

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Кемеровский коммунально-строительный техникум»
имени В.И. Заузелкова

**ПРОГРАММА
ШКОЛЫ НАЧИНАЮЩЕГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Номинация: «Внутрифирменное обучение педагогических работников в
условиях профессионального стандарта педагога»**

Авторы: Ардашева Наталья Валерьевна, старший методист,
Ковалева Лариса Петровна, преподаватель

Кемерово 2017

Аннотация конкурсной работы

Качество образования во многом определяется профессиональной компетентностью педагогических кадров. Внутрифирменное обучение позволяет повышать квалификацию преподавателей непосредственно на рабочем месте; оно ориентировано на задачи образовательной организации, интересы и затруднения начинающих преподавателей, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей самообразованию преподавателей.

Программа Школы начинающего преподавателя Государственного профессионального образовательного учреждения «Кемеровский коммунально-строительный техникум» имени В.И. Заузелкова направлена на адаптацию в техникуме преподавателей первого года работы, создание условий для профессионального роста преподавателей, формирование потребности в постоянном профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы «Школа начинающего преподавателя».	
.....	Ошибка! Закладка не определена.
2. Обоснование актуальности программы	6
3. Анализ исходной ситуации	7
4. Этапы разработки программы	9
5. Содержание программы	10
6. Подведение итогов реализации программы	15
Список использованных источников	16
Приложение 1. Анкета для опроса преподавателей.....	17
Приложение 2. Диагностическая тестовая карта оценки профессионального роста педагога.....	18
Приложение 3. Педагогический тренинг «Эффективный преподаватель»..	19

1. Общая характеристика программы Школы начинающего преподавателя профессиональной образовательной программы

Программа Школы начинающего преподавателя разработана на основе Федерального закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012; Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2015 -2020 годы; Профессионального стандарта«Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»(утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н).

Программа ориентирована на адаптацию педагогических работников в образовательном учреждении, профессиональный рост преподавателей, стремление к творчеству, мотивацию к дальнейшему росту и развитию профессионализма.

Цель: обеспечение методического сопровождения педагогической деятельности начинающих преподавателей, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном профессиональном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;

- организовать взаимодействие между начинающими и опытными преподавателями с целью обобщения опыта и внедрения в педагогическую работу начинающих преподавателей современных педагогических технологий;

- содействовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, повышению квалификации и профессионального роста начинающих преподавателей.

Формы работы: разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с обучающимися и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

Среди них:

-консультирование: групповое и индивидуальное;

-активные методы: семинары, практические занятия, педагогический тренинг, круглый стол.

Основные принципы работы с начинающим преподавателем

Принцип гуманизации

Это принцип выражается в гуманности целей, способов, средств управления, в установлении гуманных отношений между участниками образовательного процесса на всех этапах работы с начинающим специалистом. Сотрудничество, сотворчество превалирует над управленческими воздействиями, утверждая субъект - субъектные отношения.

Принцип индивидуализации

В основе данного принципа лежит признание факта уникальности и неповторимости пути развития каждого преподавателя. Это, в свою очередь, предполагает сочетание нерегламентированных, творческих видов деятельности с фундаментальной гуманистической подготовкой начинающего специалиста и конструирования на их основе своего собственного профиля образования.

Деятельностный принцип

Начинающий преподаватель участвует в работе «Школы начинающего преподавателя» в роли исследователя, делится опытом по результатам практических занятий, изучает теоретический материал и представляет его на занятиях школы. Данный принцип определяет выбор средств и способов достижения цели, а так же тактику профессионального совершенствования начинающего преподавателя.

Сроки реализации программы Школы начинающего преподавателя - два года (2017-2018, 2018-2019 уч.гг.)

Ожидаемые результаты реализации программы:

1. Адаптация начинающих преподавателей в образовательном учреждении;
2. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
3. Разработка учебно-методического комплекса учебных дисциплин, профессионального модуля (УМК) начинающими преподавателями;
4. Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
5. Использование в педагогической работе начинающих педагогов новых педагогических технологий.

2. Обоснование актуальности программы

Современное общество нуждается в специалистах высокой квалификации, готовых к профессиональному развитию, мотивированных на активную педагогическую деятельность и мобильно реагирующих на происходящие изменения. Эффективность функционирования и развития профессиональной образовательной организации также зависит от многих причин и, в первую очередь, от уровня квалификации педагогических кадров.

Молодой специалист или преподаватель, пришедший в профессиональную образовательную организацию из других сфер деятельности, нуждается в оказании профессиональной помощи при профессиональной адаптации. В данной ситуации администрация организации и педагогический коллектив должны оказать поддержку и целенаправленную помощь новому специалисту. Начинающие преподаватели, решая проблемы своего профессионального становления, предпочитают свободу выбора, возможность самостоятельного творчества и поиска. Исходя из этого, было принято решение о создании Школы начинающего преподавателя. Школа

ориентирована на индивидуальные и коллективные способы теоретической подготовки преподавателя и реализацию её в практической деятельности путём организации сотрудничества всех членов педагогического коллектива. Работа, связанная с профессиональной адаптацией преподавателя, приносит максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы её будут связаны с проблемами начинающих преподавателей. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью анкетирования, проводится обязательно на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Новизна заключается в разработке комплексно-целевой программы Школы начинающего преподавателя профессиональной образовательной организации с использованием дифференцированного, индивидуального подхода к начинающим преподавателям. Как показала диагностика, участники школы, преподаватели, имеющие неодинаковый педагогический опыт, имеют различные профессиональные затруднения. Поэтому разработаны два блока программы: инвариантный и вариативный. Инвариантный блок программы «Школа начинающего преподавателя» рассчитан для всех участников школы, а вариативный блок только для определенных начинающих преподавателей, имеющих затруднения в преподавательской деятельности.

3. Анализ исходной ситуации

В практике работы Государственного профессионального образовательного учреждения «Кемеровский коммунально-строительный техникум» имени В.И. Заузелкова сложилась следующая работа «Школы начинающего преподавателя:

- участие начинающих преподавателей на занятиях инвариантного и вариативного блока программы (педагогический тренинг, семинары, практические занятия, круглый стол и т.д.);
- работа с наставником (опытным преподавателем техникума);

- участие в работе педагогических, методических советах техникума, городских методических объединений преподавателей, семинаров по темам совершенствования педагогического мастерства;

-представление результатов педагогического опыта в «Педагогическую копилку техникума», на профессиональные конкурсы, конференции и т.д.

В 2017 – 2018 уч.гг. педагогический коллектив техникума составляет 47 преподавателей, из них 11 преподавателей являются начинающими преподавателями, 4 преподавателя работали в высшей школе, 1 преподаватель в среднем профессиональном образовании, 3 молодых специалиста, 3 преподавателя работали не по профессии от 3 до 5 лет.

Анализ проведенного анкетирования внутри техникума (Приложение 1) выявил следующие результаты.

Анкетирование преподавателей определило, что у начинающих преподавателей имеются трудности:

- разработка планирующей и методической документации– 11 преподавателей;

- при составлении контрольно-оценочных средств по учебным дисциплинам и профессиональным модулям –11 преподавателей;

-при организации самостоятельной работы обучающихся на уроке – 6 преподавателей;

- при использовании современных педагогических технологий в образовательном процессе (проектная, модульная, информационная и др. технологии)– 6 преподавателей;

- имеются трудности в заполнении учебной документации (учебных журналов, журналов самостоятельной работы обучающихся)– 11 респондентов.

Диагностика результатов анкетирования показала, что преподаватели высшей школы умеют планировать аудиторные занятия, организуют самостоятельную работу обучающихся на аудиторных занятиях, используя активные методы обучения, применяют дифференцированный и индивидуальный подход при организации контроля и самоконтроля

обучающихся. У преподавателей высшей школы имеются трудности при организации внеаудиторных мероприятий по преподаваемым дисциплинам. Также преподаватели не умеют разрабатывать планирующую и методическую документацию, заполнять учебную документацию.

Начинающие преподаватели, не работающие в образовании или прервавшие педагогический стаж работы, имеют трудности при планировании аудиторных занятий, организации самостоятельной работы, контроля и самоконтроля обучающихся. Они также имеют сложности при разработке планирующей и методической документации.

Участники школы начинающего преподавателя были поделены на две группы: опытные преподаватели высшей школы и начинающие преподаватели. Все начинающие преподаватели участвуют в работе занятий школы инвариантного блока, занятия вариативного блока выделены отдельно для каждой группы начинающих преподавателей.

4. Этапы разработки программы «Школы начинающего преподавателя»

Для разработки программы были определены основные этапы и направления деятельности, которые представлены в таблице 1.

Этапы разработки программы «Школы начинающего преподавателя»

Таблица 1

Этапы	Сроки	Содержание деятельности
Диагностический этап	сентябрь 2017	Разработка диагностических материалов для начинающих преподавателей с целью анализа их затруднений. Определение направлений методической работы. Диагностика затруднений начинающих преподавателей. Анкетирование, беседы с начинающими преподавателями.
Организационный этап	сентябрь	Разработка целей и задач Школы начинающего преподавателя на основе

	2017	<p>выявленных затруднений участников школы.</p> <p>Разработка направлений, содержания и организационных форм методической работы для решения выявленных проблем и затруднений.</p>
Практический этап	сентябрь - ноябрь 2017	Разработка направлений, содержания и организационных форм методической работы для решения выявленных проблем и затруднений.
Контрольно-коррекционный этап	в течение всего периода	<p>Диагностика и анализ методической работы, соотношение результатов с поставленными целями и задачами, рефлексия.</p> <p>Выявление результативности и эффективности методической работы в части непрерывного образования педагогических работников. Формулирование выявленных проблем и разработка новых целей и задач.</p>

5. Содержание программы

«Школа начинающего педагога» представляет собой постоянно действующую форму повышения методической грамотности начинающего педагога: адаптационная работа, мониторинговые исследования, сопровождение начинающего педагога, организация профессиональной коммуникации. Реализация программы будет осуществляться путем организации различных форм методической работы: семинары, педагогический тренинг, практические занятия, круглые столы, консультации, анкетирование, самообразование и индивидуальной работы преподавателей-наставников с начинающими преподавателями. Построение эффективного взаимодействия

всех субъектов образовательного процесса необходимо вести в четырех направлениях:

Первое направление: мониторинг «Теоретические знания и профессиональные умения педагога» - отслеживание 3 раза в течение года (на начало, середину и конец) результатов деятельности педагога по следующим направлениям: знание методики преподавания; умение анализировать; знание особенностей подростковой психологии; умения использовать разнообразные формы организации познавательной деятельности обучающихся; обновление методического обеспечения учебных дисциплин и профессиональных модулей. Результаты анкетирования помогают выявить, какие проблемы возникли в процессе работы, каких успехов достиг преподаватель, какую методическую помощь ему необходимо оказать. На основании этих результатов составляется индивидуальный план самообразования.

Второе направление: адаптация - знакомство преподавателей с нормативными актами техникума, методическими материалами по направлению деятельности, планами учебной, методической, воспитательной работы, документацией, основными требованиями по её ведению. Главное на данном этапе - помочь преподавателю разобраться во всех тонкостях общения между членами педагогического коллектива и обучающихся, работы с документацией.

Третье направление: сопровождение начинающего преподавателя. Хорошо спланированная система наставничества, развитие уверенности в себе, умения организовать учебную группу. Работу преподавателей-наставников рассматриваем как одно из ответственных общественных поручений. Это опытные, творчески работающие преподаватели. Они составляют индивидуальный план работы с начинающим педагогом. Такая работа ведется наставниками в период между занятиями Школы начинающего преподавателя.

Четвертое направление: самостоятельная работа по профессиональному становлению преподавателей, методисты организуют индивидуальное

планирование самостоятельной работы преподавателей по развитию профессионального мастерства, определяют формы работы.

Содержание программы «Школы начинающего преподавателя»

Первый год работы Школы начинающего преподавателя

Таблица 2

№ п/п задания	Мероприятия (направления и содержания деятельности)	Срок исполнения	Ответственные
1	2	3	4
Инвариантный блок			
1	Адаптация начинающих преподавателей в образовательном учреждении (знакомство с локальными актами техникума по организации образовательного процесса техникума, учебно-методической работе, основными требованиями к работе преподавателя)	сентябрь	старший методист, заведующий учебной части
2	Педагогический тренинг «Эффективный преподаватель»	сентябрь	преподаватель Ковалева Л.П.
3	Практическое занятие №1 «Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса»	сентябрь	методисты, преподаватели-наставники
4	Семинар «Методические требования к современному уроку» Структура современного занятия: триединая цель (образовательная, развивающая, воспитательная) и конечный результат; типы, формы и методы.	октябрь	Методисты, преподаватель Гумбрис О.В.
5	Практическое занятие № 2 «Составление плана урока, технологической карты урока»	октябрь	методисты, преподаватели
6	Практическое занятие № 3 «Самоанализ урока»	ноябрь	методисты
7	Практическое занятие № 4 «Разработка методических указаний, рекомендаций»	ноябрь	старший методист

8	Практическое занятие № 5 «Разработка контрольно-измерительных материалов, контрольно-оценочных средств»	декабрь	преподаватель Скрыпник Л.Н., старший методист
9	Семинар «Конфликтная ситуация на уроке». Как её избежать?	январь	преподаватель Ковалева Л.П.
10	Обучающий семинар «Современные педагогические технологии»	февраль	старший методист, методист
11	Семинар «Учебно-методический комплекс начинающего преподавателя»	март	старший методист, преподаватели Локтюшкина Л.П., Скрыпник Л.Н.
12	Обучающий семинар «Организация учебно-исследовательской деятельности обучающихся»	апрель	старший методист, методист
13	Обучающий семинар «Разработка портфолио»	май	преподаватели
14	Круглый стол «Педагогический опыт» Участники школы представляют портфолио результатов педагогической работы за учебный год.	июнь	старший методист, методист, преподаватели

Вариативный блок

	Занятия в I группе участников	Занятия во II группе участников
1	Мастер-класс «Организация аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов»	Практическое занятие «Разработка методических рекомендаций по организации самостоятельной работы студентов»
2	Практическое занятие «Разработка контрольно-измерительных материалов, контрольно-оценочных средств учебных дисциплин и профессиональных модулей»	Семинар «Опыт преподавателей техникума по организации самостоятельной работы обучающихся»

3	Семинар «Использование современных педагогических технологий на аудиторных занятиях»	Семинар «Использование активных методов и приемов обучения на различных этапах урока» (опыт преподавателей)
4	Практическое занятие «Разработка электронных методических материалов»	Обучающий семинар «Создание электронного УМК дисциплины»
5	Семинар «Разработка портфолио преподавателя»	Практическое занятие «Разработка портфолио преподавателя»

Второй год работы Школы начинающего преподавателя

№ п/п задания	Мероприятия (направления и содержания деятельности)	Срок исполнения	Ответственные
1	2	3	4
Инвариантный блок			
1	Семинар «Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности»	сентябрь	старший методист, преподаватель Ковалева Л.П.
2	Семинар «Педагогические технологии в педагогической деятельности»	октябрь	старший методист, преподаватели
3	Мастер-класс «Планирование и проведение открытого урока»	ноябрь	методисты, преподаватели -наставники
4	Конкурс для начинающих преподавателей «Лучший открытый урок»	ноябрь-январь	методисты
5	Конкурс методических материалов для начинающих преподавателей «Педагогическая копилка»	февраль-апрель	методисты, преподаватели
6	Семинар «Самопрезентация преподавателя»	май	методисты

6. Подведение итогов реализации программы школы начинающего преподавателя

Контроль за реализацией программы осуществляется на педагогических советах. Итоги реализации программы подводятся на заключительном занятии «Школы повышения педагогического мастерства» в форме «круглого стола», на котором преподаватели представляют творческие отчеты и делятся планами по самообразованию.

Результатом реализации программы школы начинающего преподавателя является повышение их профессиональной компетентности, формирование потребности у преподавателей в непрерывном образовании.

Список используемых источников

1. Интернет-проект «Учебно-методические комплексы» [Электронный ресурс]. - URL: <http://umk-spo.biz> (дата обращения: 18.09.2017).
2. Кашлев, С. С. Интерактивные методы обучения: учеб.-метод.пособие /С. С. Кашлев. – Минск : ТетраСистемс, 2011 – 224 с.
3. Сайт «Инфоурок» [Электронный ресурс]. - URL: <http://infourok.ru> (дата обращения: 10.10.2017).
4. Технологическая деятельность методиста [Электронный ресурс] : электронное учебно-методическое пособие : учебное издание / Вавилова Л. Н., Гуляева М. А., Павельева Н. В.; ГОУ «Кузбасский региональный ин-т развития проф. Образования». - Кемерово : КРИПО, 2011. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); (дата обращения: 14.11.2017).
5. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова; под ред. Т. С. Паниной. – Москва : Издательский центр «Академия», 2006 – 176 с.

Приложение

Приложение 1

Анкета изучение трудностей в работе преподавателя

Аспект педагогической деятельности	Затрудняюсь	Почти не затрудняюсь	Не затрудняюсь	Могу поделиться
1. Тематическое планирование				
2. Поурочное планирование				
3. Умение поставить цели урока				
4. Умение отобрать материал урока в соответствии с поставленной целью				
5. Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе (проектная, модульная, информационная и др. технологии)				
6. Организация самостоятельной работы обучающихся на уроке				
7. Осуществление дифференцированного подхода к обучению				
8. Умение провести самоанализ урока				
9. Выявление типичных причин неуспеваемости обучающихся				
10. Организация внеаудиторной самостоятельной работы по учебной дисциплине, профессиональному модулю				
11. Организация контроля знаний, умений обучающихся				

**Диагностическая тестовая карта оценки
профессионального
роста педагога**

Задание: ответьте на вопросы тестовой карты
в – высокий уровень, с – средний уровень, н – низкий уровень

Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Начало года	Середина года	Конец года
1. Знание методики преподавания			
2. Умение анализировать			
3. Знание подростковой психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.			
4. Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.			
5. Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.			
6. Умение возбудить интерес обучающихся, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.			
7. Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.			
9. Рациональное использование в своей работе наглядности.			

Педагогический тренинг «Эффективный преподаватель»

Введение

Модернизация профессионального образования происходит под определяющим воздействием институциональных и структурных изменений рынка труда. Рыночные преобразования изменили не только спрос на рабочую силу, востребовали новые качества человеческого капитала и сформулировали новые образовательные потребности населения.

Накопление знаний, развитие науки, создание новых технологий и наукоемких производств неизбежно повышают требования к профессиональной квалификации и мобильности каждого работника. Все более смещается акцент в сторону развития его духовных способностей и освоения им общечеловеческих ценностей, что является неременным условием способности к труду. В связи с этим понятие «профессионализм» заменяется понятием «образованность» и «компетентность».

Компетентность преподавателя – это проявленные им на практике стремление и способность реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой деятельности, осознавая ее социальную значимость и личную ответственность за результаты.

Формирование компетентности преподавателя в области инновационных образовательных технологий на компетентностной основе является вопросом первостепенной важности.

Сегодня продуктивными являются методы, позволяющие организовать образовательный процесс с учетом профессиональной направленности обучения, а также с ориентацией на личность студента, его интересы, способности и склонности.

Чтобы быть компетентным, преподаватель должен владеть современными методами и формами обучения и уметь обобщать и распространять собственный опыт.

Одной из эффективных форм распространения педагогического опыта является педагогический тренинг.

Педагогический тренинг «Эффективный преподаватель» как локальная технология педагогического опыта демонстрирует метод проведения занятия – педагогический тренинг (в дальнейшем «тренинг»). Он состоит из заданий, которые направляют деятельность участников (преподавателей) для решения поставленной проблемы, но внутри каждого задания участники абсолютно свободны: им необходимо осуществить выбор пути исследования, выбор средств для достижения цели, выбор темпа работы.

1. План Педагогического тренинга «Эффективный преподаватель»

Педагогический тренинг – как особая форма передачи знаний и умений, обмена опытом обучения и воспитания, центральным звеном которой является демонстрация формы обучения – тренинг при активном участии всех участников занятия.

Цель: - определение личностных и профессиональных качеств, необходимых преподавателю для эффективной деятельности и повышения профессиональной компетенции;

- обеспечение сотрудничества ведущего и педагогов, создание доброжелательной атмосферы, ориентированной на реализацию идей педагогики сотрудничества

Наглядные пособия:

- Слайды (интерактивная доска), раздаточный материал:
- План педагогического тренинга «Эффективный преподаватель»
- План проведения тренинга

Методы работы:

- работа в малых группах;
- социоконструкция – построение, создание результатов группой; право на ошибку и на внесение корректив;
- социализация – самореализация участников путём использования индивидуальных качеств каждого, оценка и коррекция окружающими индивидуальных свойств участников; использование уникальных способностей всех участников мастер-класса, дающих возможность самореализоваться;
- афиширование – представление результатов деятельности участников и преподавателя (текстов, схем, проектов решений и др.) и ознакомление с ними;
- разрыв - внутреннее осознание участником неполноты или несоответствия старого знания новому, внутренний эмоциональный конфликт, подвигающий к углублению в проблему, к поиску ответа, к сверке нового знания с информационным источником; понимание технологии тренинга как инновационного метода обучения;
- рефлексия – отражение чувств, ощущений, возникших у участников в ходе мастер-класса, помогающие ведущему преподавателю усовершенствовать конструкции мастер-класса, для дальнейшей работы.

Алгоритм проведения педагогического тренинга «Эффективный преподаватель»

Введение: обозначение основных целей и ключевых проблем.

- **1 этап - цель занятия и выделение проблемы**
 - сообщение целей и задач тренинга;
 - определение основных методов и приемов работы.
- **2 этап – Тренинг «Эффективный преподаватель»:**
 - объединение в группы для решения проблемы;

– работа с предложенным материалом по плану тренинга по теме «Эффективный преподаватель»: «деконструкция» - вычленение необходимой информации и «реконструкция» – создание своего текста, модели, схемы и т.д.

• **3 этап – обсуждение и корректировка результатов работы**

Информация для участников занятия: участники абсолютно свободны в выборе путей исследования и средств для достижения поставленной цели.

Время: 120 мин (перерыв 10 мин)

2. Структура проведения тренинга по теме:

«Эффективный преподаватель»

2.1. План тренинга по теме «Эффективный преподаватель»

Таблица 4

№ п/ п	Время (мин)	Содержание основных методических элементов тренинга	Действия, комментарии	Примечание
1	3	Начало тренинга Оргмомент	Назвать тему, её значение и цель занятия Объяснение правил тренинга	
2	10	1. Вводный этап Разминка группы	«Вы ни за что не поверите...»	Общение в парах
Ключевой момент «Найди в себе позитив»				
3	10	Мини-лекция	Роль труда преподавателя Определение понятий	Обсуждение в мини-группах.

			«Преподаватель» и «Учитель»	
		Ключевой момент «Успех техникума зависит от преподавателей»		
4	15	Мозговой штурм	Что вы понимаете под словом Эффективность? «Эффективный преподаватель» Подведение итогов	Запись определения
		Ключевой момент: «Волшебная цепочка»: Эффективность – успешность – миссия (цели) – план - действия		
5	15	Групповая дискуссия	«Вспомните самого успешного, на ваш взгляд, знакомого вам преподавателя, про которого можно сказать «успешный»	Примеры
6	10	Фасилитация	«Что такое успешность в вашем понимании?»	Обсуждение в группах.
		Резюмирование: чтобы получить ответ необходимо сделать следующую работу.		
7	15	Комплексное упражнение	«Создание базы критериев успешности» Определение понятия «успешность»	Работают 2 группы Запись критерия на листочках
		Ключевой момент	Две группы критериев: 1.которые можем создавать сами лично или оказываем влияние на	Возможность ими управлять

			них; 2.на которые мы не влияем	
8	10	Разминка группы	«Снежный ком»	Работа в группе
		<p>Ключевой момент.</p> <p>Чтобы быть эффективным преподавателем необходимо иметь базовые и профессиональные знания и определённые личностные качества</p>		
9	10	Мини-лекция	«Модель профессиональной компетентности»	Таблица 1.
10	15	Комплексное упражнение	Заполнение таблицы «Модель профессиональной компетентности»	Группа заполняет таблицу 1.
12	5	3. Окончание тренинга	Упражнение «Какой был тренинг» Подведение итогов.	Участники составляют список ключевых понятий
13			Анализ работы группы и каждого участника	

Ход педагогического тренинга

Подготовительный этап: сбор ожиданий, объяснение правил тренинга.

Ведущий преподаватель раскрывает тему и цели тренинга, говорит о значимости представленной темы. Далее говорит о регламенте работы, перечисляет основные блоки тренинга, слушает цели и ожидания студентов от тренинга, озвучивает и принимает с группой правила тренинга.

Преподаватели получают план тренинга.

1.Вводный этап тренинга

Разминка группы:

«Вы ни за что не поверите...»

Ход работы. «Разбейтесь, пожалуйста, на пары. Сейчас в течение 3 минут вы будете общаться друг с другом. Ваша задача — рассказать своему собеседнику о себе, причем сообщить что-то необычное, то, что отличает вас от других, что делает вас незаурядной личностью. Уверена, это есть у каждого, все мы умеем или знаем что-то такое, что другие не знают или умеют делать не так здорово, как мы! Затем по истечении времени каждый представляет своего собеседника, начиная со словами: «Вы ни за что не поверите, что перед вами человек, который...»

Преподаватели объединяются в пары. В течение 3 минут участники общаются друг с другом, рассказывают о себе, запоминают, что им рассказал собеседник, выделяют главное.

Каждый преподаватель рассказывает всему кругу о своем соседе, начиная словами: «Вы ни за что не поверите, что перед вами человек...»

Ключевой момент. Очень важно уметь находить в себе изюминку, отмечать свои достоинства, тогда жизнь наполняется позитивом, что является источником радости и интереса.

2. Основной этап тренинга

Фасилитация: Дайте определение понятию «преподаватель».

Ключевой момент: успех техникума зависит от преподавателей.

Мини-лекция. Роль труда преподавателя. Труд преподавателя имеет высокотворческий характер, требует разносторонних знаний, предполагает склонность личности к аналитической деятельности и умения концентрироваться в определённые моменты на ограниченном круге проблем. Необходимо постоянное совершенствование должностных и личностных взаимоотношений, умение использовать современные информационные технологии. (Приложение «Модель профессиональной компетенции преподавателя»).

Ключевой момент: Успех техникума зависит от преподавателей.

Затем ведущий преподаватель переходит к выяснению вопроса: Каким должен быть эффективный преподаватель.

Мозговой штурм по вопросу – «Что вы понимаете под словом эффективность?»

Ведущий преподаватель следит за тем, чтобы высказывания были краткими и не превращались в монологи. Резюмирование делается с опорой на ключевые слова преподавателей. Необходимо акцентировать внимание (в случае возникновения споров), что важно каждое мнение, что мы сейчас не ищем истину, а выслушиваем видение каждого, что также очень ценно.

После этого ведущий преподаватель подводит итог, обращая внимание на наиболее важные аспекты суждений, увязывая эффективность с успешностью.

Эффективность – способность приводить к нужным результатам, действенность.

Волшебная цепочка, которая приведёт нас к успеху:

Эффективность – успешность – миссия – план (действия - результат

Цель (миссия) сама по себе является неодолимой движущей силой, главное научиться чётко её ставить.

Групповая дискуссия: «Вспомните самого успешного, на ваш взгляд, знакомого вам человека (преподавателя), про которого вы точно можете сказать "он успешный"».

Вопрос. «Что такое успешность в вашем понимании?»

Ход работы: Ведущий преподаватель выслушивает варианты ответов и предлагает создать «базу критериев успешности». Для этого делит участников на две группы, раздает каждой группе листочки клейкой бумаги и дает задание: «За 10 минут перечислите как можно больше критериев успешности». Одно условие пишем на одном листочке. (Преподаватель показывает, отрывая листок.) У нас получается, что один листок — один критерий. Затем каждая группа выбирает из своих рядов одного оратора, который озвучивает результаты работы группы перед всеми участниками и наклеивает листочки на доску. Начинает группа, у которой меньше всех листочков. Остальные ораторы внимательно следят за выступающим и убирают из своих списков те критерии, которые уже появились, чтобы не повторяться. После выступления групп ведущий преподаватель классифицирует критерии на две группы. Для этого подходит к доске, снимает по одному листочку и спрашивает: «К какой

группе относится данный критерий?»; получая ответ, заново наклеивает их, уже разделяя по группам.

Две группы критериев:

- 1) которые, можем создавать сами лично или оказываем влияние на них;
- 2) на которые мы не влияем.

Ведущий преподаватель подводит участников к тому, что мы сами можем управлять своей успешностью, а значит быть эффективными.

Фасилитация: А как мы сможем почувствовать успешность?

У нас есть уже готовые критерии успешного человека, на которые сможем опираться, также выявили, что всё в наших руках», показывая на листочки.

Преподаватель вместе с группой вырабатывает понятие «успешность».

«Успешность — интегративный показатель профессионального развития, это прочный внутренний стержень человека, состоящий из уверенных действий за счет управления собственными эмоциями и умения достигать поставленные перед собой цели».

У каждой группы будет свое определение, суть та же, только слова будут другими.

Разминка класса «Снежный ком»

Ход работы. Участники стоят в кругу.

«Вспомните, пожалуйста, по одному качеству, которым должен обладать, по вашему мнению, эффективный преподаватель. Вспомнили? Отлично. Теперь один преподаватель называет качество, второй повторяет, потом называет своё качество. Делаем так по кругу снежным комом – каждый последующий участник повторяет качества всех предыдущих»

Мини-лекция «Модель профессиональной компетенции»

Содержание. Преподаватель представляет участникам модель профессиональной компетентности, рассказывает, что для того, чтобы достичь цели, мы должны также использовать наши способности, знания и навыки.

Фасилитация: Уважаемые преподаватели, что вы понимаете под компетентностью преподавателя?

Компетентность преподавателя– это проявленные им на практике стремление и способность реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной творческой деятельности, осознавая ее социальную значимость и личную ответственность за результаты.

Модель компетентности предлагает разделить нашу компетентность на четыре области:

- 1) Личностные свойства преподавателя;
- 2) Психологическая компетентность;
- 3) Педагогические способности;
- 4) Социально организованная компетентность;
- 5) Коммуникативная компетентность.

Мозговой штурм: Понятие креативной компетенции.

Креативная компетентность - уровень творческой одаренности. способности к творчеству, составляющей относительно устойчивую характеристику личности.

Комплексное упражнение

Преподаватель раздаёт таблицу, заполненную в левой колонке, а преподаватели самостоятельно индивидуально или в мини - группах заполняют правую колонку.

Модель профессиональной компетентности преподавателя

Область знаний	Как это проявляется?
Личностные свойства	
Психологическая компетентность	
Педагогические способности	
Коммуникативная	

КОМПЕТЕНТНОСТЬ	
Социально организованная компетентность	
Креативная компетентность	

3. Завершение тренинга:

- **Комплексное упражнение:** Какой был тренинг.

Цели и возможности применения: помогает участникам вспомнить то, что происходит на тренинге, соединить в единое целое свои впечатления о нем и полученную информацию. Также упражнение помогает завершить тренинг в живой, активной, запоминающей манере.

Время: 15 минут.

Процедура:

1. Все участники делятся на мини-группы по 3-4 человека, каждая мини-группа получает бумагу и должна за 5 минут придумать максимум прилагательных-определений, которые подходят к пройденному тренингу. Например, активный, позитивный и т.д.

2. После чего они зачитывают полученный список прилагательных..

Обсуждение. Не обязательно. Можно попросить группы прокомментировать интересные идеи. Которые они выскажут.

Вариант. Можно попросить группы вместо прилагательных составить список ключевых понятий и терминов, связанных с темой тренинга.

- **Подведение итогов.**

Анализ работы преподавателей.



