

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 33
Василеостровского района Санкт-Петербурга**

Программа подготовки старших воспитателей к реализации программ наставничества и внутрифирменного обучения в ДООУ на основе технологии педагогической фасилитации

Номинация: сетевое наставничество (для реализации в рамках РМО дошкольных образовательных учреждений)

Автор практики: Алафишвили Л.В, старший воспитатель

Программа подготовки старших воспитателей/методистов к реализации программ наставничества в ДОУ на основе технологии педагогической фасилитации.

Актуальность и новизна Программы

- В современных условиях функционирования дошкольного образовательного учреждения, становятся актуальными такие формы наставничества, которые позволяют педагогическому работнику активно участвовать в проектировании процесса обучения и проявлять инициативу в самом обучении. Большинство современных изменений в системе обучения взрослых происходят в рамках компетентного подхода.
- Последовательное развитие профессиональной компетенции воспитателей возможно на основе реализации системы наставничества, основанной на коллективной форме развития профессиональных компетенций педагогов учреждения.
- Для оценки результатов обучения используют шкалу развития компетенции. Для разных должностей необходим разный уровень развития компетенций. При планировании обучения персонала для каждой должности определяется профиль компетенций должности.
- Фасилитация образовательного процесса, положенная в основу разработки практик наставничества, предусматривает направленность согласованных действий субъектов образовательного процесса, прежде всего, на выявление и устранение причин, порождающих проблемы и трудности в профессионально-педагогической деятельности, помощь в самоопределении педагога, в том числе использование технологии педагогической фасилитации.
- В учебном плане программы наставничества педагогов дошкольных образовательных учреждений учитывается приоритет активных и игровых, интерактивных методов обучения, сокращение количества лекционных и приоритет занятий практической направленности, основанных на технологии фасилитации. Можно выделить следующие особенности фасилитации в рамках программы наставничества:
 - 1) Фасилитация как «средство мотивации группы, способ активизации группы к генерации новых идей в области развития образования».
 - 2) Фасилитация как «система взаимодействия преподавателя и обучающихся, основанная на поддержке, организации и стимулировании со стороны преподавателя процесса саморазвития личности».
 - 3) Положительное воздействие на группу обучающихся, в целях создания положительной атмосферы, интенсификации процесса обучения, стимулирования и поддержания в них потребности в самостоятельной продуктивной деятельности.
- Сущностью андрагогической фасилитации в системе реализации практик наставничества является такая организация взаимодействия в группе обучающихся, при которой обучающиеся проявляют активность, направленную на поиск самостоятельного решения проблемы и принятие коллегиального общегруппового решения. Принципы фасилитации обучения базируются, прежде всего, на запросах и потенциальных возможностях каждого обучаемого педагога.

Описание Программы.

- Программа является инструментом по формированию у руководителей методической службы ДООУ (старших воспитателей и методистов) компетенций, необходимых для реализации программ наставничества на рабочем месте, в детском саду. В основу содержания Программы был положен профиль профессиональной компетенции старших воспитателей/методистов ДООУ в реализации технологии педагогической фасилитации как наставничества. Программа состоит из отдельных блоков-модулей, включающих пакет учебных элементов (формы, методы, приемы) а также выделенные ключевые компетенции и метапрофессиональные качества личности, которые должны сформироваться у обучающихся к моменту освоения Программы.
- **Адресат программы:** старшие воспитатели и методисты ДООУ.
- **Цель программы:** развитие компетенций андрагога-фасилитатора у старших воспитателей/методистов ДООУ.
- **Задачи:**
 1. Повысить мотивационную готовность старших воспитателей и потребность в самообразовательной деятельности в области реализации технологии педагогической фасилитации.
 2. Оказать методическую помощь старшим воспитателям/методистам ДООУ в области овладения необходимыми компетенциями в реализации технологии педагогической фасилитации.
 3. Создать условия для развития коммуникативных и организаторских способностей методистов/старших воспитателей.
 4. Освоить необходимый инструментарий фасилитатора для развития компетенций по проектированию и разработке фасилитационных сессий.

Принципы и подходы к формированию Программы

- Формирование программы проводилось в соответствии с андрагогическим и компетентностным подходом на основе следующих принципов:
- 1. Деятельностным принципом единства изучения теории и практики, при котором теоретическая часть базируется на изучении истории и передовых достижений педагогики и андрагогики, а практическая часть включает в себя анализ кейсов, педагогическое моделирование ситуаций, рефлексия по итогам реализации каждого блока Программы.
- 2. Принципом обратной связи, в основе которого лежит мониторинг результатов освоения каждого блока Программы, анализ развития социальных отношений в группе обучаемых, индивидуальных собеседований с участниками обучения по результатам реализации Программы.
- 3. Принципом динамичности, в основе которого лежит изменяемость содержания, форм и методов организации образовательной деятельности под влиянием внешних и внутренних факторов).
- 4. Принцип уважения к личности обучающихся, учета их интересов и пожеланий к реализации Программы.

- **Ожидаемые результаты**

- Старшие воспитатели/методисты ДОУ:
 1. Осваивают компетенции, необходимые для реализации технологии педагогической фасилитации.
 2. Могут самостоятельно спроектировать фасилитационную ситуацию как элемент группового взаимодействия и привести группу к решению педагогической задачи.
 3. Владеют необходимыми инструментами, методами и приемами педагогической фасилитации.

- **Сроки реализации программы**

- Программа рассчитана на 1 учебный год и состоит из 7 занятий.
- **Содержание Программы поможет старшим воспитателям/методистам ДОУ:**
- Выработать новые ценности, заложенные в основе технологии фасилитации, освоить новые принципы группового взаимодействия и личностного общения с педагогами.
- Определить необходимые изменения в собственной профессиональной деятельности, в частности в реализации программ наставничества и внутрифирменного обучения педагогов ДОУ на основе овладения новой технологией педагогической фасилитации.
- Расширить возможности личностного и профессионального саморазвития.

Таблица 1. Этапы программы

Этап программы	Цель этапа	Мероприятия и формы проведения	Функции преподавателя
Аналитико-диагностический	Выявление профессиональных дефицитов старших воспитателей/методистов ДОУ в реализации технологии педагогической фасилитации	Диагностика	Выявление общих профессиональных затруднений и индивидуальных образовательных запросов членов группы. Возможная корректировка содержания Программы, разработка индивидуальных образовательных маршрутов на основе особых запросов обучающихся
Практико-деятельностный	Реализация программы. Повышение уровня профессиональной компетентности старших воспитателей	Семинар-практикум	Разработка и проведение цикла из шести семинаров-практикумов
Контрольно-оценочный	Ориентация членов группы на перспективы применения технологии педагогической фасилитации в реализации программ внутрифирменного обучения педагогов ДОУ, дальнейшая диссеминация опыта среди педагогов.	Беседа, анкетирование	Анкетирование. Индивидуальные и групповые собеседования.

Содержание деятельности по реализации Программы

Примерный план проведения семинаров-практикумов со старшими воспитателями/методистами ДОО. Оптимальное количество участников группы от 5 до 25 человек.

Таблица 2. Содержание программы

№ п/п	Тема	Формы, методы, приемы	Содержание
1	Значение понятия «Фасилитация»	Семинар-практикум, работа в малых подгруппах по 3-4 человека, мозговой штурм, ротационные пары, визуализация	Ассоциации со словом «фасилитация» у членов подгрупп, фиксация и представление результатов, совместное обсуждение. Общие выводы ведущего-фасилитатора на основе полученных вариантов, рефлексия в ротационных парах процесса фасилитации, представление выводов на общем круге. Перечень электронных ресурсов для самостоятельного просмотра.
2	Стили педагогической фасилитации	Семинар-практикум, использование приемов визуализации (стикеров, фасилитационных досок, больших листов бумаги, маркеров)	Шесть стилей фасилитации по Дж. Хирону (Heron, 1977) (директивный, информативный, конфронтационный, катартический, каталитический, самораскрытие), использование индивидуального опросника для самооценки своего стиля взаимодействия с представленными по шестибальной шкале. Список литературы по теме для самостоятельного изучения.
3	Обучение технологии фасилитации	Семинар-практикум, работа в ротационных парах, метод мировое кафе	Исследование вопроса, где можно приобрести (детский опыт и период получения формального образования, тренинги, мастер-классы, вебинары и семинары, курсы, опыт профессиональной деятельности и построения семейных отношений) и как применить в практической деятельности навыки фасилитатора. Задача каждого члена группы во время работы в паре по очереди наиболее полно ответить на вопрос. Далее происходит групповое обсуждение путей приобретения и применения фасилитационных навыков.
4	Групповая фасилитация	Отработка практических навыков групповой фасилитации	Выбор ведущего из числа обучаемых, которому предоставляется право выбора темы для группового обсуждения. Задача – осуществить фасилитативное обсуждение с использованием следующих элементов технологии фасилитации: открытых вопросов, метод обратной связи в проверке понимания предоставляемой к обсуждению информации, проявление эмпатии и групповой рефлексии.

Таблица 2. Содержание программы (продолжение)

5	Что означает быть фасилитатором и фасилитируемым	Работа в ротационных парах, групповая рефлексия	Члены группы разбиваются на пары, один берет на себя роль консультанта-фасилитатора, а другой – фасилитируемого клиента. Задача – применить на практике методы, отработанные на прошлой сессии, для того, чтобы наладить контакт с клиентом в течение ограниченного времени (5 минут). Далее роли меняются, после чего происходит обсуждение в парах и, по завершении упражнения всеми участниками, в общем круге.	март
6	Области применения фасилитации	Семинар-практикум, работа в малых подгруппах по 4-5 человек	Исследование и поиск областей применения фасилитации в условиях внутрифирменного обучения в ДОУ. Выделение ситуаций эффективных и неэффективных областей применения фасилитации.	апрель
7	Как стать эффективным методистом-фасилитатором	Круглый стол, ротационные пары, визуализация.	Представление итогового продукта - методической разработки по проведению фасилитационной сессии с воспитателями на основе актуальных вопросов дошкольного образования (Приложение 2). Далее члены группы Делятся на пары, пары задают друг другу вопрос «Что Вам необходимо, чтобы стать эффективным методистом-фасилитатором?». Ответы фиксируются на стикерах. Далее происходит общегрупповое обсуждение, структурирование ответов по группам для обозначения направлений дальнейшего развития компетенций фасилитаторов и мотивации к деятельности.	май

Критерии оценки эффективности Программы

Оценка эффективности Программы, исходя из принципов компетентностного подхода, возможна при проведении анализа представленной профессиональными компетенциями деятельности старшего воспитателя при реализации технологии педагогической фасилитации.

За основу разработки диагностического инструментария предлагается взять лист самооценки старшего воспитателя в реализации решения профессиональных задач с использованием технологии педагогической фасилитации, демонстрирующий уровень сформированности таких компетенций старшего воспитателя, как управление взаимоотношениями в коллективе, управление процессом группового взаимодействия, владение формами и методами педагогической фасилитации. Каждый из критериев конкретизируется индикаторами и показателями (от 0 до 2, где 0 - испытываю затруднения, 1 - не достаточно владею, 2 – владею, готов) являющимися уровневыми оценками сформированности компетенций.

Таблица 3. Критерии оценки эффективности программы

№	Критерии	Индикаторы	Показатели (от 0 до 2)
1	Сотрудничество и управление взаимоотношениями в коллективе	Демонстрирую эффективные коммуникативные навыки: активное слушание, умение задавать вопросы на прояснение, осознание и т.д.	
		Поддерживаю атмосферу сотрудничества, демонстрирую навыки совместной работы	
		Ориентируюсь на потребности педагогического коллектива, проявляю необходимую гибкость в случаях изменений	
		Нахожусь в открытом диалоге с педагогическим коллективом, безоценочно предлагаю различные варианты решения, проясняет риски и последствия	
2	Разработка адекватного задаче метода группового взаимодействия	Владею приемами и методами работы с малыми (до 15 человек) и большими группами	
		В соответствии с ситуацией гибко подбираю инструменты, методы и приемы	
		Владею знаниями в области управления и обучения персонала, практической психологии	
		Знаю и использую на практике схему разработки сценария фасилитационных встреч	
3	Создание благоприятной среды для совместной работы	Способствую созданию уважения и доверия к различным мнениям и точкам зрения	
		Готов занять нейтральную позицию в момент обсуждения и принятия группового решения	
		Использую различные средства активизации деятельности и мышления участников встречи	

Таблица 3. Критерии оценки эффективности программы (продолжение)

4	Руководство процессом группового взаимодействия	Управляю групповой динамикой: чувствую настроение и состояние группы, предотвращаю потенциальные конфликты, справляюсь с возражениями и разногласиями; устойчив к скепсису и враждебности, конструктивно реагирую на критику в свой адрес	
		Четко формулирую инструкции, фокусирую группу на достижение результата	
		Управляю процессом по разработанному плану и в случае изменения ситуации гибко реагирую на изменения	
		Поддерживаю ресурсное состояние группы и включенность в работу	
		Помогаю группе осознавать и анализировать информацию, задачи, решения, выводы, промежуточные и окончательные итоги	
5	Стремление к профессиональному росту и развитию	Изучаю новые инструменты работы фасилитатора (техники, приемы, методы)	
		Готов к освоению нового, обучению и самообучению (очные и дистанционные технологии группового взаимодействия, ИКТ технологии)	
		Поддерживаю профессиональный круг общения с коллегами	
6	Адекватная профессиональная самооценка	Осознаю свои сильные и слабые стороны, умею ими пользоваться	
		Владею собой, использую самоконтроль в стрессовых и непредсказуемых ситуациях	
		Демонстрирую позитивное отношение к миру и людям	
Итого:			

Готовность старшего воспитателя/методиста к реализации технологии педагогической фасилитации при осуществлении наставничества соответствует диапазону от 35 до 44 баллов.

Не достаточное владение технологией соответствует диапазону от 22 до 34 баллов, сумма баллов менее 21 говорит о недостаточной сформированности компетенций фасилитатора и требует дальнейшей диагностики и осуществления методической поддержки на этапе разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута.

Результаты апробации:

Методика проведения фасилитационной сессии с педагогами ДООУ на тему «Разработка мероприятий годового плана воспитательной работы на 2021-2022 учебный год ГБДОУ № 33 Василеостровского района с использованием инструментов фасилитации».

- **Цель:** разработать план мероприятий воспитательной работы на 2021-2022 учебный год.
- **Задачи:**
 1. Расширить представление педагогов о методах годового планирования воспитательной работы по образовательным областям.
 2. Способствовать активизации всех членов педагогического коллектива при разработке документа тактического планирования ДООУ – плана мероприятий воспитательной работы.
 3. Сформировать у педагогов умение моделировать и визуализировать процесс общения, познакомить с методом фасилитации.
 - Материал: 2 флип-чарта, плакат, стикеры, цветные маркеры.
 - Время проведения: 1,5 часа.
 - **Содержание:**
 - Шаги процесса разработки плана мероприятий воспитательной работы:
 - Подготовительный этап.
 - Определиться с точкой отсчета разработки плана, в которой мы на данный момент находимся.
 - Методика прогнозирования «Победный круг».
 - Приемы работы с текущей ситуацией для прояснения взглядов всех участников.
 - Визуализация обязательств, необходимых для реализации плана. Соотнесение их с внутренними потребностями и возможностями каждого участника.
 - Разбиение информации на кластеры, соотнесение кластеров с определенными действиями, необходимыми для реализации идей, отраженных в «Победном круге».
 - Работа с графиком, расположенным на флип-чарте с использованием средств визуализации.
 - Финал фасилитационной сессии. Рефлексия всех участников.

Задания	Методы и приемы взаимодействия	Ожидаемый результат	Возможные риски	Пути их преодоления
1. Подготовительный этап. Фасилитатор проясняет ответы на следующие вопросы: Что подлежит планированию; Обозначение сроков планирования; Какие у организации есть ограничения в реализации данного плана; Какие у организации имеются ресурсы.	Анализ нормативной документации	Разработка материалов для проведения off-line фасилитационной сессии	Невозможность очного проведения мероприятия из-за карантинных ограничений	Возможный перевод встречи в формат on-line
1. Упражнение «Приветствие» Ведущий: Я предлагаю вам поприветствовать друг друга по очереди, называя имя, доброжелательно (улыбаясь, стараясь расположить к себе того, к кому обращаетесь). Участники сидят в кругу и последовательно обращаются друг к другу. Определиться с точкой отсчета разработки плана, в которой мы на данный момент находимся.	Ролевая игра «Приветствие» Открытие сессии сопровождаем визуализированной точкой отсчета, обозначаем дату начала и окончания периода	Активизация всех участников фасилитации, создание положительного настроя	Не все участники фасилитации готовы включиться в общение, активное взаимодействие.	Предложить передавать по кругу друг другу какой-то предмет (цветок, микрофон, мягкую игрушку)

1. Методика прогнозирования «Победный круг». Поставим обе стопы на пол и закроем глаза. Давайте представим, что прошло время, и наступило 31.08.2022. Прошло много времени и нам все, намеченное в плане мероприятий воспитательной работы, удалось. Внимательно присмотритесь к тем идеям, которые к Вам приходят. Давайте откроем глаза и запишем на цветных стикерах каждый по 2-3 мероприятия, которые к Вам пришли, чтобы их запомнить. Просим каждого участника вслух прочитать 2-3 из подготовленных карточек. Карточки клеим в общий круг победы, очерченный на флип-чарте. Уточняющие вопросы фасилитатора, убираем стикеры с аналогичным содержанием, подводим итоги. Резюмируем, что в нашем круге победы мы смоделировали образ успешного будущего.	Процесс годового планирования сопровождается интересной методикой - Победный круг. Участники фасилитации обсуждают в кругу свои образы, мечты и три вещи: • Каков круг Ваших победителей (кто в кругу?) • Что поможет понять, что Вы попали в круг победителей? • Как Вы видите успех реализации мероприятий нашего годового плана? Приложение № 1.	Создание прогноза мероприятий годового плана	Не все участники готовы быстро включиться в деятельность на основе нового для них материала.	В случае возникновения трудностей у участников фасилитации, требуется иллюстрация примером из реальной жизни, или близким и понятным участникам. Например – скачки (ипподром), олимпиада (спортивные соревнования). После завершения соревнований, в центре поля есть круг, так называемый круг победителей, в котором оказываются три фигуры: 1,2,3 место.
Теперь, когда мы с вами создали образ будущего, давайте подумаем, какие можно выделить слабости, которые могут помешать команде эффективно двигаться к образу цели и какие угрозы могут появиться из-за слабости. Какие у нас есть сильные стороны, которые обусловят успешность. • Две сильные стороны, которые обусловят успешность • Две слабые стороны, которые могут представлять угрозу победе • Две возможности, на которые мы можем опереться для достижения победы • Две потенциальные опасности (угрозы) для успеха наших мероприятий. Сильные и слабые стороны характеризуют нас и ситуацию сейчас. Выгоды и угрозы – это образ будущего, то, что может возникнуть, но в текущий момент их еще нет. Учет возможных угроз поможет организации скорректировать курс. Фасилитатор переходит к плакату с swot-анализом, записывает маркером все версии. Ведущий озвучивает полученные результаты, обобщает информацию.	Приемы работы с текущей ситуацией для прояснения целей и взглядов всех участников. Пример оформления плаката – приложение № 2.	Составленный анализ сильных и слабых сторон на основе коллегиального решения	Отсутствие у сотрудников опыта составления swot-анализа, командной работы	Участие в предварительной работе, рассылка по e-mail сотрудникам краткого описания метода составления swot-анализа

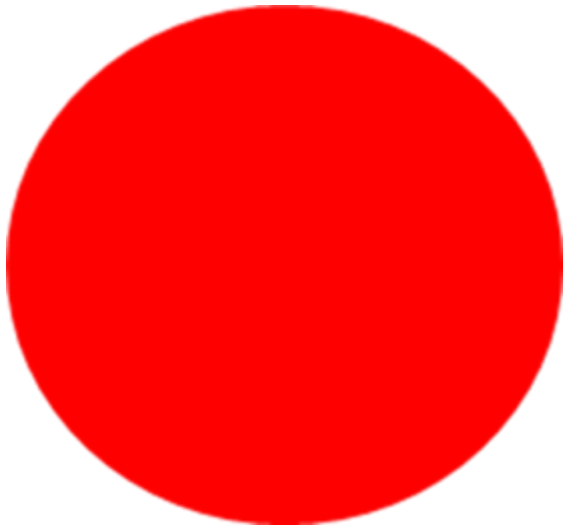
1. Соотнесение информации на доске «Круг победителей» с результатами swot-анализа с потребностями и возможностями каждого участника. Предлагаем участникам их посмотреть, далее фасилитатор зачитывает вслух, чтобы убедиться, что выбор команды был сделан верно. Переходим к следующим этапу	Работа с визуально структурированной информацией. Это упражнение показывает разность взглядов участников и то, в чем их мнение сходится. Проводится сопоставление общего круга и личных целей членов педагогического коллектива.	Целеполагание будущей деятельности	Участники могут не всегда придерживаться регламента во время обсуждения	Фасилитатор должен гибко реагировать по ходу сессии на ремарки участников, управлять процессом обсуждения
1. Работа с таблицей на флип-чарте № 2. Фасилитатор задает наводящие вопросы, указывая направления из пяти образовательных областей. Фасилитатор направляет участников к соотнесению направлений воспитательной работы с мероприятиями, отраженными в круге победы. 2. Получились различные направления работы с различным масштабом мероприятий (действий). Соотносим их с делами, выходящими за пределы ДОУ, общими делами ДОУ и внутригрупповыми делами. Все обозначенные на флип-чарте мероприятия можно соотнести с пятью областями образовательной работы и конкретизировать в зависимости от масштаба мероприятия, внося небольшие корректировки в содержание.	Разбиение информации на разделы, соответствующие масштабу мероприятий воспитательной работы ДОУ, соотносим их с содержанием работы по пяти образовательным областям (ФГОС ДО). Участники фасилитации путем наводящих вопросов сами называют необходимые для отражения в таблице данные. Приложение № 3.	Создание структурированного плана мероприятий воспитательной работы ДОУ на 2021-2022 учебный год.	Вероятно, могут остаться карточки из круга победы (с действиями), которые не были соотнесены с направлениями.	Просим участников подумать и разместить их в ячейки с направлениями. Желательно, чтобы все карточки, которые группы создали, были размещены в кластерах и были понятны группе.

7. Финал фасилитационной сессии. Рефлексия всех участников.	Высказывается каждый участник встречи по кругу, передавая тот предмет, который мы использовали в начале встречи.	Завершение командной работы, наличие коллегиального решения педагогического коллектива.	Возможно, кто-то из участников не захочет высказаться, поделиться мнением.	В правилах, предваряя встречу, обязательно акцентируем внимание на обязательном участии всех членов коллектива в работе.
---	--	---	--	--

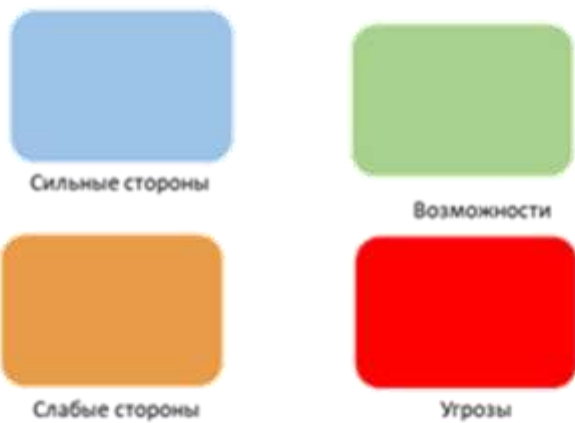
Заключительная часть.

Для дальнейшего успешного участия сотрудников в фасилитационных сессиях, важно отслеживать реализацию мероприятий, необходимо обязательно учесть вопрос информирования участников фасилитации о прогрессе в проекте, что является толчком к развитию мотивации (признание, празднование успехов) членов коллектива, развитию их субъектности.

Приложение № 1. Флип-чарт № 1.
Круг победы.



Приложения № 2. Плакат SWOT-анализ.



Приложение № 3. Флип-чарт № 2.
Мероприятия календарного плана воспитательной работы на
2021-2022 учебный год

Дела			Участни ки	Сроки проведе ния	Ответствен ные	Направлени е
Выходя щие за пределы ДОУ	Общ ие дела ДОУ	Внутригрупп овые				
						Социально-коммуникативное развитие
						Познавательное
						Речевое
						Художественно-эстетическое
						Физическое





СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анопченко, А.М. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры [Электронный ресурс]: практикум / Т.Ю. Анопченко, А.М. Григан, А.А. Лысоченко. — 4-е изд., стер. — М. : ИТК "Дашков и К", 2019 .— 282 с. — ISBN 978-5-394-03361-2 .— Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/689058>
2. Бахича, Э. Э. Фасилитативная направленность курсов повышения квалификации как средство совершенствования профессиональной компетентности педагогов в сфере дошкольного образования // СНВ. 2020. №2 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/fasilitativnaya-napravlennost-kursov-povysheniya-kvalifikatsii-kak-sredstvo-sovershenstvovaniya-professionalnoy-kompetentnosti> (дата обращения: 12.05.2021).
3. Бодрухин, К. Н. ИНСТРУМЕНТЫ ДИАГНОСТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫМИ ЗНАНИЯМИ. Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки - 2010г. №3
4. Врублевская, А.Г. Развитие способности педагогов к фасилитирующему общению: дис. канд. пед. наук: 13.00.01. Хабаровск, 1999. 226 с.7, с. 54–55
5. Димухаметов Р.С. Образование в течение жизни – ключ к устойчивому развитию // Современные подходы к построению и реализации системы непрерывного образования [Тексты] // Материалы международной научно-практической конференции 18–19 октября 2007 г. /Под ред. д-ра пед. наук, проф. Р.С. Димухаметова. – Челябинск: Изд-во «РЕКПОЛ». – 2007. – с. 384
6. 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.
7. Димухаметов, Р.С. Фасилитация в системе повышения квалификации педагогов: дисс. д-ра пед. наук / Р.С. Димухаметов. – Магнитогорск, 2006.
8. Димухаметов Р.С., Мунарбаева Б.Г. Социально-педагогическая фасилитация как инновационная технология в образовании: разработка научно-практического курса подготовки бакалавра педагогики, педагога-фасилитатора: учебно-методическое пособие. – Костанай-Челябинск, 2014. – 128 с.
9. Дудина М. Н., Загоруля Т. Б. Андрагогика и педагогика: проблемы преемственности и взаимосвязи. – Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 2008. – 244 с
10. Езопова С.А., Новицкая В.А. Диагностика профессиональной компетентности старшего воспитателя детского сада. . Педагогическая диагностика как инструмент познания и понимания ребенка дошкольного возраста: Научно-методическое пособие: В 3 ч. Ч. 1 Теоретические и прикладные аспекты педагогической диагностики в дошкольном образовании. – СПб: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008. – 228 с.;
11. Жижина И.В., Зеер Э.Ф. Психологические особенности педагогической фасилитации //Образование и наука. 1999. - №2(2).
12. Зеер, Э. Ф. Основы личностно ориентированного образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк; Урал. гос. проф.-пед. ун-т. — Екатеринбург: Издательство УГППУ, 2001. — 50 с.
13. Зеер, Э. Ф. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании: [научно-методическое пособие] / Э. Ф. Зеер, Д. П. Заводчиков, Е. Г. Лопес; Урал. отд-ние Рос. акад. образования, Рос. гос. проф.-пед. ун-т. — Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2007. — 128 с.
14. Змеёв, С.И. Технология обучения взрослых. М.: ACADEMIA, 2002. — 128 с.
15. Зотова И.В., Умарова А.М. в статье «Формирование профессиональной компетентности педагога в работе с детьми в ДОУ» // Вестник науки и образования. 2019. №11-3 (65).
16. Игнатъева, Г.А. Деятельностное содержание профессионального развития педагога в системе постдипломного образования/ Г.А. Игнатъева - Н.Новгород: Изд-во НГЦ, 2005. - 342с.
17. Компетентностный подход в педагогическом образовании/под. ред. А. Козырева, Н.Ф. Радионовой, А.П. Тряпицкой. – 3 изд., исправленное. – СПб: РГПУ им. Герцена, 2008-391с.
18. Панфилова, А.П. Игровое моделирование в деятельности педагога учебное пособие для студентов вузов / А.П. Панфилова; под общ. ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. - М.: Академия, 2006. - 368 с. 55.
19. Ромашина, С. Я. Педагогическая фасилитация: сущность и пути реализации в образовании [Текст] / С. Я. Ромашина, А. А. Майер; М-во образования и науки Российской Федерации, ГОУ ВПО "Московский гос. ун-т технологий и упр.", Фак. социально-гуманитарных наук и технологий. - Москва: Вита-Пресс, 2010. - 159 с.
20. Штоббе, И.А. Профессиональные компетенции педагога. - МИР НАУКИ, КУЛЬТУРЫ, ОБРАЗОВАНИЯ. № 4 (16) 2009.
21. Яковлева И.В., Косенко Т.С. Компетентностный и знаниевый подходы: философскообразовательные проблемы понимания и применения // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10, №1. С. 3474–3480.
22. Болотова А. К. Психология коммуникаций. Оценка эффективности процесса фасилитации. URL: <https://psy.wikireading.ru/hPkoT5EIbi> (дата обращения: 14.03.2021)
23. Косулина А. КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ФАСИЛИТАТОРА СОГЛАСНО СТАНДАРТАМ IAF. URL: <https://f-cc.org/facil/ethics> (дата обращения 11.02.2021)