**О необходимых преобразованиях в школе на основе данных исследования ее стартовых возможностей.**

Пройдя обучение на первом этапе «Лицом к лицу» я исследовала стартовые возможности школы с целью определения ее сильных и слабых сторон. Методами исследования выбрала: традиции школы, изучение перспективного плана развития школы, материально-техническую базу, исследовательские беседы, опросы, интервью, личные беседы, изучение школьной документации, анкетирование и конечно наблюдение. Одной из главных задач исследования в действии является составление плана развития школы.

Для того, чтобы составить план развития школы следовало глубоко изучить ряд вопросов и разработать преобразования для достижения соответствия учеников требованиям 21-го века.

Выявленные стартовых возможностей на начальном этапе послужили основанием для постановки цели Программы развития школы. Для продуктивной работы первым моим шагом был визит к директору школы.

Его мнение о том, что несмотря на то что школа справляется с задачами информационной революции, мы нуждаемся в новых подходах, и что их как раз и дает программа 7 модулей.   Он отметил необходимость, что эти подходы в обучении и преподавании помогут заинтересовать детей в учебе и, что дадут возможность учителю отслеживать процесс продвижения учащихся к целям их учения.

Мне была дана возможность провести опрос, анкетирование, беседу, рефлексию, выступить на совещании при директоре «Необходимость в преобразовании», что позволило мне определить насколько недостаточно учителя обладают сущностью процесса обучения. Но, несмотря на это, основная часть учителей считает, что за результаты своей педагогической деятельности ответственность несут они сами, и многие захотели участвовать в инициативной группе. Это дало надежду, что в перспективе школа полностью включится в преобразования.

Но тем не менее, для определения уровня владения учителем основными методами мотивации и стимулирования деятельности я провела еще одно анкетирование с учителями, которое выявило, что учителя применяют редко разные методы мотивации.

Отсюда можно сделать вывод, что применение новых подходов в преподавании и обучении будут способствовать развитию широких познавательных мотивов.

Это послужило основанием выбора темы и соответствии перспективному плану развития школы, целью которого является развитие познавательных способностей

Проанализировав сильные и слабые стороны, с учетом потребностей учителей и учеников приоритетным направлением так же считаю систему коучинга и менторинга, поскольку старые программы профессионального роста учителей не приносили результатов, чтобы учителя стали инициаторами применения на уроках работы в группах. Это направление было выбрано приоритетным и легло в основу плана развития школы.

Одним из первых следовало определить, каким диапазоном педагогических стратегий владеют мои коллеги и могут ли они интегрировать различные методы и подходы, обладают достаточным объёмом знаний эффективного и целесообразного их использования.

Исходя из разностороннего исследования, можно сделать вывод, что педагоги нашей школы используют в своей работе инновационные технологии, цели уроков достигаются, но общего эффекта в масштабах школы не наблюдается, так как нет системного применения инноваций и мониторинга использования инновационных технологий.

Меня радует то, что я могу поделиться с коллегами знаниями полученными на первом этапе обучения. В дальнейшем проводя семинары и мастер классы наш коллектив должен овладеть широким диапазоном педагогических стратегий и эффективно и целесообразно их использовать.

Исследуя вопрос: «Располагают ли учителя возможностью совместной разработки, реализации и планирования учебной среды с коллегами?» пришла к выводу, что совместная деятельность имеет место быть. При составлении плана методического объединения, проведения предметных декад, семинаров, открытых уроков, интегрированных уроков. Приведу пример, совместной деятельности. Школа регулярно участвует в показе онлайн-уроков. Учителя- предметники составляют план урока. Совместно с учителями информатики, продумывают, как лучше использовать оборудование к уроку. На выходе уроки, которые получают высокую оценку. Хотелось бы, чтобы такая совместная работа проводилась систематически, и тогда она принесёт хорошие результаты. Для того чтобы показать, что совместная работа даёт возможность эффективно преобразовывать образовательный процесс я организовала инициативную группу.

Основную роль при планировании я отвела организации инициативной группы, которая будет состоять из учителей, прошедших курсы по Программе третьего уровня так как, они владеют 7 модулями Программы, умеют составлять и анализировать серии последовательных уроков. И самое главное, после моего обучения коучингу и менторингу, они становятся коучем и ментором. Моими главными помощниками, которые помогут мне провести исследование в действии.

Также в инициативную группу вошли учителя-предметники, которые являются руководителями методических объединений, и заинтересованы в инновационных процессах. Я считаю, что такой состав группы будет успешно взаимодействовать при совместной деятельности.

Руководителей методических объединений привлекла с перспективой на долгосрочный план. Работая под руководством коуча и ментора, они овладеют знаниями по 7 модулям программы, научатся планировать серии последовательных уроков. И самое главное, повысят мотивацию учащихся к обучению, а как следствие этого, повысят и свою мотивацию. Кроме того, члены методических объединений, из первых рук получат информацию, смогут посетить уроки, проследить изменения в процессе обучения. И, надеюсь, после положительных результатов, захотят участвовать в преобразованиях. Большие трудности коллектив испытывает в подготовке к ЕНТ, поэтому хотелось проследить изменится ли мотивация и повысится ли качество знаний детей на основных предметах ЕНТ. Для этого привлекла в свою группу учителей русского языка. Но самое главное учителя моей группы действительно инициативны, лучшие в школе. Несмотря, на это они не хотят стоять на месте, а планируют идти вперёд, достигать высот в своей работе.

Важным мероприятием, я считаю, осуществление менторинга. Роль ментора предложила учителю, окончившей курсы по Программе 3 уровня. Это педагог с первой квалификационной категорией, имеет достаточно большой стаж работы, применяющий на своих уроках новые подходы в обучении и преподавании, а также имеющий опыт в менторстве. Считаю этого учителя достаточно компетентным для осуществления менторинга. Роль менти предложила учителю русского языка и литературы высшей категории, которая изъявила желание так как, в методическом объединении учителя почти все овладели некоторым опытом применения новых подходов в обучении и преподавании. Коучем с инициативой изъявила желание быть учитель прошедшая, курсы третьего уровня, уже год имеющая опыт работы в применении новых подходов в обучении и преподавании, с творческим отчетом выступившая на педсовете, и которая провела два урока с применением 7 модулей на региональных семинарах. А подопечными учителями выступили учитель русского языка имеющий немалый опыт работы, учителя химии и английского языка, имеющие стаж работы по 6 лет и желающие работать по-новому.

Анализ анкет выявил трудность, с которой сталкиваются наши учителя при обучении школьников - это неумение активизировать познавательную деятельность, неумение ученика формулировать вопросы.

Результаты анкетирования, обсудили с директором школы, о том, что несмотря на владение учителями информационно-камуникационными технологиями, у учащихся низкая мотивация к учебе. После создания инициативной группы мы, исходя из результатов анализа, определили, что приоритетом нашего плана развития школы будет: внедрение новых подходов в образовании для эффективности образовательного процесса. Так, я вышла на тему моего плана развития школы, который соответствовал проблеме школы.

Итак, темой моего исследования стала «Повышение мотивации учащихся среднего и старшего звена через организацию работы в группах».

Необходимо было разработать план мероприятий. Одними из таких мероприятий было: посещение уроков у подопечных учителей.

Для реализации преобразований, думаю, важным будет ознакомить учителей с подходами, направленными на повышение у учащихся мотивации к учебе через групповую работу. И поэтому я запланировала коуч - сессию «Интерпритация 7 модулей в обучении и преподавании».

Ожидаемым результатом было - применение 7 модулей на уроках, что позволит педагогам осмыслить его, внедрить в свою работу, проанализировать результаты.

На второй неделе важным мероприятием, я считаю, осуществление менторинга.

Поэтому планирую провести менторинг по «Определению барьеров и пути решения проблем через 7 модулей обучения».

На третьей неделе с целью научить умению составлять алгоритм действий при групповой работе посетили уроки у подопечных учителей и мой коуч Т.А.К. провела коучинг – сессию «О способах разделения на группы и распределении ролей в группах».

На четвертой неделе мы провели наблюдение, проверила поурочные планы, сделала видеозапись уроков. И следом мой коуч Т.А.К. провела коуч-сессию «Как проверить эффективность групповой работы».

На пятой неделе, «Оценивание для обучения». Результатом нашей работы будет применение 7 модулей обучения и саморефлексия учителей и учащихся. Кроме того коуч даст мастер- класс « Как оценивание для обучения повышает мотивацию», планируем создание сетевого сообщества учителей для сотрудничества и взаимной поддержки. В сообществе будут обмениваться опытом успешные, уверенные, умные, оптимистичные, энергичные, развивающие мотивацию учителя.

Целями нашего сообщества будут: 1. Создание информационного пространства, обеспечивающего профессиональный рост учителя; 2. Совершенствование учебного процесса, в котором учитель и ученик будет стоять на одной ступени; 3. Доступность к информационным ресурсам участников; 4. Развитие электронной демократии.

Касаясь вопросов оценивания, мы подошли к вопросу – как и на основе чего можно будет понять, что внесенные и внедряемые новые подходы в преподавании и обучении являются положительными? Являются эффективными?  
 Первый показатель – это изменения и перемены , происходящие и с учителем, и с учеником . Меняется отношение к процессу обучения, больше позитива и творческого подхода со стороны учителя, и, что очень результативно – это возрастающая мотивация у учащихся , который добывает знания, а не получает готовый материал , который не пропущен самим учеником – как было ранее - через свой поиск или свое исследование.

Второй показатель – это отзывы и других учителей , работающих в конкретном классе, так как ученик, который уже сам может найти верный ответ через собственный поиск , он и стремится к трансляции своих умений и навыков и на других уроках, и при изучении других дисциплин. Благодаря внедрению новых подходов, мы наблюдаем становление ученика воздействующего.

Сбор информации в виде анкетирования, интервьюирования, написания эссе, позволит проанализировать промежуточные результаты, сделать определенные выводы, определить эффективность запланированных мероприятий, выявить динамику происходящих изменений, определить приоритетные задачи развития и наметить планы на будущее в образовательном процессе моей школы.

На 6 неделе планируем провести интервью родителей и учащихся, для того, чтобы узнать их мнения о введении инноваций в образовательный процесс. На последней неделе исследования в действии мы планируем сделать анализ проделанной работы и составить перспективный план работы на год.

Следует активизировать работу методических объединений, избегать формального подхода к применению педагогических инноваций, это послужит повышению профессионального развития всего коллектива. В школе следует развивать систему менторинга и коучинга. Тогда будет профессиональный рост через

осмысление и исследования собственной практики.

Таким образом, проводя исследования в действии, я могу видеть процесс с разных сторон: как происходят преобразования в среднем и старшем звене.

Повысится ли мотивация педагогов и учащихся. Конечно, нельзя увидеть конечный результат за такой короткий срок, но можно получить представление идём ли мы правильным путем.

Надеюсь, что исследование в действииизменит практику учителей, их понимание сущности практики и условий ее реализации. Иными словами: изменение практики означает изменение действий, понимания, мыслей, условий действия и, в конечном итоге – взаимоотношения друг с другом.

Использованная литература

1 Исследование в действии с.3 <http://www.edu.plymouth.ac.uk/resined/actionresearch/arhome.htm>

**Приложение**

**ПЛАН РАЗВИТИЯ ШКОЛЫ**

**Проблема школы: Развитие познавательной и творческой деятельности учащихся на основе применения интерактивных средств обучения и информационных технологий.**

Цель: повышение мотивации учащихся среднего и старшего звена через организацию работы в группах.

* Повышается интерес к урокам
* Активное включение каждого ученика в процесс усвоения учебного материала
* Активизация познавательной деятельности
* Развитие навыков самостоятельной учебной деятельности
* Развитие умений успешного общения, что способствует совершенствованию межличностных отношений в классе.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Выполняемые работы | сроки | Как будем осуществлять? | Ожидаемый результат | Участники | Ответственные | Рефлексия |
| Определить стартовые возможности школы | І неделя | 1. Совещание при директоре – ознакомление учителей с ключевыми идеями Программы, о необходимости преобразования.  Анкетирование учителей | Создание инициативной группы | Администрация, педколлектив | Лидер | Записи соих мнений на стикерах |
| 2. Проблемный семинар:  «Какое нынешнее состояние учебного процесса школы?» | Совместно с учителями определить состояние учебного процесса.  Создание инициативной группы | Педколлектив | Лидер, учителя прошедшие курсы программы ІІІ базового уровня | Постеры |
| Определить качество знаний | І неделя | - провести беседу с учениками и родителями  - анкетирование  - нулевой срез | Определить недостатки в процессе обучения | Ученики  Учителя-предметники  родители | Классные руководители, руководители МО | Записи, результаты анкетирования, итоги срезов, аналитический материал. |
| Определить | ІІ неделя | 1. Посещение уроков у подопечных учителей.  2. Ментор-сессия «Выявления барьеров и пути их преодоления» | Определить трудности | Инициативная группа | Лидер, коуч, ментор | Анализ  Совместное составление плана |
| Работа с учителями инициативной группы | ІІІ неделя | 1. посещение уроков у подопечных учителей.  2. Коучинг - сессия  «О способах разделения на группы и распределении ролей в группах». | Умение составлять алгоритм действий при групповой работе | Инициативная группа | Лидер и коуч | Написание примерного плана по составлению алгоритма действий в группах |
|  | ІІІ, ІV неделя | 1. Наблюдение; поурочные планы;  видеозапись уроков.  2. Коуч-сессия «Как проверить эффективность групповой работы». | Использование разнообразия приемов групповой работы. | Инициативная группа | Лидер, коуч, ментор | Совместное составление поурочных планов. |
|  | V неделя | 1. Ментор -сессия «Чего достигли и что делать дальше»  2. Коуч-сессия «Оценка достижений учащихся при организации групповой работы (саморефлексия)» | Выявить динамику, изменения в данном направлении | Инициативная группа | Лидер, коуч, ментор | Анализ результатов |
| Анализ, мониторинг, оценка, преобразование | VІ неделя | Обработка результатов сведений, интервью, сочинение-эссе | Учителя обучены приемам организации групповой работы – медленные ученики начали работать в группах. | Инициативная группа | Лидер, коуч, ментор | Аналитический материал |
| Совместная работа | VI неделя | Коллаборативное обсуждение  Создание сетевого сообщества творчески работающих учителей | Совершенствование плана выход на другую цель  Почта, блоги, сайты | Инициативная группа | Учителя І и ІІ уровней | план |