

**Обучающаяся организация –
инновационная технология современного
образования. Семинар по методике А.Г. Ривина в
образовательном учреждении**

*Андреев Владимир Иванович,
директор школы «Обучение в диалоге»
(Санкт-Петербург)*



Андреев Владимир Иванович,
директор школы «Обучение в
диалоге» (Санкт-Петербург)

Обучение в парах сменного состава – организованный диалог, сочетательный диалог, коллективный способ обучения – эти разные названия методики А.Г. Ривина неоднократно уходили в прошлое, сохраняясь в памяти лишь особо дотошных историков образования, а потом вдруг вновь взлетали на волне очередной педагогической революции и завоевывали тысячи сторонников.

Идея парного обучения связана с такими именами как священник отец Жирар (1765–1850 гг., Швейцария), педагог-новатор А.Г. Ривин (1878–1944 гг., Россия) и В.К. Дьяченко (1923–2008 гг., Россия), который стал современным теоретиком коллективного способа обучения (КСО).

Именно в теории «пар сменного состава» или КСО (коллективный способ обучения) ещё в пятидесятые годы XX века впервые в Российской истории было заявлено то, о чем другие решаются заговорить лишь в восьмидесятые: «Сущность обучения – общение...».

Методика поабзацного чтения в парах сменного состава, предложенная А.Г. Ривиным, применяется в нашей школе «Обучение в диалоге» со дня её основания (1988 г.). Это позволило выстроить учебный процесс на совершенно иных основаниях, нежели принято в классно-урочной системе:

- разноуровневое и разновозрастное обучение;
- индивидуальный темп изучения материала;
- воспитание в ходе учебы самостоятельного, ответственного ученика.

В нашей школе много необычного, отличного от привычного. Например, у нас работает семинар для учителей, основанный на методике Ривина. Это наша новаторская разработка, наше открытие, наше ноу-хау. Он стал важнейшим и чудесным инструментом для профессионального роста нашего педагогического коллектива.

Важным является не только просветительская функция семинара, но и социально-психологические аспекты его уникальной методики: развитие навыков общения, умение работать с текстом, высказывать свою точку зрения по прочитанному и отстаивать ее. При этом эффективно развивается толерантность, качество, необходимое каждому педагогу. Умение принять правоту другого является основным свойством и основным содержанием толерантности.

Как работает методика?

Алгоритм работы с абзацем

1. Прочитайте абзац.
2. Скажите, о чём говорится в данном абзаце.
3. Найдите ключевые слова.
4. Сформулируйте главную мысль абзаца и запишите её.
5. Скажите, как связана главная мысль данного абзаца с содержанием предыдущего абзаца?
6. Озаглавьте абзац и запишите название.
7. Скажите, о чём предположительно пойдёт речь в следующем абзаце

Замечательно, когда человек умеет и готов читать быстро. Но на семинаре предлагается читать медленно. Участники семинара – учителя и сотрудники школы – читают в сменных парах, передают содержание предыдущих абзацев новому партнеру, составляют краткий конспект, проясняют непонятые и незнакомые слова: в среднем одна пара должна

работать не более 15 минут. Тем самым работа с разными партнерами даёт возможность увидеть разные точки зрения на один материал. При этом возникают необходимость и возможность общаться со всеми, в том числе и с теми, с кем и не очень бы хотелось. Это очень важно: так вырабатывается терпимость по отношению к коллегам, а значит – взаимопонимание.

Поабзацное чтение, постоянное углубление в смысл текста, поиск связи между словами, спокойное прояснение слова и интимно-исповедальное отношение к слову возможны только на этом семинаре.

В процессе работы по данной методике возникает атмосфера легкости и непринужденности. Однако при этом выполняется глубокая творческая интеллектуальная работа.

При завершении чтения главы или части текста делается доклад, который обязательно записывается на видео. В школе собрана видеотека устных докладов на «семинарах Ривина», которой могут пользоваться все сотрудники школы. Видеозаписи всех выступлений размещаются также и на сайте школы <http://shod.ru/>. Существует возможность не только посмотреть своё выступление, но и сравнить его с выступлением коллег.

Все доклады обязательно обсуждаются и оцениваются в соответствии с системой критериального оценивания, которая используется в работе с учащимися. Так семинар даёт возможность учителю не только реализовать свои интеллектуальные цели через чтение научно-просветительской литературы, но и использовать знания и умения, полученные на семинаре, для работы с учащимися.

Следует отметить также, что семинар позволяет ликвидировать дефицит профессионального общения учителей. Где ещё, при каких обстоятельствах все педагоги школы могут пообщаться друг с другом на интеллектуальные, не бытовые темы? Общение между коллегами обычно сужается до формального в учительской или приятельского в буфете. Здесь же каждый участник семинара раскрывается через выбранную для прочтения литературу, через свой взгляд на прочитанное и обсуждаемое.

Исключительно важным является создание на семинаре единой научно-культурной среды. Библиография читаемых книг чрезвычайно разнообразна: от педагогической литературы до серьезных философских трудов Канта, Шопенгауэра, Декарта. Развивается интерес к серьезной литературе, развивается интеллект, уважение к себе, умение выражать свои мысли, слушать и слышать другого человека, видеть текст, понимать слово. Безусловно, всё это положительно отражается на качестве преподавания.

Повышение квалификации учителей и сотрудников нашей школы через «семинар Ривина» является великолепным примером корпоративного обучения. Нашей целью является – пригодное к употреблению знание, формирующее культуру, способное придать работе целеустремленность и смысл, воспитывать командный дух.

Сегодня невозможно опираться только на формальные знания, полученные когда-то в вузе и на стандартных курсах повышения квалификации, которые учитель посещает один раз в 5 лет. Поэтому в мире популярным становится «learning organization» («обучающаяся организация») – этим термином обозначается организация, которая особым образом относится к знаниям и опыту своих сотрудников, где происходит обучение и управление знаниями. Это обусловлено пониманием необходимости возрастания роли интеллектуального капитала организации.

Исходя из нашего многолетнего опыта, могу сказать, что регулярно семинар обычно посещает костяк коллектива, самые его активные представители, это процентов 25 от общего числа сотрудников. И это очень хорошо. Остальные все равно дотягиваются, стремятся к общению.

В заключение, хочу отметить важность семинара с точки зрения управления. Как администратор я использую его в качестве трибуны для обсуждения насущных вопросов, стратегических тем, а также для напоминания основных принципов школы. Это не педсовет, где процесс регламентирован, не совещание, где присутствуют лишь члены администрации. Это более свободная и широкая форма для общения. Здесь я всегда слышу живую мысль. Здесь легко осуществляется обратная связь с коллективом. Здесь и я предстаю перед учителями живым человеком, а не суровым ДИРЕКТОРОМ, издающим указы и приказы.

У семинара очень много возможностей, он многогранен, мы изучаем его ресурсы и вновь и вновь совершаем открытия.