

Подготовка педагогов

УДК 371.12+37.018.46

Принципы интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации

Principles of intensifying the exchange of knowledge between teachers in a general educational organization

Селиванова Е.А., Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования, sel_lena@mail.ru

Selivanova E., Chelyabinsk Institute of Retraining and Improvement of Professional Skill of Educators, sel_lena@mail.ru

DOI: 10.51379/KPJ.2023.159.2.008

Ключевые слова: принципы интенсификации, обмен знаниями, педагоги, общеобразовательная организация, неформальное образование.

Keywords: principles of intensification, knowledge exchange, teachers, general educational organization, non-formal education.

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена необходимостью совершенствования профессионализма педагогических работников, подчеркивается значимость внутриорганизационного обучения педагогов в условиях непрерывного развития. На основе анализа научной литературы делается вывод о важности привлечения педагогов к более активному обмену знаниями для совершенствования своих профессиональных компетенций. Ставится цель – формулирования принципов интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации. Научная новизна исследования состоит в том, что представлены авторские положения по совершенствованию внутриорганизационного обучения специалистов школ. Впервые представлены принципы интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации. Теоретическая значимость авторских предложений состоит в возможности их применения для обновления положений андрагогической науки. Практическая значимость исследования состоит в том, что представленные принципы (принцип гармоничности и продуктивности профессиональных отношений, принцип активного социального сотрудничества педагогов, принцип опоры педагогических выводов на современные научные знания) могут использоваться в условиях формального и неформального повышения квалификации педагогов.

Abstract. The relevance of the article is due to the need to enhance the professionalism of teachers, the importance of intra-organizational training of teachers in the context of continuous development is emphasized. Based on the analysis of scientific literature, a conclusion is made about the importance of involving teachers in a more active exchange of knowledge in order to enhance their professional competencies. The goal is to formulate the principles of intensifying the exchange of knowledge between teachers in a general educational organization. The scientific novelty of the study lies in the fact that the author's provisions on improving the intraorganizational training of school specialists are presented. For the first time, the principles of intensifying the exchange of knowledge between teachers in a general educational organization are presented. The theoretical significance of the author's proposals lies in the possibility of their application to update the provisions of andragogical science. The practical significance of the study lies in the fact that the presented principles (the principle of harmony and productivity of professional relations, the principle of active social cooperation of teachers, the principle of relying on pedagogical conclusions on modern scientific knowledge) can be used in the conditions of formal and informal advanced training of teachers.

Введение. Необходимость непрерывного обогащения знаний, постоянного обновления профессиональных компетенций педагогических

работников диктуется динамичными социально-экономическими, политическим, технологическими процессами в обществе.

Современный педагог может быть успешен только при наличии способности быть мобильным, профессионально здоровым, личностно зрелым, информационно грамотным. Совершенствовать свою компетентность в соответствии с актуальными социальными запросами он может путем формального, неформального и информального образования. Это значительно расширяет его возможности и повышает степень свободы в выборе форм, методов и направлений профессионального роста. В соответствии с государственными установками от педагога требуется компетентность в четырех ключевых направлениях: методическом, предметном, коммуникативном и психолого-педагогическом. Сегодня разрабатываются цифровые инструменты выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, которые предполагают их тестирование по данным компетенциям, определяются траектории профессионального роста. Однако диагностика не является самоцелью, она выступает основанием для поиска путей восполнения недостатка профессиональных знаний и педагогических компетенций. Одним из способов непрерывного образования во всех указанных направлениях выступает внутриорганизационное обучение, в рамках которого педагоги могут успешно делиться своими интересными решениями, обсуждать возникшие проблемы, планировать совместные методические разработки. Все эти процессы представляют собой профессиональный обмен знаниями.

Обмен знаниями выступает достаточно продуктивным методом обучения педагогов, он может осуществляться в неформальной обстановке, не предполагает существенных временных затрат, не подразумевает специальной подготовки. При этом педагоги могут получить ценную, апробированную на практике информацию, оперативно найти новые способы решения проблем, обсудить и скорректировать свои методы работы.

Исследование возможностей обмена знаниями осуществлялось учеными, работающими в различных сегментах профессиональной деятельности. При всем при этом, исследователи придавали больше значение данному процессу в направлении личностного развития специалистов и корпоративного совершенствования организации. По словам В.С. Елагиной знания педагогического коллектива выступают условием повышения качества современного образования, утверждается, что «ценность накопленных знаний и опыта

конвертируется в конечном итоге в эффективную работу образовательной организации» [3, с.141]. Знания коллектива могут быть явными и неявными, не каждый педагог осознает ценность своих знаний и важность процесса их трансляции в коллективе. Знания могут распространяться в научной школе [7], между теоретиками и практиками системы образования и других сфер [1;3;8].

М.Н. Мациева, Н.У. Ярычев рассматривали сущность осуществления обмена знаниями в общеобразовательной организации. Они выделили специфические особенности данного процесса: обмен знаниями в разных направлениях («ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик»), работа в формальной и неформальной обстановке (урок, родительское собрание, школьный праздник), ответственность педагога за ценность информации, необходимость учитывать современные тенденции развития образования [5]. Т.Е. Андреева, А.В. Сергеева, А.А. Голубева выделяли проблемы обмена знаниями в организациях сферы образования. Исследователями определено, что «традиционные управленческие практики, которые могли бы поддерживать обмен знаниями между учителями, недостаточно эффективны..., поскольку часто преследуют иные цели, слишком формализованы или используются несистемно» [1].

В этой связи Е. А. Юпатова пишет о необходимости компетентного управления знаниями в образовательной организации. Указываются этапы управления знаниями: создание и приобретение, хранение и передача, использование знаний, а также контроль над их качеством и приумножение. Причем управление знаниями рассматривается исследователем «как процесс, с помощью которого организации удастся извлечь конкурентное преимущество из объема знаний» [9, с.51]. Стоит подчеркнуть, что понятия «управление знаниями», «обмен знаниями» появились, прежде всего, в экономической сфере, именно экономисты обнаружили ценность от обмена знаниями как материальную, так личностно-профессиональную и внутриорганизационную (в плане роста культуры организации) [2;6].

М.В. Хаджиев утверждает, что на эффективность обмена знаниями между членами педагогического сообщества оказывает влияние «организационная культура, деятельность по преодолению стереотипных установок к автономной работе учителей, проявление лидерских качеств руководителя» [6, с.108]. Вполне очевидно, что деятельность по обмену

знаниями не прописана в профессиональном стандарте педагога, потому не является обязательной. Однако в каждой трудовой функции данного стандарта указаны необходимые знания для реализации «Общепедагогической функции. Обучение», проведения воспитательной деятельности и развивающей деятельности. Приобретать данные знания, совершенствовать их и обновлять педагоги могут именно в процессе обмена знаниями.

Г. Джурджевич, Х. Чэнь, И. Маркович утверждают, что развитие цифровых технологий значительно способствовало ускорению процесса обмена знаниями. Предлагаются перспективные способы обмена знаниями, построенные на сочетании цифровых материалов и платформ, новых, креативных методов обучения, которые могут использоваться для преподавания в российских школах [10]. Таким образом, обмен знаниями является важным фактором профессионального роста педагога, который может осуществляться разными путями: прямым и дистанционным, формальным и неформальным, происходить между различными участниками образовательных отношений. Признавая эффективность этого метода, его простоту и незатратность, важно разработать некие основополагающие позиции для интенсификации обмена знаниями между педагогами в школе.

Соответственно цель исследования уместно связать с формулированием принципов интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации.

Методология исследования.

Методологическим основанием данного исследования выступает выдвинутый Д.Ф. Ильясовым, Г.Н. Сериковым принцип регулируемого эволюционирования в педагогике. Согласно данному принципу развитие общества, педагогических работников и научных исследований должно осуществляться не стихийно, а целенаправленно. Регулируемое эволюционирование позволяет оценивать воздействие человека на окружение и окружения на человека, обеспечивать управление процессом общения партнеров, профессионального взаимодействия. Этот принцип предполагает в целом «вмешательство» в естественный процесс эволюционирования объективной реальности [4, с.117]. Если говорить о процессе интенсификации обмена знаниями на основе методологии данного принципа, то стоит обратить внимание на возможность гармоничного сочетания формального (регулируемого) и неформального (естественного эволюционирования)

взаимодействия в коллективе при обмене знаниями.

Результаты исследования. Выделение принципов интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации продиктовано необходимостью естественного управления данным процессом. Ни для кого не секрет, что современные педагоги достаточно «загружены» многочисленными отчетами, мониторингами, мероприятиями, которые мешают им сосредоточиться на непосредственно учебной деятельности детей, отвлекают от методической работы. В результате чего процесс обмена знаниями затрудняется, либо осуществляется формально на таких педагогических мероприятиях, как педагогический совет, открытый урок, семинар и пр. Педагогам часто приходится специально готовиться к данным мероприятиям, тратить время на изучение больших объемов информации, репетировать способы публичной подачи материала. Все эти особенности вызывают неприятие к данному процессу, провоцируют раздражение и усталость педагогических работников. Мы полагаем, что процесс обмена знаниями может происходить легко и естественно. Он может осуществляться в рамках неформального общения между педагогами не только в специально организованных мероприятиях по внутриорганизационному обучению педагогов, но и при общении в учительской, на каком-либо празднике, корпоративном мероприятии. Однако педагоги будут готовы к такому общению, если у них сформируются между собой положительные отношения, определенная степень доверия и сотрудничества. Эти обстоятельства определяются общим социально-психологическим климатом в коллективе, который нередко задает сам руководитель общеобразовательной организации. Соответственно первый принцип обозначим как *принцип гармоничности и продуктивности профессиональных отношений*. Согласно данному принципу в рамках организационной культуры важно формировать продуктивную, профессиональную систему отношений в коллективе. Это может осуществляться через проведение мероприятий на сплочение, например тренингов командообразования, корпоративных встреч, деловых собраний, служебных командировок, профессиональных праздников и пр. Такие мероприятия создают непринужденную атмосферу для сотрудничества и стимулируют к более продуктивному взаимодействию между

педагогами, что обеспечивает в последующем интенсификацию обмена знаниями между ними.

Кроме организации продуктивного сотрудничества, важно обращать внимание на способы стимулирования педагогов к активному распространению своих знаний в методических объединениях школьного коллектива, выступлениях для родителей, встречах с социальными партнерами. Любое педагогическое знание может быть полезно как учителям, так и родителям обучающихся, другим педагогическим работникам, специалистам смежных профессий. Обсуждение актуальных внутришкольных проблем, стремление к их решению через создание профессиональных сообществ, родительских клубов, творческих групп способствует наращиванию имеющегося знания, появлению новых сведений, идей, успешных решений. Они, в конечном счете, могут способствовать повышению психологической компетентности родителей школьников, обеспечению профилактики школьной неуспешности обучающихся, в целом улучшению качества образования.

В этой связи выделим еще один принцип интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации – *принцип активного социального сотрудничества педагогов*. Данная деятельность находится в рамках профессиональных компетенций руководящих работников образовательной организации. Руководителям школ важно продумать систему материальных и нематериальных стимулов, способов вознаграждения педагогов за активную информационно-популяризаторскую деятельность, связанную с психолого-педагогическим просвещением различных субъектов образования, внешних и внутренних партнеров. Стоит отметить, что одним из направлений деятельности специалистов школ выступает психологическое просвещение родителей обучающихся. Именно их грамотность обеспечивает адекватное поведение ребенка, его способность успешно учиться, быть реализованным в жизни. Поэтому педагогические и руководящие работники должны быть заинтересованы в психолого-педагогической грамотности родительского сообщества и других социальных партнёров (специалистов колледжей, вузов, учреждений дополнительного профессионального образования детей).

Также важно содействовать педагогам в совершенствовании их научных знаний, способности концептуализировать имеющиеся успешные практики в обобщённые

педагогические выводы, универсальные профессиональные решения. Несмотря на то, что педагоги работают с различными научными данными, знакомят с ними учащихся, сами они не всегда их используют для совершенствования психолого-педагогических или метапредметных знаний. Практика авторского взаимодействия с педагогическими работниками в рамках курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки показывает, что учителям привычнее опираться на собственные умения, устойчивые способы деятельности в осуществлении профессиональной деятельности. Большинство учителей неохотно участвуют в конференциях, редко публикуют свои практические разработки в научных источниках. Помимо того они не всегда обладают достаточным временем для изучения новых научных исследований в области обучения, воспитания и развития детей. Соответственно применяемые ими подходы устаревают и не являются интересными для других специалистов. Речь идет о том, что важно не только повышать мотивационную готовность педагогов к обмену знаниями, но и содержательную их готовность. Для этого следует пополнять профессиональную методическую копилку, расширять свои знания, опираясь на научные исследования других специалистов. Поэтому в качестве третьего принципа обозначим *принцип опоры педагогических выводов на современные научные знания*.

Для реализации данного принципа уместно проводить внутриорганизационное обучение педагогов, связанное с ознакомлением педагогических работников с современными научными разработками, валидными надежными источниками, из которых можно «черпать» знания. Такая роль может отводиться заместителю руководителя по научной работе в школе, если такого специалиста нет, то другому инициативному специалисту, владеющему научной культурой.

Итак, в качестве принципов интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации выделим следующие: принцип гармоничности и продуктивности профессиональных отношений, принцип активного социального сотрудничества педагогов, принцип опоры педагогических выводов на современные научные знания.

Заключение. В статье рассмотрены необходимые условия для повышения профессионализма педагогов в современных условиях. На основе анализа научной литературы сделан вывод, что обмен знаниями между

педагогами выступает важным условием повышения качества образования. Прикладное значение исследования выражается в его направленности на совершенствование способов внутриорганизационного обучения педагогов. Представленные принципы интенсификации обмена знаниями между педагогами в общеобразовательной организации играют роль правил повышения качества профессионального взаимодействия специалистов образования. Принцип гармоничности и продуктивности профессиональных отношений реализуется за счет формирования комфортной продуктивной образовательной среды в школе. Принцип

активного социального сотрудничества педагогов обеспечивается путем управленческого содействия педагогам в активном психолого-педагогическом просвещении субъектов образовательных отношений. Принцип опоры педагогических выводов на современные научные знания определяется способностью работников образования концептуализировать современные научные знания для совершенствования практики своей работы. Итак, применение указанных принципов позволит повысить качество внутриорганизационного обучения педагогов и стимулировать их к непрерывному профессиональному росту.

Литература:

1. Андреева Т.Е. Проблемы обмена знаниями в организациях сферы образования: пример средних общеобразовательных школ / Т.Е. Андреева, А.В. Сергеева, А.А. Голубева // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. – 2012. – № 3. – С. 78-105.
2. Дружинин А.М. Стратегия обмена знаниями в цифровой экономике / А.М. Дружинин // Век качества. – 2015. – № 4. – С. 125-138.
3. Елагина В.С. Управление знаниями как условие повышения качества школьного образования / В.С. Елагина // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 8-4. – С. 140-141.
4. Ильясов Д.Ф. Принцип регулируемого эволюционирования в педагогике / Д.Ф. Ильясов, Г.Н. Сериков. – Москва: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 336 с.
5. Мациева М.Н. Сущность и особенности осуществления обмена знаниями в общеобразовательной организации / М.Н. Мациева, Н.У. Ярычев // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 10-1. – С. 176-180.
6. Никифорова Л.Е. Управление знаниями, формирование и развитие интеллектуального капитала

- организации в рамках обеспечения ее конкурентоспособности / Л.Е. Никифорова, С.В. Цуриков // Сибирская финансовая школа. – 2010. – № 6(83). – С. 83-96.
7. Фазлетдинова Ю.Р. Управление процессами обмена знаниями в научной школе / Ю.Р. Фазлетдинова // Управление большими системами. – 2015. – С. 329-335.
8. Хаджиева М.В. Стимулирование обмена знаниями между членами педагогического сообщества в общеобразовательной организации / М.В. Хаджиева // Научно-теоретический журнал. – 2017. – С. 104-110.
9. Юпатова Е.А. Управление знаниями как инструмент повышения эффективности управления образовательной организацией / Е.А. Юпатова // Непрерывное образование. – 2017. – № 3. – С. 49-54.
10. «Miplog Studies» и обмен знаниями: тематическое исследование - семинар «Символы и зеркала для учеников средних школ» / Г. Джурджевич, Х. Чэнь, И. Маркович [и др.] // Историко-культурное наследие в цифровом измерении / Материалы Международной научной конференции, Пермь, 20–22 октября 2021 года. – Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2021. – С. 201-209.

References:

1. Andreeva T.E. Problems of knowledge exchange in educational organizations: an example of secondary schools / T.E. Andreeva, A.V. Sergeeva, A.A. Golubeva // Bulletin of St. Petersburg University. Management. – 2012. – № 3. – Pp. 78-105.
2. Druzhinin A.M. Knowledge exchange strategy in the digital economy / A.M. Druzhinin // The age of quality. – 2015. – № 4. – Pp. 125-138.
3. Elagina V.S. Knowledge management as a condition for enhancing the quality of school education / V.S. Elagina // International Journal of Applied and Fundamental Research. – 2014. – № 8-4. – Pp. 140-141.
4. Ilyasov D.F. The principle of regulated evolution in pedagogy / D.F. Ilyasov, G.N. Serikov. – Moscow: Humanit. publishing house VLADOS Center, 2003. – 336 p.

5. Matsieva M.N. The essence and features of knowledge exchange in a general education organization / M.N. Matsieva, N.U. Yarychev // Modern high-tech technologies. – 2016. – № 10-1. – Pp. 176-180.
6. Nikiforova L.E. Knowledge management, formation and development of intellectual capital of an organization within the framework of ensuring its competitiveness / L.E. Nikiforova, S.V. Tsurikov // Siberian Financial School. – 2010. – № 6(83). – Pp. 83-96.
7. Fazletdinova Yu.R. Management of knowledge exchange processes in a scientific school / Yu.R. Fazletdinova // Management of large systems. – 2015. – Pp. 329-335.
8. Khadzhieva M.V. Stimulating the exchange of knowledge between members of the pedagogical community in a general educational organization / M.V.

Khadzhieva // Scientific and theoretical Journal. – 2017. – Pp. 104-110.

9. Yuratova E.A. Knowledge management as a tool to improve the efficiency of management of an educational organization / E.A. Yuratova // Continuing education. – 2017. – № 3. – Pp. 49-54.

10. "Mirror Studies" and knowledge exchange: a case study - seminar "Symbols and mirrors for secondary school students" / G. Djurdjevic, H. Chen, I. Markovich [et al.] // Historical and cultural heritage in the digital dimension / Proceedings of the International Scientific Conference, Perm, October 20-22, 2021. – Perm: Perm State National Research University, 2021. – Pp. 201-209.

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования

Сведения об авторе:

Селиванова Елена Анатольевна (г. Челябинск, Россия), кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры педагогики и психологии ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», e-mail: sel_lena@mail.ru

