Проблемы передачи педагогического опыта учителей

в современной школе

*Знание, которым не делятся с другими, перестает быть знанием.*

[*Франк Арджава Петтер Рэйки*](http://lib100.com/book/reiki_heritage_of_doctor_usui/%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD.%20%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%20%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%20%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD.doc)

Передача опыта в педагогической среде является сложным процессом, образованием над образованием, имеющим целый ряд промежуточных фаз: приобретение опыта, рефлексия, объективация — перевод в методические разработки и технологии, отчуждение, трансляция и интернализация.

**Делиться знаниями полезно,  потому что:**

1) Если вы делитесь знаниями, то вы выглядите экспертом в глазах окружающих.

И пусть вам кажется, что "и делиться-то нечем",  и  "все это и так знают"...

2)  Когда ты делишься своими знаниями с другими,  происходит *"****круговорот****".* Освобождается место для получения новых знаний,  растешь как личность и как профессионал.

4)  Когда вы делитесь знаниями с коллегами и партнерами, то повышаете уровень людей, окружающих вас.  А, ***нас***, как известно, ***"делает" наше окружение.***

5)  На свои знания вы можете получить обратную связь и проверить, насколько, действительно, ваши знания являются ценными.

6) **Упорядочите** уже имеющиеся знания для самого себя.

7) Информация о ваших знаниях так или иначе будет распространяться среди ваших коллег. И со временем возникнет ***эффект "сарафанного радио"****.* Всё большее количество людей будут обращаться к вам как к эксперту.

Учителя в России редко обмениваются знаниями. И дело не только в нехватке времени из-за «вала» отчетности и роста нагрузки. Как следствие работы «за закрытыми дверями», соперничества и сверхконтроля со стороны чиновников, в школах сложилась «культура индивидуальности».

Обмен знаниями между работниками повышает эффективность каждого из них. Организация становится более продуктивной, а, следовательно, и более успешной.

Между тем, учителям подобный «коллективный разум» весьма помог бы: сэкономил время на поиск информации, позволил бы быстрее найти новые подходы к передаче знаний что, возможно, привело бы к рождению оригинальных идей. В конечном счете качество образования выиграло бы.

Методический диалог между педагогами блокируют три фактора:

1. Культурные нормы работы – преподавание за закрытыми дверями класса, без прямого взаимодействия с коллегами.
2. Недостаток времени – из-за увеличения учительской нагрузки и обилия отчетности.
3. Консерватизм – нежелание принимать инновации.

В условиях «типичной школьной организационной культуры» надо сначала устранить эти барьеры, а потом – повышать мотивацию к обмену знаниями, отмечают эксперты.

Лучше всего учителя профессионально взаимодействуют в школах, для которых характерны следующие особенности:

1. Организационная культура, благоприятная для обучения и командной работы.
2. Лидерские качества директора и других управленцев.
3. Атмосфера доверия в коллективе.
4. Любой поступок, в том числе в профессиональной жизни, вырастает из мотивации. Внутренняя мотивация связана с получением удовольствия от процесса и содержания деятельности, внешняя – с ожидаемыми выгодами, поощрениями и «бонусами» извне.

Укрепить внутреннюю мотивацию к обмену знаниями довольно сложно – разве что создать благоприятную социальную среду. Она подразумевает доверие, признание автономии сотрудника, открытость и свободу от уничижительной критики, поясняют авторы статьи. Внешняя мотивация легче поддается влиянию – тут существуют такие инструменты как премия, повышение по службе, официальное признание и пр.

1. Для обмена знаниями учителю важно иметь личный опыт и наработанные навыки преподавания. Проблема в том, что без профессиональной саморефлексии учителю порой бывает трудно выявить и сформулировать свое ноу-хау.
2. Одно дело – передача знаний школьникам, и совсем другое – коллегам. В наставничестве нужно избегать резких контрастов. Если молодого специалиста курирует наиболее квалифицированный сотрудник, им бывает сложно найти общий язык. Наставник вечно занят, да и не всегда может объяснить тонкости работы на доступном новичку языке.
3. Обобщение опыта — это исследователь­ская деятельность, и далеко не каждый педагог к ней готов.
4. Невозможно представить вне сетевых сообществ успешную творческую и образовательную деятельность в современном мире, ввиду глобальности образовательных проектов, охватывающих все новые и новые территории. Участие в профессиональных сетевых объединениях позволяет учителям, живущим в разных уголках одной страны и за рубежом общаться друг с другом, решать профессиональные вопросы, реализовать себя и повышать свой профессиональный уровень. Однако некоторые из педагогов не умеют работать в сообществе, им не хватает ИКТ-компетентности,
5. Так или иначе, чтобы пестовать культуру обмена опытом в школах, нужны усилия управленцев. Профессиональное ма­стерство учителя рождается в контакте с методистом любого уровня: школьного, районного, областного.

На каком бы этапе жизненного и профессионального пути ни находился учитель, он никогда не может считать свое образование завершенным, а свою профессиональную концепцию окончательно сформированной. Обмен опытом - это не просто веление времени, а необходимость для плодотворной работы любого учителя-предметника, работающего по внедрению новых образовательных стандартов в учебный процесс.