

**Уразакова Гульнар Галихановна**  
Заместитель директора  
ГУ «Средняя общеобразовательная школа  
имени А.С. Макаренко отдела образования  
акимата города Аркалыка»

## ОПЫТ Т ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СЕТЕВОГО СООБЩЕСТВА В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ

### АННОТАЦИЯ

*Берілген мақалада мектептің кәсіби қауымдастығының даму іс - тәжірибесін тәлімгерлік, коучинг, сабақты зерттеу үрдісі арқылы жүзеге асыру ұсыналды.*

**Түйінді сөздер:** *Мұғалімдердің желілік қоғамдастығы, мектептің даму жоспары.*

### АННОТАЦИЯ

*В данной статье опыт развития школьного профессионального сообщества через внедрение в практику школы процессов исследования урока, коучинга и менторинга.*

**Ключевые слова:** *сетевое сообщество учителей, эволюция, план развития школы.*

### ABSTRACT

*In this article presented the experience of developing schooling professional unity across the school introduction the process of searching lessons in coaching and mentoring.*

**Keywords:** *networkofteachers, evaluation, schooldevelopmentplan.*

Вопрос о необходимости преобразования образовательных систем и изменения школьной практики в свете глобальных изменений во всем мире является бесспорным.

Теоретические основы инновационных подходов к улучшению школьной практики учителями нашей школы получены на уровневых курсах по Программе повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан. Сегодня мы с гордостью говорим о том, что в нашей школе 11 учителей прошли обучение по этой Программе, в результате чего в школьную практику успешно внедряются идеи семи модулей, процессы исследования урока, коучинга и менторинга. Мы с уверенностью говорим о новом уровне профессионального взаимодействия учителей школы через развитие сетевого сообщества. И тот факт, что изменение образовательной политики Казахстана предусматривает прежде всего улучшение практики преподавания и обучения в каждой школе индивидуально, с учётом её специфики, позволяет строить собственный план развития. Но для этого необходимо глубокое понимание школьных процессов, умение определить стартовое состояние своей школы.

Изучение стартового состояния школы позволило нам выявить проблемы и определить приоритетное направление развития школы – улучшение процесса преподавания и обучения через профессиональное развитие учителей.

Повышение профессионального уровня учителей через внедрение идей Программы повышения квалификации педагогических работников республики Казахстан стало основной целью Плана развития школы. Необходимость изменения форм профессионального взаимодействия учителей через развитие школьного сетевого сообщества стало основной задачей инновационного преобразования школы. Критериями успеха ПРШ были определены следующие показатели:

1. 100% учителей будут информированы о новых тенденциях в образовании, узнают о требованиях к компетенциям, предъявляемым к педагогическим работникам системы общего среднего образования.

1. Более 80 % учителей активно внедряют в практику идеи семи модулей уровневой программы повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан.

2. 80 % учителей вовлечены в процесс внедрения в практику школы исследования урока.

3. Организована работа школьного сетевого сообщества учителей.

#### 4. В практику взаимодействия учителей внедрён менторинг.

Для достижения ожидаемого результата в школе необходимо было создать условия для профессионального развития коллег, продумать механизмы взаимодействия внутри сетевого сообщества.

С этой целью в школе была создана команда развития, в состав которой вошли сертифицированные учителя, прошедшие уровневые курсы, талантливые учителя, молодые специалисты, администрация школы и педагог-психолог. Привлечение в команду развития молодых специалистов вызвало споры среди членов коллектива. Но их энтузиазм, инициативность, открытость для инноваций, необременённость опытом стали решающими факторами положительного решения данного вопроса. Решение о вовлечении в команду развития талантливых учителей, имеющих богатый опыт работы и чаще склонных к традиционным методам проведения уроков, также вызвало сомнения у коллег. Не станет ли их многолетний педагогический опыт барьером в процессе внедрения инноваций? Но лидерство этих учителей среди коллег сыграло решающую роль. В процессе работы мы убедились в правильности принятых решений. Опыт и молодость успешно дополняли друг друга на всех этапах работы команды и позволили обеспечить эффективность её работы.



#### Структура команды развития школы.

Научно-методическая поддержка коллег была организована через внедрение в практику школы процессов коучинга и менторинга.

С целью научно-педагогического сопровождения развития профессионального сетевого сообщества мы провели цикл коучинг – сессий по изучению ведущих мировых систем образования, семи модулей уровневой Программы повышения квалификации работников образования, планированию серии последовательных уроков и подходу Lessonstudy. В школе нет учителей, прошедших обучение по программе второго уровня, поэтому роль коучей на себя взяли директор школы и завуч, прошедшие курсы по Программе повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций Республики Казахстан и учителя первого уровня. Конечно, на начальном этапе работы нам не хватало опыта и мы сталкивались с проблемами непонимания и даже неприятия инноваций. Но первый опыт исследования в действии, результаты которого были вынесены на обсуждение коллектива, помог нам преодолеть этот барьер. Эффективность данного подхода была оценена коллегами и принята как руководство к действию: по инициативе самих учителей были проведены уроки Lessonstudy по казахскому языку, математике и

познанию мира. Совместное планирование, проведение, наблюдение и рефлексия уроков способствовали созданию эффективной коллаборативной среды для развития профессиональных компетенций учителей.

На начальном этапе реализации ПРШ менторингом было охвачено 20 % учителей, т. е. каждый сертифицированный учитель, прошедший уровневые курсы, работал с одним подопечным. такая организация профессиональной поддержки коллег способствовала распространению идей уровневой Программы и улучшению практики преподавания и обучения в классе. Но в процессе промежуточной эвалюации ПРШ было выявлено, что в школе сформировались неформальные творческие группы учителей-единомышленников. И этот факт стал доказательством успешности процесса внедрения менторинга в практику школы. На сегодняшний день менторингом охвачено 66 % учителей: в школе организована работа шести творческих групп, работающих над определённой методической проблемой. Именно через работу творческих групп нами была решена проблема распределённого лидерства в коллективе. Согласно поставленным целям и задачам каждая группа работает над своей методической темой, решая профессиональные проблемы через исследование в действии.



**Система организации менторинга в школе.**

С целью получения информации об эффективности внедряемых изменений мы проанализировали проведённые уроки-исследования. К данной работе были привлечены внешние эксперты: коллеги из других школ, представители управления образования региона. Внешними экспертами было отмечено, что все посещённые уроки соответствуют современным требованиям, из них 83 % проведены на высоком уровне. Мы получили рекомендации о распространении опыта работы по внедрению идей семи модулей в практику обучения и преподавания.

Основным критерием оценки уроков стало внедрение инновационных подходов в практику обучения и преподавания. Собранные количественные и качественные данные позволили сделать следующий вывод:

- 78 % учителей успешно внедряют в практику идеи семи модулей уровневой программы повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан.

Данный показатель соответствует ожидаемому результату плана развития.

Мониторинг посещённых уроков показал, что учителя информированы о новых тенденциях в образовании, знают требования к компетенциям, предъявляемым к педагогическим работникам системы общего среднего образования, владеют и применяют новые подходы в обучении.

Практика нашей школы доказывает, что коучинг, менторинг и совместное исследование способствуют развитию коллаборативной среды в коллективе, являются эффективными инструментами развития профессионального сетевого сообщества учителей.

#### Список литературы:

1. Руководство учителя первого уровня. Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2015
2. Руководство для руководителей организаций образования. Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2013

**Федорова Марина Викторовна**  
заместитель директора  
по научно-методической работе,  
КГУ «Средняя школа №1»  
акимата города Рудного

## НОВЫЕ ПОДХОДЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ

#### АННОТАЦИЯ

*Мектепте әдістемелік жұмыстарының көз қарасын, мағынасы және нәтижесін, оның мақсатын қайта ойлауды басқаша педагог жұмысшыларының біліктілігін арттыру курстарын тегістеу бағдарламасы. Педагогтарды қолдау үшін кәсіби ұйымның ұсынылатын тәсілі: коучинг, менторинг, Lesson study – әріптестердің тығыз әрекеттесуі негізделген. Кәсіби даму үшін мағыналы-тұлғалы – нәтиже, хабардар-тұлғалы мінезді мұғалім әдістемелік амалды жүргізуі тәсілінің құндылығы.*

**Түйінді сөздер:** *әдістемелік жұмыс, коучинг, менторинг, Lesson study, әрекеттесу.*

#### АННОТАЦИЯ

*Программа уровней Курсов повышения квалификации педагогических работников позволяет по-иному взглянуть на методическую работу в школе, переосмыслить её цель, значение и результат. Предлагаемые подходы, к организации профессиональной поддержки педагогов: коучинг, менторинг, Lesson study – основаны на тесном взаимодействии коллег. Ценность данных подходов в том, что методический выход на учителя носит лично-ориентированный характер, а результат – лично-значимый для профессионального развития.*

**Ключевые слова:** *методическая работа, коучинг, менторинг, Lesson study, взаимодействие*

#### ABSTRACT

*The program of level Courses teaching staff allows a different perspective on methodological work at school, to rethink its purpose, value and result. The proposed approaches to the organization of professional support for educators: coaching, mentoring, Lesson study is based on close interaction between colleagues. The value of that is methodicaly the teacher is learner-oriented, and result - personally-meaningful professional development.*

**Keywords:** *methodical work, coaching, mentoring, Lesson study, collaboration.*

Методическая работа в школе была всегда. Семинары, открытые уроки, выступления, мастер-классы – хорошо и давно известные мероприятия, направляющие учителя на