**Запись P:Итоговый отчёт о процессе развития на основе анализа предварительных результатов процесса мониторинга и эвалюации на основе пунктов M, N и O.**

План развития школы – документ нормативного управления описывающий особенности учебно-воспитательного процесса и содержание в образовательной работе, свойственно самой школе. Каждый стремится обеспечить нормальное функционирование и развитие образовательного процесса, достижение высокого качества образования, а также необходимый уровень мотивации а так же здоровья и развития обучающихся. На сегодняшний день в сфере образования происходят множество изменений. Необходим переход на такие формы методы приемы организации учебного процесса, которые в большей степени помогут выпускнику войти в новое пространство. «Каждый человек удивительно богат идеями, если ему создать условия доверия». **Дуглас Мак Гредер**

Вот почему вместо простой передачи знаний, умений, навыков от учителя к ученику приоритетной целью школьного образования становится развитие способности ученика самостоятельно ставить учебные цели, проектировать пути их реализации, контролировать и оценивать свои достижения, иначе говоря, умение учиться.

Обучаясь на курсах повышения квалификации, я познакомилась с программой Центра педагогического мастерства, основой которой является то, что учителя и директора школ должны знать не только способ внесения изменений в практику преподавания в школе в целом, но и их причину. А причиной является то, что каждый класс и каждая школа является уникальной, и нет единого практического руководства для всех школ. (Руководство для руководителя). Я поняла, что современный директор школы должен обеспечить не только функционирование школы, но и ее развитие, а для этого он должен стать профессиональным менеджером и лидером, овладеть специальными знаниями и навыками, профессиональными компетенциями. Программа Центра педагогического мастерства научила меня анализировать конкретные и сложные ситуации, расширила мои знания в том, как добиться изменений и как осуществить их эвалюацию в соответствии с ожидаемыми изменениями в обучении учеников. Я узнала о том, как организовать процесс взаимодействия коллектива школы, направленный на улучшение качества преподавания и обучения повышение профессионального уровня педагогов а так же развитие компетентностей учителей, развитие распределенного лидерства в колективе, а также дружественных и партнерских отношений с учащимися школы и родительской общественностью. Так как потребности педагогического коллектива, родителей и учащихся были определены во время выполнения предкурсовых заданий, то и приоритеты развития школы на первой и второй школьной практиках, были определены, опираясь на них.

Я привлекла в процесс реализации плана развития школы ту же команду развития, что в первой практике. Она состоит из сертифицированных учителей третьего уровня, заместителя директора по УР, тренера школы в качестве менти, которая помогала реализовывать план развития школы. А также из творческих учителей, которые широко применяют в своей практической деятельности критериальное оценивание и хотят проводить исследования в классах, в которых преподают. В участниках команды я видела большой потенциал развития. Это лидеры осознающие и понимающие ключевые идеи программы и готовые воплотить их в реальную действительность. В период прохождения практики вся работа была направлена на развитие таких компетенций учителей как: психолого–педагогическая компетентность, компетентность отношений, компетентность использования информационно– коммуникационных технологий в обучении, управленческая компетентность в ходе урока, компетентность оценивания и анализа учебного процесса у педагогов школы.

Результаты анкетирования показывают педагогам характерен высокий и выше среднего уровни психолого–педагогической компетентности. Все опрошенные педагоги в своей работе постоянно используют методы стимулирования учеников мотивируют их к самообразованию, самоанализу а также применяют обратную связь. Работа педагогического коллектива направлена на развитие личности ученика. Учителя отмечают, что способны определять причины возникновения трудностей в учебе учеников. Также, можно отметить уровень использования информационно – коммуникационных технологий в обучении.

При определении уровня компетентности отношений учителей с учащимися, выяснилось, что большинство учителей могут конструировать педагогический диалог могут так же стимулировать ученика для его общения с учителем. Вопрос управленческой компетентности показал умение и способность педагогов разрабатывать задания в соответствии с возрастными особенностями учеников, улучшилось в системе планирования, учебными способностями и умения уделять внимание каждому этапу урока тоесть планировать время. Но в то же время осталась потребность в овладении навыкам нового подхода в оценивании учащихся.

Сравнивая данные результаты опроса по собственным потребностям в профессиональном развитии педагогов школы можно отметить снижение уровня необходимости практически по всем областям которое указывает на удовлетворение их потребностей за счет прохождения курсовой подготовки для совместных и индивидуальных исследований, а также процессов менторинга и коучинга.

Я считаю максимальный уровень изменений произошел в связи с оценкой их деятельности в области знания и понимания своего профилирующего предмета. Это говорит о том что оинструмент как обратная связь и рефлексия, должны быть одной из главных составляющих в деятельности школы.

Реализация плана развития школы позволила активизировать деятельность большинства из членов коллектива. Наблюдения показывают, что коллеги внедряли в практику преподавания знания, полученные на коучингах, мастер-классах. Процесс менторинга был организован по обоюдному согласию на доверительных отношениях в разных направлениях. Один учитель (менти), получая поддержку другого, повышал свой профессиональный уровень, набирался опыта конечно же становился уверенным в выборе методов и стратегий. Это одна сторона взаимодействия. С другой стороны при парном взаимодействии двух учителей происходило тесное сотрудничество внедрение активных форм преподавания, рождались новые идеи, которые требовали их решения. Это подталкивало учителей на новые формы деятельности. Вместе с тем что каждый ментор в паре получал опыт распределенного лидерства и менеджмента своей деятельности. Важную роль в проведении менторинга играют сертифицированные учителя – носители инновационных подходов, и поэтому нужно создавать условия определять время для эффективной работы по организации совместного планирования и обсуждения.

Итогом деятельности в данном направлении становится повышение профессиональных компетентностей учителей развитие распределенного лидерства и лидерских качеств.

Проведения коучингов на которых педагоги разрабатывали стандарты: листы наблюдения, листы оценивания, таблицы наблюдения, формы краткосрочного планирования, формы рефлексивных отчетов, способствовало расширению педагогической базы учителя и возможности качественной работы в сотрудничестве. Данный факт является важным в процессе преподавания так как учителя совместную работу воспринимают как свою им самим было интересно работать со своим материалом так же прорабатывать его и вносить изменения по мере необходимости. Необходимо было внести коррективы в разработанные стандарты создать в школе фокус-группы и используя приобретенные навыки определить классы, выявить проблему и выбрать объекты наблюдения.

Анализируя, обратную связь учителей определили что учителя положительно отзываются о данных мероприятиях. Коучинг занятия мастер-классы, тренинги помогли им разобраться в видах и способах оценивания также способствовали развитию умения составлять критерии оценивания в определении эффективных методов и стратегий преподаваний. В итоге данной деятельности была осуществлено дифференцированная подача материала по составлению смарт-целей учителя приобрели навык формулирования вопросов высокого порядка и умело вносили коррективы в планирование урока а также эффективно использовали учебное время. Учителя поддерживают что данные мероприятия играют большую роль в развитии педагогического мастерства так же они полезны и необходимы для их профессионального развития.

Lesson Stady определенно открыл мне глаза как учителю действительно изменил мое мнение о профессиональном сообществе Эбби Браг[[1]](#footnote-2)

Какого бы вопроса мы ни коснулись сегодня в области образования, все они будут связаны с реализацией подхода «Исследование урока». До начала внедрения подхода LessonStudy с педагогическим коллективом был проведен тренинг на котором было выработано единое видение данного подхода и его внедрения. Фокус данного подхода заключался в том, что постановка SMART-целей и использование групповой формы работы влияют на результативность урока, мотивацию ученика а так же на динамику развития А, В, С. Для реализации данного подхода была организована группа развития, в состав которой входили:

- педагоги работающие в данном классе;

- школьный психолог, который составлял рекомендации на основе своих исследований дифференциации учащихся А, В, С;

- классный руководитель класса в котором проводилось исследование;

- заместитель директора по учебной работе;

- школьный тренер.

Реализация подхода LessonStudy дала новый опыт учителям входившим в состав группы развития и который выражался в приобретении навыков в составлении краткосрочного планирования правильного отбора и составления дифференцированных заданий, составления листов наблюдения организации формативного оценивания и обратной связи.

В перспективе мы решили что необходимо для реализации, данного подхода коллектив школы поделить на группы. Группы были созданы на основе профессиональных потребностей и затруднений. Процесс LessonStudy помог раскрыть у всех участников учебно-воспитательного процесса возможности роста потребностей как у учителя и у учащихся. Ведь выбор проблемы исследования подводит нас к ее разрешению через внедряемые формы и методы. Были проведены ряд мероприятий по Lesson Stady c опорной школой.

Участвуя в данных процеccах коллектив учителей повысил уровень профессиональных компетенций. У большей части учителей появилоcь желание творческого cоcтязания, было конкуренция. Если раньше приходилось заставлять участвовать в каких-либо конкурсах то на сегодняшний день учителя проявили самостоятельное желание участвовать в различных профессиональных конкурсах, проектах, работе сетевого сообщества, печатали статьи, учавствовали в дистанционных конкурсах, ездили на конференции делились опытом. Многие проявили cвоё мастерство в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях на разных уровнях. Работая во взаимодействии и сотрудничестве педагоги обсуждали выявляли и решали возникающие проблемы и вопросы, что поможет им в дальнейшей работе.

Участники процесса получали информацию так же могли отвечать на все вопросы, и становились лидерами принятия решения, с применением новой информации. В практике наблюдается совместное изучение новых подходов в организации учебного процесса занимающихся освоением и обобщением материалов по заявленной тематике с целью поиска оптимальных путей решения общей проблемы в форме коллективного сотрудничества.

Руководители школьных методических объединений проявили лидерские качества. Заседания методических объединений стали проходить в различных формах наиболее удачными и приносящими результат стали проводимые коучинги. В их работе чувствуется понимание поставленных целей, знание путей реализации. В годовых отчетах школьных методических объединений даются анализы проделанной работы с конечными результатами деятельности с перспективой на будущее.

Наблюдение уроков показывает что дети положительно настроены на нововведения ориентируются в новых терминах и понимают требование учителя. Учащиеся заполняют листы оценивания и взаимооценивания. В своем интервью учащиеся среднего звена указывают на повышение интереса к урокам использовали техники формативного оценивания, им нравится проводить самооценку и взаимооценивание одноклассников. Проявляют активность и творчество при выполнении учебных заданий для развития своих знаний и навыков.

В нашей школе родители стали активными принимали участие в вовсех общественных мероприятий повысилось количество присутствующих на собраниях родителей. Коучинг показал свою результативность. На родительском собрании форма коучинга способствовала выработке совместных решений, на котором родители совместно рассуждали, слушали друг друга, делали выводы, заполняли постеры рассуждали касающие вопроссы. У них появилась возможность принимать участие в обсуждении планирования изменений в школе. Обратная связь от родителей свидетельствует о происходящих позитивных изменениях между родителями и их отношении к школе и педагогам.

Богатый методический материал (презентации, фотоматериалы, печатные издания проекты дидактические разработки) наглядно показывает опыт работы сетевого сообщества. Это еще один из видов деятельности который даёт возможность педагогам делиться своим опытом, использовать в своей работе наработки других учителей формировать базу данных и педагогического мастерства. Для улучшения качества преподавания и обучения это важный аспект.

Изменение является очень важным аспектом в процессе обучения новым видам мышления или поведения. В одиночку или вместе с коллегами, в попытке понять, как управлять изменение.

Создавая инновационное пространство в школе, которое позволило внедрить все изменения, запланированные в плане развития школы я считаю что получилось выработать стратегию внедрения и работать во взаимодействии и взаимном сотрудничестве со всем коллективом так же раскрывая потенциал каждого участника учебно-воспитательного процесса. Данный факт еще раз подтверждает выбранный приоритет «Улучшение качества преподавания и обучения» всегда будет актуальным, ведь повышение профессионального уровня мастерства педагогов – процесс, который нужно обеспечивать и осуществлять на протяжении всей жизни.

Для того чтобы увидеть новый прогресс, рост изменений, необходимо проводить мониторинги, которые позволят определять дальнейшую перспективу развития школы с учетом ключевых идей программы.

Подводя итоги результатов проведённого мониторинга, проделанного совместно с командой развития хотелось бы отметить, что повысилось профессиональное мастерство учителей, наблюдается развитие навыков эффективного планирования уроков. В школе создана коллаборативная среда для формирования потребностей у педагогов, учащихся к саморазвитию и, самообучению а также родители привлечены к изменениям в школе в качестве партнёров. В будущем необходимо анализировать результаты мониторинга системно тоесть корректировать правильно выстраивать планирование, осуществлять эвалюацию развития школы которое позволит обеспечить удовлетворенность родителей и учащихся преподаванием в школе, в свою очередь учителей комфортной атмосферой преподавания и саморазвития.

Эвалюация плана развития школы по итогам работы и внедрению эффективных подходов в процессы преподавания и обучения показала влияние программы профессионального развития педагогов, эффективность на вовлечённость всех участников учебно-воспитательного процесса. У педагогов наблюдается непрерывное развитие практики и компетентности. За прошедший период учителя школы принимали активное участие, побеждали в интеллектуальных и творческих конкурсах района, области, республиканских и международных, профессиональных конкурсах.

Возросло количество учащихся - победителей различных олимпиад, международных и республиканских дистанционных интеллектуальных конкурсов.

Это подчеркивает важность внедрения эффективных форм в процессы обучения и преподавания для развития одаренных детей.

Возросло и качество знаний учащихся школы с 57% до 62%. Положительная динамика заметна в качестве знаний по предмету у учителей, практикующих исследование урока в среднем на 5%.

Четкое распределение ролей в командах коучей, менторов, учителей, внедряющих подход исследование урока так же помогло учителям в освоении навыков совместной работы в команде и совместного планирования достижения поставленных целей, умения анализировать результаты развития. Видеть и корректировать слабые стороны. Помогло в распространении опыта сильных сторон школьной практики и в организации обратной связи мониторинга а также увидеть уровень достижения эвалюации внедряемых процессов.

Подводя итоги шестимесячной практики, невозможно сказать, что произошли большие изменения, но все-таки они имеются.

**Изменение – это не кратковременное событие, оно требует времени[[2]](#endnote-2)**

В Образовательной программе курсов повышения квалификации руководителей малокомплектных школ «Лидерство и управление в малокомплектной школе» которые я получила знания и навыки и приобрела, помогут мне выстроить стратегическое планирование по организации управления школой. Ведь эффективное стратегическое планирование предполагает не только то, в какой области и какими средствами можно добиться прогресса, но также как узнать, будет ли она успешной. Необходимо вовлечь весь коллектив в общий процесс преобразований. Более активно использовать возможности сетевого сообщества учителей для улучшения практики обмена опытом и профессионального обучения. Нужно оценить и расставить приоритеты так же направить педагогический коллектив на достижение общих целей а также регулировать направление организации в соответствии с изменениями в мире.

1. Раздаточный материал III –IV недели Первый этап «Лицом к лицу» [↑](#footnote-ref-2)
2. Раздаточный материал III –IV недели Первый этап «Лицом к лицу» [↑](#endnote-ref-2)