DOI: 10.17117/na.2016.09.01.327

<http://ucom.ru/doc/na.2016.09.01.327.pdf>

Поступила (Received): 30.09.2016

Семейкина Т.А., Эдресс С. Фасилитативное управление профессиональным развитием педагогическим персоналом школы

Semejkina T.A., Edrees S.
Facilitative managing of school teaching staff
professional development

В статье представлены основные направления профессионального развития педагогического персонала школы в современных социокультурных условиях. Раскрывается специфика фасилитативного управления, которое способствует актуализации имеющегося опыта участников взаимодействия, интерактивному обмену необходимой информацией между участниками процесса, командообразованию педагогического персонала вокруг общей идеи развития своей организации

Ключевые слова: управление, фасилитация, педагогический персонал, общеобразовательная организация

The article describes the basic directions of school teaching staff professional development in modern socio-cultural conditions. It shows facilitative managing specificity, which contributes to the actualization of the interaction participants experience, interactive exchange of necessary information between the stakeholders, team teaching staff around a common idea of the organization development

Key words: control, facilitation, teaching staff, educational organizations

Семейкина Татьяна Александровна

Магистрант

Новгородский государственный университет им. Я. Мудрого

г. Великий Новгород, ул. Большая Санкт-Петербургская, 41

Semejkina Tatiana Aleksandrovna

Master

Novgorod state university named Ya. Mudriy

Velikiy Novgorod, B. St. Petersburgskaya st., 41

Изменение современной социокультурной ситуации связано с нарастанием в постиндустриальном обществе процессов и демократизации гуманизации. Это актуализирует поиск путей построения современной системы управления школой, направленной на обеспечение возможности участия каждого из субъектов образовательного в разработке и реализации ее стратегии развития. Гуманизация образования предполагает не только «создание комфортных условий для личности в процессе обучения, атмосферы оптимизма, успеха, радости; создание максимальных условий для раскрытия творческих способностей личности, раскрепощения, формирования одновременно открытости миру и защищенности от него» [1], но и формирования эффективной системы управления организацией, позволяющей это сделать.

Теория организационного развития позволяет рассмотреть развитие как процесс, ориентированный на проблемы организации, требующий краткосрочного и долгосрочного планирования, формирования готовности персонала к преобразованиям и ориентирующий на достижение конкретных результатов, процесс движения к качественно новому состоянию, требующему нового типа управления. Успешность школы в таком случае связана с обеспечением эффективного партнерского взаимодействия всех субъектов образовательного процесса, при этом успешность можно рассматривать как функцию многочисленных и разнообразных внутренних факторов: профессионализма ее педагогического персонала, эффективности коммуникаций, системы принятия управленческих решений, оснащенности современными техническими средствами [2].

Однако, при традиционной системе управления учителю отводится роль пассивного исполнителя указаний. В практике управления школой продолжают доминировать методы управления инструктивного характера. Оно, как правило, осуществляется силой внешнего воздействия на личность (директивный характер обучения, менторство, начетничество, дидактизм, инструкции, подготовка и сдача отчетов и т.д.). Консерватизм современной системы управления образовательными организациями, недостаточная обеспеченность процесса управления технологиями, ориентированными на долгосрочные эффекты приводит к тому, что педагогический персонал образовательной организации оказывается не готовым к саморазвитию новых навыков и способностей, связанных с выполнением управленческих действий. В исследованиях, посвященных проблемам управления образовательными организациями, уделяется большое внимание проблеме инициирования познавательной активности педагога в вопросах управления, формированию чувства сопричастности. Здесь руководитель организации выступил в роли фасилитатора, человека, поддерживающего и стимулирующего. Таким образом, процесс гуманизации изменяет профессиональную позицию руководителя общеобразовательной организации, который начинает выступать «как «фасилитатор», облегчающий субъектам процесс развития на основе принятия его личностных потребностей, сделав его полноправным участником обсуждения проблем, групповой и индивидуальной работы, анализа ее результатов.

Чаще всего слово «фасилитация» встречается в психологическом контексте и его смысл связан с такими понятиями, как «облегчать», «помогать», «способствовать». По мнению П.В. Лушина, «фасилитация» (от англ. facilitate – помогать, облегчать, способствовать) – это стиль взаимодействия, при котором субъект управления сочетает в себе не только функции руководителя, лидера, но и участника групповой динамики. Согласно точке зрения Ю.А. Лях, основной эффект фасилитации заключается в создании ситуации безопасности и комфорта, доверия и открытости, успеха и достижений обучающегося. Функция фасилитации выражает направленность на сотрудничество, помощь, является результатом оптимального взаимодействия субъектов.

Существует большое количество определений понятия «фасилитация». Так, например, фасилитация рассматривается как способ обучения, при котором наставник занимает позицию помощника и помогает ученику самостоятельно

находить ответы на вопросы и/или осваивать какие-либо навыки; как метод проведения тренингов, при котором участники обмениваются идеями, ресурсами, мнениями, критически анализируют стоящие перед ними задачи и определяют пути их реализации; как способ управления, особая позиция, которую занимает руководитель, отказывающийся от роли ментора в пользу роли помощника.

По мнению Н.В. Абрамовских, фасилитативное управление обеспечивает инициирование и стимулирование деятельности на основе содействия и сотрудничества, стремления к достижению индивидуальных и общих целей, приобщение субъектов образовательного процесса к управлению общеобразовательной организацией. Ученый выделяет следующие функции фасилитации: стимулирования, свободы выбора, средоформирующую, управленческую, деятельность. Он отмечает, что фасилитативное управление предполагает наличие педагогической поддержки каждого субъекта, анализ его ценностных ориентаций и их своевременную коррекцию, психолого-педагогическое консультирование, оказание поддержки в выборе индивидуального дополнительного образовательного маршрута.

Позиция руководителя при фасилитативном управлении заключается в том, что он не раздает и не транслирует распоряжения, не просто поддерживает педагогический коллектив и взаимодействует с ним. Эта позиция является позицией развивающего сопровождения. Назначение руководителя в такой ситуации – это формирование организационной культуры, которая сочетается с жизненными смыслами членов педагогического коллектива.

Успешность школы проявляется в уровне ее внешних и внутренних возможностей и зависит от степени удовлетворения общественной потребности в предлагаемых ею образовательных услугах, в том числе и потребностей ее педагогического персонала [3].

Постановка проблемы фасилитативного управления не ограничивается ситуацией «руководитель как фасилитатор», она логично продолжается в ситуации «педагог как фасилитатор», «обучающийся как фасилитатор» и «эффекты взаимной фасилитации».

Фасилитативное управление, в отличие от распоряжений и инструктажа, использует такие методы, благодаря которым в группе разворачиваются эффективные процессы, превращающие ее в средство инициирования и реализации перемен, при этом руководитель моделирует благоприятное и желаемое поведение, которое зависит от соответствующих ситуаций, и нацелен на установление и сохранение благоприятной атмосферы. Базовой категорией преобразований становится взаимодействие, основанное на принципах равенства, диалогизма, сосуществования, свободы, соразвития, единства, принятия.

Парадигма фасилитации личностного роста педагога в контексте управления организацией может служить основой для формирования организационной культуры школы и стратегии ее развития как организации.

Список используемых источников:

1. Антропьянская Л.Н. Развитие процессов гуманизации и гуманитаризации в современном образовательном пространстве // Известия Томского политехнического университета. 2006. №4 (309). С. 228-231.
2. Доница И.А. Маркетинг в школе: современный контекст проблемы // Фундаментальные исследования. 2013. № 10-9. С. 2040-2044.
3. Доница И.А. Успешность современной общеобразовательной организации как объект управления // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2013. № 4 (15). С. 76-79.

© 2016, Семейкина Т.А., Эдресс С.

Фасилитативное управление профессиональным
развитием педагогическим персоналом школы

© 2016, Semejkina T.A., Edrees S.

Facilitative managing of school teaching staff
professional development