**Система дифференцированной работы с различными категориями педагогов в школе - лицее «Дарын»**

 В период перехода школы на обновленное содержание образования по- новому должна быть организована работа с педагогами школы. Изменения в системе реформирования образования, связанные с заменой традиционных ценностей обучения ребенка на ценности развития личности, повышение качества его образования, предъявляют высокие требования к профессионализму педагогов, предполагающих понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком.
Объективные и субъективные потребности педагогов в реализации целей и задач для достижения результатов образования, вызвали необходимость преобразований и дифференциации в методической работе с учителями школы.

 В зависимости от уровня их профессиональной подготовки дифференциация осуществляется следующим образом:

- группа молодых учителей;

- группа учителей, совершенствующих свой профессиональный уровень;

- группа учителей, имеющий квалификацию мастера и исследователя, высшую и 1 квалификационную категорию;

- группа учителей имеющих 1,2,3 уровневые курсы;

- группа учителей имеющих сертификат тренера;

- группа творчески работающих учителей;

- группа административного контроля.

Работа администрации школы с педагогами начинается с подбора и расстановки кадров. Коллектив нашей школы достаточно молодой, так как школа существует с 2003 года, в 2008 году школа переехала в здание другой школы, где так же был свой коллектив, можно сказать, что складываться коллектив стал только с 2008 года. Так как школа инновационная имеет статус лицея, необходимо было подбирать квалифицированных специалистов особенно в старшие профильные классы. Конечно, каждый год по тем или иным причинам нам приходится приглашать в школу специалистов, делаем это через отдел кадров Городского Отдела образования, а так же ежегодно участвуем в ярмарке распределения студентов СКГУ. Так как наша школа тесно сотрудничает с СКГУ и студенты проходят у нас практику, мы имеем возможность видеть их в работе и заранее подбирать себе кадры. Большинство молодых специалистов пришедших к нам работать закончили СКГУ с красным дипломом. Всего в коллективе работает 81 педагог.

 **I. Группа молодых учителей** составляет в нашем коллективе 12 % к данной группе относятся педагоги со стажем от 0 до 3-х лет. Для них в школе организована школа молодого учителя, определены наставники для каждого педагога и ведут они их до 5 лет. Администрация школы издает приказ о наставничестве и утверждает план работы ШМУ на текущий учебный год. ШМУ руководит учитель 1 уровня Жумабаева С.Е. Коррективы в свои планы работы включают и руководители МО, где отражается работа с молодыми педагогами. Администрация школы помогает молодому педагогу влиться в коллектив, помогает в организации учебного процесса, в составление календарного и поурочного плана, посещение уроков, беседы с учащимися. В первый год работы молодые специалисты практически каждый день заходят в кабинет замдиректора, рассказывают об удачах и не удачах советуются по тому или иному вопросу. Вместе с молодым учителем идем на собрания выступаем перед родителями, слушаем предложения со стороны родителей, если видим проблему, то вместе с наставниками, молодым учителем решаем эти проблемы. К сожалению, сталкиваемся с проблемой того, что выпускники СКГУ не владеют методикой преподавания по обновленной программе, поэтому приходится их отрывать от учебного процесса и отправлять на курсы или тренера школы проводят работу по подготовки их к обучению по обновленной программе. Молодые учителя школы постоянно посещают уроки специалистов высшей категории, мастеров и исследователей. Не секрет, что для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации помогает гибкая и мобильная система наставничества, которую осуществляют опытные педагоги. Участие в Школе молодого педагога, предоставляет возможность молодым педагогам восполнить дефициты компетенций, связанные с организацией образовательного процесса, освоением педагогических технологий, проектированием предметно пространственной развивающей среды, реализацией принципа индивидуализации. Большую роль в раскрытии творческого потенциала молодых педагогов играет профессиональный конкурс «Педагогический дуэт» в котором наши педагоги несколько лет подряд получают призовые места.

**II. Группа учителей, совершенствующих свой профессиональный уровень** находятся на контроле заместителей директора по научно- методической работе, они учитывают, все курсы повышения квалификации, которые проходят учителя. В базе данных и те учителя, которым в ближайшее время нужно проходить курсы повышения квалификации. На предстоящий учебный год составляется заявка, которая отправляется в Отдел образования. В школе нет учителей, которые не проходят курсы повышения квалификации своевременно. Уровень прохождения курсов областной, республиканский и международный.

**III. группа учителей, имеющий квалификацию мастера и исследователя, высшую категорию и 1 категорию**. В школе процент данной категории учителей составляет 55,5%, что говорит о высоком уровне квалификации коллектива. В плане школы есть таблица

**Работа с педагогическими кадрами**

**План повышения квалификации и аттестации основных работников школы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО** | **Год прохождения курсов повышения квалификации** | **Последняя аттестация** | **Повторная аттестация** |

Данную работу курируют заместители по НМР, которые знакомят всех учителей с этапами аттестации.

*Этапы аттестации:*

1. Подготовительный:
* Разъяснительная работа о целях аттестации, принципах деятельности аттестационных комиссий;
* Самодиагностика результативности профессиональной деятельности, на основании которой учитель составляет текст заявления;
* Консультативная помощь: учитель должен осознавать свои достижения, инновации, соотнести их с требованиями.
1. Аттестация:
* Квалификационные испытания;
* Экспертная оценка практической деятельности педагогических работников.

С целью повышения педмастерства в 2019-2020 уч. году 18 учителей школы прошли курсы повышения квалификации по предметам в рамках обновления содержания среднего образования РК.

В 2019-2020 учебном году подтвердили и получили квалификационные категории:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О.** | **Должность**  | **Категория**  |
| **Декабрь 2019г** |
|  | Беляева Елена Валерьевна | Учитель начальных классов | Педагог-мастер |
|  | Мусина Эльвира Фаритовна | Учитель начальных классов | Педагог-исследователь |
|  | Ким Ирина Григорьевна | Учитель начальных классов | Педагог-исследователь |
|  | Кулмаканова Марияш Капаровна | Учитель казахского языка и литературы | Педагог-исследователь |
|  | Жумабаева Самал Екпиновна | Учитель казахского языка и литературы | Педагог-исследователь |
|  | Бульденкова Галина Владиславовна | Учитель начальных классов | Педагог-эксперт |
|  | Ковалева Анастасия Степановна | Учитель русского языка и литературы | Педагог-эксперт |
|  | Щербина Юлия Валерьевна | Учитель английского языка  | Педагог-эксперт |
|  | Витук Эдуард Сергеевич | Учитель математики | Педагог-модератор |
|  | Мендекеева Айдана Канатовна | Учитель английского языка  | Педагог-модератор |
|  | Родионова Анастасия Юрьевна | Учитель физической культуры | Педагог-модератор |
| **Июль 2020г** |
|  | Величко Оксана Николаевна | Учитель математики | Педагог-исследователь |
|  | Ягодина Елена Васильевна | Учитель биологии | Педагог-исследователь |
|  | Жангудина Айнура Куандыковна | Учитель казахского языка и литературы | Педагог-эксперт |
|  | Фель Елена Владимировнап | Учитель математики | Педагог-эксперт |
|  | Касымов Омирсерик Жаксалыкович | Учитель физической культуры | Педагог-эксперт |
|  | Канапина Самал Сериковна | Учитель казахского языка и литературы | Педагог-эксперт |
|  | Мамурова Асель Ондресовна | Учитель английского языка  | Педагог-модератор |

**IV. Группа учителей имеющих 1, 2, 3 уровневые курсы.** Учителя, которые имеют уровневые курсы составляют 12,3% от общего числа педагогов. Учителя данного уровня проводят семинары, коучинги, как для учителей школы, так и для учителей города. Администрация школы направляет их работу на повышение уровня квалификации коллег, практически все они или руководители МО или наставники молодых педагогов. Семинары, коучинги, которые проводят преподаватели, утверждаются на педсовете вместе с планом работы школы.

**V группа учителей имеющих сертификат тренера по критериальному оцениванию.** В школе такие учителя составляют 7,8%, данная категория учителей проводит занятия с учителями обучая их критериальному оцениванию. Всем учителям прошедшим данные курсы выдается свидетельство, заверенное директором школы. В прошлом учебном году все учителя школы были распределены на 6 групп и прошли данные курсы. Данную работу курирует лично директор школы.

**VI группа творчески работающих учителей.** Как и в каждой школе у нас есть большая группа творчески работающих учителей, если взять в процентном соотношении, то это 45,50% коллектива. В эту группу входят педагоги, работающие на доверии, талантливые,

принципиальные, целеустремленные. Высший этап развития педагогов этой группы – творческий уровень. Они работают вне зависимости от чужого мнения и при этом имеют истинный авторитет. Важнейшие мотивы их деятельности: создание собственной,

авторской дидактической системы (программы, технологии, методики и т.д.). Данные педагоги являются гордостью и престижем школы, на имя которых идут учиться в школу дети.

**VII Группа административного контроля.** Сюда входит всяадминистрация школы,в составе которых 98% учителей с высшей категорией. Работу всех групп перечисленных выше курируют каждый из членов администрации по своему направлению. В школе действует методический совет, куда входят все руководители методических объединений школы, на заседаниях МС решаются вопросы аттестации, повышения квалификации учителей всей школы. МС проводит экспертные заседания, где рассматривают портфолио аттестуемых, а так же обобщается опыт работы учителей на внутришкольном уровне. В начале учебного года проводим тестирование среди учителей, вопросы, которые интересуют администрацию в 1 очередь, это психологический настрой учителей на новый учебный год, выясняем, какие проблемы испытывает учитель, начиная от материальных заканчивая социально - психологическими. Какие семинары и занятия востребованы нашими учителями, на что обратить внимание администрации в организации учебного процесса. В конце учебного года так же проводим тестирование, на эмоциональное выгорание учителей, анализируем, что нам удалось в этом году в работе с учителями, а какие вопросы остались без внимания. Данные тестирования проводим анонимно, просим учителей высказывать свое мнение о работе администрации именно с учителями. Такая форма работы позволяет обращать внимание в работе на те вопросы, которые возможно для нас являются не важными, а для отдельных педагогов очень важны.

С позиции методической работы с учителями схематично можно представить таким образом.

**Дифференцированный подход к организации методической работы**

 молодые специалисты,

 не имеющие опыта работы

 учителя, совершенствующие свой профессиональный уровень и заинтересованные в методическом сопровождении

учителя, имеющие квалификацию мастера и исследователя, высшую и 1 квалификационную категорию;

 учителя, имеющие 1,2,3 уровневые курсы;

 учителя, имеющие сертификат тренера;

 творчески работающие учителя.

 Обобщение и распространение опыта, проведение семинаров, мастер классов, наставничество.

Молодые специалисты

не имеющие опыта работы участвуют в работе ШМУ

 повышение

профессиональной

компетентности, через прохождение курсов повышение квалификации и повышение категорий