**«Учитель – должен быть главным носителем преобразований.»**

В настоящее время в мире происходит много достижений, которые ученые связывают с эволюцией. То, что недавно казалось нам фантастикой, например -искусственный разум, сейчас становятся для нас реальностью. Но и хочется отметить, что ни для кого не является секретом тот момент, что наши дети на шаг опережают нас педагогов. Ведь мы, занимая такую должность не в коем случае не должны отставать от наших детей ни на шаг. Нам необходимо меняться, чтобы соответствовать всем требованиям, которые диктует нам современный мир. Мы педагоги должны сделать все, чтобы обучающиеся ходили в школу с желанием, а также должны научить их применять свои знания, умения и навыки в жизни, ведь таким должен выглядеть ученик современного мира. Как сказал один философ «Учитель – должен быть главным носителем преобразований». Также в одном из Посланий народу Казахстана наш Елбасы, как-то поставил задачу предоставления качественных услуг на уровне мировых стандартов, повышение конкурентноспособности образования с тем, чтобы она стала действенным ресурсом социально-экономического развития страны и приносила максимальную пользу государству и обществу в целом. Образование Казахстана признано в целом формировать личность с учетом понимания тех условий, в которых они будут жить и работать. В связи с этим происходит реформирование самой системы педагогического образования. Для этого нужны лидеры, которые могут повести за собой, а главное научить и изменить учительский взгляд на всю их деятельность. Я считаю, что учитель не должен стоять на месте, а должен постоянно развиваться. И здесь хочется отметить тот факт, когда мне предложили пройти данные курсы, я конечно не много боялась, но откликнулась с радостью, ведь меня ждет что-то новое неизведанное, а самое главное я научу этому свой коллектив.

Обучение на курсах для руководителей дало большой толчок для изменения и пересмотра всей нашей педагогической деятельности, а именно меня как руководителя. Я пришла к выводу, что действительно от руководителя зависит весь процесс преподавания и обучения. Если руководитель своим личным примером ведет коллектив за собой, то мы подойдем к финишу с тем результатом, который заранее запланировали. Благодаря этим курсам я научилась анализировать, рефлексировать, узнала много инструментов для развития и организации учебного процесса, а особое внимание хочется уделить именно распределенному лидерству и его развитию в коллективе.

В нашей школе принято вести мониторинг достижений педагога, особо отличившиеся награждались грамотами и благодарственными письма в конце учебного года, но так как практика проходила в начале учебного года, мы совместно с командой развития решили провести анкетирование. Одним из основных аспектов, внедрения изменений является анкетирование педагогов на Развитие компетенций, а также анкетирование TALLIS.Данное анкетирование позволило мне увидеть трудности, которые испытывают педагоги в обучении учеников. Именно вопросы 11,18,24 исследования наиболее точно определяют потребности педагогов. Когда мы с командой развития сделали анализ данных анкет, мы действительно увидели, что вот они наши все проблемы на лицо: это прежде всего качество знаний, а самое главное низкая мотивация обучающихся. В данном аудите участвовало 20 педагогов. Если сравнивать результаты первого анкетирования со вторым, то реально можно увидеть разницу и конечно же, что является радостным для нас – это произошедшие изменения. Если в первом анкетировании на вопрос «Участие в профессиональном развитии в течении 18 месяцев» 95% педагогов, ответили «да»- участвовали. Данные показатели анкетирования говорят о том, что коллеги стали охотно повышать свою квалификацию, не смотря на дистанционный формат проведения.

На вопрос 11 «Влияние полученных навыков на профессиональный опыт» на все подпункты данного вопроса все педагоги выбрали ответы «сильное влияние», «умеренное влияние», более 50% .

Исходя из этого можно сделать вывод, что всегда необходимо принимать активное участие во всех мероприятиях, так как именно они оказывают положительное влияние на процесс преподавания и обучения в школе.

Анализируя следующий вопрос «Уровень потребностей в профессиональном развитии», результаты второго этапа анкетирования показали следующее, что в сравнении с первым есть большая разница, уровень потребностей завышал в оценивании, управлении классом, то сейчас педагоги в основном указывают «нет потребности» или «низкий уровень потребности». Большие изменения произошли по всем предложенным областям.

Сравнивая результаты первого и второго анкетирования TALLIS, наша команда развития проанализировала, действительно коллектив изменился, наблюдается рост по всем направлениям. Именно ключевые идеи Программы способствовали улучшению преподавания, практики путем внедрения Lesson Study. Реализация плана развития школы охватил все направления учебно-воспитательного процесса. Возрос очень сильно потенциал, мотивация, все это отражают высокие показатели, проведенных диагностик.

Основным приоритетом, который мы определили является критериальное оценивание, которое мы пытались развивать у нашего коллектива. Ведь оценивание заставляет учителя, быть исследователем, практиком, который должен совершенствоваться, самообразовываться, но также быть аналитиком всей своей деятельности, особенно в тех моментах где он испытывает затруднения. Командой развития был составлен План развития школы 2 таким образом, чтобы были реализованы все приоритеты. План постоянно корректировался после проведенных мероприятий. После проведенных анкетирований мы запланировали коучинги, менторинг, проведение уроков -исследований. Тематика коучингов определялась исходя из потребностей. Трудностями проведения коучингов явилось то, что обучение в две смены, загруженность педагогов, некоторым из них приходилось где-то самим изучать нужную литературу, а после уроков проводить онлайн-конференции, но старались их все реализовать. Анализ учителей в участии в коучинг- сессиях дал положительные отзывы от педагогов, это еще раз подтверждает, что педагоги получили ответы на свои вопросы. А также стали развиваться в профессиональной деятельности. Если раньше уровень ИКТ –технологий в нашем коллективе применялся на 50-60%, то в данных условиях благодаря инженеру- программисту мы освоили многие ИКТ- технологии. Как утверждают педагоги, жизнь диктует свои правила и волей -неволей приходиться учиться их внедрять.

Процесс менторинга осуществлялся через парную работу, было образовано три пары менти-ментор. Я как руководитель являлась ментором, а мой заместитель директора по учебной работе менти. В качестве ментора мы совместно планировали, оценивали свои результаты. Здесь осуществлялась двойная поддержка, так как они получали поддержку друг от друга, сертифицированный педагог обучал несертифицированного или молодого педагога. Благодаря этому менти набирался опыта, уверенно выбирал стратегии, методы, необходимые для профессионального роста. При всем при этом сам ментор, применяя распределенное лидерство получал опыт в данном направлении. Участвуя в данных мероприятиях коллектив повышал свой уровень компетенций. В своем дневнике менти писала о своих изменениях, о том, что благодаря данному сотрудничеству узнала все тонкости педагогической деятельности, о которых даже и не подозревала, а самое главное получила опыт, а также раскрыла понятие «распределенного лидерства» и немножечко побывала даже в этой роли- лидера.

Результатом внедрения в план процесса менторинга является: Развитие распределенного лидерства у команды развития.

Следующим подтверждением внесения изменений является проведение Lesson Study. Были созданы 2 фокус-группы, которые занимались проведением данных уроков. Для проведения этого исследования педагоги разрабатывали серии последовательных уроков, до и после каждого проводили анализ, а следующий урок составлялся с учетом данных рекомендаций. Благодаря Lesson Study педагоги увидели свои трудности, но также и преимущества данного исследования. Ими применялись разноуровневые задания, которые отслеживали каждого ученика и его принадлежность к тому или иному уровню. Для исследования были выбраны обучающиеся среднего звена 5,7 класс. Выбраны предметы Естественно-математического направления- 7 класс, Общественно-гуманитарного направления- 5 класс. Мною в одном из отчетов были указаны причины выбора данных классов: 5 класс –адаптация тое есть переход из начального звена в среднее, а 7 класс – класс с самой низкой мотивацией в школе. Было 6 уроков в начале практики и 6 уроков на втором этапе. В течении всего исследования педагоги вели листы наблюдения за учениками категории А, В,С, в которые записывали результаты своих наблюдений. Классы в которых проводилось исследование педагоги-наблюдатели не мешали учебному процессу, что можно увидеть по реакции детей, которые выполняли задания и не обращая никакого внимания на так называемых гостей. Из урока в урок улучшались профессиональные качества учителей, но и конечно улучшалась сама практика. Что касаемо детей из категории А,В,С можно увидеть тоже большие изменения, ведь хорошо продуманные уроки, насыщенная работа, ни минуты для отдыха не оставили равнодушным даже обучающихся с низкой мотивацией, а обучающиеся с повышенной и средней мотивацией тем более.

В своем плане развития мы также выделили раздел «Развитие сетевого сообщества», педагоги школы делают все для его развития, как внутри школы, так и вне ее. Сейчас в нынешних условиях, когда жизнь поставила нас перед фактом, хотим мы этого или нет, все освоили сеть Интернет, различные платформы для проведения конференций. Педагоги размещают свои уроки на сайте, делятся своими впечатлениями в социальных сетях. Проводят собрания с родительской общественностью.

Немаловажным является оценка нашей родительской общественности, которая считает, что только совместными усилиями можно модернизировать систему образования. Наши родители в корне поменяли взгляды на школу, на обучение, можно сказать повернулись к нам лицом. Сейчас они понимают и видят все изменения, происходящие с их чадом, а самое главное являются участниками образовательного процесса.

Свои изменения педагоги смогли отразить в эссе «Изменения в практике», в котором они указывают, что поменяли взгляды на планирование урока, понравилась групповая работа, теперь знают в каких областях им делать упор, чтобы достичь усвоения материала, указывают на то, что с помощью данной методики они посмотрели на обучение другими глазами, чтоб благодаря этому если раньше дети не могли даже индивидуально осмыслить тему урока, то сейчас они ее могут объяснить даже своему однокласснику, тем самым отмечают важность проведения Исследования в действии – Lesson Study. Рефлексивные записи педагогов показали значимость и эффективность данных мероприятий. Педагоги совершенствовали свои знания в вопросах формативного оценивания. Но все же его применение требует системности, поэтому нужно продолжить работу в данном направлении. Но мы убедились, что не все педагоги умеют предоставлять объективную обратную связь, используя рубрики, а также письменные комментарии.

Все мероприятия, запланированные для реализации Плана развития способствовали улучшению и изменению практики у кого-то в большей степени, у кого-то в меньшей степени. В дальнейшем необходимо продолжить работу в данном направлении для достижения результатами всеми педагогами школы. Обучающиеся в своих эссе отмечают, что уроки стали намного интереснее, даже выделяли лучшие уроки по неделям. Благодаря их проведению ими были изучены новые приемы, техники, одним словом активные методы обучения.

Действительно в результате реализации плана нами была введена в действие атмосфера сотрудничества «Учитель-ученик», «ученик-ученик», которые выполняли задания коллегиально, сотрудничая вместе, оценивали себя по выработанным ими же критериям, а также работали с листами оценивания.

До реализации Плана развития школы 2 мы ставили перед собой задачу, которую в действительности реализовали, об этом говорят все приведенные доказательства в отчетах (M, N, O). За длительный период практики весь педагогический коллектив проходил различного рода диагностики, тое есть анкетирования на определение компетенций, оценку деятельности путем мониторинга достижений, качества знаний и т.д. Результаты данных диагностик показали действительно изменения. Но конечно при реализации данного плана мы сталкивались с проблемами, а именно формы работы детей, как их рассадить, если в классе дети могут сидеть без масок, не будет ли это нарушением, как рассадить наблюдателей- не является ли это тоже нарушением? Так как обучение в период эпидемии формировалось по принципу «Один класс-один учитель». Возникало очень много трудностей, поэтому мы где-то не укладывались в сроки, проводили замены, вносили коррективы, учились работать и изучали различные платформы для дистанционного проведения некоторых встреч, так как встречи были затруднены двусменностью занятий, загруженностью педагогов, порой приходилось организовывать встречи после окончания рабочего дня второй смены. Но самым главным явилось то, что педагоги относились понимающе ко всему, не было ни одного педагога, которые бы отказались или говорили о своей загруженности, что конечно меня очень радовало и давало надежду на дальнейшую работу. Я считаю, что План развития школы был реализован, несмотря ни на что. Произошли изменения в коллективе, в обучении и в целом в учебном процессе. Ведь совместная работа сплачивает коллектив, налаживает связь с родителями, решаются проблемы в классных коллективах.

В дальнейшем планируем продолжить работу по реализации Плана развития школы, ключевых идей Программы. Мы будем искать новые формы организации обратной связи. По предложению учителей будем организовывать работу в малых группах по вовлечению коллектива в Исследование в действии- Lesson Study. У нас будет время переосмыслить реализацию плана, наметить ряд задач на будущий учебный год, выполнить работу над ошибками. Работа коллектива будет направлена на развитие сильных сторон, организацию работы по преодолении слабых сторон. В школе будет кардинально изменена система оценивания, регулярная работа приведет всех участников учебного процесса к равноправию.

 В дальнейшем работа над приоритетами будет направлена на развитие статуса школы в районе. Если педагоги будут анализировать результаты мониторинга, корректировать его, правильно выстраивать планирование, осуществлять эвалюацию развития школы, то это позволит увеличить еще больше удовлетворенность родителей и обучающихся обучением в школе, а педагогов комфортными условиями для работы и самообразования. Это прежде всего позволит увеличить качество знаний по предметам, повысится мотивация обучающихся, будут увеличены достижения, педагоги начнут принимать активное участие во всех мероприятиях районного, областного, республиканского, а также международного значения. Ведь благодаря введению ежедневного мониторинга в школе поможет нам всем реализовать свою педагогическую деятельность, будет в оочую виден наш рост или снижение. Теперь педагоги не будут отсиживаться, а будут работать над тем, чтобы не быть позади всех. Тем самым мы создадим здоровую конкуренцию наших педагогов.