

Выступление: «Организация педагогических наставнических групп, как одно из условий обеспечения преемственности в реализации технологии смешанного обучения на уровне ОО».

Карелина Татьяна Борисовна- директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ужурская средняя общеобразовательная школа №6 имени Героя Советского Союза Ю.Н.Петелина»

Слайд № 1

Приветствие

Слайд № 2. Внедрение технологии Смешанного обучения в нашей школе началось с 2019 года. Сначала точечное применение одним педагогом, за тем вошли в Апробацию технологии смешанного обучения в 2020 году. на уровне начального общего образования.

После года апробации технологии частью коллектива начальной школы, охватили технологией весь коллектив. И это второй этап реализации. Здесь уже и работа в рамках стажировочной площадки, обучающие семинары, открытые уроки, тренировочные уроки, консультативная работа, но всё на уровне начального общего образования. Учителя основной и средней школы приходили на открытые уроки. Следующий шаг, которым попытались охватить все уровни образования - это проект Смешанное обучение как ступень развития ЦОС школы. На уровне начального общего образования продолжалось развитие, а вот на уровне основного общего, ни чего кроме развития цифровых компетенций не происходило, педагоги 5-11 классов так и продолжали просто посещать открытые уроки коллег начального уровня образования. Два учителя разово попробовали себя. Проблемное поле:

1. Из преподающих 47 педагогов школы на данный момент 21 % – это молодые педагоги, 9 % педагоги – «стажисты», которые пришли в школу за последние два года и имеют потребность адаптации в коллективе, 20 % – педагогов, имеют низкие образовательные результаты по школе.

2. Педагоги школы между собой мало общаются, в том числе на профессиональные темы, т.к. школа размещается в трёх зданиях.

3. Качество образовательных результатов в школе не достаточно высокое, но школа не отнесена к школам с низкими результатами.

4. В конце 2023-2024 уч.г. был проведён опрос учителей «Мой квалификационный рост». На вопрос «Что поможет вам в преодолении методических трудностей, кроме курсовой подготовки?», 39 % педагогов ответили «плечо» опытного коллеги, 25% педагогов отметили – единое дело для всего коллектива, для постоянного профессионального общения и развития.

Поле положительного опыта коллектива школы:

1. Школа имеет четырехлетний опыт внедрения технологии смешанного обучения в начальной школе. За это время в начальной школе кроме того, что выросло качество обученности на 12%, увеличилось количество учителей первой и высшей категории с 27% до 65 %, выросло количество участников РАОП со статусом «Продвинутая практика педагога», 60% учителей начальной школы – это педагоги, которые стажируют учителей на региональной стажировочной площадке КК ИРО по применению технологии смешанного обучения на уровне НОО.

2. Школа не раз реализовывала проекты по развитию цифровизации в образовательной организации. Так управленческий проект «Смешанное обучение, как ступень развития ЦОС школы» занял первое место в межрегиональном конкурсе управленческих проектов, направленных на формирование и развитие цифровой образовательной среды (2022г.)

3. В школе развит проектный подход к реализации поставленных задач. Так в рамках внедрения смешанного обучения были реализованы и реализуются следующие проекты:

Произошло понимание того: опыт есть, ресурсы есть - необходим механизм который всё это объединит, систематизирует и приведёт в «поле действия». Так, перешли на четвёртый уровень реализации внедрения

Слайд № 3

Приказом директора определены наставнические группы. Куда входят все педагоги школы в разных позициях. Наставническая группа состоит из: педагога-наставника и педагогов-наставляемых. **Педагоги-наставники технологии** – педагоги которые участвовали во внедрении технологии смешанного обучения с 2019 года, на сегодняшний день являются стажерами краевой стажировочной площадки КК ИРО по внедрению технологии смешанного обучения в Красноярском крае, а также учителя, которые победили в первом школьном конкурсе открытых уроков «Учитель смешанного обучения». **Наставляемые-педагоги** объединённые предметной линией преподаватели. Деятельность всех наставнических групп объединена поэтапным освоением и пробами разработки и проведения урочных и внеурочных занятий в моделях смешанного обучения: «ротация станций» и «перевернутый класс».

Выстраивание поэтапного «наращивания» методического арсенала педагога кропотливый труд управленческой команды школы и педагогов-наставников. Но именно эта Модель приносит положительный результат, который отражается на педагогах (заинтересованность, профессиональная мотивация и др.) и на обучающихся (учебная мотивация, метапредметные образовательные результаты и др.).

Этапность «наращивания» методического арсенала педагога состоит в следующей последовательности:

- в теоретическом освоении технологии в наставнических группах и через самообразование педагогов школы;
- в совершении профессиональных проб: в создании технологических карт уроков, анализе уроков и внеурочных занятий;
- система взаимопосещений занятий, с обязательным приглашением «новичков»;
- представлении открытых уроков для коллег школы, после этого для коллег муниципалитета;
- участие в дне открытых дверей по представлению реальной практики и «продвижения» педагогов в технологии смешанного обучения на разных уровнях образования;
- участие в конкурсах педагогического мастерства разного уровня (от школьного до регионального) с представлением профессиональных наработок педагогов в построении учебного занятия в технологии смешанного обучения.

И все это «Методическое разнообразие» сопровождается наставниками через постоянно организованные результативные методические активности самой школы. Такие как:

- «День смешанного обучения» - 30 число каждого месяца,
- регулярное проведение практических семинаров на узкие темы (оценивание на уроке СО, целеполагание на уроке СО, проектная работа на уроке СО и т.д.),
- консультативная работа в наставнических группах проходит еженедельно по графику.

1. [Слайд №4](#).Эпогея - конкурс уроков «Учитель смешанного обучения». Этот конкурс проходит в конце учебного: апрель, начало мая. Конкурсная комиссия ходит по урокам, заполняет Оценочный лист урока, выявляет победителей в номинациях. Параллельно выявляются общие ошибки в реализации технологии или группа ошибок. Что вносится в план работы на следующий год. В августе месяце на школьном августовском педагогическом совете в практической его части, проводится обучающий семинар по данной теме и т.д.

[Слайд № 5](#).Результаты школьного конкурса суммируются с результатами активностей наставляемых и два педагога, набравших большее количество баллов переводятся в разряд наставников проекта.

[Слайд № 6](#).

В чем заключается заинтересованность «наставника проекта»:

- «Статусность»
- Самореализация
- Моральное и материальное стимулирование
- «бонусы», «аттестационный материал» для аттестации по должности «педагог- наставник»

Слайд 7.

Чем обеспечивается преемственность в реализации технологии смешанного обучения :

- 1.Создание наставнических групп: «наставник» из числа учителей начальных классов, «наставляемые» - учителя основной школы.
- 2.Совместные обучающие семинары в начале учебного года по проблемной тематике связанной с урочной деятельностью.
- 3.Выработан единый подход к уроку
- 4.Единая карта оценки урока
- 5.Договоренности по оцениванию на уроке.
- 6.Единые цифровые платформы: Учи.ру, Яндекс.учебник, освоение ФГИС Моя школа.

Мы видим продвижение к результатам: образовательным и результатам изменения педагога. Видим как эта система особо хорошо работает на учителя который готов меняться. И как приходится меняться учителю который по жизни статичен. Промежуточные результаты модно увидеть на сайте [Слайд № 8](#)

[Слад № 9](#) На следующий год видим необходимость перехода на другой уровень наставничества кураторская методика. Почему мы видим более рациональное зерно именно в этой методике работы с кадрами:

1. Далеко не все могут принять роль НАСТАВНИКА - даже будучи сильным в методике, а вот роль куратора не столько глобальна.
- 2.В основе кураторской методике лежит наблюдение профессионалов за работой друг друга. В школе создаются пары учителей, которые посещают занятия друг друга и всякий раз наблюдают за исполнением определенного навыка. По нашим наблюдениям команда крайне неустойчива. Она распадается, как только ослабевает контроль. Не потому, что люди ленивы, а в силу отсутствия у них навыка длительного сотрудничества. В команде всегда найдется тот, кто из неё выпадает.

За период становления технологии в школе выработаны общие подходы, большая часть педагогов понимает общие принципы урока в технологии, а кураторская методика позволит работать над точечными проблемами на уроке, влияющие на качество обучения (персонализацию обучения на уроке): слабые сильные и с низкой мотивацией ученики - все задействованы на уроке.

Задача куратора — организовывать обсуждение и модерировать процесс профессионального диалога: гасить возможные конфликты в педагогической паре, не позволять обсуждать что-то, кроме наблюдаемого навыка. Другими словами, куратор работает в техниках коучинга. Ему необходимо научиться молчать и в нужное вр.

Большая подготовительная работа по переходу на данную методику совершенствования педагогических компетенций благодаря предыдущим проектам и этому проведена:

1. Умению большей части учителей сотрудничать
2. Умению большей части учителей видеть траекторию собственного продвижения
3. Умению большей части учителей демонстрировать свой опыт
4. Умению большей части учителей видеть изменения в ребёнке в частности и классе в целом.

[Слайд № 10](#)

В этом видим будущее реализации технологии в работе с учителем.