

УДК 371.146

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБМЕНА ЗНАНИЯМИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Мациева М.Н., Ярычев Н.У.

*Чеченский институт повышения квалификации работников образования,
Грозный, e-mail: metod-08@mail.ru*

В статье рассматривается актуальность вопроса, отмечается необходимость развития педагогического мастерства путем обмена знаниями в общеобразовательной организации. Высказывается обоснование рассмотрения вопроса обмена знаниями в общеобразовательной организации. Изучается сущность понятия «знание», анализируется его интерпретация в разных источниках: философии, педагогике, психологии, менеджменте. Выделяется понятие «обмен знаниями», рассматривается его эффективность в экономической среде. Отмечается значимость обмена знаниями в школе как интеллектуальноемкой организации. Приводятся особенности обмена знаниями в общеобразовательной организации, отмечаются основные факторы, препятствующие обмену знаниями в педагогической среде. Раскрываются основные формы обмена знаниями в общеобразовательной организации, сравнивается процесс обмена знаниями с бенчмаркингом. Дается определение понятия «обмен знаниями в общеобразовательной организации», обосновывается необходимость осуществления данного процесса в различных направлениях: «ученик – ученик», «учитель – ученик», «учитель – родитель», «общеобразовательная организация – социальные партнеры».

Ключевые слова: обмен знаниями, педагог, общеобразовательная организация, бенчмаркинг, профессиональный стандарт, информация

THE ESSENCE AND FEATURES OF KNOWLEDGE INTEREXCHANGE IN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Matsieva M.N., Yarychev N.U.

Chechen Institute of Improvement Professional Skill of Educators, Grozny, e-mail: metod-08@mail.ru

The paper deals with the urgency and the necessity of pedagogical skills development with the help of knowledge interexchange in educational organization. The author describes theoretical grounds of the problem. The definition of «knowledge», its interpretation in different sources (philosophy, pedagogics, psychology, management) are analyzed. The term «knowledge interexchange» is detailed in the paper, its effectiveness in economical environment is examined. The significance of knowledge interexchange in school as an intellectual-capacious organization is emphasized. Features of knowledge interexchange in educational organization, main factors blocking knowledge interexchange in pedagogical collective are described. Main forms of knowledge interexchange in educational organization are disclosed, the process is compared with benchmarking. The author defines «knowledge interexchange in educational organization» and justifies the necessity of this kind of relation in different directions: «student – student», «teacher – student», «teacher – parent», «educational organization – social partners».

Keywords: knowledge interexchange, pedagogue, educational organization, benchmarking, professional standard, information

Образовательная система характеризуется сегодня серьезными преобразованиями, что вызвано политическими, социальными и экономическими трансформациями в мировом пространстве и нашем государстве. Нарастание разобщенности в обществе, экономическая нестабильность, эскалация конфликтов приводят к необходимости консолидации населения внутри государства. Система образования всегда выполняла роль интегрирующего звена в происходящих процессах в обществе посредством обеспечения населения информацией, надления подрастающего поколения знаниями. И сегодняшний день не является исключением. Причем основным транслятором знаний испокон веков являлся учитель – человек, который не только доносит знания, но и насыщает их духовно-

нравственным ценностным содержанием. В этой связи к педагогу предъявляют все более усиливающиеся требования. Профессиональный стандарт педагога вменяет ему быть учителем, воспитателем и психологом [10], который должен эффективно передавать знания ученикам, как с нормативным развитием, так и с отклоняющимся, уметь взаимодействовать как с коллегами, так и с родителями обучающихся.

Несмотря на то, что в профессиональном стандарте определены вполне оправданные, хотя и достаточно сложные для учителя требования, в реальной практике его педагогической деятельности можно отметить зачастую формализм. Это проявляется в соскальзывании на «натаскивание» обучающихся к государственной итоговой аттестации, в частности успешной сдаче

основного и единого государственных экзаменов. Кроме того, излишне сильно представлены в школьной практике современные образовательные технологии, в тени которых забываются такие атрибуты деятельности учителя, как «педагогическая техника», «индивидуальный педагогический стиль», «профессиональное мастерство».

Полагаем вполне оправданным возрождение классической идеи развития профессионального мастерства учителя. Причем видим перспективы и значимость такого инструмента педагогической деятельности, как обмен знаниями в общеобразовательной организации. Обоснуем выдвинутое утверждение следующими аргументами. Во-первых, учитель является одним из значимых субъектов передачи социального опыта и знаний обучающимся. Во-вторых, в качестве одного из образовательных результатов, который достигается в результате обучения школьников – выделяется умение работать с информацией (использование различных способов поиска, сбора, обработки, анализа, организации, передачи и интерпретации информации... [17]); при этом знания трактуются как некая определенная информация. В-третьих, именно обмен знаниями на курсах повышения квалификации, различных конференциях, семинарах и других обучающих мероприятиях является основным ресурсом профессиональной подготовки и, соответственно, развития профессионального мастерства педагога [4; 5; 6].

Рассматривая особенности осуществления обмена знаниями в общеобразовательной организации изначально определим основные акценты. Обмен знаниями – это не обобщение и распространение передового педагогического опыта, это не трансляция коллегам полученной информации из разных источников (стажировки, курсы повышения квалификации, научная литература и т.д.). Это более высокий уровень отношений между коллегами в организации. Для пояснения данного утверждения обратимся к анализу дефиниции «знание» и «обмен знаниями», далее уточним особенности обмена знаниями в общеобразовательной организации.

Обращение к словарям показывает, что категория «знание» в философских, педагогических и психологических науках исследуется в разных аспектах. Так, в словаре русского языка С.И. Ожегова знание рассматривается как постижение сознанием действительности, совокупность сведений

и познаний в какой-либо области [9, с. 230]. Знание здесь понимается в достаточно широком смысле и связывается с сознательной деятельностью личности. Сходное толкование можно встретить и в словаре Д.Н. Ушакова, который определяет знание как деятельность сознания, имеющую в качестве цели постижение действительности и ее познание [16, с. 205]. Кроме того, знание здесь рассматривается как система понятий, приобретенных в результате познания действительности; как обладание сведениями о чем-либо.

В философском энциклопедическом словаре можно найти более конкретную интерпретацию феномена «знание», которое сводится к проверенному результату познания действительности, ее верному отражению в мышлении человека. Значение также означает обладание человеком опытом и отличается правильным субъективным и объективным пониманием [18, с. 166]. Таким образом, здесь можно увидеть, что знание строится на опыте и отражается в конкретном психическом процессе человека – мышлении. Причем такое знание должно быть отфильтровано реальной практической деятельностью личности.

Психологическая интерпретация знания отличается включением социума в сущность знания. Так, в кратком психологическом словаре знание рассматривается как совокупность информации, результат процесса познания, которым обладает человек или группа людей. Также отмечается, что знание выступает социокультурным феноменом, продуктом определенной культуры [14, с. 137]. В данном определении выделяется еще один принципиальный момент, указывающий на цель обретения знания: «... знание используется человеком для организации его жизнедеятельности» [14, с. 137].

В другом психологическом словаре знание трактуется как структура, обладающая определенными свойствами, отличающими ее от других [11, с. 256]. Феномен «знание» описывается здесь как интегративная характеристика, включающая в себя несколько аспектов. Знать – это значит иметь представление о некоем явлении, определять данное явление среди других; иметь описание ситуации, где проявляется данное явление; иметь собственное отношение к явлению и согласовать данное явление с другими для обретения целостного взгляда на мир. Помимо прочего, здесь указываются следующие виды знания: декларативное («что») и процедурное («как»);

интуитивное (имплицитное) и логическое (эксплицитное, осознаваемое); экспертное знание, знание о событиях, знание о значении явления и др. [11, с. 256].

Таким образом, исходя из анализа представленных выше определений, можно выделить следующие сущностные характеристики знания:

а) результат познания действительности, опыт;

б) социокультурный феномен, продукт конкретной культуры;

в) система представления об определенных явлениях, отраженная в сознании и непосредственно мышлении;

г) способ организации жизнедеятельности человека.

Несмотря на то, что знания связываются с педагогической наукой, не менее разработанным данный феномен является и в экономической сфере. Например, в статье О.В. Масленникова знания трактуются как необходимая людям информация, используемая ими по определенным правилам в соответствии с определенными процедурами и с учетом отношения людей к этой информации [8]. Причем отношение проявляется в следующих формах: понимание, одобрение, игнорирование, согласие, отрицание и т.д. Акцент на личностном отношении как аспекте феномена знания делает и другой исследователь в области менеджмента – В.Е. Расков, отмечая, что знание является информацией, встроенной в систему представлений и (или) отношений личности, которая может для нее служить руководством к действию [12].

Таким образом, можно сделать вывод, что знания являются личностно окрашенной информацией, которая используется индивидом для организации своей деятельности. В этой связи можно предположить, что обмен знаниями будет способствовать качественному улучшению такой деятельности. Чтобы подтвердить данное предположение, обратимся к исследованиям, раскрывающим сущность процесса «обмен знаниями».

Следует отметить, что наиболее детально данное понятие исследуется и описывается также в экономических науках. О.В. Масленников рассматривает обмен знаниями как процесс постоянной циркуляции знаний в сообществе, который осуществляется различными способами и по определенным правилам. Такой процесс происходит согласно определенным процедурам с использованием технологических

решений и (или) при помощи организационных методов [8]. Обмен знаниями является обязательным элементом процесса управления знаниями в организации. Автор отмечает, что если знания остаются у своих владельцев (сотрудников), то сложно управлять ими и, соответственно, использовать их эффективно для блага компании. Специалист в области управления знаниями в сфере менеджмента В.Е. Расков отмечает, что обмен знаниями является ключевым процессом в управлении знаниями и влияет на способность фирмы извлекать прибыль [12, с. 47].

Иными словами, с экономической точки зрения от обмена знаниями зависит прибыльность компании. Обмен знаниями является составной частью процесса управления знаниями. К управлению знаниями относятся такие процессы, как сохранение, структурирование, кастомизация и др. Другая классификация содержит шесть элементов системы управления знаниями: идентификацию, приобретение, развитие, распространение, использование и удержание, а также два направляющих процесса внешнего характера: целеполагание и оценка [8; 12]. Резюмируя вышесказанное, отметим, что обмен знаниями в организациях рассматривается как важный фактор ее эффективного развития и функционирования.

Таким образом, в экономическом сегменте обмен знаниями определяется как процесс циркуляции информации внутри сообщества, направленный на повышение эффективности его деятельности. Знание при этом получает личностную окраску и интерпретацию, а также характеризуется определенным отношением к нему. Т.Е. Андреева под обменом знаниями в целом понимает обмен опытом, идеями, мнениями и информацией между индивидами в различных формах [1]. В исследовании А.В. Сергеевой под процессом обмена знаниями понимается совокупность действий и взаимодействий сотрудников организации, в ходе которых они передают, принимают и в целом распространяют в организации информацию, содержащую элементы личностного осмысления, когнитивные, оценочные и эмоциональные компоненты и имеющую отношение к решению организационных задач [15, с. 13]. Иными словами, обмен знаниями является сложным многоплановым процессом, включающим в себя передачу информации, обусловленную личностными особенностями передающей и принимающей стороны.

Вывод относительно значимости передачи информации для развития организации в экономической среде можно с полной уверенностью экстраполировать и на образовательный сегмент. Обмен знаниями в общеобразовательной организации будет способствовать ее успешному развитию и качественно повышать как профессиональные результаты педагогов, так и образовательные результаты обучающихся. Современная общеобразовательная организация является интеллектуальноемкой организацией, где весь процесс работы построен на обмене знаниями. Однако такой обмен часто осуществляются в диаде «учитель – ученик», но слабо проработанными в диаде «учитель – учитель», «учитель – родитель» и «учитель – социальный партнер». В исследовании А.В. Сергеевой, посвященном проблемам обмена знаниями в школах, выделяются препятствия к обмену знаниями. Автор, в частности, отмечает следующие: доминирование культуры индивидуальности в современных школах, теоретическая неразработанность данного вопроса, отсутствие системы мотивации со стороны администрации общеобразовательной организации, недостаток времени у педагогов, нежелание применять инновации и др. [15].

Иными словами, процесс обмена знаниями является важным социально-педагогическим явлением в деятельности общеобразовательной организации, но не всегда он осуществляется между всеми участниками образовательных отношений. Методологическую основу организации обмена знаниями в социальной системе могут составить положения и принципы самообучающейся организации. В некоторых публикациях эти положения конкретизированы по отношению к общеобразовательной организации [3; 7].

Обмен знаниями может происходить при этом в разных формах. Так в области менеджмента выделяются следующие формы обмена знаниями: традиционные (используя e-mail, базы данных или файловые шкафы отделов), устные (на собраниях, во время обучающих программ, в специально созданных сообществах, за обедом, при общении с наставником, во время корпоративных мероприятий и т.д.), на основе корпоративных технологических решений (баз данных, директорий, порталов, интернета компании и т.д.) [8].

Т.Е. Андреева, Е.А. Сергеева, исследуя вопросы обмена знаниями в педагогической среде, указывают на большое их мно-

гообразии [1; 15]. Так, в диаде «учитель – учитель» выделяются такие традиционные формы обмена знаниями, как методические объединения, наставничество, открытые уроки, педагогический совет. Предлагаются также и экспериментальные формы: проектные группы, лаборатории, творческие мастерские, корпоративные мероприятия. В диаде «учитель – родитель» выделяются такие традиционные формы обмена знаниями, как родительские собрания и комитеты, день открытых дверей, публичный отчет о деятельности школы. Представлены и экспериментальные формы обмена знаниями: конференции для детей и родителей, группы и обсуждения в социальных сетях, вовлечение родителей в принятие внутренних решений. В диаде «общеобразовательная организация – другие школы» выделены следующие традиционные формы обмена знаниями: районные или городские конференции, семинары, конкурсы; открытые уроки. Экспериментальные формы: виртуальные методические объединения, учительские блоги, совместное обучение на программах повышения квалификации и др.

Таким образом, многообразие форм, которые могут применяться в управлении информацией в школе, указывает на серьезные ресурсы, которыми обладает современная общеобразовательная организация для осуществления процесса обмена знаниями. Вместе с тем важно учитывать особенности осуществления обмена знаниями в общеобразовательной организации, а именно:

- обмен знаниями в общеобразовательной организации осуществляется в разных направлениях «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик», «учитель – родитель», «общеобразовательная организация – социальные партнеры» и др.; в каждой диаде есть общие аспекты обмена знаниями и своя специфика;

- обмен знаниями внутри общеобразовательной организации и за ее пределами имеет существенные отличия: по форме, содержанию, масштабу коммуникации;

- обмен знаниями происходит в формальной обстановке (урок, родительское собрание, конференция) и неформальной (на переменах, школьных праздниках, корпоративных мероприятиях);

- педагог несет ответственность за происходящие процессы в общеобразовательной организации, соответственно, он должен понимать значимость содержания и ценности той информации, которая участвует в процессе обмена знаниями;

– учитывая тот факт, что обмен знаниями в диаде «учитель – родитель» чаще выступает в форме информирования, то есть диалога, необходимо мотивировать родительскую общественность на реальный обмен знаниями; на это указывают основные направления реализации государственно-общественного управления в сфере образования;

– для осуществления обмена знаниями в общеобразовательной организации важно учитывать современные тенденции развития образования, нормативную базу и происходящие в мировом пространстве социокультурные коллизии.

Принимая во внимание основные особенности обмена знаниями в общеобразовательной организации, важно понимать, что данный процесс преследует собой основную цель – это удовлетворенность участников образовательных отношений образовательными услугами и повышение качества образования. Следует отметить, что у процесса обмена много общего с бенчмаркингом [2; 13]. В частности, их целью является повышение качества образования и достижения конкурентных преимуществ в образовательном сегменте. Однако бенчмаркинг связывается с выявлением лучших практик и применением их для улучшения деятельности педагога, а обмен знаниями предполагает взаимную циркуляцию данными практиками и выход на более высокий уровень профессионально-коммуникативных отношений.

Таким образом, обмен знаниями в общеобразовательной организации понимается как процесс интерактивного взаимодействия участников образовательных отношений, построенный с учетом осмысления личных, когнитивных, эмоциональных особенностей взаимодействующих сторон, взаимообмен информацией, направленный на достижение качества образования. В этой связи очень важно выстроить эффективный процесс обмена знаниями, который будет способствовать повышению качества профессиональной деятельности педагогов, достижению образовательных результатов в общеобразовательной организации и в целом оптимизации образовательной системы.

Список литературы

1. Андреева Т.Е. Проблемы обмена знаниями в организациях сферы образования : пример средних общеобразовательных школ / Т.Е. Андреева, А.В. Сергеева, А.А. Голубева, Я.Ю. Павлов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. Менеджмент. – 2012. – Вып. 3. – С. 78–105.
2. Ильясов Д.Ф. Бенчмаркинговые технологии в непрерывном профессиональном развитии педагогов общеобразовательной школы / Д.Ф. Ильясов, О.А. Ильясова // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 6 (43). – С. 199–202.
3. Ильясов, Д. Ф. Концепция самообучающейся организации в отражении тенденций развития современной школы / Д.Ф. Ильясов, Н.У. Ярычев // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 4. – С. 247–254.
4. Ильясов Д.Ф. Требования к повышению квалификации руководителей // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 154–156.
5. Ильясов, Д.Ф. Организация обучения педагогов в учреждении повышения квалификации кадров // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2010. – № 2 (92). – С. 30–35.
6. Ильясов Д.Ф. Повышение квалификации руководителей как педагогическая проблема // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 82–85.
7. Ильясов Д.Ф. Самообучающаяся организация как феномен и стратегия (на примере общеобразовательного учреждения) // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – С. 153–156.
8. Маслеников О.В. Организация внутриотраслевых совещаний руководителей как форма управления знаниями корпорации в целом [Электронный ресурс] // Современное профессиональное образование и информационные технологии. – URL: <http://ito.edu.ru/2009/moscow/index.html> (дата обращения: 02.10.2006).
9. Ежegov С.И. Словарь русского языка: Ок. 60 000 слов и фразеологических выражений; под общ. ред. С.Л. Скворцова. – 25-е изд., испр. и доп. – М.: ООО Изд-во «Оникс», 2007. – 976 с.
10. Профессиональный стандарт. Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) [Электронный ресурс] // Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155553 (дата обращения: 06.10.2016).
11. Психологический словарь / под ред. П.С. Гуревича. – М.: ОЛМА, 2007. – 800 с.
12. Расков В.Е. Управление знаниями как самостоятельная область исследований: основные дискуссионные вопросы // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Серия 8. Менеджмент. – 2007. – Вып. 3 – С. 34–58.
13. Самбиева Л.И. Методика развития профессиональной мобильности учителя с использованием методов бенчмаркинг-исследования / Л.И. Самбиева, Н.У. Ярычев // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3; URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=20003> (дата обращения: 08.10.2016).
14. Свенцицкий А.Л. Краткий психологический словарь. – М.: Проспект, 2009. – 512 с.
15. Сергеева А.В. Влияние организационно-управленческих факторов на процессы обмена знаниями в организации (на примере средних общеобразовательных школ) дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. – СПб., 2014. – 216 с.
16. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь русского языка. Современная редакция. – М.: ООО «Дом славянской книги», 2008. – 960 с.
17. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования. Утвержден приказом Минобрнауки России от 06.10.2009 № 373 (ред. от 31.12.2015).
18. Философский энциклопедический словарь / ред.-сост.: Е.Ф. Губский и др. – М.: ИНФА-М, 2009. – 569 с.