Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

основная общеобразовательная школа № 5

муниципального образования город Горячий Ключ

**Краткосрочная программа наставничества**

**для сельской школы**

Разработчик: Горелова Екатерина Сергеевна,

зам. директора по УВР

Модель наставничества: учитель-учитель

Срок реализации: 4 – 6 месяцев

Программа разработана и реализована на основе изучения материалов методического марафона по формирующему оцениванию

г. Горячий Ключ

2023г.

**Содержание**

1. **Пояснительная записка**
   1. Актуальность программы
   2. Целевая аудитория программы
2. **Ожидаемые результаты реализации программы**
3. **Содержание программы**
   1. Основные положения реализации программы
   2. Модель реализации практической части программы
4. **Приложения**
5. **Пояснительная записка**
   1. Актуальность программы

Многие школы с низкими образовательными результатами часто сталкиваются с проблемой недостаточной предметной и методической компетентности педагогических работников. Особенно актуально это для сельских маленьких школ. В них, как правило, на один предмет учебного плана работает один учитель, поэтому отсутствует конкуренция между учителями. В результате в коллективе возникает непродуктивная «зона комфорта», которая не способствует развитию.

Низкий уровень профессиональных компетенций влечет за собой ряд негативных последствий:

* низкий уровень мотивации обучающихся;
* низкий уровень школьного благополучия;
* слабое усвоение программы;
* несогласованность воспитательного и образовательного процесса;
* отсутствие системной работы над решением образовательных задач;
* другие негативные последствия.

Педагог в наши дни должен не просто обладать предметными, методическими и психолого-педагогическими компетенциями, но и постоянно их совершенствовать.

Причин недостаточной компетенции можно назвать много. Во-первых, профессиональное выгорание, как следствие – отсутствие мотивации к качественному преподаванию. Когда нет ежедневного профессионального взаимодействия с другим опытом, приходит уверенность, что учителю все понятно, материал наработан, опыт большой, методы повторяются.

Можно также предположить, что:

1. Учителя владеют компетенциями на самом деле, но не могут их так применить, чтобы качество образования повышалось.
2. У большинства учителей завышенная самооценка и они не погружаются в реальный процесс, не замечают проблем.

Работа по восполнению дефицитов в предметной и методической компетентности обычно происходит с трудом, если учителя считают себя вполне компетентными.

Вопрос: как из этого состояния стартовать на обновление, на развитие?

Один из способов, который всегда предлагается, это прохождение курсов повышения квалификации. Для учителя это новые знания, но на практике они часто не приводят к повышению образовательного результата. КПК не может восполнить все дефициты и потребности учителя, особенно индивидуальные. Это происходит в том числе и потому, что не все обобщенные навыки КПК можно применить в сельской школе. Если не отрабатывать новые знания учителей на практике, результата они не принесут.

Предлагаемая программа является моделью наставничества на основе взаимополезного сотрудничества, которое осуществляется в практическом формате.

В условиях сельской школы дефицит предметных компетенций с помощью данной программы восполнить не получится, но над дефицитом методических компетенций можно поработать.

Цель программы: повысить эффективность внедрения новых методических знаний педагогических работников через организацию практико-ориентированного сотрудничества учителей.

* 1. Целевая аудитория программы

Программа может быть реализована в небольших сельских школах, в том числе в школах с низкими образовательными результатами. Программа подходит для работы над риском «недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников» в рамках работы по проекту «500+».

1. **Ожидаемые результаты реализации программы**

* Методическая деятельность школы переориентирована на практические мероприятия на 80%.
* В процесс обучения введены новые методические инструменты на постоянной основе, которые в будущем могут повлиять на улучшение качества образования, повысилась эффективность урока.
* Учителя на практике повысили уровень своих компетенций, на практике отработали темы самообразования.
* Взаимодействие учителей приблизилось к принципам системно-деятельностного подхода, появилась системность в решении образовательных задач.
* В коллективе повысилась мотивация на взаимодействие, восполнился недостаток коммуникативных компетенций.

1. **Содержание программы**
   1. Основные положения реализации программы

Педагогический коллектив должен осознавать, что методические компетенции недостаточны и быть готовым к перемене в работе.

Важно найти новую для школы методическую тему, идею. По этой теме изучить материалы, ранее не изучавшиеся в школе, не применявшиеся на практике.

Реализацию программы необходимо организовать таким образом, чтобы в ней участвовали абсолютно все учителя школы. В каждом коллективе можно найти от 20 до 30% активных деятельных учителей, которые поведут за собой остальных. 100% охват коллектива даст в результате не только объективный анализ реализации программы. Это поднимет пассивных учителей, которым придется принять общие условия.

Составлять группы (пары) необходимо с учетом пожеланий самих учителей. Важно подбирать их не только по желанию, но и по разнице в опыте, наработкам, стараться пассивных соединять с активными.

Наставничество понимается не как передача опыта от более старшего учителя младшему учителю, а как взаимополезное сотрудничество, где каждый участник пары (группы) может делиться своим опытом, предлагать свои идеи для реализации программы, независимо от каких-либо условий.

Новый опыт должен получить каждый участник реализации программы, внедрить этот опыт в свою работу, проанализировать собственный результат.

Участие в программе не должно увеличивать документальную отчетную работу учителей. Таким образом, у них будет больше мотивации и времени на творчество. В рамках реализации программы предусмотрено составление графика совместной практической работы из 5-7 пунктов и устное выступление по итогам работы. Иные документы от учителей требовать нецелесообразно.

* 1. Модель реализации практической части программы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование этапа | Срок реализации | Содержание этапа |
| 1. | Решение методического (педагогического) совета о реализации краткосрочной программы наставничества | 2 дня | Педагогический коллектив знакомится с программой наставничества.  На методическом (педагогическом) совете обсуждаются положения программы, принимается решение о реализации краткосрочной программы наставничества, назначается координатор, формируются пары (группы) учителей для совместной работы.  Проводится предварительное тестирование на знание теоретического материала по теме работы над программой (*например, «Опрос готовности педагогов» из цикла лекций по формирующему оцениванию ФИС ОКО*) |
| 2. | Изучение теоретического и методического материала по теме программы  *Пример: лекции и домашние задания методического марафона по формирующему оцениванию (ФИС ОКО)* | 2-4 недели | Участники программы изучают новый материал. Форма работы может быть различная: индивидуальная, в парах, в группе. По мере изучения материала выполняются все практические работы.  Координатор контролирует и фиксирует факт выполнения практических работ.  В конце этапа проводится повторное тестирование на знание теоретического материала по теме работы над программой (*например, «Анкета обратной связи»,* Приложение 1) |
| 3. | Конкретизация направлений работы практической части программы | 1 неделя | Участники программы в парах (группах) определяют класс (классы), в которых будут работать совместно, происходит взаимопосещение уроков.  После посещения уроков учителя в парах (группах) обсуждают результаты, выявляют проблемы, определяют инструменты (*например, некоторые инструменты формирующего оценивания*), которые будут внедрять в процесс обучения  Координатор помогает участникам программы решать организационные вопросы, взаимодействует с администрацией школы. |
| 4. | Определение тем самообразования и графика работы | 2 дня | Участники программы формулируют свою тему самообразования, индивидуально или общую для пары (группы).  Участники программы составляют краткий график работы, включающий не более 5-7 мероприятий практической направленности с включением новых инструментов (*например, некоторых инструментов формирующего оценивания,* Приложение 2).  Координатор контролирует и фиксирует факт определения темы самообразования и составления графика. |
| 5. | Практическая часть реализации программы | 6-7 недель | Участники программы работают по своему графику, осуществляют взаимопосещение уроков с дальнейшим обсуждением, анализируют результаты внедрения новых инструментов, корректируют свою работу по необходимости. В процессе работы по возможности проводится видео фиксация фрагментов урока для анализа и отчета по теме самообразования.  Координатор помогает участникам программы решать организационные вопросы, взаимодействует с администрацией школы. |
| 6. | Отчеты по темам самообразования | 1 неделя | Координатор организует круглый стол для участников программы.  Все участники программы представляют наработанный практический опыт: рассказ, презентация, по возможности видео фрагментов урока.  По окончании выступлений участников программы координатор организует общее обсуждение. |
| 7. | Анализ реализации программы | 1 неделя | Координатор проводит анализ реализации программы, разрабатывает предложения для дальнейшей работы, выделяет положительные итоги. |
| 8. | Трансляция опыта (*пример: школьный или муниципальный очный семинар*)  Может быть проведен с перерывом после реализации программы | Подготовка: 2 месяца  Реализация: 2 дня. | Координатор организует практический семинар, составляет программу, взаимодействует с администрацией школы по всем возникающим вопросам.  Участники программы проводят открытые уроки, мастер-классы по темам самообразования с демонстрацией работы новых инструментов (*например, некоторых инструментов формирующего оценивания).*  По окончании мероприятий семинара координатор организует общее обсуждение. |

**Приложение 1**

**Анкета обратной связи по формирующему оцениванию**

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Выберите положения, характеризующие формирующее оценивание:**

- определяет пробелы в знаниях, навыках, понимании

*(\*здесь и далее правильные ответы выделены)*

- оценка самого обучения

- оценка для обучения

- определяет знания, навыки, компетенции

- используется для подведения итогов

1. **При составлении таблицы критериальной рубрики мы формулируем результаты, начиная:**

- от худшего к лучшему

- от лучшего к худшему

1. **Приведите в пример любой инструмент самооценивания (название, описание):**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Какие инструменты формирующего оценивания вы ранее использовали на своих уроках, до изучения лекций?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Какие инструменты формирующего оценивания вы уже опробовали на своих уроках во время изучения лекций?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Какие из новых инструментов формирующего оценивания вы будете применять на уроке?**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Выберите из списка инструменты формирующего оценивания, о которых вы узнали из лекций:**

- критериальная таблица

- цветные дорожки

- лестница успеха

- матрица достижений

- матрица сравнения

- креативный куб

- звездный пересказ

- карта понятий

- недельный отчет

- билет на выход

**Приложение 2**

**График работы на практическом этапе**

**реализации краткосрочной программы наставничества**

**Тема школы: Повышение эффективности уроков через использование инструментов формирующего оценивания**

Участники программы:

ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ФИО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Тема самообразования: Использование критериальной рубрики на уроке как средства мотивации к улучшению образовательных результатов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование практического мероприятия | Дата реализации | Способ реализации |
| 1. | Совместная работа, разработка модели критериальной рубрики по теме ….. |  | Совместно |
| 2. | Объяснение учащимся 8 класса идеи и модели критериальной рубрики в рамках урока ………… по теме…… |  | Индивидуально, каждый на своем уроке |
| 3. | Посещение уроков друг друга, на которых заполняются вместе с учащимися критериальные рубрики. |  | 2 совместных урока |
| 4. | Обсуждение результатов урока, корректировка работы с моделью критериальной рубрики |  | Совместно |
| 5. | Посещение уроков друг друга, наблюдение за работой по критериальной рубрике. |  | 4 совместных урока |
| 6. | Анализ эффективности применения критериальной рубрики. |  | Совместно |
| 7. | Подготовка к отчету по теме самообразования |  | Совместно |