

СОТРУДНИЧЕСТВО И ВЗАИМНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ КАК МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Попова Ольга Владимировна

заместитель директора по учебной работе
государственного учреждения образования «Средняя школа № 31 г. Могилева»
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Аннотация. В статье рассматривается модель организационно-методического сопровождения повышения профессиональных компетенций педагогов через взаимодействие и сотрудничество. Сделан вывод о том, что методическая работа требует дифференцированного подхода в содержании и формах, должна носить системный характер и быть направленной на повышение профессиональных компетенций педагогов.

Ключевые слова: повышение качества образования; профессиональные компетенции педагогов; сотрудничество и взаимное обучение.

В современной школе актуальным становится разговор о повышении качества преподавания. Порой складывается впечатление, что педагогику изгоняют из школы: ее место занимают отчеты, решение проблемы материально-технической оснащенности, запросы контролирующих органов и прочее. Образовательная среда изменилась и, к сожалению, не в лучшую сторону: «цифровые» дети менее внимательны и сконцентрированы на обучении, контроль в школе все сложнее, с родителями все труднее сохранить взаимопонимание. Находятся педагоги, которые объявляют себя жертвой сложившихся обстоятельств, высокой нагрузки, невысокого престижа профессии, низкой оплаты и т.д. Но удивительным образом история раз за разом доказывает, что даже в самые нелегкие времена есть учителя и педагогические коллективы, которые учат детей интересно, увлеченно, эффективно [3, с. 7].

Вероятно, проблема кроется в существовании двух древнейших взглядов на сущность человека: 1) человек – «чистый лист»; 2) человек – «семя неизвестного растения». Если ученик – «чистый лист», то основная задача педагога заполнить этот лист как можно более мелким почерком. На это работают образовательные стандарты, программы, учебники и учителя, которые принимают курсы повышения квалификации как обязательный элемент. Другой взгляд на природу человека состоит в том, что это не «чистый лист», а «семя неизвестного растения». Здесь мы сталкиваемся с совершенно иной методологией обучения, суть которой заключается в том, что ученик создает свою систему знаний, наполняет мир своим смыслом в диалоге с достижениями человечества, меняясь при этом сам [2, с. 7]. Педагоги, сторонники данного подхода, понимают, что, «если хочешь, чтобы мир изменился, сам стань этим изменением» (Махатма Ганди), и готовы к любым переменам. Они, интересуясь инновациями, легко подхватывая интересные идеи, пробуя в них себя, совершают существенные шаги в своем профессиональном росте.

Повышение качества образования, его эффективность начинаются с «учителя нового качества». Очень важно, чтобы такой учитель обладал компетенциями, которые входят в перечень навыков XXI столетия и известны под лаконичным названием «4К»: критическое мышление, креативность, коммуникация и кооперация. Перечисленные компетенции нельзя внедрить пояснительно-иллюстративными методами, они усваиваются и развиваются только в процессе коллективной деятельности [1, с. 11]. Основной тенденцией в повышении профессиональных компетенций педагогов, полагаем, является сотрудничество и взаимное обучение, которые необходимо создавать и поддерживать. Нужно предпринимать шаги для превращения школы в обучающуюся организацию, где люди на всех уровнях коллективно наращивают потенциал для создания новых, более эффективных методов и технологий обучения.

Каким же образом, выстраивая деятельность коллектива начальной школы на перспективу, реализовать организационно-методическое сопровождение повышения профессиональных компетенций педагогов? В ежедневной работе руководителя с коллективом видится следующая последовательность: вовлеченность, расширение возможностей, нововведения, педагогическое сотрудничество. Организационно-методическое сопровождение повышения профессиональных компетенций педагогов представляется в реализации следующих методических кейсов:

- кураторская методика: на полугодие-год создаются устойчивые группы из учителей (диада-триада), взаимодействие которых организует «умный третий» – учитель-куратор;
- коучинг: более опытные учителя учат менее опытных;
- педагогические туры: один раз в четверть малая группа учителей посещает за короткое время большое количество уроков коллег;
- японская модель: один раз в месяц учителя одной параллели совместно составляют план урока (или серии уроков);

- быстрые свидания: в течение недели пара-тройка учителей одной параллели делятся друг с другом интересными приемами и формами работы по различным учебным предметам;
- обучающее сообщество: технология хорошо работает в целях подготовки учащихся к олимпиадному движению, исследовательской и проектной деятельности.

Существует множество препятствий для реализации модели сотрудничества и взаимного обучения учителей на эволюционном пути методической работы. Ожидать активности от всех – это наивно. Учителя не хотят приглашать коллег на свою педагогическую «кухню», особенно если у них что-то не получается. Педагогический коллектив не является однородной группой. Поэтому, на наш взгляд, требуется дифференцированный подход в содержании и формах методической работы. Методическая работа должна носить системный характер, быть направленной на повышение профессиональных компетенций педагогов, обеспечивать возможность самореализации.

Перестройка методической работы – это процесс взаимодействия, диалога, обратной связи. И если хотя бы один учитель загорается педагогической идеей, то эффект расходитя по всей организации, как круги по воде после падения камня [3, с. 6].

Список литературы

1. Запрудский, Н. И. Эффективные практики методической работы в школе / Н. И. Запрудский, Г. А. Сухова. – Минск : Сэр-Вит, 2022. – 172 с.
2. Король, А. Д. Обучение через открытие: в поисках ученика. Книга для Учителя и Родителя / А. Д. Король. – Минск : Вышэйшая школа, 2017. – 253 с.
3. Куксо, Е. Н. Десять эффективных способов улучшения качества преподавания в школе / Е. Н. Куксо. – М. : Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. – 194 с.