

Обоснование

TAMOS Education считает, что профессиональное развитие персонала имеет основополагающее значение для общей эффективности и уровня школы. В нем признается, что сотрудники являются наиболее важным активом, доступным для улучшения школы, и что они должны быть полностью готовы к изменениям и изменениям, особенно в том, что касается повышения уровня школы от практики преподавания до уровня профессионализма в школе.

Все сотрудники рассматриваются как постоянные, активные ученики, и все сотрудники должны быть привержены обмену передовым опытом и поиску путей развития своих навыков в преподавательской практике, своих специальных предметах, охране труда и технике безопасности, защите детей и всех аспектах профессии учителя.

Цели политики

- Разъяснение сотрудникам осведомленности о философии школы, ее целях и задачах в области профессионального развития и участия в их деятельности;
- Повысить уровень развития профессиональных знаний, профессиональных навыков и приверженности всех сотрудников;
- Поощрять отдельных учителей к планированию своей карьеры и определению возможностей для карьерного роста и профессиональной подготовки;
- Таким образом, постоянно повышать образовательный опыт учащихся, образовательный стандарт и уровень профессионализма школы в целом.

Методические рекомендации

TAMOS Education имеет непрерывный цикл развития персонала, состоящий из процесса мониторинга, оценки и анализа всех аспектов работы школы, включая самооценку и оценку учащихся. Этот процесс называется системой разработки на 360 градусов. Эта система доступна в руководстве для учителей и по запросу в виде отдельного документа. В процессе оценки учителей определяются приоритеты развития школы и потребности персонала в профессиональном развитии. Каждая из трех школ должна иметь план развития, отражающий эти потребности и определяющий действия, которые необходимо предпринять, включая обучение, где это уместно, для их удовлетворения.

Должностные инструкции доступны для каждого сотрудника с подробным описанием ролей и обязанностей. Каждый сотрудник проходит по крайней мере одно ежегодное собеседование по повышению квалификации персонала. Все сотрудники имеют право на собеседование в любое разумное время со старшим сотрудником для обсуждения своего профессионального карьерного роста, а также на гарантию конфиденциальности, если это требуется.

На руководителей отделов и директоров возложена задача координации развития, с ответственностью за анализ потребностей персонала, попытки удовлетворить их любыми подходящими средствами и включение их в общий план развития персонала, при этом ключевым критерием включения является связь с общими приоритетами школы в области развития и улучшения школы.

Школа часто проводит совместные учебные занятия с другими школами и учебными заведениями. Ожидается, что сотрудники, проходящие какое-либо индивидуальное обучение вне школы, должны отчитываться перед начальниками отделов и директорами школ и распространять информацию среди остальных сотрудников по мере необходимости и предоставлять письменное резюме обучения. Все полученные сертификаты должны быть переданы в административные офисы для копирования и добавления в их личные дела. Все преподаватели и сотрудники несут ответственность за планирование распространения любого опыта, полученного в результате внешнего обучения.

Возможности обучения

В течение учебного года могут быть доступны следующие возможности обучения:

- Ознакомительная и вводная неделя в начале учебного года с особым упором для всех учителей на школьную политику, защиту детей;
- Проведение семестровых семинаров. Они будут проходить за день до того, как учителя должны вернуться к работе, и будут включать в себя обучение, разработанное на основе процесса оценки, приглашенных докладчиков и формирование команды.;
- Регулярные открытые еженедельные тренинги по новым системам, составлению планов уроков, синим книгам и другим аспектам школьной документации, где учителям может потребоваться помощь по запросу.;
- Возможность проведения индивидуальных тренингов с директорами школ, заместителями директоров или заведующими отделами по любой теме, предложенной учителями.

Кембридж

Все учителя, которые преподают на основе курсов Кембриджа, должны пройти в интернете квалификационные курсы Кембриджа для повышения квалификации.

Другие возможности для обучения

Любой курс, который сотрудник желает пройти, который повысит его профессиональную компетенцию, будет рассматриваться администрацией до тех пор, пока это не будет мешать их ежедневному графику обучения или другим учебным обязательствам.

Implemented: March 2019

Выполнено: март 2019 г.

Орындалды: 2019 жылдың наурыз айы

Reviewed: July 2022

Рассмотрен: июль 2022

Қайта қаралды: 2022 жылдың шілде айы

To be reviewed: July 2025

Подлежит рассмотрению: июль 2025

Қайта қарау: 2025 жылдың шілде айы

