефлексии выделяются 2 аспекта: Рефлексия позволяет многократно увеличить результативность работы на семинаре, так как поднимает человека до осознания собственной и коллективной только что произведенной деятельности. Она помогает осознать метод, который привел к активному познанию и к успеху, к позитивным результатам, осознать механизмы успеха и выявить причины ошибок, как в содержании, так и в способах общения. Она постоянно ведет личность и группу к осознанию собственных конкретных способов деятельности, к их систематизации и обобщению, отказу от нерезультативных приемов и подходов, что в итоге является гарантией развития.

Способ деятельности приобретает строгое смысловое и функциональное предназначение: оно призвано обеспечить отражение в сознании субъекта собственно процесса деятельности с достаточной степенью его детализации, предполагает критический анализ им самим его же собственных умений и навыков, обеспечивающих выполнение процесса деятельности.

Структура деятельности – совокупность и взаимосвязь действий, осуществляемых с момента принятия цели до ее достижения.

Субъект деятельности – индивид (группа, коллектив), который отдает себе отчет в мотивах, целях и способах предстоящей деятельности, готов их реализовать.

Фасилитатор (от английского *facilitate* – облегчать, помогать, способствовать, сопровождать) – специалист, который помогает другим людям (клиентам) проходить процессы личного развития; ведущий совещания, семинара, собрания. Его роль заключается в помощи группе в достижении целей, запланированных результатов, в создании благоприятной для результативности атмосферы проведения мероприятия. Фасилитаторов можно называть консультантами, терапевтами (Флеминг Фанч).

Фасилитация – от английского to facilitate – облегчать, способствовать, содействовать, создавать благоприятные условия; специфический вид деятельности методиста (преподавателя) СПК; человекоцентрированный подход, выражающийся в глобальном доверии человеку, постулирующий существующую в каждом человеке актуализирующую тенденцию расти, развиваться, реализовывать весь свой потенциал.

Цель деятельности – это идеальное предвосхищение в сознании результата, на достижение которого направлены действия.

Эссе – краткий очерк, трактующий социальные, литературные, философские и другие проблемы не в систематическом научном виде, а в свободной форме.

Димухаметов Р.С.

СОЦИАЛЬНО-АКТИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: Рабочая программа дисциплины направление 040400 – магистр социальной педагогики и психологии: Степень (квалификация) – магистр педагогики. – Челябинск: ФГБОУ ВПО «ЧГПУ», 2014. – с.

E-mail: dimuhametov46@mail.ru

Тел.: +79630789781

Компьютерный набор Р.С. Димухаметов