**Рефлексивный отчёт анализа приоритетов развития учителей школы, основанных на результатах второго аудиторного этапа обучения**

Основной целью современного образования является формирование личности, обладающей навыками 21-го века, знаниями и человеческими ценностями, которые можно использовать в жизни. Поэтому наиболее поразительной особенностью современных методов обучения является то, что учащиеся должны не только овладевать новыми знаниями, но и учить их, как применять знания в нужном месте. В связи с этим учителям в 21 веке необходимо знать, что им нужно преподавать, как их обучать и как «обучаться тому, как учиться». Известно, что основной задачей образовательных организаций является планомерное планирование образовательного процесса обучения в образовании будущих поколений на конкурентном уровне и обеспечение качественного образования. И я думаю, что изменения в практике учителей, а также развитие этих знаний о методах - развитие профессиональных знаний напрямую связано с культурой управления школой и эффективным планированием управления школой. Могу сказать, что знания, полученные в ходе учебных занятий директоров школ по развитию профессионального образования, оказывают большое влияние на процесс развития школы и эффективную организацию учебного процесса. Благодаря обмену знаниями и опытом в ходе курса, ключевая идея программы позволила мне понять важность лидерства как школьного лидера в развитии школы. В результате эффективного лидерства, основанного на лидерстве, я узнала, что инновационные учителя могут развивать творческие, инновационные технологии преподавания и обучения. В новой образовательной среде для меня важно быть успешным лидером, работая вместе в среде солидарности, чтобы достичь высокого уровня школьной программы. В то же время я поняла, что руководитель школы сможет добиться профессионального развития и добиться успеха, поощряя доверие, уважение и поддержку, не продвигая лидерские навыки, нужно наставлять других и оказывать помощь в развитие учителей. С помощью системы образования нашей школы, изменения в структуре изменений и изменений в процессе обучения потребуют школьной культуры. Как известно, важно, чтобы навыки школы и культура школы были соблюдены. Понятие культуры обширно в любой из новых моделей школы.

«Школьная культура» - это набор ценностей, традиций, процедур, руководящих принципов и правил, которые регулируют учебную среду и деятельность членов школьного сообщества.

Однако мнение о школах, ориентированных на миграцию, является одним из наиболее распространенных взглядов в школе, доброжелательной к школе. Одна из главных особенностей достижения успеха. Вот несколько вещей, которые нужно сделать:

- успешный результат в школе;

      - равные возможности для всех людей для достижения своих целей;

     - успех и мотивация сотрудников. [1]

Это правда, что у всех должна быть одинаковая возможность преуспеть в школе, и все должны быть достойны успеха. Вот некоторые из самых важных ценностей в мире литературных ценностей.

Я пришла двумя разными способами сочетать развитие навыков образовательных организаций. Опыт моих коллег выше, чем у меня, и я убеждена, что собственная позиция школы медленнее, чем обычно, и что обмен опытом с ними является сложной задачей.

С первой недели страх был устранен. Во-первых, если опытный ученик вселил уверенность в мою неудовлетворенность, то вторая - встреча с простыми, дружелюбными коллегами. Я изучила теоретический и практический опыт школьного образования с целью улучшить свои знания и солидарность.

Я считаю, что помощь в улучшении моего школьного образования и изменении моей школы является признаком моего критического, самокритичного отношения к моей работе. По структуре анкетирование TALIS состоит из пяти разделов. В анкетирование TALIS принимали участие 16 учителей из них 15 женщин, что составляет 99% и 1 мужчина, что составляет 1%. С высшим образованием- 9, что составляет 56%, со средним специальным образованием – 7, что составляет 44%. Имеют первую категорию – 5 человек (31%), вторую категорию – 6 педагога (37%), без категории – 4 (25%). Прошли обучение в рамках уровневых программ – 3 педагога (3- третьего уровня). На основании анализа данных первого этапа предкурсового задания можно сделать вывод о том, что в основном преобладают в школе учителя, имеющие опыт работы более 20 лет.

Анкета TALIS в конце школьной практики позволила учителям определить свои приоритеты для развития и дальнейшие достижении цели.

ТALIS - это международное исследование, которое дает возможность учителям и руководителям школ внести свой вклад в анализ образования и разработку политики [4] стр. 91

Предоставление учителям разумной оценки и обратной связи, а также стимулирование их работы являются мощными инструментами, которые помогают создавать, развивать и стимулировать эффективное обучение.

Значение вопросника TALIS заключается в том, что в ходе школьной практики был определен ряд приоритетов в улучшении доступа к школьному развитию и успешному обучению посредством анализа опроса, предоставления обратной связи и отзывов о профессиональном развитии учителей. Учителя, принявшие участие в опросе, определили области, в которых профессиональное развитие наиболее необходимо, с учетом их потребностей.

Хотя почти все учителя указывают на тот факт, что они принимают участие в курсах и семинарах, хотя некоторые трети коллег говорят, что они влияют на учебную программу квалификации, мне все же необходимо улучшить их профессиональное развитие в организации учебных процессов.

Низкий уровень вовлеченности учителей в индивидуальные или совместные школьные занятия в школах был наглядно продемонстрирован тем фактом, что в школе, не основанна на методологии LS, что нужно внедрить исследования уроков. Кроме того, школьные учителя показали необходимость профессионального развития в области развития навыков ИКТ и управления классом. Я думаю, что для нас важно способствовать развитию компетентности учителей в области ИКТ для развития навыков в области ИКТ.

В результате опроса я поняла, что мне нужно поддерживать себя и помогать самопомощью и поддержкой, обеспечивая обратную связь, предоставляя обратную связь учителям в ходе их работы, используя полученные навыки, прежде всего, для улучшения и улучшения выявленных нами проблем. Одним из трех основных руководящих принципов, которые будут использоваться директором при управлении и управлении изменениями, является поощрение сотрудничества и ценностей в команде. Если у членов команды будет желание учиться то они будут достойны ценности. Поэтому нам необходимо создать культуру сотрудничества между администрацией школы и ее сотрудниками, поддерживая учителей, доверяя им и обеспечивая эффективную обратную связь.

Одним из способов признания лидера культуры сотрудничества в школе является то, что мы также должны учитывать, что всегда существуют личные интересы, которые влияют на их работу.

То есть, придерживаясь золотого правила директоров: «Я думаю, мы не должны забывать предположение, что вы хотите, и что хочет учитель увидеть у учеников и чтобы смотрел на это сам с пониманием и поддержкой». [2] В то же время нам необходимо продолжать совместную работу по коучингу, исследованиям LS и созданию сетей профессиональных сообществ, которые совместно взаимодействуют с учителями посредством совместной командной работы.

В результате совместного анализа и обмена опытом профессиональные знания партнеров будут расти, сотрудничество будет умеренным. Профессиональное развитие учителей в других школах имеет решающее значение для содействия профессиональному развитию, есть возможность поделиться передовым опытом, повысить культуру общения. Когда учителя учатся и работают в команде, у всей команды есть здравый смысл и чувство обобщености. [1] 216 стр. В программе курсов повышения квалификации руководителей МКШ я многое для себя получила и хочу внедрить свои навыки в школе. На 2 этапе «Лицом к лицу» мы с группой прослушали международной вебинар в прямой трансляции в котором участвовали все области Казахстана вместе ***Пит Дадли*** ***(Великобритания)*** и посетили школы Уральска №16 СОШ, №23СОШ. В Lesson Study принимали участие группы учителей, совместно осуществляющие планирование, преподавание, наблюдение, анализ обучения и преподавания, документируя свои выводы. Этот метод помогает им совершенствоваться как опытным, так и начинающим учителям. Поскольку, в результате совместного планирования, совместного наблюдения, совместного анализа учителя формируют и «совместное представление» об обучении. Мне такое сотрудничество очень понравилось, думаю, что совсем скоро я буду менять стиль в преподавании, по-новому смотреть на свою работу. Роль учителя в школе должна коренным образом меняться. Я думаю, что  к этому готова.

Я считаю, что важно эффективно развивать процесс наставничества, чтобы повысить профессиональные навыки коллег-стажеров во время обучения в классе, что обеспечит непрерывное профессиональное развитие учителей посредством коучинга. Одной из областей, в которых опрос требует профессионального развития, является отсутствие практики преподавания в классе. Потому что большинство наших сотрудников предпенсионного возраста и в основном придерживаются традиционного метода, поэтому я считаю уместным иметь такую ​​проблему. В этом отношении организация коучинга, направленная на то, чтобы поделиться темой с проблемой и совместными исследованиями и обменом опытом, является выгодной. Также важно знать, что важно обращать внимание на «голос ученика» и учитывать потребности учащихся. Как партнер в процессе обучения, изменения в образовании, стратегиях и структурах могут меняться. Выбор лиц, принимающих решения, изменил системы и системы, основанные на организации, школе и культуре сообщества. [3]

Мы всегда должны помнить, что вокальный тон влияет на школьную культуру. Я считаю, что важно использовать знания, полученные в ходе нашего опыта, в качестве модели для развития нашей школы в практике ведущих стран в области образования, используя это место с умом.

Школьные успехи, в том числе школьное руководство Майкла Фуллана, указывающее на «три угла», следует помнить в трех наиболее важных фазах успешной системы успешного школьного образования.

Я поняла, что исследование лидера Чикагской школы позволило нам увидеть связь между предоставлением базовых отзывов и знаний нашим учителям.

Учителя будут совершенствовать свои навыки и искать информацию, чтобы можно было своевременно поддерживать обратную связь.

Молодые учителя ценят особенно стабильную обратную связь (Когтшаль, Берсток Шеррат, 2011)

Я всегда концентрируюсь на профессиональном развитии, делясь опытом с коллегами, избегая идеи, что школьный администратор добьется успеха, и отзывчивости, которая проистекает из успеха множественного лидерства (из опыта Онтарио).

Я думаю, что нам нужно создать систематический MКШ в соответствии с установленными приоритетами и не только использовать знания, которые мы получили на курсе, но также сосредоточиться на профессиональном развитии, стоящем перед нашими профессиональными целями.

**Используемые литературы:**

**1.**

1. «Распространение материалов, исследование деятельности» 2-я страница АОО «НИШ»,

           Астана EXPO 2018.

2. «Материалы для практики в школе». АИСП "НИШ", ПАО Астана, 2018.