 **Кебиспаева Айгуль Савкомбаевна**

**ГУ «Школа- гимназия города Тобыл»**

**отдела образования акимата Костанайского района**

**заместитель директора по научно-методической работе**

**педагог-исследователь**

**педагогический стаж 13лет**

«**Исследование в действии» необходимый подход профессионального развития педагогов школы»**

**Аннотация**

Педагогикалық менеджментті практикаға енгізу мәселесі өзекті болып отыр. Негізгі мақсаты-іс-әрекетті жоспарлау, персоналды тиімді басқару, бөлінген көшбасшылық, педагогтердің кәсіби өсуін қолдау, бұл сайып келгенде оқушылардың оқу нәтижелерін арттыруға әкеледі. Іс-әрекеттегі зерттеу қазіргі заманғы көшбасшының қажетті құралы болып табылады. Бұл материал мектепте өткізілген жұмысты көрсетеді. Зерттеу негізінде мектепті дамытудың бір жылға арналған жоспары жасалып, іске асырылды және келесі жылға міндеттер қойылды. "Іс-әрекеттегі зерттеудің"негізгі тұстарын түсінуге көмектеседі.

**Аннотация**

Вопрос о внедрении в практику педагогического менеджмента становится актуальным. Основная цель – планирование деятельности, эффективное управление персоналом, распределенное лидерство, поддержка профессионального роста педагогов, что в конечном итоге приведет к повышению результатов обученности школьников. Исследование в действии необходимый инструмент современного руководителя. Данный материал отражает работу, проведенную в школе. На основе проведенного исследования был составлен и реализован план развития школы на один год, и поставлены задачи на следующий. Помогает осознать основные моменты «Исследования в действии».

**Аннотация**

The question of introducing pedagogical management into practice is becoming relevant. The main goal is to plan activities, effective personnel management, distributed leadership, and support the professional growth of teachers, which will ultimately lead to improved learning outcomes for students. Research in action is a necessary tool for a modern Manager. This material reflects the work done at the school. Based on the research, a school development plan was drawn up and implemented for one year, and tasks were set for the next. Helps you understand the main points of "Research in action".

**Түйін сөздер:** көшбасшы, зерттеу, жоспарлау, коучинг, жоспар, команда, тәлімгерлік.

**Ключевые слова:** лидер, исследование, планирование, коучинг, план, команда, менторинг.

**Keywords:** leader, research, planning, coaching, plan, team, mentoring.

Эпиграф:

«Школу можно совершенствовать,

только совершенствуя квалификацию учителя»

Я.А. Коменский

В условиях обновления содержания всех уровней образования все более востребованы становятся методы и подходы направленные на профессиональное развитие педагогов.

Сегодня руководитель – это менеджер, который умеет ставить реалистичные цели и добиваться результатов используя возможности своего коллектива. Для этого необходимо четко определить вопросы «Почему необходимы изменения, действительно ли это актуально на сегодняшний день?», «Что необходимо менять?», «Как это повлияет на участников образовательного процесса?».

После обучения на курсах повышения квалификации организованные Центром педагогического мастерства АОО НИШ, мы определили для себя необходимость проведения Исследования собственной школы. Это трудный, но интересный процесс. И мы поняли, что важно то, как мы его проводим. Мы поняли, что важен сам процесс, так как именно в процессе происходит:

1.Совместное определение состояния школы.

2. Совместное обсуждение и формирования картины для внесения изменений.

3. Определяются миссия, стратегия и общие цели для всех.

4. Определяются «точки роста» для внесения изменений.

В конце концов формируются необходимые навыки и знания.

Определение уровня понимания в необходимости преобразований и готовности к осуществлению данных преобразований членами коллектива, учащихся и родителей, стало для нас отправной точкой. Мы понимали, что используя только количественные данные мы не получим полных объективных результатов.

Необходимо было подобрать инструменты, а самое главное и критерии для сбора качественных данных. Это позволило сузить фокус того что мы собираемся делать, детализировать, конкретизировать наши изменения.

Детализация анализа голосов учителя, ученика и родителя дает посильную возможность для определения стратегического приоритета в развитии школы, в целом. Конкретным действием для педколлектива в целом, является профессиональное самоопределение и методологическое развитие учителя. Приоритет школы был опрделен, а для дальнейшей его реализации нужен конкретный план, кторый был мною составлен. Основной задачей для того чтобы достичь результата была полная мобилизация педагогического коллектива, соответственно полное вовлечение и нацеленность педколлектива в процесс планирования определенных мероприятий по развитию школы и корпоративного принятия решения. Качественное обсуждение, детальный анализ, интерпретации результатов вот составляющие успешного проведения исследования в школе.

Нашими триггерами стали:

* организации процесса наставничества;
* совместно с коучем разработка коучингов и дальнейшая ее реализация;
* наблюдение;
* Исследование урока (Lesson Study)

Как известно, деятельность учителя строится по типу общения и взаимодействия в системе «учитель – ученик». Процесс обучения является по сути творческим процессом общения учителя и ученика, процессом совместного поиска и действия, в результате которого, с одной стороны, ученик личностно и интеллектуально развивается, с другой стороны, растет профессиональное мастерство учителя. Таким образом мы решили, что главной целью развитии образовательной среды школы, является повышение мотивации к обучению. Перейти от модели, когда насаждение школьной дисциплины будет заменяться развитием вовлеченности в процессы познания.

Анализ проведенных мероприятий, рефлексии педагогов, бесед, анкетирования, обратной связи в рамках реализации исследования, позволяет представить убедительные доказательства внедренных изменений.

Этот процесс позволил нам понять, что без системного, постоянного повышения профессионального уровня учителей невозможно добиться высоких результатов и достижений учеников.

Сегодня уже недостаточно педагогу один раз в пять лет повышать свою квалификацию на курсах или активизировать свою профессиональную деятельность перед очередной аттестацией. Великий педагог К.Ушинский писал: «Педагог живет до тех пор, пока учится сам».

Определение деталей и взаимосвязей, которых мы раньше не наблюдали, фокусирование на отдельных элементах и действиях, способствовало появления так называемых «инсайтов». Все это легло в основу плана внедрения.

План внедрения изменений школы включил именно те мероприятия, которые необходимы на этот текущий момент. Однако решено, что мы будем вносить необходимые корректировки уже в процессе.

В нашей стране разработаны требования к компетенциям педагогических работников системы общего среднего образования, оно помогло нам в определении уровня профессиональных компетенций учителей.

У большей части учителей коллектива на высоком и выше среднего уровня сформированы профессиональные компетенции. При анализе психолого-педагогической компетентности наиболее сформирована способность учителей развивать ученика в ходе обучения, научить его самостоятельно учиться и рефлексировать свое обучение. Из управленческой компетентности сформированы способности планировать урок, выбирать эффективные методы преподавания, организовывать результативную работу в группе. Но у большей части учителей данные компетенции сформированы на среднем и низком уровне. Больше всего западает вопрос критериального оценивания. Не все учителя владеют умениями разработать критерии оценивания, не всегда вопрос повышения мотивации учащихся к обучению связывают с качеством преподавания.

На основе общих данных анкетирования мы сделали вывод о необходимости применении уровневого подхода к школьной системе профессионального развития учителя. Учителям с высоким уровнем профессиональных компетенций мы предложили поделиться опытом работы с коллегами при совместном планировании и проведении наблюдения уроков в рамках проведения Исследования урока, а также при подготовке и проведении коучингов. Учителя с уровнем профессиональных компетенций выше среднего, предложили после обучающего семинара и посещения коучингов участвовать в уроке-исследования, составлять ССП серии последовательных уроков, развивать свои рефлексивные навыки наблюдателя на уроке LS. Учителя, испытывающие профессиональные трудности посещали коучинги, открытые уроки коллег, были в роли наблюдателей.

Мы твердо уверены, что без профессионального развития учителя, его самосовершенствования невозможно обеспечить успешность обучения учеников. Поэтому запланированные коучинги, мастер-классы, наставничество, Исследование урока, служат той средой которая направлена на создание внутри школы собственной системы повышения квалификации.

Для нас было важно оказать помощь в формировании профессиональных навыков школьного тренера как наставника, так как от этого зависел процесс внедрения изменений в школьную практику при реализации плана развития школы. Степень эффективности была такова, что наш подопечный научился эффективно выстраивать свою работа

От его умелой наставнической работы зависело внедрение изменений в школьную практику: от наставника к учителю, от учителя к учащимся. Наше сотрудничество повлияло на наше становление как руководителей-лидеров.

Как утверждает Андреа Кац, менторинг – это могущественный инструмент, заблокировать который могут только человеческие ресурсы.

На заседаниях фокус-групп решались вопросы планирования, преподавания, наблюдения, анализа и документирования результатов работы, фиксировались изменения в школьной практике. Учителя представили планы проведения уроков исследования LS, совместно разработали серии последовательных уроков, выработали форму листа наблюдения за учащимися АВС, алгоритм ведения исследования урока, критерии эффективного урока. В беседах учителя отмечали, что новые подходы эффективны не только для развития у них навыков преподавания, но и способствовал созданию коллаборативной среды, среды комфортной для творчества, улучшения морально-психологического климата в коллективе, что в свою очередь повлияло на формирование новой культуры школы.

Одним из приоритетных направлений плана развития являлось взаимодействие с другими школами и сертифицированными учителями, обмен опытом и совместные исследования. Результаты за этот период показывают, что 100% учителей вовлечены в сетевое взаимодействие, тогда как ранее количество участников сетевого сообщества составляло лишь 40%. Партнерские школы объединились вокруг ведущей школы-гимназии (мы являемся одной из Ведущих школ Костанайского района), участники сообщества обменивались опытом внедрения новых подходов, однако необходимо в дальнейшем при составлении совместного плана обращать внимание на совместные исследования по имеющимся проблемам.

Подводя итоги необходимо сказать:

- большие перемены в сознании учителя, готовность к внедрению новшеств зависит от руководства школы;

- появляются новые учителя – лидеры;

- формируются навыки предоставления качественной обратной связи;

- овладение подходами для эффективного оценивания;

- создание образовательного пространства для успешного самообучения;

- формируется сетевое взаимодействие;

Отзывы учителей доказывают, что поставленные цели достигнуты. Учителями осмыслены и приняты стратегические направления развития школы, внедряются ключевые идеи Программы повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан, разработанные Центром педагогического мастерства АОО НИШ. Считаем, что реализация новшеств достигнута благодаря слаженной работе команды развития.  Но необходимо помнить, что развитие – процесс непрерывный. Командой развития продолжается мониторинг изменений профессионального развития учителей, анализ и планирование дальнейшей работы.

**Список литературы**

1. Менеджемент в образовании: Учебное пособие. Нижневартовск.2011г. с. 123

2. Н.Назарбаев статья «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания» Астана 2014 г.

3. «Руководство для учителя» (1-го продвинутого уровня), АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2015 год