

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
НОВОКУЗНЕЦКИЙ ГОРНОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ  
(ГБПОУ Новокузнецкий горнотранспортный колледж)**

**V областной конкурс  
«Лучшая методическая служба профессиональной образовательной  
организации»  
Номинация 1: Профессиональное объединение как ресурс  
внутрифирменного обучения педагогов ПОО**

**ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК РЕСУРС  
НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Авторы:  
Бурьба Е.С., старший методист,  
Мазейна Н.А., методист,  
Медведева Ю.А., методист



## Аннотация

Процессы, происходящие сегодня в образовании, требуют совершенствования не только содержания обучения, но и содержания работы методической службы. Причин этому много, но выделим две.

Во-первых, в колледже готовят не просто высококвалифицированных специалистов среднего звена, но и формируют личность обучающегося для современного общества, создавая условия для его самореализации и саморазвития. Личность обучающегося формируется личностью его преподавателя.

Во-вторых, на сегодняшний день наблюдается большая текучка педагогических работников в колледже. Особенно это касается молодых и начинающих преподавателей. Обновление сложившейся системы работы методической службы – это требование не только сегодняшнего дня, но и желание самих педагогов. Параллельно цикловым методическим комиссиям должны создаваться и другие профессиональные объединения, позволяющие удовлетворить потребность педагогического коллектива в получении новых знаний. Обучение в условиях колледжа (как часть методической работы) - это часть общей системы повышения квалификации педагогических кадров. Так, М. М. Поташник рассматривает методическую работу прежде всего, как «составную часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации». Под методической работой, по его мнению, следует понимать «целостную, основанную на достижениях науки, передового опыта и конкретном анализе затруднений учителей, систему взаимосвязанных мер, действий, мероприятий, направленных на всестороннее повышение мастерства педагогов...» [1].

Одной из форм повышения квалификации педагогических работников в профессиональной образовательной организации является внутрифирменное обучение, которое может осуществляться через различные профессиональные объединения. Профессиональное объединение «Молодые и начинающие преподаватели» и обучение в рамках Школы педагогического мастерства - это искреннее желание помочь адаптироваться в педагогическом коллективе, создать эмоционально благоприятную атмосферу, моральную поддержку молодым преподавателям, вселить уверенность в себе, в свои силы. Благодаря этому, путь профессионального становления молодого преподавателя оказывается более быстрым, лёгким, успешным и эффективным, а самое главное снижается отток педагогических кадров из колледжа.

В работе продемонстрирован опыт работы методической службы колледжа по внутрифирменному обучению профессионального объединения «Молодые и начинающие преподаватели» в рамках Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей).



## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Методический комментарий  | 3  |
| 1. Этапы разработки внутрифирменного обучения   | 7  |
| 2. Опыт работы методической службы колледжа по внутрифирменному обучению профессионального объединения «Молодые и начинающие преподаватели» в рамках Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) | 10 |
| Заключение  | 22 |
| Список использованных информационных источников   | 24 |
| Приложение 1. Тест «Какой Ваш творческий потенциал?»  | 25 |
| Приложение 2. Анкета для молодых преподавателей   | 28 |
| Приложение 3. Анализ затруднений молодых преподавателей по итогам анкетирования, проведенного на ШПМ 27.09.17 г.  | 30 |
| Приложение 4. План работы школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) на 2017-2018 учебный год   | 35 |
| Приложение 5. План работы школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) на 2018-2019 учебный год   | 37 |
| Приложение 6. Индивидуальный профессионально-педагогический маршрут молодого преподавателя  | 39 |



## МЕТОДИЧЕСКИЙ КОММЕНТАРИЙ

«Если вы хотите быть успешным, нужно понимать, в какое время вы живете, и отразить его в своих действиях» [2].  
(И. Хакамада, к.э.н., российский журналист, политик и публицист)

Реализация ФГОС СПО, ФГОС СОО, ФГОС СПО по ТОП – 50, ФГОС СПО по ТОП – РЕГИОН напрямую зависит от уровня подготовки профессионально-педагогических работников. Также необходимо отметить и требование времени к цифровизации профессионального образования, которое влечет за собой изменения использования цифровых средств в профессиональной подготовке обучающихся колледжа, следовательно, современная деятельность профессиональных образовательных организаций (далее ПОО) во многом зависит от того, в какой степени преподаватели владеют цифровыми технологиями и цифровой информацией, насколько быстро они могут ее самостоятельно или с использованием информационных технологий проанализировать и обработать, а также довести ее до конечного потребителя – обучающегося.

Изменение содержания образования, способов и технологий организации воспитательно-образовательного процесса, переосмысление цели и результата образования повышает необходимость ПОО постоянно совершенствовать профессиональные навыки преподавателей и мастеров производственного обучения, создавать условия, в которых они становятся субъектами инновационной деятельности.

Возникает проблема: где учить? когда учить? Ведь в последние годы загруженность педагогов достигла своей критической (максимальной) точки.

Обучение можно проводить двумя путями: с отрывом и без отрыва от основной деятельности. Если преподавателей отправлять на курсы повышения квалификации с отрывом от педагогической деятельности, то по возвращению из командировки ему придется работать в загруженном режиме за счет проведения дополнительных (сверх основного расписания) учебных занятий. Следовательно, напрашивается выход – обучать профессионально-педагогических работников (далее - ППР) внутри ПОО, посредством реализации программы внутрифирменного обучения, которое может осуществляться через различные профессиональные объединения. При этом можно использовать собственные внутренние средства колледжа, такие как педагогический опыт работы преподавателей-стажистов, собственные учебно-методические и другие образовательные ресурсы для повышения профессионального мастерства педагогических работников.

На сегодняшний день любая организация уделяет большое внимание внутрифирменному обучению, как главной технологии развития кадрового потенциала. Наиболее характерной чертой



внутрифирменного обучения персонала на современном этапе развития организации является то, что оно объединяет в себе два процесса, а именно целенаправленное обучение сотрудников и улучшение их профессиональной деятельности. Внутрифирменное обучение персонала позволяет без отрыва от работы развивать знания, умения, навыки сотрудника, повышать его профессиональный уровень [3]. Таким образом, актуальность внутрифирменного обучения обусловлена тем, что сотрудники определяют конкурентоспособность организации и его эффективность. Поэтому для постоянного повышения профессиональных навыков и знаний сотрудника, современные организации все чаще используют, разработанную ими, программу обучения сотрудников, не отрывая от производства [4].

Содержание внутрифирменного обучения раскрывается через его основные функции:

- выявление и анализ потребностей в формировании тех или иных компетенций у определенных работников организации в соответствии со стратегией её развития и решаемых текущих задач;
- анализ возможностей организации, определение наиболее адекватных и эффективных для данной категории работников, форм и методов обучения;
- разработка содержания подготовки, программы повышения квалификации, специфической особенностью которой является направленность на овладение педагогами прикладными знаниями и умениями;
- организация и проведение внутрифирменного обучения для целевой группы работников, его кадровое, материально-техническое обеспечение;
- создание условий для реализации результатов обучения, в процессе профессиональной деятельности обученных работников;
- оценка результатов обучения, выявление критериев успешности реализации разработанной программы повышения квалификации.

Таким образом, внутрифирменное обучение - это не разовое мероприятие, а непрерывный процесс, инициируемый самой организацией и направленный на повышение профессионализма работников.

В каждом конкретном случае задачей внутрифирменного обучения является развитие тех категорий компетентностей, которые соответствуют текущим потребностям организации, в связи с этим, различают несколько видов внутрифирменного обучения:

1. Обучение вновь пришедших в организацию работников, что включает в себя профессиональную и социально-психологическую адаптацию работника к новым условиям.
2. Обучение с целью повышения уровня компетентности. Оно необходимо в двух случаях: когда компетентность работника не позволяет ему эффективно и полностью реализовывать свои



компетенции, когда сами компетенции частично меняются с развитием карьеры, переходом на новую ступень иерархической лестницы.

### 3. Переподготовка с целью ротации или освоения новых видов деятельности.

На основании вышеизложенного, а также исходя из миссии колледжа - подготовка высококвалифицированных специалистов среднего звена при создании условий для самореализации и саморазвития преподавателя и обучающихся, под внутрифирменным обучением в ГБПОУ Новокузнецком горнотранспортном колледже понимается процесс непрерывного обучения ППР, организованный методической службой с целью совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений педагогических работников, их созидательной деятельности, для увеличения их вклада в процесс подготовки конкурентоспособного выпускника. Соответственно, **актуальность** внутрифирменного обучения в колледже заключается в том, что данный процесс можно организовать непрерывно в течение всего учебного года, профессионально объединив педагогических работников в группы в соответствии с их потребностями, используя различные технологии обучения.

Отсюда **цель внутрифирменного обучения в Новокузнецком горнотранспортном колледже:** проводить непрерывное обучение ППР в соответствии с их уровнем квалификации для повышения профессионального мастерства, формирования способностей к самоопределению и саморазвитию.

#### **Задачи:**

- на основании анализа потребностей педагогического персонала в получении новых знаний сформировать профессиональные объединения, позволяющие удовлетворить потребность педагогов;

- разработать программы внутрифирменного обучения для каждого профессионального объединения;

- в конце периода провести оценку эффективности внутрифирменного обучения каждого профессионального объединения, при положительном эффекте от процесса обучения, транслировать опыт работы широкому кругу общественности;

- повысить рейтинг педагогических работников колледжа.

В ГБПОУ Новокузнецком горнотранспортном колледже разработана и реализуется программа непрерывного внутрифирменного обучения с 2017 года, структура которой представлена на рисунке 1.

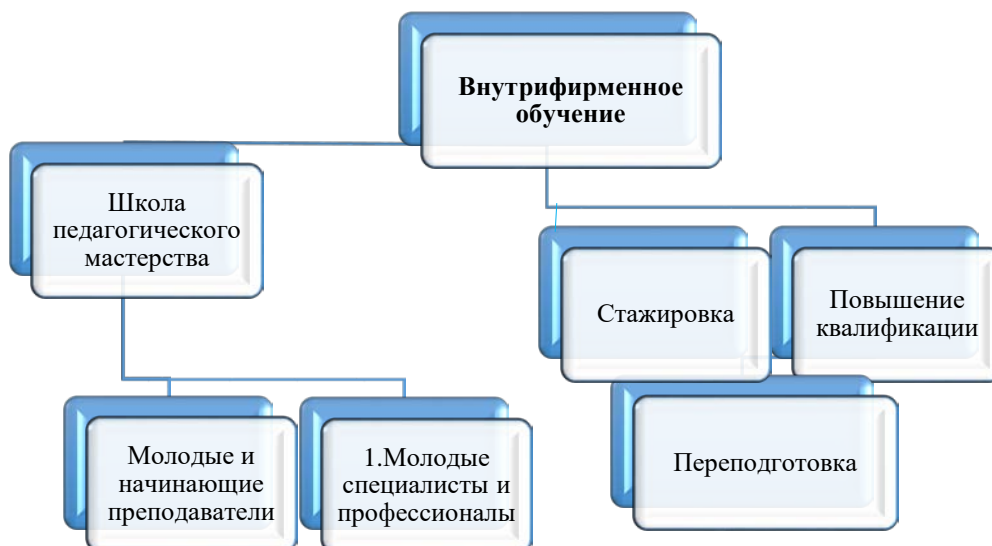


Рисунок 1 – Виды внутрифирменного обучения в Новокузнецком горнотранспортном колледже

У такой структуры обучения много преимуществ, например, минимальные затраты на обучение, максимальное соответствие программы обучения образовательным потребностям, формирование у обучаемых необходимых профессиональных компетенций.

В процесс обучения в колледже заложено два основополагающих принципа:

- непрерывность - целенаправленный, выполняемый в течение всей педагогической деятельности постоянный процесс повышения квалификации или переподготовки преподавателей;
- профессиональность - овладение умениями, знаниями и навыками, необходимыми для выполнения профессиональных обязанностей в соответствии с требованиями времени.

Ожидаемые результаты от реализации программы внутрифирменного обучения:

- способность преподавателей применять современные методики и технологии организации и реализации воспитательно-образовательного процесса на различных образовательных ступенях;
- способность преподавателей формировать образовательную среду и использовать свои способности в реализации задач инновационной образовательной политики;
- готовность преподавателей к систематизации, обобщению и распространению педагогического опыта в профессиональной области.

Этапы разработки программы внутрифирменного обучения представлены в разделе 1.

Опыт работы методической службы колледжа по внутрифирменному обучению профессионального объединения «Молодые и начинающие преподаватели» в рамках Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) представлен в разделе 2.



## 1. ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Разработка программы внутрифирменного обучения проходила в несколько этапов.

*Первый этап* состоял в разделении ППР по категориям в зависимости от продолжительности педагогического стажа (таблица 1), т. к. профессиональный опыт преподавателя напрямую влияет на способы, формы и методы обучения и самообучения при повышении своего педагогического мастерства.

Таблица 1 - Разделение ППР по категориям в зависимости от продолжительности педагогического стажа

| <i>Категории</i>                          | <i>Стаж работы</i> | <i>Характеристика</i>   |
|---|--------------------|---|
| <b>Молодые и начинающие преподаватели</b> | 1-3 года           | Отличаются поведением, ориентированным на внешние правила, образцы, рекомендации. Это объясняется отсутствующим опытом; страхом потерпеть неудачу или совершить ошибку. Испытывают трудности при разграничении важных характеристик учебно-воспитательного процесса от второстепенных; стремятся выделить компоненты, составляющие реальную педагогическую ситуацию, подвергнуть их педагогическому и психологическому анализу. |
| <b>Молодые специалисты</b>                | 3-10 лет           | Стадия «педагогической компетентности». Способность самостоятельно организовать и спланировать как свою, так и деятельность обучающихся. Характерной особенностью является умение справиться с часто неординарными ситуациями.  |
| <b>Профессионалы</b>                      | 10-20 лет          | Период «профессионального мастерства». Характерно умение целостно, системно видеть педагогическую реальность, вычленять наиболее существенные элементы педагогической практики.   |
| <b>Эксперты</b>                           | свыше 20 лет       | Склонны в своей деятельности к интуитивному целостному схватыванию сложной, требующей незамедлительного решения педагогической ситуации, отбрасывая все несущественное и второстепенное. Могут за внешними проявлениями увидеть глубокие, не лежащие на поверхности причины. Способны структурировать социально-психологические мотивы, определяющие тот или иной поведенческий акт обучающегося.                               |





*Второй этап* заключался в определении конкретных потребностей преподавателей в обучении, в выявлении несоответствия между требованиями организации к профессиональным навыкам и знаниям своих сотрудников и знаниями, и навыками, имеющимися у преподавателей. Основными источниками информации о потребностях в обучении послужили результаты аттестации, заявки и пожелания преподавателей и приоритетные направления развития ПОО.

*Третий этап* включал в себя составление программ. Содержание программ определялось и ориентировалось на педагогический опыт, который в свою очередь определяет выбор дидактической стратегии при повышении квалификации.

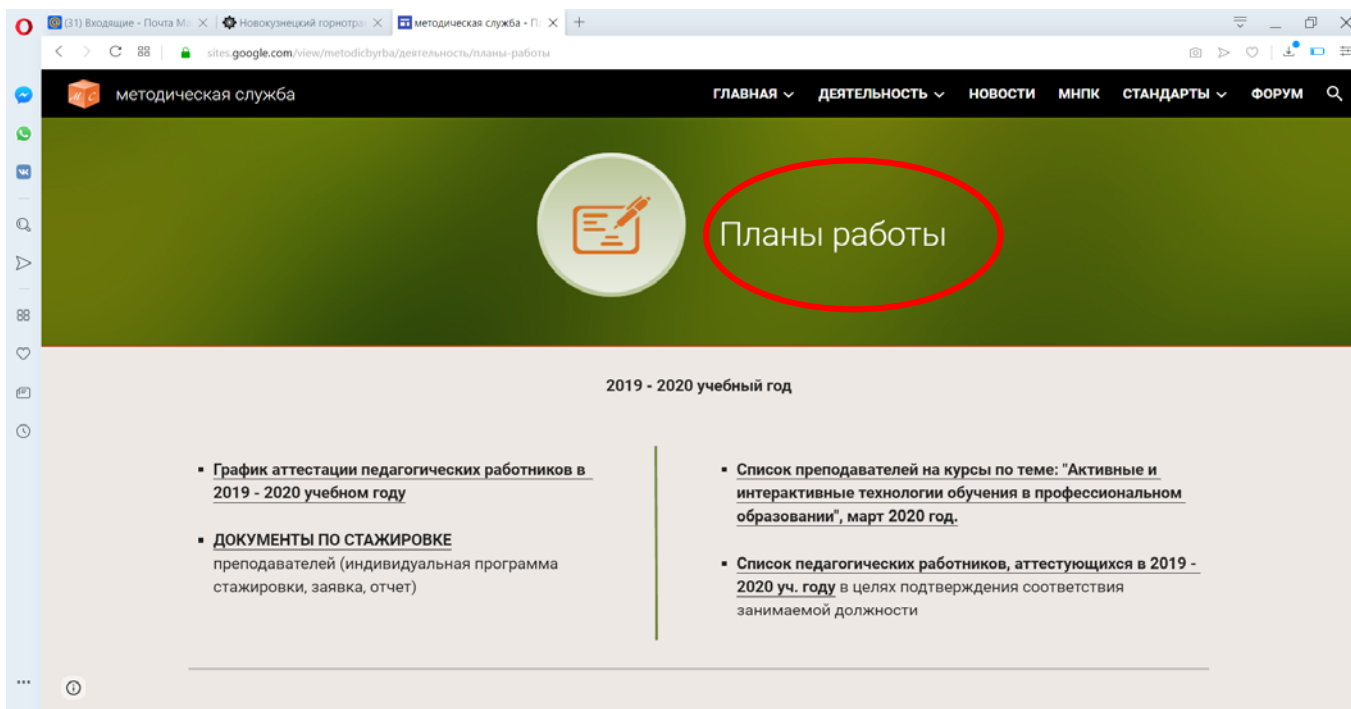
Проведя анализ потребностей в формировании тех или иных компетенций у ППР, в соответствии со стратегией развития колледжа и решаемых текущих задач, методической службой были получены следующие результаты (таблица 2).

Таблица 2 - Предпочитаемые способы обучения и самообучения ППР

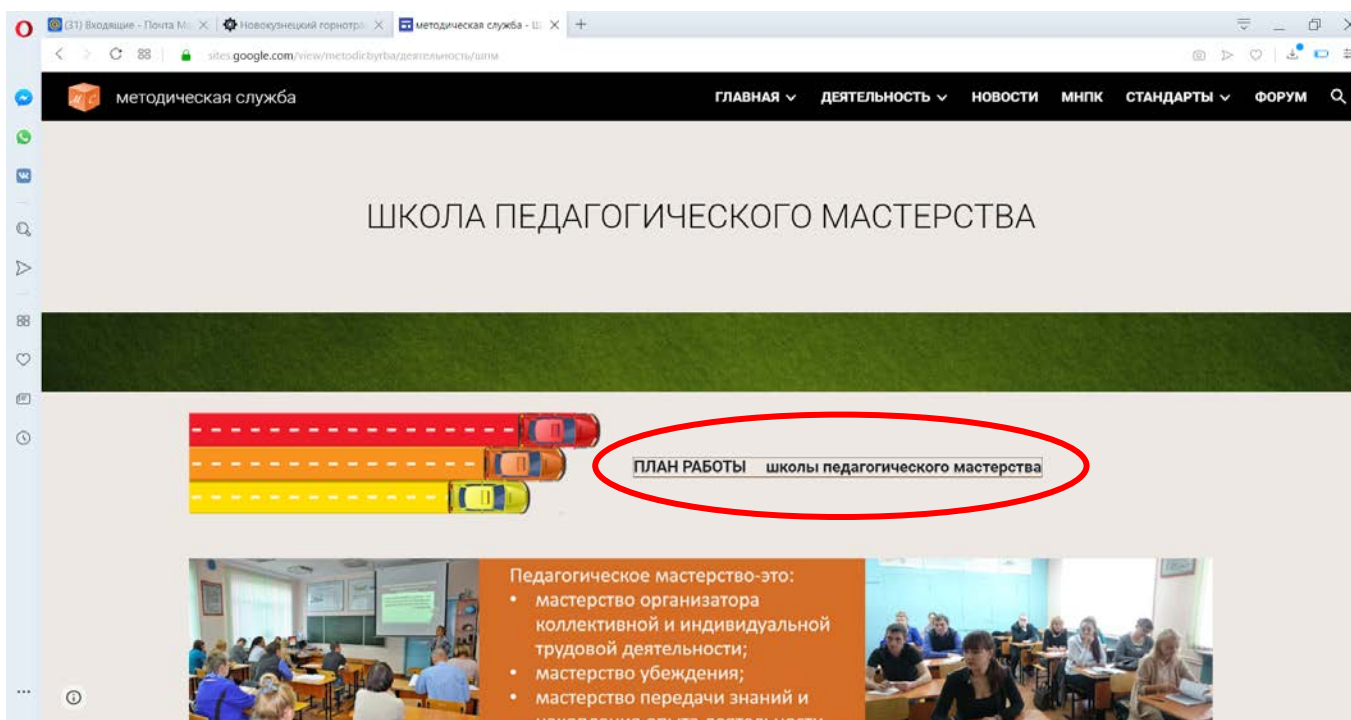
| <i>Категории</i>                          | <i>Стаж работы</i> | <i>Предпочитаемые способы обучения и самообучения</i>  |
|---|--------------------|--|
| <b>Молодые и начинающие преподаватели</b> | 1-3 года           | Готовы без оценочно воспринимать любую информацию. Стремятся переработать полученную информацию и сформировать свою целостную систему, которая могла бы быть применима в любых педагогических ситуациях. |
| <b>Молодые специалисты</b>                | 3-10 лет           | Демонстрируют опору на свой опыт и свои собственные профессиональные и личностные ресурсы. Предпочитают индивидуальные консультации.   |
| <b>Профессионалы</b>                      | 10-20 лет          | Предпочитают принимать участие в проведении круглых столов, дискуссий, диалогов, бесед.  |
| <b>Эксперты</b>                           | свыше 20 лет       | Предпочитают опираться на свой собственный опыт.   |

При составлении планов и программ для каждого вида внутрифирменного обучения методическая служба опирается на актуальные потребности и затруднения коллектива преподавателей колледжа, а также на запросы работодателей.

Программа внутрифирменного обучения педагогических работников колледжа составляется на учебный год и размещается на сайте Методической службы (<https://sites.google.com/view/metodicbyrba/деятельность/планы-работы>).



План работы Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) также представлен на сайте Методической службы колледжа (<https://drive.google.com/file/d/1G0m1STKn6OhK70ZpcTmzHsxxiVKxTb-N/view>)



*Четвертый этап* - это непосредственная реализация и оценка внутрифирменного обучения. Итоги реализации всех программ внутрифирменного обучения в соответствии с годовыми планами подводятся ежегодно на заседаниях Педагогического и Методического совета колледжа.

Практические результаты реализации программ определяется оценкой умений и навыков, полученных в результате участия ППР в конкурсах педагогического мастерства.

## 2. ОПЫТ РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ КОЛЛЕДЖА ПО ВНУТРИФИРМЕННОМУ ОБУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ «МОЛОДЫЕ И НАЧИНАЮЩИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛИ» В РАМКАХ ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА (ДЛЯ МОЛОДЫХ И НАЧИНАЮЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ)

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является «старение» самой системы. Поэтому необходим приток «свежих сил» - молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности, зависит, останутся ли они работать в колледже или уйдут в связи с возникшими трудностями. Под термином «молодой педагог» подразумевается преподаватель, пришедший в профессиональное образование без опыта педагогической деятельности, но с большим опытом работы на производстве или только что окончивший ВУЗ.

До 2017 года в колледже существовал институт наставничества, т.е. за каждым молодым преподавателем был закреплен один более опытный преподаватель из категории Профессионала или Эксперта. Но так оказалось, что на начало учебного года число молодых преподавателей составило – 21 человек, следовательно, возникли трудности при закреплении за ними наставника, так как 70% из общего числа составляли преподаватели профессионального цикла, для каждого из которых найти более опытного преподавателя-стажиста оказалось невозможно. Поэтому методической службой было принято решение – создать профессиональное объединение «Молодые и начинающие преподаватели», работать с «молодежью» в рамках Школы для молодых и начинающих преподавателей.

Школа для молодых и начинающих преподавателей (далее – Школа) – это структурный элемент внутрифирменного обучения и соответственно является составной частью системы повышения квалификации педагогов и объединяет молодых специалистов, начинающих и не имеющих педагогического образования, которым для достижения успеха при первых шагах в педагогической деятельности нужна реальная и своевременная помощь.

Описывая опыт работы методической службы Новокузнецкого горнотранспортного колледжа в рамках Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) сделаем несколько «Заметок на полях»<sup>1</sup>, может они помогут другим методистам-наставникам в нелегком, но очень важном деле создания условий для профессионального роста и становления молодых и вновь прибывших в колледж педагогов.



<sup>1</sup> значок для «Заметок на полях», адресованных методистам-наставникам

*Первоначально* методическая служба поставила перед собой **цель** – помочь формированию личности творческого, инициативного, самостоятельно мыслящего человека и профессионала, подготовить специалистов, в будущем состоявшихся преподавателей, ощутивших свое призвание и желание работать в нашем образовательном учреждении. Соответственно цели сформировались и **задачи**: создание атмосферы поддержки молодых педагогов в педагогическом коллективе; оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности.

Возникли первые трудности при составлении плана работы Школы – все преподаватели разного возраста, входят в состав разных цикловых методических комиссий, не все имеют закрепленный за ними кабинет, а самое главное – разного темперамента.

Вводное занятие Школы (06.09.2017 г.) посвятили знакомству с нашим колледжем, его традициями, структурой методической службы, планом учебных корпусов, с администрацией, с опытными преподавателями-стажистами, к которым «молодые» могут обратиться при возникновении трудностей в своей цикловой методической комиссии, с режимом работы преподавателей. По результатам первой встречи было принято решение о создании индивидуального профессионально-педагогического маршрута каждого молодого преподавателя. Как обучающимся Школы – преподавателям было выдано задание: определить круг вопросов теоретического и методического плана, предварительно изучив содержание учебных программ, нормативных документов по организации учебного процесса.



*Каждое занятие в рамках Школы обязательно заканчивается выдачей домашнего задания для расширения и углубления знаний, умений, для предотвращения их забывания, развития индивидуальных склонностей. Также домашнее задание для молодых преподавателей влияет на становление других сторон личности: самодисциплины, чувства долга, силы воли.*



Фото 1 – Вводное занятие в рамках Школы

Первое занятие в рамках Школы проходило по плану:

1. Диагностика: работа с тестом «Какой Ваш творческий потенциал?» (Приложение 1), заполнение Анкеты для молодых преподавателей с целью выявления проблем (Приложение 2)
2. Формулирование цели и задач Школы

Первое занятие завершилось просмотром видеоролика «Пожелания молодым преподавателям» (Приложение 7, отдельный файл, отправленный вместе с работой).



*Выявление творческого потенциала поможет Вам определить внутренние резервы молодых преподавателей, оценить возможности работать в инновационном режиме и осваивать новые технологии обучения и воспитания.*

В результате анкетирования молодых преподавателей методической службой был проведен анализ затруднений молодых преподавателей на первом этапе работы в колледже (Приложение 3).

Анализ анкеты затруднений молодых преподавателей показал:

- частичную удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки;
- отсутствие практического педагогического опыта работы у преподавателей профессионального цикла;
- трудности в составлении учебно-программной документации, при планировании учебного занятия, а самое главное – отсутствие опыта диагностирования З, У, ОК и ПК в соответствии с ФГОС СПО.

Диагностическое сопровождение молодых преподавателей позволило методической службе составить план работы Школы, в котором уже конкретизировались цель и задачи (Приложение 4).

**Цель Школы педагогического мастерства** (для молодых и начинающих преподавателей): повышение профессионального мастерства преподавателей колледжа.

**Задачи:**

- оказание помощи начинающим преподавателям в профессиональной и личностной адаптации;
- создание условий для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- развитие информационной и методической культуры педагогов, оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании.



Следующим этапом работы методической службы стал **всесторонний анализ** педагогической деятельности через сопоставление результатов, анализ сильных и слабых профессиональных позиций молодых преподавателей. Преподаватели на занятиях Школы не только рассказывали нам о своих трудностях, неудачах, очерчивали круг педагогических проблем, но и проигрывали сложные педагогические ситуации. При этом поочередно роли «преподаватель» и «обучающийся» распределялись между всеми слушателями Школы, проигрывались и обсуждались ситуации, возникающие на учебных занятиях молодых преподавателей во время их посещения методистами. Когда поиск пути выхода из сложных ситуаций заходил в тупик или не совпадало решение, старший методист колледжа Бурьба Е.С. аргументировала правильность и неправильность их выбора, имея свой большой опыт работы в системе СПО.



Фото 2 – Занятие Школы



*Используйте инновационные формы и методы работы с молодыми педагогами, такие как: ролевые игры, анализ учебных ситуаций, работа в малой творческой группе, которые способствуют развитию у молодых преподавателей способности быстро принимать решения в нестандартных педагогических ситуациях, освоить навыки делового общения.*

Посещённые методической службой занятия молодых преподавателей позволили сделать вывод, что типы используемых занятий, их структура соответствуют современным требованиям. Но методы и приемы ограничивались лишь беседами, индивидуальными (редко групповыми) заданиями исследовательского характера. Не всегда выставленные оценки комментировались с учетом разработанных в контрольно-оценочных средствах критериев. Были трудности с умением точно рассчитывать время на занятии, выстраивать занятия с определенной логикой. По причине отсутствия опыта часто молодые преподаватели чувствовали себя не очень уверенно на занятии, и, как следствие, возникали проблемы с дисциплиной. «Если хочешь научиться ловить рыбу – надо

ловить рыбу». Так и в нашем случае. Чтобы научиться планировать, надо планировать, а чтобы научиться вести занятие – надо вести занятие. Поняли, что необходимо осваивать новую роль преподавателя - преподавателя-тьютора, организатора развития обучающихся, использовать новые технологии, формы, методы. Девизом слушателей Школы стали слова: «Преподаватель – главный помощник обучающегося в овладении компетенциями, он идет рядом, создавая условия для развития, а не только для овладения предметными знаниями!». Добиться этого можно только через специальную организацию учебно-воспитательного процесса. На одном из занятий Школы приняли совместное решение: изучить опыт применения различных педагогических технологий в системе СПО, исследовав разные подходы к процессу обучения, детально изучив и проработав формы и виды учебных занятий в зависимости от содержания. Больше времени стали уделять разработке конспектов и технологических карт учебных занятий (одно из занятий Школы было проведено в виде практического занятия по составлению технологической карты). Пришли к выводу, что необходимо повышение квалификации через посещение учебных занятий опытных преподавателей колледжа, через посещение мастер-классов и обучающих семинаров.



Фото 3 – Посещение молодыми преподавателями учебного занятия опытного преподавателя колледжа

Кроме того, каждый молодой преподаватель начал подготовку к пробным открытым занятиям и тематическим классным часам, которые требовали еще более тщательной проработки каждого этапа занятия. Проведённые мероприятия заканчивались подробным анализом и самоанализом, и соответственно, корректировкой плана работы Школы.



*Вы, как методист, знаете, что открытые занятия и тематические классные часы дают толчок к использованию более эффективных методов и средств обучения, освоению и дальнейшей реализации на обычных учебных занятиях элементов новых педагогических технологий.*

В поисках путей повышения эффективности обучения одно занятие Школы посвятили педагогическим технологиям, использование элементов которых даёт высокий результат. Каждый молодой преподаватель для реализации очертил собственный круг технологий. Но результат опроса показал, что очень популярными оказались следующие: технология проблемного обучения, ИКТ, дифференцированное обучение, кейс-технологии. Соответственно, получили домашнее задание:

- для внедрения в учебный процесс технологии дифференцированного обучения, разработать разноуровневые задания для обучающихся по преподаваемым дисциплинам и междисциплинарным курсам, дифференцированные домашние задания, позволяющие учитывать индивидуальные особенности обучающихся;

- предварительно выбрав одну из тем занятия составить проблемные вопросы в форме познавательной (проблемной) задачи, тексты проблемных статей, при этом проблемные ситуации необходимо продумать для разных этапов процесса обучения: при объяснении, закреплении, контроле.

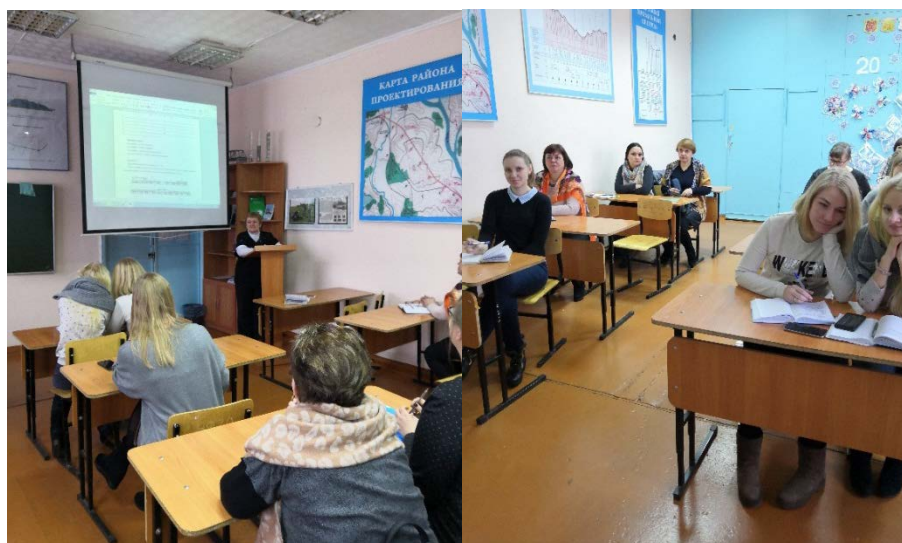


Фото 4 – Занятие Школы

В процессе посещения занятий методисты пришли к выводу, что молодые преподаватели используют презентации, электронные учебные пособия. Формируя у обучающихся информационные компетенции, продумывают домашние задания с использованием Интернет-ресурсов. За очень короткий срок большая часть молодых преподавателей сумели разработать комплексы интегрированных дидактических материалов для проведения занятий по преподаваемым дисциплинам и междисциплинарным курсам. С целью интеграции образовательного пространства четыре молодых преподавателя провели открытые учебные занятия, которые получили высокую оценку опытных педагогов и администрации.



Результатом первого года творческой работы Школы стали грамотно разработанные методические продукты: учебно-методические комплексы по учебным дисциплинам и профессиональным модулям, методические разработки открытых интегрированных занятий и проведенных внеаудиторных мероприятий, рабочие тетради для внеаудиторной самостоятельной деятельности обучающихся и т.д.

При разработке молодыми преподавателями контрольно-оценочных средств уделялось внимание новизне способов оценки обучающихся, заключающейся в использовании как традиционных, так и инновационных (нетрадиционных) видов и форм контроля. Это позволило в соответствии с ФГОС СПО получить объективную информацию о степени освоения учебного материала, своевременно выявлять пробелы в знаниях обучающихся, определять степень соответствия усвоенных обучающимися знаний и умений профессиональным компетенциям (ПК).



*Будучи методистом, Вы знаете, что взаимопосещения учебных занятий и их анализ служат действенным средством совершенствования профессионально-педагогического мастерства. Демонстрируйте на своих занятиях и развивайте у молодых преподавателей умение использовать нетрадиционные формы контроля знаний и умений. Ведь Вы отлично знаете, что это значительно повысит уровень владения знаниями, привьет интерес к преподаваемой дисциплине, будет способствовать развитию творческой самостоятельности, аналитического мышления обучающихся. Организация четко спланированной, тщательно продуманной, гибкой системы контроля станет для молодых преподавателей одним из резервов повышения эффективности процесса обучения.*

Рост уровня профессиональной деятельности молодых преподавателей находится в тесной связи с повышением их компетентности. Поэтому процесс участия в различных мероприятиях - это непрерывный процесс приобщения молодых преподавателей к достижениям педагогической науки, к развитию исследовательских и аналитических способностей. Портфолио молодых преподавателей было заведено с первого месяца работы каждым, пополнялось в течение всего учебного года. За два года было много участия в мероприятиях различного уровня, были не только сертификаты, но и дипломы победителей и призеров.



*Вам необходимо донести до каждого молодого преподавателя, что портфолио – не просто яркая книжечка, это – документ, отражающий профессиональный рост преподавателя, «динамику профессионализма».*

Мониторинг профессиональной деятельности молодых преподавателей через участие в мероприятиях различного уровня (научно-практические конференции, семинары и т.д.) позволил не просто вести учет и фиксацию для оценочного листа, но и явился основой для проведения

коррекционных мероприятий. Данные использовались для качественного анализа работы и выдачи конкретных рекомендаций по совершенствованию содержательности дальнейших работ. Каждое участие в мероприятиях различного уровня обсуждалось на Школе с целью получения положительной динамики профессионализма, с учетом не только потенциальных возможностей молодого преподавателя, но и повышения их уровня, исходя из их затруднений и целей самообразования.

От семестра к семестру происходила позитивная динамика формирования и развития функциональных и личностных компонентов деятельности молодых преподавателей, тогда как роль методической службы несколько снижалась. Динамика самостоятельной деятельности каждого молодого преподавателя отражается в развитии профессиональных умений, накоплении опыта, поиске лучших методов и приемов работы с обучающимися, формировании своего стиля в работе, в самообразовании.

Много было хорошего в процессе работы Школы, но были и слезы, и желание некоторых преподавателей написать заявление об уходе, но совместно мы все это пережили. Очень было жалко преподавателей, которые все же пришли к выводу, что они не готовы работать в образовании. За 2017-2018 учебный год уволились пять молодых преподавателей. К концу года число обучающихся в Школе составило – 15 человек (5 – уволились, 1 – получил первую квалификационную категорию).

Последнее (итоговое) заседание Школы (27 июня 2018 г.) проводили в форме круглого стола «Мой личный вклад в повышение качества образования в колледже». Каждый молодой преподаватель подготовил портфолио, в котором нашло отражение динамика успеваемости по преподаваемым дисциплинам и междисциплинарным курсам, проведенные открытые уроки и внеклассные мероприятия, участие в профессиональных конкурсах.

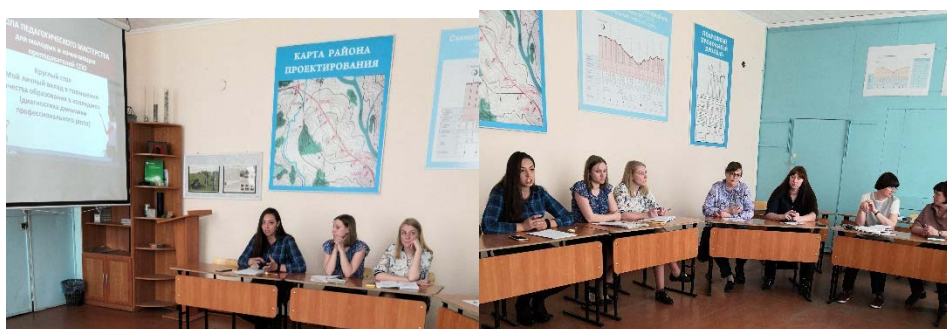




Фото 5 – Заседание Школы в форме круглого стола «Мой личный вклад в повышение качества образования в колледже»

В сентябре 2018-2019 уч. года (план работы Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) на 2018-2019 уч. год см. Приложение 5) на первом занятии Школы начали подготовку к проведению квалификационной аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности, которая была назначена на 30 октября. Процедуру должны были пройти 10 преподавателей. Методической службой были выданы все необходимые рекомендации для формирования пакета документов, а также составления портфолио достижений молодого преподавателя.

Члены Аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности оценили возможность каждого претендента на должность педагогического работника выполнять предусмотренные по этой должности обязанности. Каждому аттестуемому были даны индивидуальные рекомендации по составлению профессионально-педагогического маршрута на 2018-2019 уч. год.







Фото 6 - Прохождение молодыми преподавателями квалификационной аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности



*Не забывайте, что успех молодых преподавателей - это радость и результат Вашей победы! А если это успех всей Школы молодого преподавателя, состоящей из методической службы и активных, порой нестандартно мыслящих, экспериментаторов по натуре - молодых преподавателей – это ощущение счастья не только в момент очередной победы, но и на протяжении всего созидания, сотворчества.*

На следующем занятии Школы прошла корректировка индивидуального профессионально-педагогического маршрута молодого преподавателя (образец бланка см. Приложение 6) с учетом рекомендаций, полученных от членов Аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.



Фото 7 – Корректировка индивидуального профессионально-педагогического маршрута молодого преподавателя

Отчеты о работе Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) заслушивались на заседаниях методического совета колледжа. Презентуя свою работу, методическая служба демонстрировала не только рост профессионализма молодых преподавателей, но и ряд преимуществ, которые открыла для себя, приняв обязанности методистов-наставников:

- во-первых, наставничество помогло методистам - опытным преподавателям-стажистам - увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, оценивая наши совместные достижения, методическая служба ощутила свой вклад в систему профессиональной адаптации молодых преподавателей, получила удовлетворение от общения с ними;
- в-третьих, методисты-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться самим у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!



*Уважаемые методисты! Чтобы работать с преподавателями в рамках Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей), вести наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).*

Итогом двухлетней работы методической службы ГБПОУ Новокузнецкого горнотранспортного колледжа с молодыми и начинающими преподавателями стало заседание Школы, на котором прощались с выпускниками - преподавателями, которые в апреле 2019 г. подали заявление в аттестационную комиссию на присвоение первой квалификационной категории (10 преподавателей). Уже сейчас можно сказать о том, что категория им ПРИСВОЕНА!

***Ссылки для просмотра проведенных мероприятий в рамках Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) на сайте ГБПОУ НГТК и сайте Методическая служба***

1. Заседание Школы 28 сентября 2017 г. <http://xn--c1aohv.xn--p1ai/?cat=1&show=1&time=1506591745>



2. Заседание Школы 25 октября 2017 г. <http://xn--c1aohv.xn--p1ai/?cat=1&show=1&time=1508982254>
3. Посещение «Молодых и начинающих преподавателей» открытого интегрированного занятия с использованием электронных образовательных ресурсов 28 ноября 2017 г. в рамках Школы педагогического мастерства (методист Бурьба Е.С., преподаватель математики Ярошук Н.В.) <http://xn--c1aohv.xn--p1ai/?cat=1&show=1&time=1511861263>
4. Заседание Школы 18 декабря 2017 г.  
[https://sites.google.com/view/metodicbyrba/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/18-12-17,](https://sites.google.com/view/metodicbyrba/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/18-12-17)  
<http://xn--c1aohv.xn--p1ai/?cat=1&show=1&time=1513678374>
5. Заседание Школы 5 сентября 2018 г.  
[https://sites.google.com/view/metodicbyrba/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/2018-16-09,](https://sites.google.com/view/metodicbyrba/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/2018-16-09)  
<http://xn--c1aohv.xn--p1ai/?cat=1&show=1&time=1536562937>
6. Заседание Школы 24 октября 2018 г. <http://xn--c1aohv.xn--p1ai/?cat=1&show=1&time=1540432213>
7. Аттестация на соответствие занимаемой должности 30 октября 2018 г. <http://xn--c1aohv.xn--p1ai/?cat=1&show=1&time=1541059201>
8. Заседание Школы 7 ноября 2018 г.  
<https://sites.google.com/view/metodicbyrba/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/09-11-18>
9. Встреча «Молодых и начинающих преподавателей» с главой города Кузнецовым С.Н. 20.11.2018 г.  
<https://sites.google.com/view/metodicbyrba/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/25-11-18>

***Ссылки для просмотра презентаций для проведения Школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей) на сайте Методическая служба***

<https://sites.google.com/view/metodicbyrba/%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C/%D1%88%D0%BF%D0%BC>



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении отметим следующее:

1. В процессе внутрифирменного обучения молодых преподавателей была достигнута поставленная **цель** - проводить непрерывное обучение ППР в соответствии с их уровнем квалификации для повышения профессионального мастерства, формирования способностей к самоопределению и саморазвитию. Обучение проводилось НЕПРЕРЫВНО в течение двух лет не только через заседания Школы, но и через индивидуальные консультации и неформальное общение.

2. Выполнены **задачи**:

- на основании анализа потребностей педагогического персонала в получении новых знаний сформировано профессиональное объединение «Молодые и начинающие преподаватели»;

- разработана программа внутрифирменного обучения объединения «Молодые и начинающие преподаватели» (см. Приложения 4, 5), а также индивидуальные профессионально-педагогические маршруты для каждого молодого преподавателя;

- в конце периода проведена оценка эффективности внутрифирменного обучения профессионального объединения «Молодые и начинающие преподаватели» на заседании Методического совета колледжа (28.05.2019 г.), в результате которой отмечены положительные моменты работы и даны рекомендации по корректировке планирования работы Школы на последующие периоды. Одним из положительных моментов члены Методического совета отметили достаточной объем информации, различные формы проведения заседаний: практические, контрольно-обобщающие занятия, круглые столы по проблемам преподавания. Для повышения эффективности были внесены предложения по работе Школы: запланировать проведение серии занятий по разработке учебно-методического комплекса; на каждом заседании обязательно рассматривать хотя бы один элемент педагогической технологии.

- результативное участие молодых преподавателей в научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня, подготовка обучающихся для участия в мероприятиях повысило рейтинг педагогических работников колледжа.







## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Поташник М. М., Моисеев А. М. Управление современной школой: пособие для рук. образоват. учреждений и органов образования. — М., Новая школа. 1997. — 350 с.
2. Сайт «КнигиКратко. Главные идеи полезных книг». 15 карьерных советов от Ирины Хакамады. - Электрон. дан. - Режим доступа: <http://www.knigikratko.ru/articles/15-karenyh-sovetov-ot-iriny-hakamady>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Кабаева Р.Р. Анализ системы внутрифирменного обучения персонала в организации // Педагогика и психология: перспективы развития : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф.– Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 23-27
4. Профессиональные объединения педагогов: Методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений и учителей / под ред. М. М. Поташника. — М.: Центр социальных и экономических исследований, 1997. — 118 с.
5. Артемьева, Л. Н. Организация методической работы с молодыми специалистами [Текст] / Е. В. Андреева, Л.М Оплетева // Управление современной школой. Завуч. – 2009. – №3. - С. 77-80
6. Воленко, О.И. Компетентностно-ориентированное наставничество как часть целостного учебного процесса в профессиональном образовании [Текст] / О. И. Воленко, Е.Н. Фомин // Среднее профессиональное образование. – 2014. - №1. – С. 3-5.
7. Дивеева, Г.В. Мониторинг результативности обучения в связи с развитием профессиональной компетентности педагогов [Текст] / Г.В. Дивеева // Среднее профессиональное образование. – 2012. - № 5.- 55 с.
8. Круглова, И. В. Наставничество в повышении профессиональной компетенции молодого учителя [Текст] / И. В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. - №1. – С. 25-27
9. Как организовать наставничество в образовательном учреждении [Текст] : методическое пособие / И. В. Круглова. – Москва : МГПИ, 2009. – 100 с.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Тест «Какой Ваш творческий потенциал?»

Преподаватель \_\_\_\_\_

Стаж работы в колледже \_\_\_\_\_

*Инструкция:* выберите один из предложенных вариантов ответа.

**1. Считаете ли Вы, что окружающий Вас мир может быть улучшен:**

- а) да;
- б) нет, он и так достаточно хорошо;
- в) да, но только кое в чем.

**2. Думаете ли Вы, что сможете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:**

- а) да, в большинстве случаев;
- б) нет;
- в) да, в некоторых случаях.

**3. Считаете ли Вы, что некоторые из Ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой Вы работаете:**

- а) да;
- б) да, при благоприятных обстоятельствах;
- в) лишь в некоторой степени.

**4. Считаете ли Вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:**

- а) да, наверняка;
- б) это маловероятно;
- в) возможно.

**5. Когда Вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли Вы, что осуществите свое начинание:**

- а) да;
- б) часто думаю, что смогу;
- в) да, часто.

**6. Испытываете ли Вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:**

- а) да, неизвестное меня привлекает;
- б) неизвестное меня не интересует;
- в) все зависит от характера этого дела.

**7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли Вы желание добиться в нем совершенства:**

- а) да;
- б) удовлетворяюсь тем, чего успел (а) добиться;
- в) да, но только если мне это нравится.

**8. Если дело, которое Вы не знаете, Вам нравится, хотите ли Вы знать о нем все:**

- а) да;
- б) нет, хочу научиться только самому необходимому;



в) нет, хочу удовлетворить только свое любопытство.

**9. Когда Вы терпите неудачу, то:**

а) какое-то время упорствую вопреки здравому смыслу;

б) махну рукой на эту затею, так как понимаю, что она нереальна;

в) продолжаю делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

**10. Профессию следует выбирать, исходя из:**

а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;

б) стабильности, значимости, нужной и профессии, потребности в ней;

в) преимуществ, которые она обеспечит.

**11. Путешествуя, могли бы Вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли:**

а) да;

б) нет, боюсь сбиться с пути;

в) да, но только там, где местность мне понравилась и запомнилась.

**12. Сразу же после беседы сможете ли Вы вспомнить все, что говорилось:**

а) да, без труда;

б) всего вспомнить не могу;

в) запомню только то, что меня интересует.

**13. Когда Вы слышите слово на незнакомом языке, то можете повторить его по слогам без ошибки, даже не зная его значения:**

а) да, без затруднений;

б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторяю, но не совсем правильно.

**14. В свободное время Вы предпочитаете:**

а) оставаться наедине, поразмыслить;

б) находиться в компании;

в) безразлично, буду ли я один(одна) в компании.

**15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:**

а) дело закончено и кажется Вам отлично выполненным;

б) более-менее доволен (а);

в) не все удалось сделать.

**16. Когда Вы одни (одна):**

а) люблю мечтать о каких-то даже, может быть, абстрактных вещах;

б) любой ценой пытаюсь найти себе занятие;

в) иногда люблю помечтать, о вещах, которые связаны с моей работой.

**17. Когда какая-то идея захватывает Вас, то Вы станете думать о ней:**

а) независимо от того, где и с кем нахожусь;

б) могу делать это только наедине;

в) только там, где будет не слишком шумно.

**18. Когда Вы отстаиваете какую-то идею:**

а) могу отказаться от нее, выслушав убедительные аргументы оппонентов;



б) останусь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушал (а):

в) изменю свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

**Подсчет очков:** за ответ «а» – 3; «б» – 1; «в» – 2.

вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы Вашей любознательности;

вопросы 2, 3, 4, 5, – веру в себя;

вопросы 9 и 15 – постоянство;

вопрос 10 – амбициозность;

вопрос 12 и 13 – слуховую память;

вопрос 11 – зрительную память;

вопрос 14 – стремление быть независимым (ой);

вопрос 16, 17 – способность абстрагироваться;

вопрос 18 – степень сосредоточенности.

Эти способности составляют основные качества творческого потенциала.

**49 и более очков:** в Вас заложен значительный творческий потенциал, который предоставляет Вам богатый выбор творческих возможностей;

**от 24 до 48 очков:** у Вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют Вам творить. Но у Вас есть проблемы, которые тормозят процесс творчества;

**23 и менее очков:** Ваш творческий потенциал, увы, невелик. Но, может быть, Вы просто недооцениваете себя, свои способности? Преодолейте отсутствие веры в себя, и Вы много сможете достичь.



---

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Анкета для молодых преподавателей

Преподаватель \_\_\_\_\_

Стаж работы в колледже \_\_\_\_\_

*Инструкция:* выберите один из предложенных вариантов ответа.

**1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- а) да;
- б) нет;
- в) частично.

**2. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**3. В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?**

- а) при составлении рабочей программы;
- б) при составлении календарно-тематического планирования;
- в) при составлении технологической карты учебного занятия;
- г) при составлении КОС;
- д) при проведении учебных занятий;
- е) при проведении внеклассных мероприятий по дисциплине (МДК);
- ж) в общении с коллегами, администрацией;
- з) в общении со обучающимися, их родителями;
- и) другое (допишите)

**4. Представляет ли для вас трудность:**

- а) формулирование целей учебного занятия, выбор соответствующих методов и методических приёмов для реализации целей занятия;
- б) формулирование мотивации деятельности обучающихся;
- в) формулирование вопросов проблемного характера;
- г) использование современных образовательных технологий;
- д) создание проблемно-поисковой ситуации в обучении;
- е) подготовка заданий различной степени трудности;
- ж) активизация обучающихся на учебном занятии;
- з) организация сотрудничества между Вами и обучающимися;
- и) организация само- и взаимоконтроля;
- к) организация своевременного контроля ЗУН, ПК и ОК обучающихся;
- л) развитие творческого потенциала обучающихся;
- м) другое (допишите)



---

**5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- а) самообразованию;
- б) практико-ориентированному семинару;
- в) курсам повышения квалификации;
- г) мастер-классам;
- д) индивидуальной помощи со стороны преподавателя-наставника;
- е) цикловой методической комиссии
- ж) школе молодого преподавателя;
- з) другое (допишите)

---

**6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):**

- типы учебных занятий (уроков), методика их подготовки и проведения;
  - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
  - приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся;
  - оценка знаний и умений обучающихся;
  - психолого-педагогические особенности обучающихся разных специальностей и возрастных категорий;
  - урегулирование конфликтных ситуаций;
  - формы работы с родителями;
  - формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися;
  - другое (допишите)
-

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

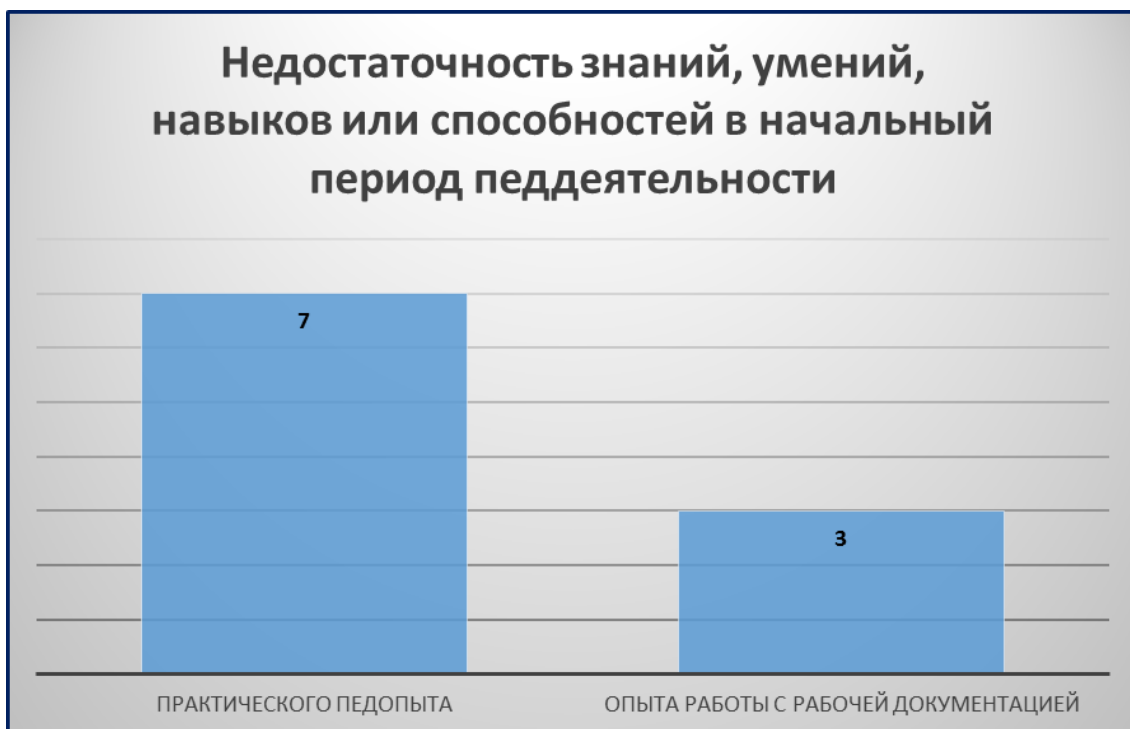
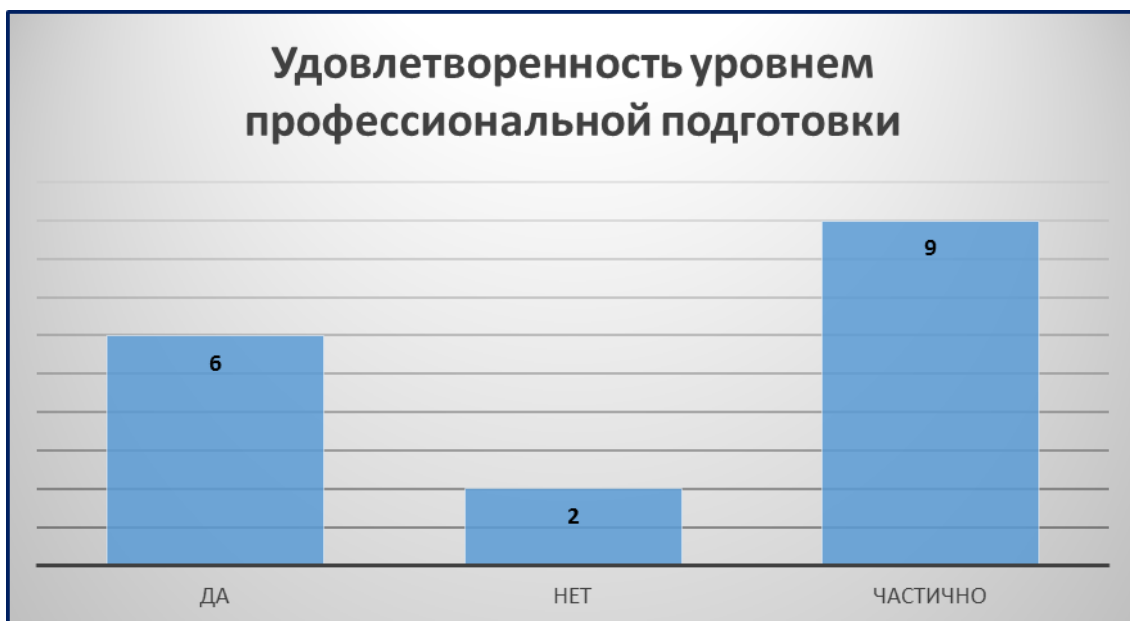
**АНАЛИЗ**

**затруднений молодых преподавателей по итогам анкетирования, проведенного на ШПМ  
27.09. 2017 г.**

Анкетирование: 17 из 21.

Жариков В.В., Бражников М.Ю., Трофимова Е. В. – б/л,

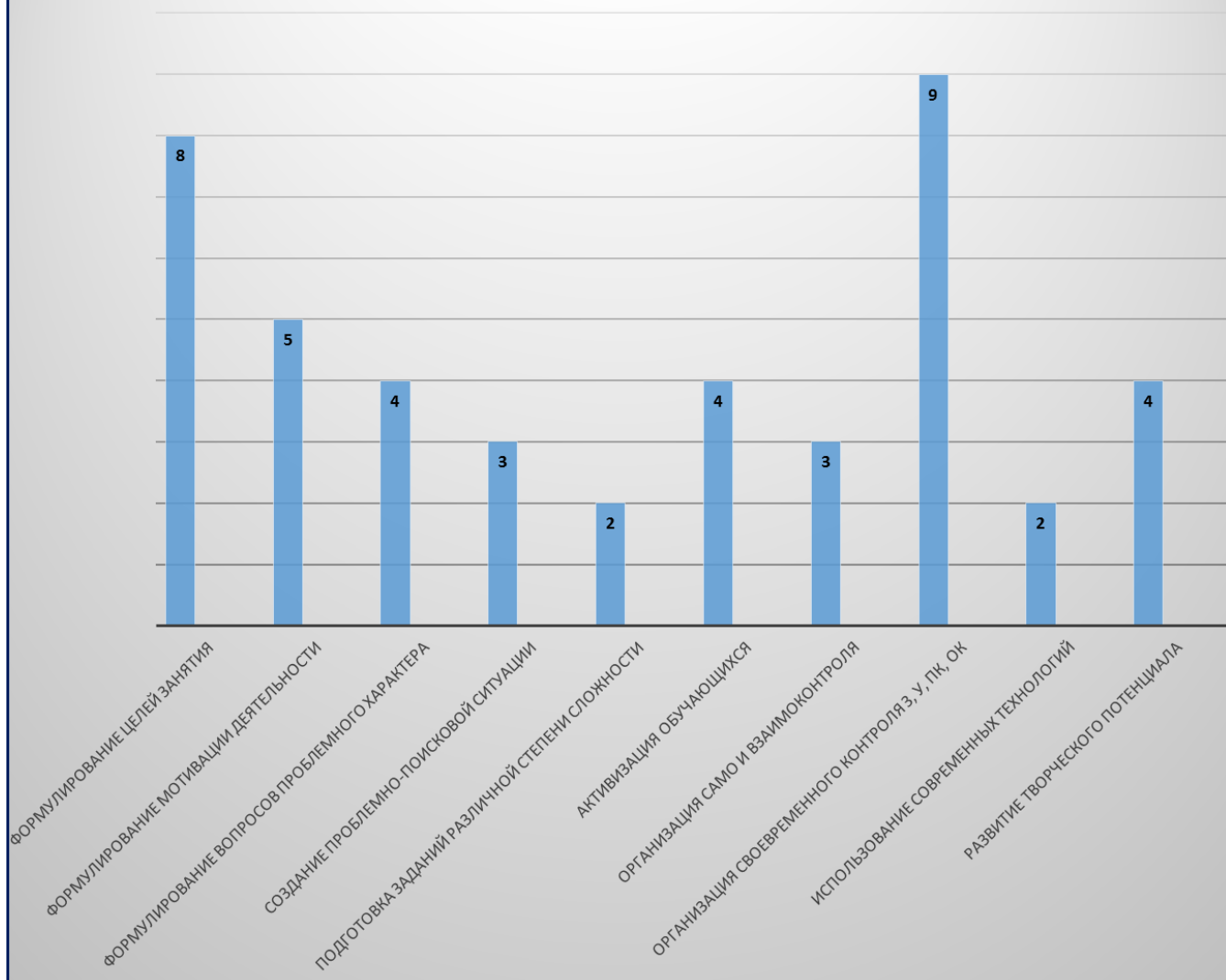
Коломникова М.И. – занятия на заочном отделении.

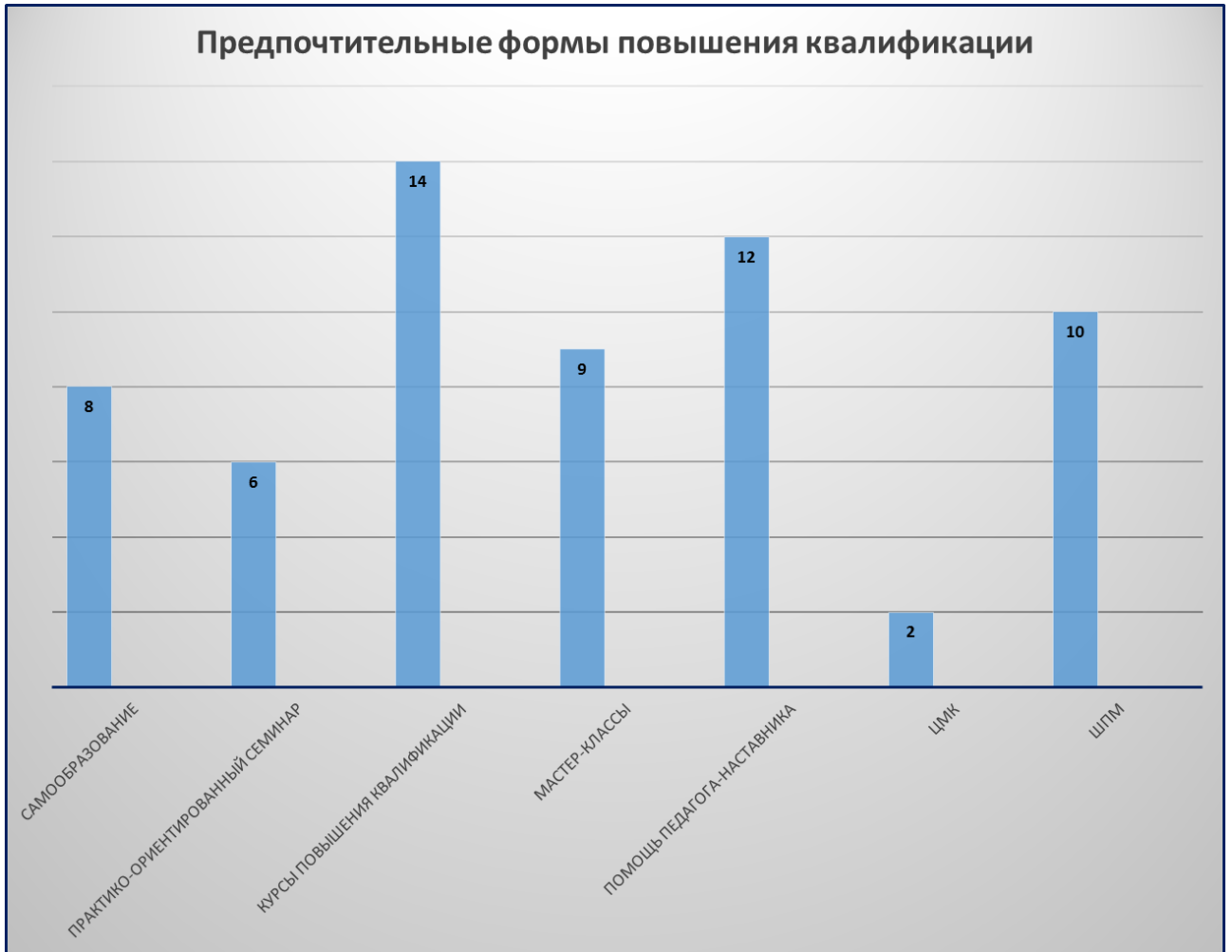




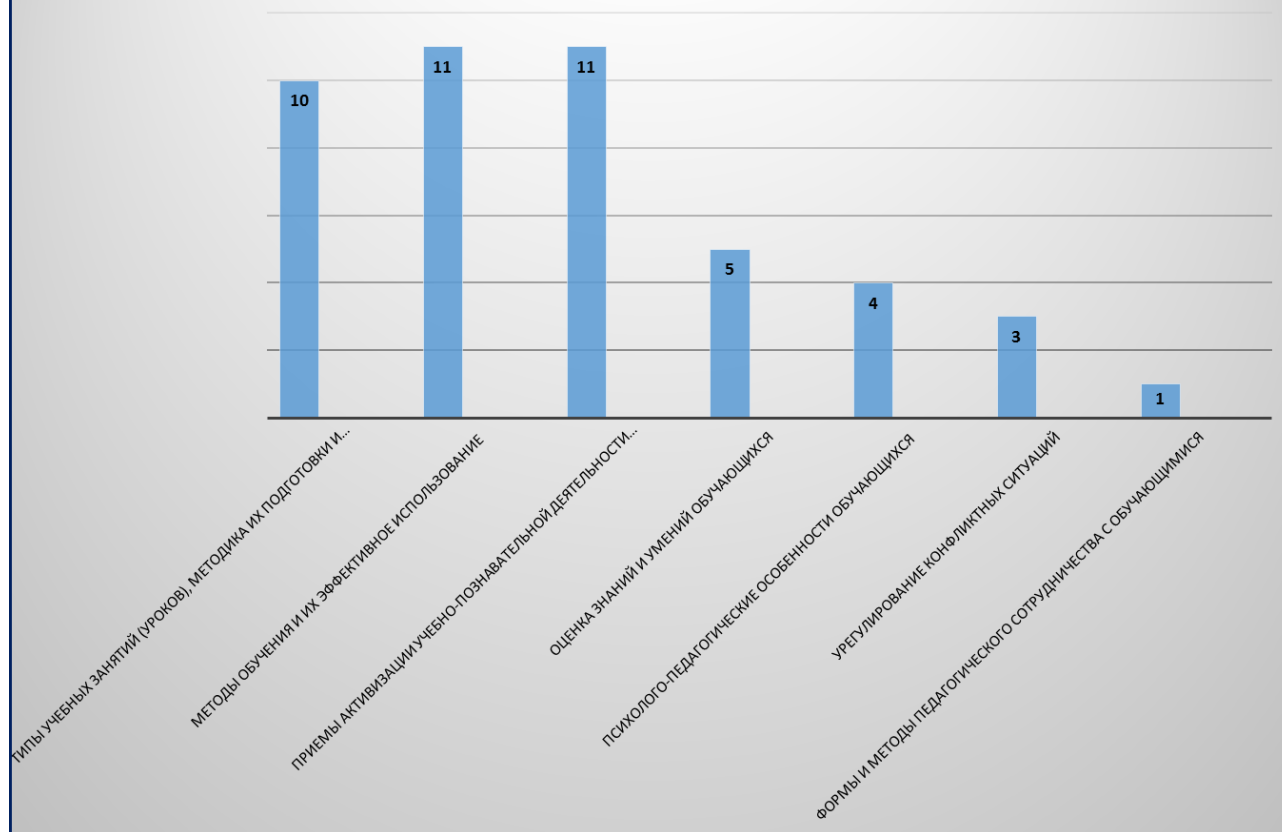


### Трудности при проведении учебного занятия





### Предпочтительная тематика практико-ориентированных семинаров





## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА (для молодых и начинающих преподавателей) 2017-2018 УЧЕБНЫЙ ГОД

**Цель школы педагогического мастерства:** повышение профессионального мастерства преподавателей колледжа.

**Задачи:**

- оказание помощи начинающим преподавателям в профессиональной и личностной адаптации;
- создание условий для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- развитие информационной и методической культуры педагогов, оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании.

| № п/п | Содержание   | Срок проведения | Ответственный за проведение                                    | Изменения              |
|-------|--|-----------------|--|------------------------|
| 1     | 1 Профессиональный стандарт педагога<br>2 Технология разработки КОС по учебным дисциплинам и профессиональным модулям<br>3 Инструктаж о ведении документации преподавателя   | 27.09.17        | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А. |                        |
| 2     | 1 Современный урок – основная форма организации процесса обучения.<br>2 Формы, порядок и условие проведения рубежного контроля   | 25.10.17        | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А. |                        |
| 3     | 1 Семинар: «Организация дипломного проектирования в условиях ФГОС»<br>2 Тематическая консультация: «Аттестация педагогических кадров: нормативные документы, требования к заявлению и портфолио»<br>3 Формы, порядок и условие проведения промежуточной аттестации | 22.11.17        | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А. |                        |
| 4     | 1 Внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс<br>2 Организация практики  | 27.12.17        | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А. | перенесено на 18.12.17 |
| 5     | 1 Педагогическая гостиная: «Современные педагогические технологии: опыт и перспективы  | 28.02.18        | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.                 |                        |



---

|   |  |          |  |  |
|---|--|----------|--|--|
|   | использования в ВОП»   |          | Мазеина Н.А.   |  |
| 6 | 1 Мастер-класс: «Современная методика оценивания результатов обучения»   | 28.03.18 | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазеина Н.А. |  |
| 7 | 1 Методология дипломного проектирования. Обмен опытом<br>2 Уровни обучения   | 25.04.18 | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазеина Н.А. |  |
| 8 | 1 Результаты мониторинга качества учебного занятия   | 23.05.18 | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазеина Н.А. |  |
| 9 | Круглый стол «Мой личный вклад в повышение качества образования в колледже»: диагностика динамики профессионального роста. | 27.06.18 | Теплякова Е.Б.<br>Левченко С.В.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазеина Н.А. |  |



## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### ПЛАН РАБОТЫ ШКОЛЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА (для молодых и начинающих преподавателей) 2018-2019 УЧЕБНЫЙ ГОД

**Цель школы педагогического мастерства (для молодых и начинающих преподавателей):** организация и создание условий для профессионального роста начинающих преподавателей, формирование у них высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

**Задачи:**

- оказание помощи начинающим преподавателям в профессиональной и личностной адаптации;
- создание условий для развития индивидуального стиля педагогической творческой деятельности;
- развитие информационной и методической культуры педагогов, оказание помощи в изучении и творческом внедрении в учебный процесс достижений педагогической науки и передового опыта;
- выявление профессиональных, методических проблемы в воспитательно-образовательном процессе начинающих педагогов и содействовать их разрешению;
- предупреждение типичных ошибок и затруднений в организации образовательного процесса, поиск возможных путей их преодоления;
- оказание помощи молодым преподавателям по внедрению современных подходов и передовых педагогических технологий в образовательный процесс;
- пропаганда педагогического мастерства опытных преподавателей и оказание помощи в совершенствовании знаний методики и педагогики;
- формирование навыков проведения диагностики и самодиагностики;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании.

| № п/п | Содержание   | Срок проведения | Ответственный за проведение                                     | Изменения |
|-------|--|-----------------|---|-----------|
| 1     | 1 Презентация программы ШПМ<br>2 Рассмотрение формы и тематики проведения занятий «Школы педагогического мастерства»<br>3 О подготовке к проведению аттестации на соответствие занимаемой должности  | 05.09.18        | Теплякова Е.Б.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А.                   |           |
| 2     | 1 Общие требования к осуществлению образовательной деятельности<br>2 Формы, порядок и условие проведения рубежного контроля  | 24.10.18        | Теплякова Е.Б.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А.<br>Медведева Ю.А. |           |
| 3     | 1 Семинар: «Технологии и методики компетентностного подхода в преподавании учебной дисциплины и профессионального модуля» (далее УД и ПМ)»<br>2 Тематическая консультация: «Аттестация педагогических кадров: нормативные документы, требования к заявлению и портфолио»<br>3 Формы, порядок и условие проведения промежуточной аттестации | 07.11.18        | Теплякова Е.Б.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А.<br>Медведева Ю.А. |           |



---

|   |   |          |   |  |
|---|---|----------|---|--|
| 4 | 1 Семинар-практикум «Информационные технологии в помощь преподавателю»<br>2 Методическая, исследовательская деятельность преподавателей | 09.01.19 | Теплякова Е.Б.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А.<br>Медведева Ю.А. |  |
| 5 | 1 Педагогическая гостиная «Педагогическая мозаика»  | 06.03.19 | Теплякова Е.Б.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А.<br>Медведева Ю.А. |  |
| 6 | 1 Круглый стол «Мой личный вклад в повышение качества образования в колледже»<br>2 Диагностика динамики профессионального роста         | 08.05.19 | Теплякова Е.Б.<br>Бурьба Е.С.<br>Мазейна Н.А.<br>Медведева Ю.А. |  |



ПРИЛОЖЕНИЕ 6

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МАРШРУТ  
МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

на период с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Должность: преподаватель \_\_\_\_\_

Методическое объединение \_\_\_\_\_

Цикловая методическая комиссия \_\_\_\_\_

Дата поступления на работу в ГКПОУ Новокузнецкий горнотранспортный колледж \_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_

| Направление работы       | Действия и мероприятия, проведенные в процессе работы | Сроки | Форма представления результата работы | Результаты проделанной работы/ отметка о выполнении |
|--------------------------|---|-------|---------------------------------------|---|
| Профессиональное         |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
| Психолого-педагогическое |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
| Методическое             |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |
|                          |   |       |                                       |   |





---

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <b>Информационно-коммуникационные технологии</b> |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Преподаватель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись молодого преподавателя)

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись наставника)

Дата заполнения \_\_\_\_\_