1 слайд

Добрый день, уважаемые коллеги.

2 слайд

Сегодня я представляю опыт перехода школы в эффективный режим работы. Наша школа является сельской малокомплектной, удалена от районного центра более чем на 20 километров. Обучение организовано в классах комплектах, как на уровне начальной школы, так и на уровне основной школы. В последние годы наблюдается увеличение детей с ограниченными возможностями здоровья, у нас это дети с задержкой психического развития, они есть почти в каждом классе, и дети умственно отсталые их на сегодняшний день пять. Дети с ограниченными возможностями здоровья обучаются в общеобразовательных классах.

На протяжении последних лет школа показывает низкие образовательные результаты. Хотя должна отметить, что школу обучающиеся заканчивают успешно, аттестаты получают и продолжают своё образование в средних специальных учебных заведениях. Если обратиться к социальному статусу семей, то мы увидим, что у родителей в основном среднее образование, а специальности - рабочие. Есть многодетные семьи и много малоимущих семей. Из социальных партнеров на нашей территории только дом культуры и сельская библиотека.

3 слайд

Таким образом, наша школа оказалась в числе таких школ, которые работают в сложных социальных условиях, отражающихся на уровне качества освоения обучающимися основных общеобразовательных программ. Для преодоления ситуации, в которой оказалась наша школа, нами была разработана программа перехода в эффективный режим работы. К разработке программы мы приступили в июне 2020 года. Начинать нужно было с детального анализа сложившейся ситуации, для этого мы исследовали:

* образовательные результаты обучающихся - выявлены учебные трудности детей;
* профессиональные дефициты учителей;
* образовательную среду;
* систему управления в школе.

По результатам исследования мы сформулировали следующие проблемы:

1. Школа в течение трёх лет показывает низкие образовательные результаты по математике и русскому языку (ниже средних значений по кластеру);
2. Отсутствует внутришкольная системы оценки качества образования;
3. У коллектива отсутствует единая педагогическая стратегия, наблюдается разобщенность в коллективе;
4. Работа с обучающимися, испытывающими трудности в обучении, выстроена недостаточно эффективно;
5. 81% обучающихся имеют низкую мотивацию к обучению;
6. 79% процентов родителей имеют низкую заинтересованность в качестве образования своих детей и, как следствие, опосредованно влияют на их учебную мотивацию.

4 слайд

Осознав данные проблемы, мы поняли, что качественные изменения должны произойти в деятельности всей школы в целом. Проанализировали свои сильные и слабые стороны и определились с ожидаемыми результатами, какой мы хотели бы видеть школу.

Повышение жизненных шансов детей напрямую зависит от профессиональной компетентности учителей. Именно педагогическое мастерство способно повысить мотивацию к учению и как следствие приводит к повышению образовательной результативности учеников. Выработка в коллективе педагогической стратегии, направленной на единый подход к преподаванию - это основной приоритет нашей программы, то с чего мы начали её реализацию. Для меня, как для руководителя, было важно объединить педагогов и включить в работу каждого для решения общей проблемы. В качестве педагогической стратегии мы выбрали технологию формирующего оценивания. Данная технология знакома педагогам нашей школы, её уже начали применять в своей практике ряд учителей, она же способна положительным образом влиять на учебную мотивацию обучающихся. Главной стратегической линией при реализации программы для меня стало создание такой школы, которая будет представлять собой обучающееся сообщество, то место где обучаются все: и дети, и педагоги, и родители, и окружающий нас социум привлечен к данному процессу.

5 слайд

Начали мы с создания профессиональных обучающихся сообществ. Таких команд мы создали две, на уровне начальной школы, контрольным классом выбрали третий класс, и вторая команда на уровне основной школы, педагоги объединились вокруг седьмого класса. Почему именно эти классы? Программа перехода в эффективный режим работы рассчитана на три года, к завершению программы третий класс окончит начальную школу и пятый класс, можно будет посмотреть результаты обучающихся при переходе из начальной школы в основную. Седьмой класс будет выпускным, можно будет анализировать итоги государственной итоговой аттестации. По численности эти два класса больше, чем остальные. 7 обучающихся в третьем классе и 9 обучающихся в седьмом классе.

На данном этапе я, как руководитель, столкнулась с активным сопротивлением педагогов, как правило, все новое воспринимается с настороженностью, как дополнительная работа. Для эффективной организации работы определили методический день, им стала среда. В этот день сократили уроки, таким образом освободили время для обучения и методической работы. Встречи, мероприятия, практики планировали на среду.

Важно было определить персональный состав сообществ, так чтобы педагогам было комфортно работать вместе, нужно было учитывать личные симпатии и привязанности, общность целей. Результат работы должен быть полезен для всех в сообществе, а приобретенный опыт, применим каждым из членов. И еще для меня было важно, чтобы в каждом сообществе оказались те педагоги, которые принимали участие в написании программы, это мои заместители, их двое. Они разбираются в целях, задачах, в стратегии, тактике, понимают, что и в каком порядке нужно делать, самое главное, зачем мы это делаем, и могут донести идеи программы до остальных педагогов. Создавать сообщества волевым решение было бы неправильно с моей стороны. В этом вопросе мне оказали помощь и поддержку наши тьюторы, которые были определены и закреплены за нашей школой Департаментом образования Администрации Тутаевского муниципального района. Это сотрудники Информационно-образовательного центра. Они провели для нас ряд семинаров, направленных на запуск программы перехода в эффективный режим работы, на определение профессиональных затруднений педагогов, помогли организовать сообщества учителей и определить учебные трудности детей контрольных классов, познакомили с технологией исследования урока – Lesson study. Данная технология стала инструментом совершенствования знаний в области учительской практики.

В хронологическом порядке работа была осуществлена таким образом:

27 августа 2020 года на педагогическом совете представили коллективу проект программы перехода в эффективный режим работы.

28 августа 2020 года провели воркшоп «Выбор педагогической стратегии улучшения качества преподавания». В рамках воркшопа состоялся обзор педагогических стратегий, прошло обсуждение вопроса «Какие учебные трудности потенциально возможно решить с помощью данных стратегий», выработаны целевые ориентиры выбранной стратегии. В качестве педагогической стратегии определили педагогическую стратегию формирующего оценивания.

11 сентября 2020 года состоялся тьюториал «Создание профессиональных обучающихся сообществ». Целью тьюториала было осознание педагогами школы своих профессиональных потребностей и дефицитов, объединение в команды для улучшения качества преподавания.

15 сентября 2020 был издан приказ (приказ от 15.09.2020 №54-01-08) о создании профессиональных обучающихся сообществ, утвержден персональный состав команд, план работы каждой команды. ПОС №1 взял себе ориентир «Обучаемся техникам формирующего оценивания» (3 класс); ПОС №2 - «Учимся создавать учебно-практические задачи» (7 класс). Руководителей ПОС (профессиональных обучающихся сообществ) не выбирали и не назначали. Возглавляли группу в разные периоды работы разные педагоги.

21 октября 2020 года проведено совместное заседание команд, на котором произошло знакомство с технологией исследования урока Lesson study. Данная технология помогает совершенствоваться как опытным, так и начинающим учителям. Поскольку в результате совместного планирования, совместного наблюдения, совместного анализа учителя, познают индивидуальность каждого из своих обучающихся. Педагоги ознакомились с результатами диагностики личных профессиональных компетенций, обсудили результаты анализа академической не успешности выбранных для сопровождения классов. Мы прошли пять циклов Lesson study, в каждой группе подготовлено и проведено по пять уроков, поэтому, кто проводил урок, тот и брал на себя роль руководителя, организовывал группу. Важно, чтобы каждый понимал, что в данный момент он должен делать, за что отвечать. Таким образом, члены команды попробовали на себе разные роли. Каждая команда управляла процессом сама, договаривались кто, за что отвечает. Педагоги сами решали, когда и какой урок проведут, сколько им надо времени на подготовку. Роль педагогического лидера я взяла на себя. Мне приходилось, и вдохновлять педагогов, и уговаривать, и убеждать. Я была всегда рядом с учителями и на семинарах, на всех уроках, и на заседаниях групп, но только в первое время, позже группы стали работать самостоятельно. Важно было запустить «вирус изменений». На первых порах работа шла тяжело, трудно, все делали долго. На данном этапе важны были организационные моменты, нужно было быть в курсе работы обеих групп, для того, чтобы оперативно внести изменения в расписание, обеспечить замену. Требовала и от себя, и от учителей дисциплины, работы по намеченному плану. Педагоги совместно проектировали и анализировали уроки, обсуждали и находили наиболее эффективные приемы работы для разных групп обучающихся, с учетом их индивидуальных особенностей. После каждого урока с детьми, за которыми наблюдали, проводилось интервью, которое ложилось в основу анализа.

7 слайд

Результаты своей деятельности отражали в дневниках ПОС. Дневники велись в электронном виде, (они размещены на Google диске), доступны всем членам команды и мне, в том числе, это важно было для осуществления контроля. На сайте школы создали страницу, где начали коротко отражать информацию о всех проводимых мероприятиях, размещали фотографии. Привычная методическая работа претерпела изменения, теперь она была полностью связана с деятельностью профессиональных обучающихся сообществ. Ранее организовать методическую работы на уровне школы было трудно. Методические объединение организовать невозможно. Педагоги входили в состав районных методических объединений, посещали районные семинары и принимали участие в районных методических мероприятиях, но как правило, очень редко и неохотно. Определяли свою методическую тему и, как правило, испытывали при этом затруднения. Принципиальное отличие, которое претерпела методическая работа, заключается в подходе к организации. Теперь методическая работа выстраивается от затруднений обучающихся. Нам удалось организовать горизонтальное обучение, взаимообмен практиками, и даже присутствовал некий элемент соревновательности между сообществами. По плану мы должны были закончить этот этап работы к новому году, но не получилось, закончили в феврале. Много времени потратили на заполнение дневников. Хочется думать, что работа была не напрасной и пошла на пользу.

10 марта 2021 г. провели семинар-практикум «Проектирование траектории развития ПОС», на котором составляли планы работы на следующий учебный год.

8 слайд

Несколько месяцев напряженной работы дали нам бесценный опыт работы в команде.

Я познакомила вас с нашим опытом создания команд обучающихся учителей, думаю он будет для кого-то полезен.

9 слайд

Спасибо за внимание.

 переводе с английского **воркшоп** означает "цех" или "мастерская". **Это** коллективный метод обучения, подразумевающий активное участие каждого

**Тьюториал** - **это** групповое практическое занятие, дополняюще самостоятельные занятия при обучении по дистанционной технологии или технологии комбинированного обучения