

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА

УДК 373.2.113.4-057.177

О. Р. Нерадовская

ВЛИЯНИЕ ФАСИЛИТИРУЮЩИХ ФАКТОРОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Анализируются особенности влияния фасилитирующих факторов на эффективность деятельности неформальных профессиональных сообществ педагогов дошкольных образовательных организаций. Раскрывается содержание понятий «педагогическая фасилитация», «фасилитирующие факторы». Представлены результаты авторского исследования, рассматриваемые как основание для классификации фасилитирующих факторов. Используются научно-исследовательские методы: теоретический анализ, наблюдение, экспертный метод, опрос (анкетирование), вычисление элементарных статистик.

Ключевые слова: фасилитирующие факторы, неформальные профессиональные сообщества, творческая группа, деятельность педагогов, дошкольное образование.

Фасилитация – сложное и формирующееся сегодня понятие, в основании которого лежат воззрения К. Роджерса, Д. Майерса, Д. Рафа, Е. Г. Врублевской, О. Е. Смирновой, В. Е. Суминой, И. Я. Пундик, А. В. Мартыновой и других исследователей. Термин «фасилитация» происходит от английского глагола *facilitate* – «облегчать, содействовать, способствовать, помогать, продвигать» [1, с. 119]. В педагогике термин «фасилитация» рассматривается в качестве метода (Д. Раф), функции (И. Я. Пундик), определенного подхода (С. А. Ушакова), процесса (Е. Г. Врублевская), технологии (А. В. Мартынова) и т. д. [2–5]. Но тем не менее в рамках множества представлений отчетливо проявляются некоторые общие содержательные компоненты данных определений: содействие выработке решений и сопутствующее развитие личности или группы.

Анализ различных точек зрения в соответствии с выделенными общими компонентами на природу сущности данного понятия позволяет интерпретировать педагогическую фасилитацию как процесс содействия в повышении эффективности профессиональной деятельности педагога или группы педагогических работников вследствие воображаемого присутствия или реальной целенаправленной работы педагога-мотиватора (фасилитатора). Педагогическая фасилитация может быть неосознаваемой, случайной, а также осознаваемой и целенаправленной (в результате деятельности фасилитатора) [6]. Фасилитатор не является экспертом или обучающим. Он выступает беспристрастным модератором, помогающим выработать оптимальные решения.

Педагогическая фасилитация ориентирована на работу малых групп, деятельность которых сегодня

актуальна и логична, особенно в свете возникающих трудностей освоения новых положений федеральных государственных образовательных стандартов. Существующее в педагогической практике разнообразие малых групп позволяет выделить творческие, проблемно-творческие и рабочие группы педагогов, функционирование которых предполагает творческую преобразующую развивающую деятельность их участников, может быть всецело построено на работе фасилитатора. Согласно проведенному авторами опросу на базе дошкольных образовательных организаций ЗАТО Северск отмеченные группы составляют 94 % от всех неформальных профессиональных сообществ [7, 8].

Следует отметить в деятельности творческих, проблемно-творческих и рабочих групп решающее значение целого комплекса фасилитирующих факторов, обуславливающих эффективность их деятельности. Однако вопросы выявления, систематизации обозначенных факторов и их влияния на деятельность малых групп до сих пор остаются в педагогике открытыми.

Цель данной статьи – выявление и систематизация наиболее существенных фасилитирующих факторов, оказывающих влияние на деятельность неформальных профессиональных сообществ специалистов дошкольного образования.

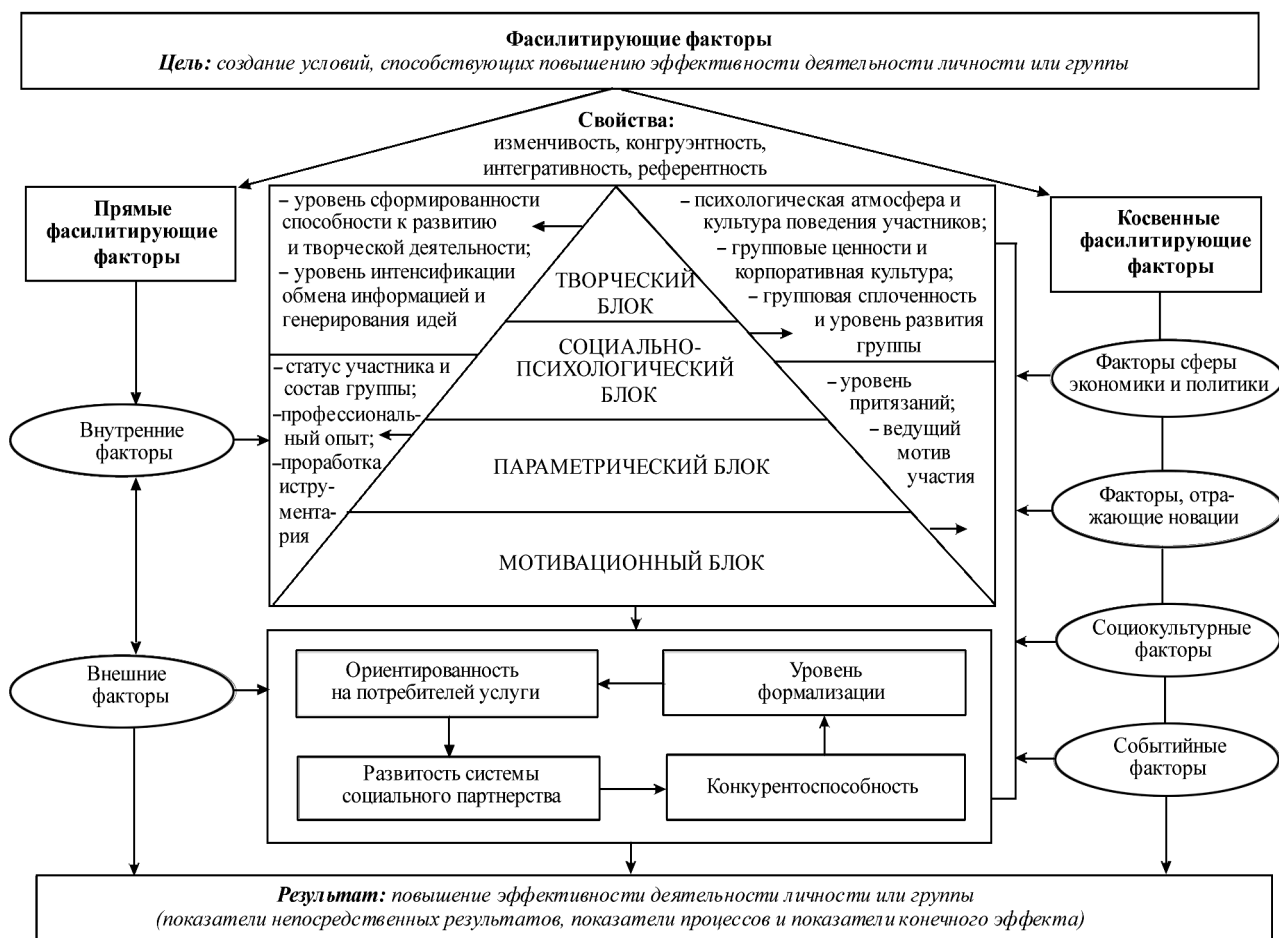
На основе анализа специальной литературы фасилитирующие факторы можно определить как условия, способствующие эффективности деятельности, в результате которой происходит развитие личности или группы в целом. Эти факторы могут оказывать как прямое, так и косвенное воздействие на человека или группу, вызывать сиюминутный эффект или отсроченный по времени. Целостность комплекса фасилитирующих факторов, учет

формальных и содержательных интеракций позволит наиболее точно определить степень влияния каждого из них на деятельность группы [9].

Рассмотрим, как сами участники рабочих, творческих и проблемно-творческих групп дошкольных образовательных организаций ЗАТО Северск Томской области оценивают влияние различных факторов на эффективность работы их групп. Авторами была разработана анкета, включающая 12 основных групп факторов (мотивационные, параметрические, социально-психологические, творческие факторы, ориентированность на потребителей услуги группы, развитость системы социального партнерства, конкурентоспособность, уровень формализации, факторы сферы экономики и политики, факторы новации, а также социокультурные и событийные факторы), предложили отметить степень их влияния по 10-балльной шкале (100 %). Также предложили определить недостающие факторы. В качестве критериев эффективной деятельности сообществ мы отметили необходимость учета трех групп показателей: 1) непосредственных результатов (количество и качество подготовленных информационно-аналитических материалов,

отчетов и других продуктов); 2) процессов (наличие утвержденного положения, программы или плана деятельности группы); 3) конечного эффекта (изменение в составе группы, ее функционировании, степень соответствия цели достигнутым результатам, удовлетворенности участника ТГ и потребителя услуги).

Опрос проводился в 52 группах (28 творческих, 22 рабочих и двух проблемно-творческих группах). Общее количество респондентов составило 452 человека: 10 заведующих дошкольными образовательными организациями, 64 заместителя заведующего по воспитательно-методической и хозяйственной работе, 11 старших воспитателей, 155 специалистов узкого профиля (педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, музыкальные руководители и руководители физического воспитания), 190 воспитателей, 10 младших воспитателей, четыре медицинские сестры и восемь родителей воспитанников дошкольных организаций. Результаты опроса позволили определить существенные группы факторов, а также степень их влияния на эффективность работы сообществ (рисунок).



Классификация фасилитирующих факторов в условиях деятельности муниципальной творческой группы

В предложенной классификации все факторы были разделены на две основные группы: прямые (оказывают наибольшее влияние – непосредственное) и косвенные (проявляют меньшее по сравнению с другими факторами воздействие – опосредованное). В данном случае к прямым отнесли те факторы, оценка значимости влияния которых составляла более 50 %, а к косвенным – ниже 50 %. Прямые факторы могут быть образованы внутри группы (внутренние факторы), а могут быть сформированы в иных структурах и оказывать влияние на группу извне (внешние факторы). Все перечисленные группы факторов, а также блоки внутри групп коррелируют друг с другом, формируются параллельно с развитием самой малой группы.

Ответы на открытый вопрос, в котором необходимо было определить недостающие факторы, дублировали предложенные факторы: чувство сытости или уверенности в себе можно отнести к факторам социально-психологического блока, а введение федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования – к факторам, отражающим новации и т. д.

Прямые внутренние факторы представляют собой совокупность нескольких блоков (мотивационного, параметрического, социально-психологического и творческого), выстроенных в определенной последовательности, значимости для участников малых групп, что образно представлено в виде пирамиды. В основании пирамиды расположен базовый мотивационный блок, уровень формирования факторов которого является наиболее значимым среди других групп факторов. Рассмотрим детально каждую группу факторов на примере анализа деятельности творческой группы (ТГ) муниципального уровня, которая состоит из 10 специалистов дошкольного образования (одного заместителя заведующего по воспитательно-методической работе; двух старших воспитателей; двух педагогов-психологов; двух учителей-логопедов; одного учителя-дефектолога; одного руководителя физического воспитания; одного воспитателя).

Мотивационный (установочный) блок – 97 % по шкале оценивания. Первоначальное вхождение в группу начинается с осознания движущего мотива (он может быть и не осознан) или существующей потребности в саморазвитии, являющимися составляющими иерархизированной динамической мотивационной системы человека [10, с. 101]. Значимыми здесь становятся уровень притязаний участника (результаты деятельности, самооценка сил и способностей), а также ведущий мотив участия в деятельности группы (нацеленность, осознанность, соответствие поставленной общей цели). Указанные факторы в процессе формирования группы определяют установку каж-

дого участника на работу и необходимый ему результат.

При проведении констатирующей части эксперимента изучались мотивы профессиональной деятельности педагогов ТГ. В результате было выявлено, что из 10 (100 %) участников ТГ только у троих (30 %) проявился интерес к совместной деятельности, у двоих (20 %) из которых доминирующей явилась необходимость удовлетворения от самого процесса и результата работы. У остальных педагогов определяющим стало стремление к продвижению по работе (для пяти педагогов – 50 %), преобладали денежный заработок и направленность на себя у трех педагогов (30 %). Первые заседания группы подтвердили полученные результаты. Половина участников группы регулярно не выполняли индивидуальные задания, не участвовали в обсуждениях, постоянно уклонялись от участия в совместных мероприятиях. Формирование мотивационной готовности группы к совместной деятельности по достижению общей цели стало значимой задачей группы, решению которой способствовала реализация целого комплекса мер: привлечение пассивных педагогов к организации конференций, участию в курсах повышения квалификации, подготовке муниципального электронного журнала и т. д.

В целом у трех специалистов (30 %) сформировалась необходимая мотивация к совместной деятельности, активности и инициативности. Однако четыре человека (40 %) продолжали работать в группе номинально, систематично находя этому факту различные причины. Впоследствии они, ссылаясь на определенные основания (состояние здоровья, недостаток времени, временные затруднения), ушли из группы, оставив за собой возможность возвращения. Измененный состав группы продолжил работу более заинтересованно и сплоченно.

В результате вхождения в группу по определенному мотиву или потребности происходит процесс восприятия участниками друг друга. Тогда значимыми становятся параметрические данные участников.

Параметрический (фактический) блок – 96 %. Параметрические (или фактические) факторы фиксируют данные каждого участника или группы в целом, а также помогают планировать условный потенциал группы. К данному блоку можно отнести предписанный и достигнутый статус участника группы (возраст, темперамент, должность, степень знакомства, роль в группе и т. д.); состав группы; профессиональный опыт участников по направлению деятельности группы; проработка инструментария группы (отчетные документы, карты результативности) и т. д.

Следует отметить, что введение авторской карты результативности, распределение ролей в экспери-

ментальной группе позволили в минимальные сроки мобилизовать внимание и активность ее участников. Так, участникам группы было предложено в конце каждой встречи заполнять карту результативности, в которой они могли зафиксировать и проанализировать меру своей результативности. В данную карту необходимо было вносить информацию по трем видам деятельности ТГ: по запланированной индивидуальной и групповой деятельности на текущее заседание; фактической индивидуальной и групповой деятельности на текущем заседании; планируемой индивидуальной и групповой деятельности на следующее заседание ТГ.

Первоначально заполнение карты вызывало трудности (не все принимали участие и могли быстро сформулировать свое участие). Впоследствии ее заполнение вошло в привычную работу группы, помогло участникам ТГ перейти к анализу результативности индивидуальной и групповой деятельности, активнее, содержательнее и продуктивнее работать.

Распределение ролей сначала носило эпизодический характер (по мере необходимости). Это были роли специалиста по информационному обеспечению и секретаря группы. В 2014 г. всем участникам предложили взять на себя определенную роль. Так, в группе из семи человек появились роли фасилитатора, PR-менеджера, дизайнеров-оформителей, финансиста, хранителя традиций группы. В результате участники стали интересоваться и предлагать идеи по вопросам развития своего нового функционала.

Социально-психологический (балансирующий) блок – 94 %. Поддержанию оптимального баланса в отношениях внутри группы способствуют факторы социально-психологического блока: психологическая атмосфера в работе группы (особенности помещения, в котором проводятся заседания группы: его величина, цветовое решение, температура; культура поведения участников (подлинность, открытость, безоценочность в принятии других, позитивное отношение, активное эмпатическое слушание и понимание); принятые групповые ценности и корпоративная культура; групповая сплоченность; уровень развития группы и т. д.

Отметим, что нахождение участников экспериментальной ТГ в аудитории с пестрой цветовой гаммой жалюзи сводило к минимуму результативность работы. Участники жаловались на усталость глаз, головную боль, общую утомленность и бессилие. Цвет жалюзи угнетающе действовал на людей, не позволял сконцентрироваться, снижая эффективность труда.

Творческий (деятельностный) блок – 93 %. Характер влияния факторов данного блока зависит от особенностей сформировавшихся мотивов, вос-

приятия участниками группы друг друга, настроя на эффективную работу. Здесь можно выделить несколько значимых факторов: уровень сформированности способности к развитию и творческой деятельности, а также уровень интенсификации обмена информацией и генерирования идей. Так, внутри ТГ целенаправленно была создана атмосфера, в которой педагоги хотели бы обмениваться информацией, созидать, творить и развиваться: стимулировали их интерес новой информацией, уделяли внимание каждой точке зрения, распределяли роли на опережение, поощряли инициативных педагогических работников словесно, благодарственными письмами, возможностью бесплатных публикаций и т. д.

Прямые внешние факторы представлены следующими группами: ориентированность на потребителей услуг – 82 % (учет потребностей специалистов, нуждающихся в решении поставленной группой задачи); развитость системы социального партнерства – 63 % (проработанность системы связей с партнерами, обеспечивающими необходимыми ресурсами); конкурентоспособность – 58 % (способность быстрее и качественнее решать те же задачи, что и другие субъекты); уровень формализации – 57 %. Например, средний уровень формализации ТГ не обязывает участников группы к строгим организационным и функциональным регламентам.

Таким образом, прямые фасилитирующие факторы авторы определяют как совокупность внутренних и внешних факторов прямого непосредственного воздействия на личность или группу в целом. Вместе с тем в результате опроса 52 неформальных профессиональных сообществ определены факторы, имеющие косвенное, опосредованное воздействие, – косвенные фасилитирующие факторы. К ним относятся факторы сферы экономики и политики – 49 % (темпы инфляции, уровень занятости населения, действия правительства по контролю цен и заработной платы и т. д.); факторы, отражающие новации – 49 % (обмен информацией о новациях, возможность их использования); социокультурные факторы – 33 % (преобладающие в обществе традиции, жизненные ценности, уровень образования, отношение людей к работе и т. д.); событийные факторы – 32 % (происходящие события). Так, существующая безработица и регулярное сокращение штатов влияют на участие педагогов в работе различных неформальных профессиональных объединений. Обозначенные факторы оказывают косвенное влияние на возможность и эффективность деятельности педагогов в рамках группы.

Подчеркнем основные свойства всех вышеперечисленных факторов: изменчивость (возможность

изменения уровня сформированности или доминирования); конгруэнтность (способность оказывать равное по силе воздействие); интегративность (возможность дополнять друг друга, представляя определенную целостность) и референтность (значимость для работы группы).

Анализ влияния фасилитирующих факторов на эффективность деятельности неформальных профессиональных сообществ педагогов дошкольного образования позволяет констатировать следующее. Во-первых, респонденты отмечают наличие определенных факторов, оказывающих влияние на деятельность неформальных профессиональных сообществ. Во-вторых, выявленные факторы могут быть как со знаком «+» (при фасилитирующем значении), так и со знаком «-» (не оказывать влияния или вызывать трудности в работе). Отсутствие воздействия

обозначенных факторов или наличие отрицательного значения может быть одним из путей дальнейшего научно-теоретического и практического поиска. В-третьих, необходимо учитывать, что существует вероятность использования фасилитирующих факторов в качестве манипуляторов определенных действий, оказывающих влияние на работу различных сообществ. Любое целенаправленное влияние связано с обозначенной возможностью.

Таким образом, фасилитирующие факторы могут оказывать как прямое, так и косвенное воздействие на личность или малую группу, способствуя повышению эффективности их деятельности. Кроме того, обозначенная классификация фасилитирующих факторов позволяет системно использовать их возможности, превращая потенциал влияния в надежный ресурс.

Список литературы

1. Пундик И. Я. Фасилитирующая функция педагогических технологий в деятельности преподавателя вуза // Ярославский педагогический вестник. 2009. Вып. 2 (59). С. 119–123.
2. Rough J. Dynamic facilitation and the magic of self-organizing change // The Journal for Quality and Participation. 1997. Vol. 20, Is. 3. Pp. 34–38.
3. Ушакова С. А. Технология фасилитации как подход к повышению групповой эффективности: метод «Мировое кафе» // Официальный сайт АУ УР «Региональный центр информатизации и оценки качества образования», Удмуртская Республика. URL: <http://ciur.ru/igr/DocLib3/Forms/AllItems.aspx> (дата обращения: 10.11.2015).
4. Врублевская Е. Г. Педагогические условия развития у педагога способности к фасилитирующему общению в процессе его профессиональной деятельности: дис. ... канд. пед. наук. Хабаровск, 1999. 226 с.
5. Мартынова А. В. Фасилитация как технология организационного развития и изменений // Организационная психология. 2011. Вып. 2, т. 1. С. 53–91.
6. Шахматова О. Н. Педагогическая фасилитация: особенности формирования и развития // Новые педагогические исследования. 2006. Вып. 3. С. 118–125.
7. Нерадовская О. Р. Типологизация неформального профессионального взаимодействия специалистов дошкольного образования // Нижегородское образование. 2015. Вып. 4. С. 139–145.
8. Нерадовская О. Р. Особенности деятельности рабочей группы по решению проблем раннего детства в рамках муниципального образования // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2015. Вып. 3 (156). С. 152–158.
9. Смирнова О. Е. Механизмы фасилитирующих воздействий музыкальных объединений на динамические процессы в неформальных молодежных группах: дис. канд. психол. наук. Кострома. 2006, 287 с.
10. Морозин В. Г. Процесс мотивации в норме и при психической патологии // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2006. Вып. 2 (53). С. 98–115.

Нерадовская О. Р., аспирант, начальник учебного отдела.
Томский государственный педагогический университет.
Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061.
Ресурсный центр образования.
Ул. Ленина, 38, Северск, Россия, 636000.
E-mail: neradovskayaor@mail.ru

Материал поступил в редакцию 10.02.2016.

O. R. Neradovskaya

INFLUENCE OF FACILITATING FACTORS ON THE ACTIVITY OF NON-FORMAL PROFESSIONAL COMMUNITIES OF PRESCHOOL TEACHERS

Reviews influence of facilitating factors on preschool teachers' activity efficiency in non-formal professional communities. The content of such notions as "pedagogical facilitation", "facilitating factors" is expanded. The aim of

the author is to identify and systemize facilitating factors affecting the activity of non-formal professional communities of preschool teachers.

The author's research results are presented as a basis for classification of facilitating factors. The article material is based on application of the following research methods: theoretical analysis, observation, expert method, survey, calculation of elementary statistics. The researcher distinguishes a set of facilitating factors, formal and substantial interaction record of which allows most accurately indicating their degree of influence on creative group activity.

The research results can be applied in the sphere of education management and instructional design.

Key words: *facilitating factors, non-formal professional communities, creative group, teachers' activity, preschool education.*

References

1. Pundik I. Ya. Fasilitiruyushchaya funktsiya pedagogicheskikh tekhnologiy v deyatel'nosti prepodavatelya vuza [Facilitating function of pedagogical technologies in professors' activity]. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik – Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2009, vol. 2 (59), pp. 119–123 (in Russian).
2. Rough J. Dynamic facilitation and the magic of self-organizing change. *The Journal for Quality and Participation*, 1997, vol. 20, is. 3, pp. 34–38.
3. Ushakova S. A. Tekhnologiya fasilitatsii kak podkhod k povysheniyu gruppovoy effektivnosti: metod "Mirovoye kafe" [Facilitating technology as an approach to enhancement of group efficiency: "World cafe" method]. *Ofitsial'nyy sayt AU UR "Regional'nyy tsentr informatizatsii i otsenki kachestva obrazovaniya" – Regional Center of Informatization and Education Quality Estimation official site, Udmurt Republic*. URL: <http://ciur.ru/igr/DocLib3/Forms/AllItems.aspx> (accessed 10 November 2015).
4. Vrublevskaya E. G. *Pedagogicheskiye usloviya razvitiya u pedagoga sposobnosti k fasilitiruyushchemu obshcheniyu v protsesse ego professional'noy deyatel'nosti*. Dis. kand. ped. nauk [Pedagogical conditions of evolution of teacher's ability to facilitating communication in the process of professional practice. Diss. cand. ped. sci.]. Khabarovsk, 1999. 226 p. (in Russian).
5. Martynova A. V. Fasilitatsiya kak tekhnologiya organizatsionnogo razvitiya i izmeneniy [Facilitation as a technology of organization development and alteration]. *Organizatsyonnaya psikhologiya – Organization Psychology*, 2011, vol. 2, is. 1, pp. 53–91 (in Russian).
6. Shakhmatova O. N. Pedagogicheskaya fasilitatsiya: osobennosti formirovaniya i razvitiya [Pedagogical facilitation: formation and development peculiarities]. *Novyye pedagogicheskiye issledovaniya – New Pedagogical Researches*, 2006, vol. 3, pp. 118–125 (in Russian).
7. Neradovskaya O. R. Tipologizatsiya neformal'nogo professional'nogo vzaimodeystviya spetsyalistov doshkol'nogo obrazovaniya [Typologization of non-formal professional interaction of preschool education teachers]. *Nizhegorodskoye obrazovaniye – Nizhny Novgorod Education*, 2015, vol. 4, pp. 139–145 (in Russian).
8. Neradovskaya O. R. Osobennosti deyatel'nosti rabochey gruppy po resheniyu problem rannego detstva v ramkakh munitsipal'nogo obrazovaniya [Some peculiarities of the working group activities on solving early childhood problems in the municipal education framework]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – TSPU Bulletin*, 2015, vol. 3 (156), pp. 152–158 (in Russian).
9. Smirnova O. E. *Mekhanizmy fasilitiruyushchikh vozdeystviy muzykal'nykh obyedineniy na dinamicheskiye protsessy v neformal'nykh molodezhnykh gruppakh*. Dis. kand. psikh. nauk [Mechanisms of facilitating influence of musical unions on dynamic processes in informal groups of young people. Diss. cand. psych. sci.]. Kostroma, 2006. 287 p. (in Russian).
10. Morogin V. G. Protsses motivatsii v norme i pri psikhologicheskoy patologii [Motivation process in conditions of norm and psychic pathology]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – TSPU Bulletin*, 2006, vol. 2 (53), pp. 98–115 (in Russian).

Neradovskaya O. R.

Tomsk State Pedagogical University.

Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634061.

Resource Educational Center.

Ul. Lenina, 38, Seversk, Russia, 636000.

E-mail: neradovskayaor@mail.ru