



Описание системы работы с молодыми и начинающими педагогами по их адаптации к новым условиям труда и профессиональному становлению

Номинация: «Внутрифирменное повышение квалификации педагогических работников»

Автор: Равковская Елена Алексеевна,
заместитель директора по УМР

Контакты: тел. 8-950-271-6556, адрес
электронной почты 052-007-0801@list.ru

Аннотация

В работе содержатся материалы, раскрывающие актуальность наставничества в профессиональной образовательной организации; документы, регламентирующие организацию наставничества в ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум». Описывается система работы методической службы техникума в данном направлении, и приводятся примеры профессионального становления начинающих педагогов и молодых специалистов.

Материалы данной работы адресованы специалистам профессиональных образовательных организаций, а именно, администрации, методистам, педагогам, которые выступают в роли наставников.

Содержание

Введение	4
Документы, регламентирующие организацию наставничества в ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум»	5
Организация наставничества в ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум»	6
Результаты профессионального становления начинающих педагогов техникума	14
Список литературы	22
Приложения	23

Введение

Считается, что понятие «наставничество» приобрело свое современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. Особого внимания заслуживает позиция Г. Льюиса, который рассматривает понятие «наставничество» как систему отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. **Наставник** – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [3].

На современном этапе деятельность методических служб направлена на решение задач повышения качества кадрового потенциала и переход на новые ориентиры эффективного развития.

Методическая работа, проводимая в образовательных организациях, как отмечают многие исследователи (А. А. Моисеев, Н. В. Немова, М. М. Поташник и др.), является составной частью единой системы непрерывного образования, а также частью общей системы повышения квалификации педагогических кадров [8]. Методическая работа ориентирована, прежде всего, на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счёте – на повышение качества и эффективности образовательного процесса [2]. Главное - оказание реальной, действенной помощи каждому члену педагогического коллектива, и особенно молодым специалистам и начинающим педагогам. Современный педагог должен быть готовым решать сложные образовательные проблемы в условиях педагогического творчества и вариативности образования. Он должен иметь не только профессиональные знания и умения, но и профессионально важные качества личности, такие как коммуникабельность, самостоятельность, умение непрерывно обучаться и принимать ответственные решения, а еще современный педагог должен творчески подходить к любому делу.

Основными задачами, выполняемыми методической службой Березовского политехнического техникума в части организации наставничества, являются: оказать молодому педагогу психологическую поддержку в период его адаптации; оптимизировать процесс его профессионального становления; помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения; сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации; воспитывать потребность в повышении квалификации, стремление к овладению современными технологиями обучения и воспитания.

Документы, регламентирующие организацию наставничества в ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум»

Правовой основой наставничества в ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум» являются Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации», приказы и распоряжения Министерства образования и науки РФ, локальные нормативные документы техникума, регламентирующие вопросы профессионального становления молодых и начинающих педагогов:

- «Положение о деятельности педагога-наставника» (приложение 1);
- «Положение о методической службе» (приложение 2);
- «Положение о школе педагогического мастерства» (приложение 3).

Кроме этого в техникуме разработаны и используются в работе следующие документы: «Критерии оценки эффективности процесса наставничества» (приложение 4) «Анкета для молодых (начинающих) педагогов» (приложение 5), «Памятка для педагога - наставника ГБОУ СПО «Берёзовский политехнический техникум» (приложение 6), «Требования, предъявляемые к педагогу - наставнику» (приложение 7) и др.

При приеме на работу молодых специалистов или начинающих педагогов с предприятий директором техникума издается приказ о закреплении наставников (приложение 8).

Организация наставничества в ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум»

Профессиональные образовательные организации сталкиваются с проблемой отсутствия опыта работы у молодых педагогов и педагогического образования у начинающих педагогов, пришедших с предприятий, которые с первых дней работы выполняют те же должностные обязанности, что и педагоги со стажем, а обучающиеся ждут от них интересных уроков. Поэтому в деятельности методической службы (далее МС) техникума сложилась определенная система работы с молодыми и начинающими педагогами, которая направлена на создание комфортных условий для их профессионального роста и успешной педагогической деятельности. Особую роль в организации этой работы играет целенаправленная деятельность по всесторонней поддержке молодых и начинающих педагогов. Работа с данной категорией педагогов в значительной степени отличается от организации работы с педагогами, которые долгое время успешно работают в техникуме. Молодые специалисты имеют большой теоретический запас знаний, у начинающих педагогов с предприятий большой багаж профессиональных знаний и опыта в своей профессии, но опыта педагогического у них не достаточно. Поэтому МС техникума обеспечивает непрерывный процесс становления данных педагогов.

Для повышения эффективности обучения молодых и начинающих педагогов в техникуме имеется методический кабинет и информационно-методический центр.

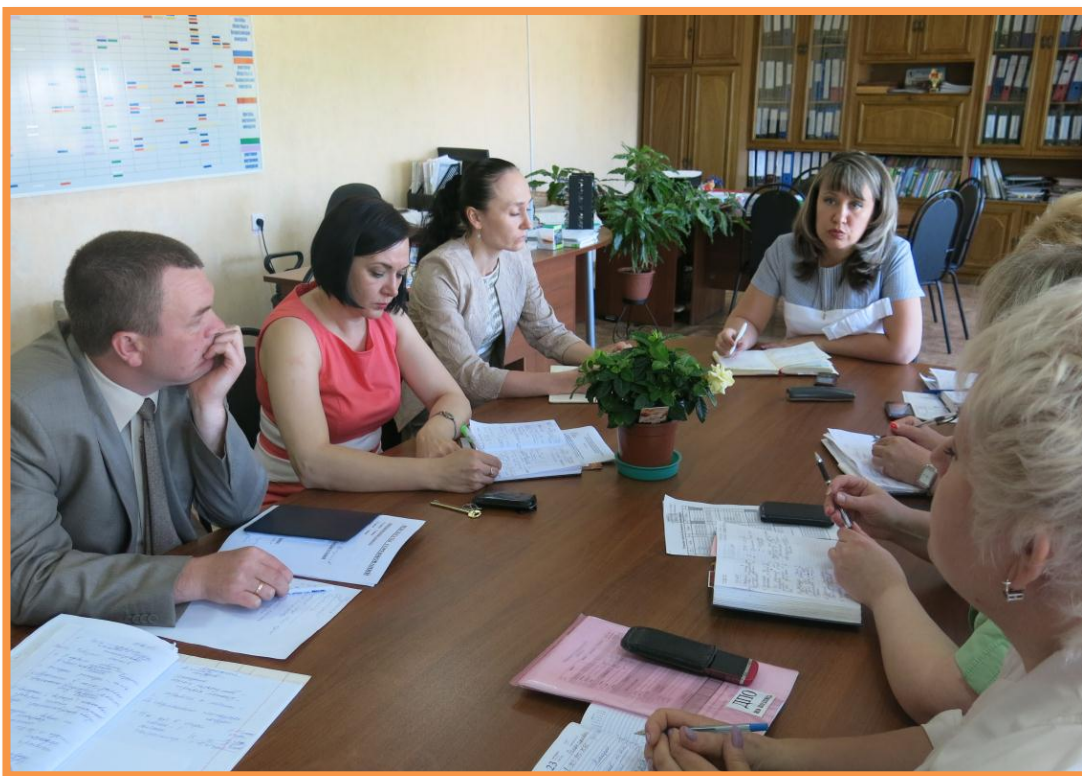


Рис. 1. Подведение итогов организации наставничества в 2014-2015 уч.г. на заседании методического Совета в методическом кабинете техникума

Работу методического кабинета возглавляет заместитель директора по УМР, который служит для молодых и начинающих педагогов методистом-наставником. Помогают заместителю директора по УМР руководители методических комиссий, заместители директора по учебной работе, производственной работе, информационно-техническому обеспечению, педагог-психолог и педагоги-стажисты.

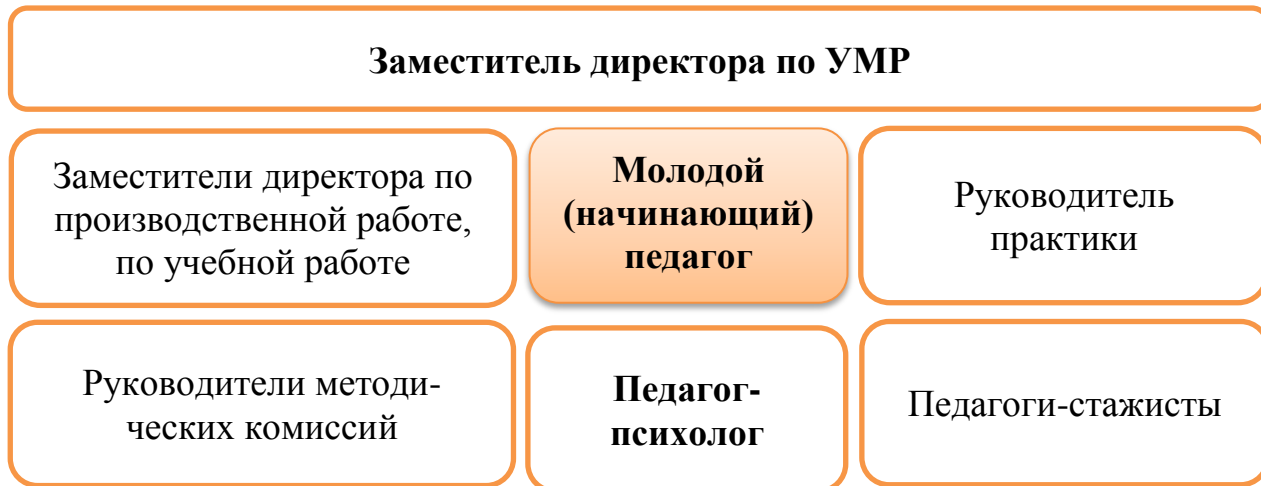


Рис. 2. Должностные лица, реализующие наставничество в техникуме

В методическом кабинете техникума сосредоточены материалы о педагогических технологиях, современных тенденциях в образовании; материалы по обобщению педагогического опыта; лучшие работы обучающихся и педагогов; методические рекомендации для педагогов по составлению учебных программ, разработке учебных занятий; методические указания для обучающихся по оформлению письменных экзаменационных работ, рефератов, творческих отчётов; локальные акты и нормативные документы, регулирующие образовательную деятельность техникума; инновационные проекты и Программы развития различных направлений деятельности техникума; конкурсные работы-победители областных и Всероссийских конкурсов; работы педагогов, которые представлялись на образовательных выставках различного уровня.



Рис. 3. Методический кабинет техникума

В информационно-методическом центре под руководством заместителя директора по УМР и заместителя директора по информационно-техническому обеспечению молодые и начинающие педагоги могут освоить компьютерную грамотность, научиться работать в различных программах.



Рис. 4. Занятие в информационно-методическом центре техникума

Знания в области информационно-коммуникационных технологий позволяют педагогам составлять тесты для проверки знаний обучающихся в различных оболочках, разрабатывать электронные средства учебного назначения, необходимые для педагогической деятельности. Кроме этого, в информационно-методическом центре представлена и постоянно пополняется и обновляется медиатека для педагогов. Медиатека содержит обучающие и тестовые компьютерные программы; аудиовизуальные учебные материалы; видеозаписи с защит итоговых письменных работ выпускников; видеозаписи открытых уроков и внеклассных мероприятий, выступлений педагогов и обучающихся на внутренних, областных конкурсах и мероприятиях.

Работа наставников над профессиональным становлением, адаптацией молодых и начинающих педагогов в техникуме строится на личностно - ориентированном подходе через осуществление ниже описанных принципов (Л. С. Выготский). *Принцип "зоны ближайшего развития"*. В качестве "зоны ближайшего профессионального развития" выступает та зона, в которой педагог с помощью своего наставника, с помощью изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. Реализация принципа предполагает: изучение наставником

профессиональных затруднений, проблем у начинающих и молодых педагогов с помощью диагностических материалов и личных бесед, определение индивидуальных задач устранения этих профессиональных трудностей, а также отслеживание адаптации данной категории педагогов к новым условиям работы.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм изучения новых педагогических технологий и передового опыта предполагает, что каждый педагог, изучая новые педагогические технологии, объединяется с другими педагогами или включается в работу специально организованных в техникуме творческих групп по изучению педагогической теории и практики. Работа в режиме малых творческих групп показывает, что это одна из наиболее продуктивных форм обучения начинающих и молодых педагогов, так как увлечённость одной проблемой активизирует деятельность всех педагогов. Благодаря деятельности творческих групп создаются условия для качественного скачка в развитии профессионального роста молодых и начинающих педагогов. Реализация принципа предусматривает организацию самообразования молодых и начинающих педагогов, получение ими второго образования (если это необходимо), а так же своевременное прохождение ими курсов повышения квалификации и стажировок. Заместитель директора по УМР, наставники проводят для педагогов обучение на педагогических и методических советах, инструктивно-методических совещаниях, индивидуальных консультациях по возникающим проблемам, заседаниях «Школы педагогического мастерства».



Рис. 5. Заседание педагогического Совета

В работе «Школы педагогического мастерства» принимают участие как молодые, начинающие педагоги, так и успешные педагоги техникума, педагоги-стажисты.



Рис. 6. Заседание Школы педагогического мастерства

Таким образом, выстроенная работа с молодыми и начинающими специалистами помогает педагогическому коллективу согласовывать свои методические, педагогические и психологические позиции, укрепить дружеские связи между коллегами, делает молодого педагога владельцем секретов мастерства, накопленного педагогами-стажистами. Педагог – психолог организует корпоративное обучение педагогов по следующим темам: «Самоменеджмент педагога», «Секреты педагогического общения». Заместителем директора по УМР постоянно осуществляется действующий режим консультирования.



Рис. 6. Консультирование педагогов

Данный вид деятельности осуществляется как в индивидуальном режиме, так и в коллективном, если затруднения возникают у ряда начинающих, молодых педагогов по одной проблеме. Реализация данного принципа предусматривает следующие виды обучения: проблемно - ситуационное, которое проводится путём разбора реальных, только что возникших педагогических ситуаций; проектное обучение, когда группа педагогов под руководством заместителя директора по УМР определяет для себя направление деятельности, разрабатывает программу, реализацию которой осуществляет совместно или каждый в отдельности. Реализация данного принципа предполагает предоставление возможности каждому педагогу выбирать свои способы и формы повышения педагогического мастерства, добровольно участвовать в различных семинарах, круглых столах; присутствовать, по своему усмотрению, а так же по рекомендации наставников на открытых уроках у успешных педагогов техникума.

Принцип стимулирования творческого роста педагогов. Создание условий для формирования мотивации к профессиональному самосовершенствованию. В техникуме регулярно проходят конкурсы, где педагоги-стажисты демонстрируют своё профессиональное мастерство, а начинающие педагоги и молодые специалисты на примере своих коллег постигают особенности своей профессии.



Рис. 7. Финал внутритехникумовского конкурса «Лучшее портфолио педагога»

Среди мотивов профессионального совершенствования выделяем следующие: мотивы успеха, преодоления профессиональных затруднений, направленные на улучшение материального благополучия, профессионального признания, карьерные мотивы. Субъектом стимулирования выступают коллеги; Администрация техникума, города, области; Губернатор Кемеровской области; специалисты ГБУ ДПО «КРИПО»; Департамент образования и науки Кемеровской области; социальные партнеры; родители обучающихся, сами обучающиеся. Реализация принципа предполагает отслеживание результатов деятельности молодых и начинающих педагогов; объективную оценку их профессионального роста; оказание помощи заместителями директора, наставниками педагогам в определении тех сфер деятельности, где можно достичь успеха, проявить свои сильные стороны; определение наставниками системы средств, побуждающих каждого начинающего педагога к поиску и творчеству, с учетом личностных особенностей и возможностей каждого; поддержку, поощрение инициативы педагогов в постановке и решении профессиональных проблем, целенаправленно занимающихся самообразованием.

Принцип непрерывности и преемственности в методическом обеспечении образовательного процесса предусматривает постоянный профессиональный рост педагогов. Саморазвивающийся педагог способен воспитать саморазвивающегося обучающегося, и только конкурентоспособный преподаватель, либо мастер производственного обучения способен подготовить конкурентоспособного на рынке труда выпускника. Реализация принципа предполагает обеспечение целостности, систематичности деятельности методической службы в техникуме; сохранение традиций ранее используемых эффективных средств повышения профессионального мастерства, а также внедрение новых, личностно-ориентированных, активных форм методической работы; обеспечение условий для повышения квалификации педагогами в различных образовательных организациях: ГБУ ДПО «КРИПО», КемГУ, КОУМЦ ГО и ЧС, Региональный центр безопасности ОУ МРЦПП Кем ГУ и др.

На протяжении ряда лет повышение профессионального уровня педагогов достигаем через изучение методики преподавания; педагогического опыта коллег; изучение новинок педагогической литературы, электронных средств учебного назначения, дополнительного научного материала по преподаваемым дисциплинам; новых программ и учебных пособий, ФГОС через вышеуказанные формы работы.

Описанный выше подход к профессиональному образованию педагогов охватывает всех людей, которые претендуют на новый уровень профессиональных отношений и новое качество профессиональной деятельности. Особенности такого подхода заключаются в том, что молодые и начинающие педагоги техникума в процессе своего обучения постепенно начинают стремиться к самореализации, самостоятельности, к

самоуправлению. Процесс обучения на всех его этапах: диагностики, планирования, реализации, оценивания и, в определенной мере, коррекции работы молодых и начинающих педагогов организован в совместной их деятельности с наставниками под руководством заместителя директора по УМР.

Диагностика профессиональных затруднений осуществляется таким методом исследования как анкетный опрос, результаты которого в отдельных случаях дополняются и уточняются в личных беседах с педагогами. В ходе исследования применяются такие методы как педагогическое наблюдение, анализ документации, анализ педагогической и методической деятельности.

Результаты показывают, что в большинстве своем молодые и начинающие педагоги испытывают затруднения в разработке комплексно-методического обеспечения преподаваемых дисциплин; в разработке учебно-программной документации; в выборе методов проведения уроков, педагогических технологий; некоторые указывают на затруднения, связанные с поиском педагогической информации. Учитывая пожелания педагогов, с ними начинается плодотворная работа. В ходе процесса наставничества проводим, а затем анализируем опросы молодых и начинающих педагогов (в ходе исследования используем методики, представленные в педагогической литературе Г. М. Михайлова, В. М. Монахова [6]). Данная деятельность позволяет скорректировать работу и впоследствии добиваться более высоких результатов.

Эффективность процесса наставничества выявляем с помощью критериев результативности методической работы, разработанными В. М. Лизинским [4,5]:

- Определение уровня удовлетворенности педагогов собственной деятельностью, определение психолого-педагогического климата в коллективе.
- Определение заинтересованности педагогов в творчестве, в инновациях.
- Выявление уровня овладения педагогами современными методами обучения, педагогическими технологиями.
- Определение у педагогов динамики качества обучения.
- Определение уровня профессиональной самодеятельности педагогов.
- Выявление уровня профессиональной компетентности педагога в зависимости от имеющегося у него педагогического опыта.
- Определение уровня внимания к деятельности педагогов со стороны администрации и методиста-наставника.
- Определение уровня участия педагогических работников в различных формах повышения квалификации, уровень квалификации педагогов.

«Величайшее добро, какое ты можешь сделать для другого, это не просто поделиться с ним своим богатством, но и открыть для него его собственные богатства».

Бенджамин Дизраэли

Результаты профессионального становления молодых педагогов техникума

В техникуме постоянно работают молодые и начинающие педагоги, которые испытывают затруднения профессионального, психологического и социального характера. Каким этот педагог будет через год-два-три, как он волеется в коллектив, во многом зависит от методиста-наставника.

В моей деятельности в роли методиста-наставника наиболее яркий пример - профессиональное становление преподавателя **Карабан А.А.**, который, пройдя адаптационный период, стал давать обучающимся не только отличные уроки, но и с легкостью увлекать их в мир профессии, участвуя в творческих конкурсах (приложение 9). Приобретенный педагогический опыт позволяет Карабан А.А. демонстрировать свои профессиональные умения коллегам из других профессиональных образовательных организаций области, проводя мастер-классы на базе ГОУ «КРИПО»: 2011г - «Современные подходы в преподавании ПДД в условиях перехода на ФГОС нового поколения», 2013г. - «Наглядные пособия – как средство активизации деятельности обучающихся на уроках», 2015г. – «Обучение и отработка навыков у обучающихся по оказанию доврачебной помощи на тренажере "Максим III-01"».

В учреждении есть ряд других молодых и начинающих педагогов, которые «выросли» профессионально. В таблицах 1, 2, 3 представлены сведения об их образовании, дате приёма на работу в техникум, сведения о повышении квалификации и участии молодых и начинающих педагогов в конкурсном движении профессиональной направленности.

Таблица 1

Общие сведения о педагогах

Дата приема	Ф.И.О. педагога	Образование педагога	Преподаваемая дисциплина	Квалиф. категория
25.10.2007г	Карабан Александр Александрович	2006 г. ГОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет». 2010г. ГОУ «КРИПО» по ДПО программе профессиональной подготовки «Менеджмент в образовании».	Дисциплины профессионально го цикла по профессии «Автомеханик», специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	Первая - 30.12.2010г. Высшая - 27.03.2013г.

03.08.2009г	Шадрина Варвара Владимировна	2008 г. Кемеровский государственный профессионально-педагогический колледж.	Информатика	Вторая - 08.12.2010г. Первая - 25.06.2014г.
17.08.2010г	Конева Ксения Андреевна	2010г. ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет».	Физика	Первая - 27.11.2013г.
27.02.2012г	Ожигова Вероника Сергеевна	2010г. ГОУ ВПО «Кузбасский государственный технический университет»	Дисциплины профессионального цикла по специальности «Экономика и бухгалтерский учет»	Первая - 28.02.2014г.
17.02.2012г	Юртайкина Наталья Владимировна	1995 г. Кемеровский технологический институт пищевой промышленности.	Дисциплины профессионального цикла по профессии «Повар, кондитер», «Пекарь»	Первая - 28.05.2014г.

Таблица 2

**Непрерывное профессиональное образование педагогов
(без учёта обучения в ГОУ СПО «Берёзовский политехнический техникум» в рамках методической работы)**

Дата приема в ПОО	Ф.И.О. педагога	Год прохождения курсов	Тематика курсов повышения квалификации
25.10.2007г.	Карабан Александр Александрович	2008-2010	ГОУ «КРИПО», дополнительная профессиональная образовательная программа профессиональной подготовки «Менеджмент в образовании».
		2011	ГОУ «КРИПО», «Лучшие практики государственно-частного партнерства в профессиональном образовании», 72ч., уд. № 318.

		2011	ГОУ «КРИПО», «Разработка и экспертиза основных профессиональных образовательных программ НПО в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения», 72ч., уд. № 4353.
		2012	ГОУ «КРИПО», «Психолого-педагогическое сопровождение конкурсов руководящих и профессионально-педагогических работников учреждений профессионального образования», 72ч., уд. № 1289.
		2013	ГОУ «КРИПО», «Психолого-педагогическое и методическое сопровождение конкурсов руководящих и профессионально-педагогических работников УПО», 144ч., св. № 493.
		2014	Стажировка по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей» в автобазе ОАО «Угольная компания «Северный Кузбасс», 120ч.
		2015	ГОУ «КРИПО». УМЦ охраны труда, «Охрана труда и пожарная безопасность», 46ч., уд. №1044-ПО.
03.08. 2009г.	Шадрина Варвара Владимировна	2009	ГОУ «КРИПО», «Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности преподавателя спецдисциплин по специальностям экономика, бухгалтерский учет, менеджмент», 72 ч., уд. № 3652.
		2012	ГОУ «КРИПО», «Использование пакета свободного программного обеспечения в воспитательно-образовательном процессе учреждений НПО, СПО», 72 ч., уд. № 1239.
		2013	ГОУ «КРИПО». «Использование дистанционных технологий в образовательном процессе», 14ч., серт. № 784.
17.08. 2010г.	Конева Ксения Андреевна	2011	ГОУ «КРИПО», учебно-методический центр охраны труда, 40 ч., уд. № 231-ПО.
		2011	ГОУ «КРИПО», учебно-методический центр охраны труда, 16 ч., уд. По пожарной безопасности № 63.
		2012	ГОУ «КРИПО», «Модульные программы профессионального обучения в соответствии с потребностями работодателей», 78ч., уд. № 648.

27.03. 2012г	Ожигова Вероника Сергеевна	2013	ГОУ «КРИПО», «Разработка программных продуктов учебного назначения с использованием специализированных инструментальных сред », 144 ч., св. № 462.
		2013	Стажировка на ОАО «Угольная компания «Северный Кузбасс» в качестве помощника бухгалтера в количестве 176 часов.
17.02. 2012г.	Юртайки на Наталья Владими ровна	2012	ГОУ «КРИПО». Учебно-методический центр охраны труда, 46ч., уд. № 585-ПО.
		2012	ГОУ «КРИПО». Учебно-методический центр охраны труда, «Пожарно-технический минимум», 16ч., уд. № 405.
		2012	ГОУ «КРИПО», «Модульные программы профессионального обучения в соответствии с потребностями работодателей», 78ч., уд. № 675.
		2013	Стажировка на предприятии ООО «Фабрика Кухня» (собственное производство магазина «Кора»), 104ч.
		2014	ГБОУ СПО «БПТ» Повар 4 разряда, 180ч., уд. № 1625.

**Профессиональное становление молодых педагогов ГОУ СПО «БПТ»
через их участие в конкурсном движении**

Дата приема в ПОО	Ф.И.О.	Год	Название мероприятия	Результат участия	
25.10.2007г.	Карабан Александр Александрович (приложение 10)	Личное участие			
		2008		Действующая модель «Компрессорная установка» - 1 место	
		2009	Областной фестиваль «Арт-Профи-Форум»	Наглядное пособие «Гидравлический колесный тормоз» - 3 место	
		2010		Комплект наглядных пособий категории «С» - 2 место	
		2010	Областной конкурс «Профессиональный потенциал Кузбасса»	Стенд «Система зажигания» (категория «С»)- 1 место	
		2011	Областной фестиваль «Арт-Профи-Форум»	Наглядное пособие «Карбюраторный двигатель ВАЗ 2103 в разрезе» - 3 место	
		2011	Областного конкурса «Преподаватель года»	Финалист	
		2011	Всероссийский фестиваль педагогических идей «Открытый урок»	Участник	
		2013	Областного конкурса «Преподаватель года»	Финалист. Победитель в номинации «Лучший педагог глазами студентов»	
2013	Международная выставка-ярмарка «Кузбасский образовательный форум»	Диплом 1 степени			

		2013	Международная выставка-ярмарка «Транссиб-экспо»	Диплом 1 степени
25.10.2007г	Карaban Александр Александрович		Участие обучающихся Карaban А.А.	
		2008	Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Автомеханик»	Лукшин Александр - 2 место в номинации «Слесарь по ремонту автомобилей»
		2010		Гришков Григорий - 1 место
		2010	Всероссийский фестиваль исследовательских и творческих работ учащихся «Портфолио»	Работа «Изготовление действующей модели колесного тормоза» - участник
		2011	Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Автомеханик»	Общеконандное - 1 место (Галык Николай, Фомин Антон, Седых Михаил). В личном зачёте Галык Николай стал абсолютным победителем в двух номинациях: «Лучший водитель», «Лучший автослесарь»
		2011		Выпускник Карaban Александра Александровича - Эрмиш Алексей Григорьевич, молодой мастер производственного обучения, занял 1 место среди мастеров производственного обучения области
		2012	Всероссийская олимпиада по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей». г.Тамбов	Галык Николай – 11 место из 30
		2015	Областной конкурс профессионального мастерства по специальности «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	Бобровский Никита – 1 место

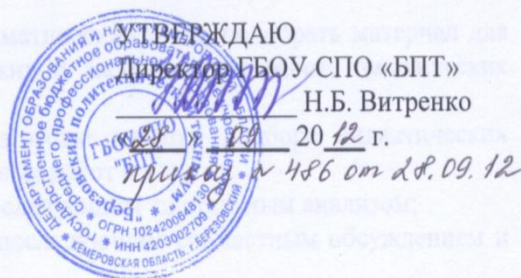
03.08.2009г.	Шадрина Варвара Владими ровна (с 2015г. в декретном отпуске) (приложе ние 11)	Личное участие		
		2010	Внутренний конкурс проектов	1 место
		2012	Городская выставка-конкурс фотографий «Природа нашего края»	2 место
		2012	Всероссийский конкурс презентаций	Лауреат
		2013	Всероссийский фестиваль педагогических идей «Открытый урок»	Участие
		2014	Областной конкурс «ПРОФориентир»	Участие
		2014	Международная выставка-ярмарка «Кузбасский образовательный форум»	Учреждение отмечено Золотой медалью
		2015		
		Участие обучающихся Шадриной В.В.		
		2010	Городская научно-практическая конференция «Молодежь в современном мире»	Участие
		2012	Исследовательская конференция обучающихся «Шаг к успеху»	Участие
2013	Областной конкурс творческих работ и проектов по программированию в номинации «Участие молодежи в формировании информационного общества»	2 место		
17.08.2010г.	Конева Ксения Андреевна (с 2013г. в декретном отпуске) (приложе ние 12)	Личное участие		
		2011	Всероссийский фестиваль педагогических идей «Открытый урок»	Участие
		2013	Областной конкурс «ПРОФориентир»	Участие
		Участие обучающихся Коневой К.А.		
		2012	Внутренний конкурс проектов	2 место
2013	Исследовательская конференция обучающихся «Шаг к успеху»	Участие		

27.03.2012г	Ожигова Вероника Сергеевна (приложение 14)	Личное участие		
		2013	Федеральная программа «Ты-предприниматель»	Участие
		2014	Областной фестиваль «Арт-Профи-Форум», номинация «Профессиональное творчество»	Участие
		Участие обучающихся Ожиговой В.С.		
		2012	Исследовательская конференция обучающихся «Шаг к успеху»	Участие
		2012	Городской конкурс бизнес-проектов «Самый умный»	3 место
		2013		1 место
		2012	Областной конкурс бизнес-проектов «Молодо-зелено»	1 место
		2013		1 место
		2014		Лауреат
2013	Областной конкурс «Профи-ресурс»	Лауреат		
17.02.2012г	Юртайки на Наталья Владими ровна (приложение 13)	Личное участие		
		2012	Областной конкурс профессионального мастерства «Кондитерское искусство Кузбасса-2012»	3 место
		Участие обучающихся Юртайкиной Н.В.		
		2012	Исследовательская конференция «Шаг к успеху»	2 место
		2014	Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Повар, кондитер»	3 место
07.08.2014г	Кооп Татьяна Сергеевна (приложение 15)	Личное участие		
		2015	Областная программа «Арт-Профи-Форум» в номинация «Кулинарные изделия»	2 место
		Участие обучающихся Кооп Т.С.		
		2014	Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Повар, кондитер»	3 место
2015	Региональный чемпионат WorldSkills Russia-2015 по компетенции поварское дело	8 место		

Список литературы

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. - Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Вавилова, Л.Н. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в учреждении профессионального образования в условиях реализации ФГОС нового поколения [Текст]: методическое пособие / авт.-сост: Л. Н. Вавилова, М.А. Гуляева. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2012. – 180 с.
3. Вершловский, С.Г. Учитель-методист – наставник стажера [Текст]: книга для учителя / авт. сост: С.Г. Вершловский, Т.И. Гриб, В.Ю. Кричевский. – М.: Издательство «Просвещение», 1988.- 144 с.
4. Лизинский, В. М. О методической работе в школе [Текст] / В. М Лизинский.- М.: Центр «Педагогический поиск», 2004. - 160 с.
5. Лизинский, В. М. Предметные и межпредметные методические объединения [Текст] / В. М. Лизинский // Управление современной школой. Завуч. - 2009. - N3. - С. 57-60.
6. Михайлов, Г.М. Личность руководителя и условия успешного управления. [Текст] / Г. М. Михайлов // Народное образование. – 2002. - №1. – С. 105-110.
7. Немова, Н. В. Управление методической работой в школе [Текст] / Н. В. Немова. – М.: сентябрь, 1999. – 176 с.

Принято
Решением педагогического Совета
от « 31 » 08 20 12 г.
Протокол № 51



ПОЛОЖЕНИЕ «О деятельности педагога-наставника»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение регламентирует деятельность педагога-наставника ГБОУ СПО «БПТ».
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; коллективным договором.
- 1.3. Педагог-наставник – опытный педагог-стажист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.
- 1.4. Педагог-наставник назначается для оказания помощи на рабочем месте молодому педагогу в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности; в овладении молодым педагогом умений применять теоретические знания, полученные ранее в учебных заведениях в конкретной практической работе, а также в освоении разнообразных современных технологий обучения, развития познавательно-мыслительной деятельности обучающихся.
- 1.5. Деятельность педагога-наставника является общественным поручением профессионально-педагогического коллектива техникума, основанным на принципе добровольности.
- 1.6. Кандидатура педагога-наставника назначается приказом директора техникума и поощряется из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

2. Задачи педагога-наставника

- 2.1. Оказать молодому педагогу психологическую поддержку в период его адаптации к новой образовательной среде.
- 2.2. Оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога;
- 2.3. Помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения.
- 2.4. Сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
- 2.5. Воспитывать потребность в повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

3. Содержание деятельности педагога-наставника

- 3.1. Педагог-наставник:
 - знакомит начинающего педагога с деятельностью профессионально-педагогического коллектива техникума;
 - оказывает помощь в изучении учебных программ и пояснительных записок к ним;

- помогает составить молодому педагогу тематический план, подобрать материал для систематического повторения, практических и лабораторных работ, тематических экскурсий;
 - оказывает методическую помощь в подготовке уроков, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т.п.;
 - посещает уроки молодого специалиста с последующим тщательным анализом;
 - организует посещение уроков коллег с последующим совместным обсуждением и анализом;
 - контролирует и направляет работу молодого педагога;
 - оказывает помощь в подборе методической литературы для самообразования.
- 3.2. Педагогу-наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога на:
- требования к организации образовательного процесса техникума;
 - требования к ведению необходимой документации (планы, конспекты урока; программы, инструкционные карты, раздаточный материал и др.);
 - формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов;
 - необходимость и возможности использования ТСО, инструктирование по правилам пользования, технике безопасности и ОТ;
 - механизм заказа, приобретения и использования дидактического, наглядного и других материалов при ведении уроков.
- 3.3. Педагог-наставник должен обеспечить поддержку молодому педагогу в области:
- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
 - разработки программы собственного профессионального роста;
 - выбора приоритетной индивидуальной методической темы для самообразования;
 - подготовки к первичному повышению квалификации;
 - освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании.
- 3.4. Педагог-наставник планирует свою деятельность в три этапа:
- адаптационный этап - определение круга обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявление недостатков в его умениях и навыках для построения программы адаптации.
 - основной (проектировочный) этап - разработка и реализация программы адаптации, осуществление корректировки профессиональных умений стажёра, оказание ему помощи в выстраивании собственной программы самосовершенствования.
 - контрольно-оценочный этап - диагностика уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к дальнейшему профессиональному росту.

4. Формы организации деятельности педагога-наставника

- 4.1. Педагог-наставник должен применять в работе наиболее эффективные формы взаимодействия, развивающие деловые коммуникативные качества у молодого педагога, развивающие способности самостоятельно принимать правильные решения, умение аргументированно формулировать мысли.
- 4.2. Традиционные формы работы педагога-наставника с молодым педагогом:
- собеседования;
 - тематические беседы;
 - консультации; совместное составление конспектов занятий
 - посещения и обсуждения уроков;
- 4.3. Нетрадиционные (модернизированные) формы работы:
- мастер-классы;

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- диспуты;
- конкурсы;
- круглые столы совместно с родителями и студентами;
- мозговые штурмы;
- разработка и презентация моделей уроков;
- презентация себя как педагога;
- защита творческих работ;
- бинарное проведение учебных занятий и внеклассных мероприятий.

5. Контроль деятельности педагога-наставника

5.1. Деятельность педагога-наставника контролирует методический Совет техникума.

5.2. Ежегодно педагог-наставник представляет анализ работы с молодым педагогом заместителю директора по УМР, который возглавляет работу методического Совета.

5.3. Представители методического Совета посещают уроки, внеклассные мероприятия молодого педагога с последующим обсуждением и анализом деятельности, как молодого педагога, так и педагога-наставника.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ СПО «БПТ»

Н.Б. Витренко

20 12 г



**ПОЛОЖЕНИЕ
«О методической службе»**

1. Общие положения

1.1. Методическая служба (МС):

- профессиональный орган, осуществляющий руководство методической и исследовательской деятельностью профессионально - педагогического коллектива ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум»;
- целостная система взаимосвязанных структур методической службы.

1.2 Методическая служба техникума осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом "Об образовании"; программой развития техникума; с планами Министерства образования и науки РФ, Департамента образования и науки Кемеровской области, ГОУ «КРИПО» и другими учреждениями.

1.3 Методическая служба, реализуя принципы государственной политики в области профессионального образования, обеспечивает: адаптацию учреждения к новым условиям общественно-экономического развития; осуществление профессионального образования с учетом уровня современной педагогической науки, практики обучения и воспитания, требований рынка труда; достижение обучающимися знаний по профессиям и специальностям, установленных ФГОС; формирование и развитие профессиональных качеств профессионально-педагогических работников, повышение их профессионального мастерства.

1.4 Основными условиями организации методической деятельности, построения адаптивной модели методической службы и управления ею в образовательном учреждении являются:

- четкое распределение полномочий, прав и обязанностей;
- максимальный учет социального заказа на образовательные услуги и личностно-ориентированное построение деятельности педагогов в различных структурах методической службы.

1.5 Методическая служба выполняет методическую, образовательную, информационную, маркетинговую функции, информирует профессионально – педагогический коллектив о новациях в педагогической науке, исследует рынок труда и образовательных услуг, изучает востребованность выпускников, выявляет требования к ним работодателей, занимается методическим и информационным обеспечением образовательного процесса, исследовательской работой.

2. Цель и задачи

2.1. Цель методической службы – обеспечение условий, способствующих повышению профессиональной компетентности профессионально-педагогических работников, росту их педагогического мастерства и развитию творческого потенциала, направленного на подготовку социально адаптированного, конкурентоспособного на рынке труда рабочего и служащего.

2.2. Для реализации цели методическая служба ОУ решает следующие задачи:

- 2.2.1. Создает единое информационное пространство и регулирует информационные потоки управленческой и научно-методической документации.
- 2.2.2. Организует работу по созданию нормативно-правовой базы функционирования и развития образовательного учреждения.

- 2.2.3. Обеспечивает эффективную и оперативную информацию о новых методиках, технологиях, организации и диагностике воспитательно-образовательного процесса.
- 2.2.4. Способствует созданию программно-методического обеспечения воспитательно-образовательного процесса; условий для внедрения и распространения положительного педагогического опыта, инноваций, исследовательской, опытно-экспериментальной и других видов творческой деятельности.
- 2.2.5. Организует активное участие профессионально – педагогических работников техникума в планировании, разработке и реализации программ развития, в инновационных и опытно-экспериментальных процессах.
- 2.2.6. Обеспечивает проведение диагностических и аттестационных процедур для объективного анализа профессиональной деятельности педагогов, достигнутых результатов, стимулирования педагогического творчества.
- 2.2.7. Создает условия для повышения квалификации и непрерывного образования профессионально-педагогических работников, способствует организации рационального педагогического труда, саморазвитию педагогов.

3. Направления деятельности и содержание работы

- 3.1. Методическая служба осуществляет следующие направления деятельности:
 - 3.3.1. Технологическое: оказание помощи преподавателям и мастерам ПО в разработке учебно – программной документации по дисциплинам, МДК; ПМ; выявление, изучение, обобщение и описание передового (инновационного, актуального) педагогического опыта профессионально-педагогических работников, опыта образовательного учреждения.
 - 3.3.2. Педагогическое: мониторинг профессиональных и информационных потребностей профессионально-педагогических работников образовательного учреждения; разработка и реализация (внутри техникума) программы повышения квалификации, развития творчества и профессионального мастерства педагогических работников.
 - 3.3.3. Управленческое: разработка локальных актов, определяющих деятельность МС, анализ состояния учебно-методической работы в техникуме, разработка предложений по повышению ее эффективности, планирование методической работы в техникуме.
 - 3.3.4. Исследовательское: организация работы по методическому обеспечению содержания образования, анализ и обобщение результатов экспериментальной работы образовательного учреждения, методическое сопровождение инновационных процессов в техникуме.
 - 3.3.5. Экспертное: организация рецензирования и подготовки к утверждению учебно-методической документации, пособий (учебных, учебно-методических и др.), экспертиза профессиональной деятельности профессионально-педагогических работников, разработка критериев для экспертизы материалов конкурса методических разработок, профессионального мастерства.
 - 3.3.6. Информационное: ознакомление профессионально – педагогических работников с методической литературой, нормативно – правовыми и другими документами.
- 3.2. Содержание работы методической службы обеспечивает реализацию ее целей и задач. Работа методической службы формируется на основе целей и задач образовательного учреждения, перспектив развития.

4. Структура и организация деятельности

- 4.1. Структура методической службы и кандидатуры заместителя директора по УМР, методиста, руководителей методических комиссий, заведующей библиотекой, психолога, руководителя службы содействия профориентации, трудоустройству и профессиональному становлению выпускников назначаются приказом директора техникума.
- 4.2. Методический совет формируется из группы единомышленников, являющейся одновременно инициатором, координатором и мобильным двигателем всей методической службы в техникуме. Методический совет анализирует, координирует и контролирует всю методическую

работу под руководством заместителя директора по УМР. Членами совета являются заместители директора по учебно-производственной, учебно-воспитательной работе; дополнительным – образовательным услугам; методист; заведующей библиотекой; педагог - психолог; старший мастер; руководители методических комиссий; руководитель службы содействия профориентации, трудоустройству и профессиональному становлению выпускников.

- 4.3. Методические комиссии создаются в техникуме по приказу директора. Работа методических комиссии направлена на решение проблем воспитательного характера в области междисциплинарных связей, на выработку единых педагогических требований к реализации ФГОС.
- 4.4. Информационная подсистема функционирует на базе методического кабинета, она отбирает, систематизирует информацию, организует оперативное ознакомление профессионально-педагогических работников с научно-методической информацией, нормативно-правовыми и другими документами, создает банк данных, организует своевременное поступление необходимой информации, обеспечивает гласность о поступлениях новых источников информации.
- 4.5. Творческие группы - структурные подразделения методической службы. Объединяются в них профессионально - педагогические работники на добровольной основе, управляет их работой методист. Такие творческие группы могут быть временными, их объединение происходит по интересам или волнующим проблемам. Возглавляет работу творческих групп педагоги, увлеченные решением той или иной проблемы, владеющие средствами организации коллективной творческой работы и стремящиеся к коллективному решению проблем.
- 4.6. Школа педагогического мастерства является структурным элементом методической службы ГБОУ СПО «БПТ». Её работу ведут опытные педагоги, мастера ПО по конкретному направлению, что способствует достижению преемственности в деятельности педагогов со стажем и начинающих работников.
- 4.7. Школа аттестуемого помогает аттестуемым подготовиться к квалификационному испытанию, изучить процедуру аттестации и выяснить все интересующие вопросы.
- 4.8. Деятельность службы содействия профориентации, трудоустройству и профессиональному становлению выпускников ГБОУ СПО «БПТ» направлена на оказание помощи в занятости и трудоустройстве обучающихся (производственная практика, временная занятость в свободное от занятий время) и выпускников техникума.
- 4.10. Отчётный материал о проделанной работе предоставляется всеми структурными подразделениями МС заместителю директора по УМР для размещения его в базе данных электронного методического кабинета.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ СПО «БПТ»

Н.Б.Витренко

09 2012 г.
приказ № 486 от 28.09.12

**ПОЛОЖЕНИЕ
«О школе педагогического мастерства»**

1. Общие положения

- 1.1. Школа педагогического мастерства – структурное подразделение методической службы ГБОУ СПО «БПТ».
- 1.2. В своей деятельности Школа педагогического мастерства руководствуется Федеральным законом "Об образовании"; планами ГОУ «КРИПО», а также Уставом и локальными правовыми актами техникума.
- 1.3. Школа педагогического мастерства создается из преподавателей и мастеров производственного обучения, имеющих опыт работы и начинающих.
- 1.4. Возглавляет школу педагогического мастерства методист.
- 1.5. Организация работы школы педагогического мастерства основывается на педагогическом анализе, прогнозировании и планировании воспитательно-образовательного процесса в соответствии с программой развития ГБОУ СПО «БПТ».
- 1.6. Основные направления деятельности, содержание, формы и методы работы школы педагогического мастерства определяются его членами в соответствии целями и задачами образовательного учреждения и утверждаются заместителем директора по УМР.

2. Цели и задачи деятельности

- 2.1. Целью деятельности школы педагогического мастерства является создание условий для достижения преемственности в деятельности педагогов со стажем и начинающих профессионально – педагогических работников.
- 2.2. Для реализации цели необходимо выполнение следующих задач:
 - обеспечить изучение и внедрение передового педагогического опыта;
 - организовать наставничество.

3. Содержание деятельности

- 3.1. Пропаганда новых подходов в организации обучения и воспитания.
- 3.2. Постоянное освоение современной педагогической теории и практики начинающими профессионально – педагогическими работниками.
- 3.3. Повышение уровня методической подготовленности профессионально – педагогического коллектива к организации и ведению воспитательно-образовательной работы.
- 3.4. Обмен опытом успешной педагогической деятельности.
- 3.5. Выявление передового педагогического опыта.
- 3.6. Изучение передового педагогического опыта (накопление фактического материала).
- 3.7. Анализ и интерпретация передового педагогического опыта (обработка фактического материала).

- 3.8. Обобщение передового педагогического опыта (осмысление и оценка изученного опыта, его описание и оформление).
- 3.9. Пропаганда, распространение и внедрение передового педагогического опыта.
- 3.10. Рецензирование, изучение и отбор материала для опубликования в педагогических изданиях.
- 3.11. Подготовка докладов педагогов о своем опыте (на педсоветах, семинарах, заседаниях методических комиссий, конференциях и т.п.).

4. Организация деятельности

- 4.1. Школа педагогического мастерства в лице его руководителя работает совместно с методической службой образовательного учреждения.

Критерии оценки эффективности процесса наставничества

Критерий №1. Определение уровня удовлетворенности молодых и начинающих педагогов собственной деятельностью. Метод исследования: анкетирование. Результаты исследования заносятся в таблицу:

	Факторы, влияющие на удовлетворенность педагогов собственной деятельностью	Уровень, %		
		Высокий	Средний	Низкий
1.	Условия работы в техникуме (распределение учебной нагрузки, обязанностей, удобства, безопасность).			
2.	Возможности для профессионального становления и роста (равенство возможностей, условия для учебы, поддержка наставника, администрации и коллег, признание ими успехов и достижений).			
3.	Социальные гарантии и защищенность педагогов (дополнительные льготы и выплаты, премирование, участие методической службы и администрации в решении проблем педагогов).			
4.	Отношение между наставником и педагогами, реакция наставника на пожелания, вопросы, просьбы.			
5.	Организация образовательного процесса, его ритмичность, плановость, обеспеченность, безопасность для здоровья.			
6.	Возможности участия в управлении ПОО, выработке и принятии решений, касающихся его развития, доступность информации, имеющейся в техникуме.			
7.	Статус техникума, его общий имидж.			
8.	Современность и полнота отработанности используемых в ПОО образовательных программ, адекватность реализуемых в техникуме стратегий и концепций потребностей обучающихся современным требованиям и представлениям.			
9.	Возможность для раскрытия интеллектуального и творческого потенциала педагога в техникуме.			
10.	Полезность и эффективность организационных и методических нововведений в образовательный процесс техникума			
11.	Социально-педагогический климат в коллективе.			

Критерий №2. *Заинтересованность молодых и начинающих педагогов в творчестве, в инновациях.* Результаты исследования заносятся в таблицу:

№ п/п	Показатель	Уровень, %		
		Высокий	Средний	Низкий
1.	Стремление молодого педагога к творческому применению стандартных методик, средств, форм обучения, контроля.			
2.	Наличие продуктов творчества педагога в образовательном процессе.			
3.	Использование педагогами в образовательном процессе педагогических технологий.			
4.	Уровень креативности работы обучаемых на уроках педагога.			
5.	Участие в опытно-экспериментальной работе.			
6.	Стремление педагога к самообразованию.			

Критерий №3. *Определение эффективной деятельности методиста – наставника - овладение молодыми педагогами современными методами обучения, педагогическими технологиями.* Методы исследования: изучение материалов документации, беседы, наблюдение. Результаты исследования заносятся в таблицу:

№	Качественная характеристика	Уровень, %		
		высокий	средний	низкий
1. Стимулирование познавательной деятельности обучающихся:				
1.1.	На уроке педагога стимулируется активность обучающихся, их потребность в творческой переработке усвоенного материала.			
1.2.	Широко практикуются виды заданий, требующие самостоятельности и творчества.			
1.3.	Педагог владеет способами оптимизации учебного процесса.			
2. Владение организационными формами диагностической работы с обучающимися:				
2.1.	Педагог владеет разными формами диагностики (беседа, наблюдение, тестирование и др.).			
2.2.	Может разрабатывать свои методики диагностики.			

2.3.	Использует диагностику при создании мотивации, постановке учебной задачи, организации действий по ее решению и контроле.			
2.4.	Оперативно вносит изменения в урок, учитывая результаты диагностики.			
3. Реализация педагогом индивидуальных программ обучения:				
3.1.	Организация индивидуальной самостоятельной работы студентом проводится педагогом с учетом личностных особенностей обучающихся.			
3.2.	Молодым педагогом постоянно уточняются цели, задачи, конкретизируется план индивидуальной работы с обучающимися.			
4. Профессиональная компетентность педагога:				
4.1.	Молодой педагог ориентируется на новые ценности образования.			
4.2.	Педагог знает психолого-педагогические основы обучения.			
5. Повышение своего профессионального уровня:				
5.1	Педагог интересуется новым в педагогике, психологии и теории своей дисциплины.			
5.2.	Активно занимается самообразованием.			
5.3.	Занимается исследовательской, экспериментальной работой.			

Критерий №4. Динамика качества обучения. Цель исследования: определить изменение качества обучения. Метод исследования: изучение ведомостей успеваемости обучающихся.

Критерий №5. Уровень профессиональной самостоятельности педагогов. Метод исследования: анкетирование. Ответы на предложенные вопросы оцениваются по 5-балльной системе: «да» – 5 баллов, «скорее да» – 4 балла, «и да, и нет» – 3 балла, «скорее нет» – 2 балла, «нет» – 1 балл. Общая сумма баллов соответствует: 75-55 - высокому уровню (активная самостоятельность); 54-36 - среднему уровню (отсутствует сложившаяся система самостоятельности педагогов); 35-15- низкому уровню (приостановленная самостоятельность). Результаты исследования заносятся в таблицу:

№ п/ п	Фактор	Уровень самостоятельности, баллы					Сред ний балл
		«да»	скорее «да»	и «да», и «нет»	скорее «нет»	«нет»	
1.	Я стремлюсь изучить себя.						
2.	Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.						
3.	Возникающие препятствия стимулируют мою активность.						
4.	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.						
5.	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.						
6.	Я анализирую свой опыт.						
7.	Я много читаю.						
8.	Я верю в свои возможности.						
9.	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.						
10.	Я стремлюсь быть открытым.						
11.	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.						
12.	Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные						
13.	Я получаю удовольствие от освоения нового.						
14.	Возрастающая ответственность не пугает меня.						
15.	Я положительно отнесся бы к своему продвижению на службе.						

АНКЕТА
для молодых (начинающих) педагогов

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

2. Укажите, каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватает в педагогической деятельности.

3. В каких направлениях организации образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в планировании уроков;
- в проведении уроков;
- в проведении внеклассных мероприятий;
- в общении с коллегами, администрацией;
- в общении с обучающимися, их родителями;
- другое (допишите).

4. Представляет ли для вас трудность:

- формулировать цели урока;
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока;
- мотивировать деятельность обучающихся;
- формулировать вопросы проблемного характера;
- создавать проблемно-поисковые ситуации в обучении;
- подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности;
- активизировать обучающихся на уроке;
- организовывать сотрудничество между обучающимися;
- организовывать само и взаимоконтроль обучающихся;
- организовывать своевременный контроль формирования ОК и ПК у обучающихся;
- развивать творческие способности обучающихся;
- 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):

- самообразованию;
- практико-ориентированному семинару;

- курсам повышения квалификации;
 - мастер-классам;
 - творческим лабораториям;
 - индивидуальной помощи со стороны наставника;
 - школе педагогического мастерства;
 - другое (допишите).
-

6. Для планирования работы Школы педагогического мастерства техникума осуществите выбор практико-ориентированных занятий для повышения своей профессиональной компетентности, пронумеровав темы в порядке значимости:

- типы уроков, методика их подготовки и проведения;
 - методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе;
 - приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся;
 - учет и оценка знаний учащихся;
 - психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов;
 - урегулирование конфликтных ситуаций;
 - формы работы с родителями;
 - формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися;
 - другое (допишите).
-

**Памятка
для педагога - наставника
ГБОУ СПО «Берёзовский политехнический техникум»**

1. Вместе с молодым педагогом глубоко проанализируйте учебный план по профессии (специальности), программы по дисциплинам (МДК, ПМ) и пояснительные записки к ним.
2. Помогите молодому педагогу подобрать материал для занятий, практических и лабораторных работ, экскурсий.
3. Оказывайте помощь педагогу в подготовке к урокам, особенно к первым, к первой встрече со студентами. К наиболее трудным темам уроков разрабатывайте план совместно.
4. Вместе готовьте и подбирайте дидактический материал, наглядные пособия, тексты задач, упражнений, контрольных работ.
5. Посещайте уроки молодого педагога с последующим тщательным анализом, приглашайте его на свои уроки, совместно их обсуждайте.
6. Помогайте молодому педагогу в подборе методической литературы для самообразования и в его организации.
7. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа своей работы.
8. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе молодого педагога.

**Требования, предъявляемые к педагогу-наставнику
ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум»**

1. На должность наставника назначается педагог, имеющий высшее образование, высшую квалификационную категорию, педагогический опыт работы не менее 5 лет.
2. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности профессионального образования в этой сфере педагогической практики.
3. Наставник должен:
 - разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков;
 - уметь наладить положительный межличностный контакт со своим подопечным, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.
4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.
5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством техникума за подготовку молодого специалиста.
6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕРЕЗОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

от 31.08.15г.
о наставничестве
мастеров ПО

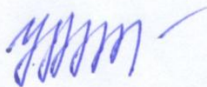
ПРИКАЗ № 439

В целях наставничества, передачи опыта вновь принятому мастеру ПО и более успешной адаптации в учреждении,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить Энбрехт Г.В., преподавателя, наставником Дементьевой Т.Л., мастера ПО, на период с 01.09.15г. по 31.10.15г. с оплатой труда 20% от должностного оклада.
2. Бухгалтерии произвести оплату за фактически отработанное время.
3. Контроль за исполнением приказа возложить на Смирнову Е.А., заместителя директора по УР.

Директор



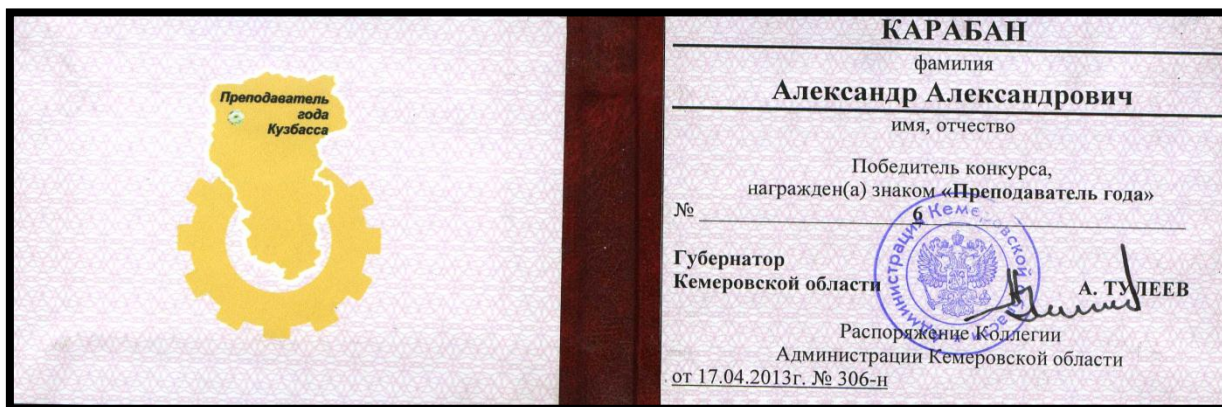
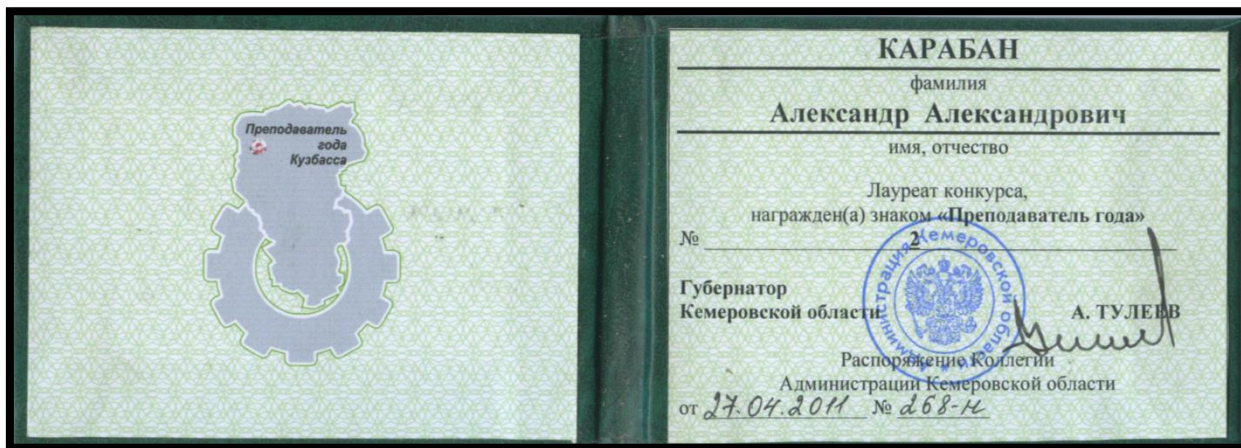
Н.Б. Витренко

Диаграмма «Оценка эффективности процесса наставничества в отношении Карабан А.А.»



**Профессиональное становление Карабан А.А.
через участие в конкурсном движении**









Через творчество в профессию, через профессию к мастерству.

Фестиваль исследовательских и творческих работ учащихся
«Портфолио»

Все новости образования :: news.tseptember.ru :: Федеральные новости :: Региональные новости :: Дайджест СМИ

ПОЛОЖЕНИЕ О ФЕСТИВАЛЕ
ПАМЯТКА УЧАСТНИКУ ФЕСТИВАЛЯ

ВХОД
ЛИЧНЫЙ КАБИНЕТ

Бланк паспорта работы
Программа заполнения эл. паспорта
Проверьте доставку Вашего письма
Болотова М.А. Ступинский «Что такое учебный проект?»

Действующая модель колесного тормоза автомобиля ЗИЛ-130

Работа, представленная на фестивале

Раздел: Техническое творчество
Сезон: 2009 / 2010
Автор: Иванов Сергей Сергеевич
Руководитель: Карабан Александр Александрович, преподаватель

Описание работы:
Представленная модель колесного тормоза позволяет более наглядно изучить действие тормозных механизмов автомобиля для лучшего усвоения материала по темам «Тормозные механизмы». Модель колесного тормоза также используется при изучении технического обслуживания данных механизмов.

Контактная информация:
Адрес: 662420, Кемеровская обл., г. Берёзовский, пр. Ленина, д. 30, кв. 68
Телефон: +7(913)3003-05-64; +7(98445)3-20-15

Модель колесного тормоза

**Профессиональное становление Шадриной В.В.
через участие в конкурсном движении**





**Профессиональное становление Коневой К.А.
через участие в конкурсном движении**



**Профессиональное становление Юртайкиной Н.В.
через участие в конкурсном движении**





МЕЖДУНАРОДНАЯ ВЫСТАВКА - ЯРМАРКА

ДИПЛОМ

DIPLOMA

III СТЕПЕНИ

НАГРАЖДАЕТСЯ

ЮРТАЙКИНА НАТАЛЬЯ ВЛАДИМИРОВНА

*(ГБОУ СПО «Березовский политехнический техникум»,
г. Березовский)*

*за композицию «Кузбасс Великий», представленную на
Областном конкурсе профессионального мастерства
«Кондитерское искусство Кузбасса-2012»,
посвященном 70-летию Кемеровской области*

Номинация «Новаторство и творчество»

Первый заместитель
Губернатора Кемеровской области

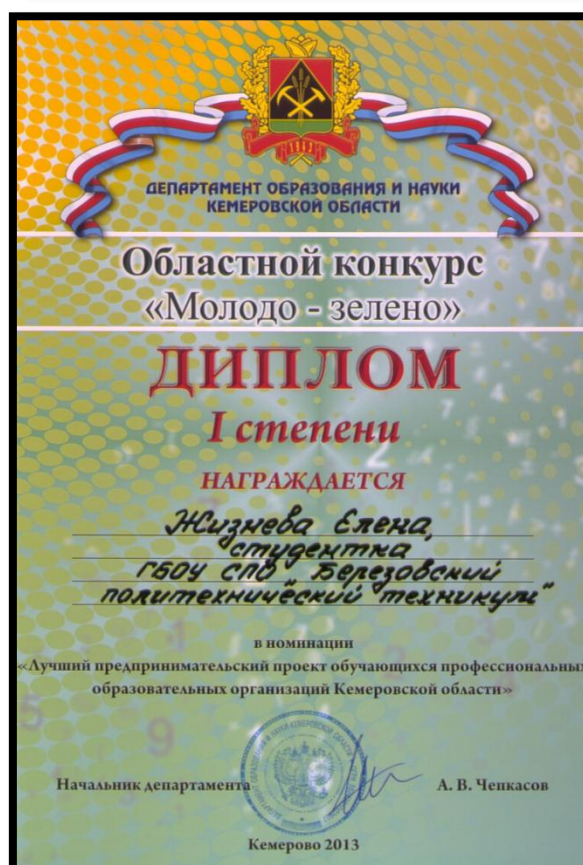
В.П.Мазикин

Генеральный директор
КВК "Экспо-Сибирь"

С.Г.Гржелецкий

г. Кемерово
16.11.2012

**Профессиональное становление Ожиговой В.С.
через участие в конкурсном движении**



**Профессиональное становление Кооп Т.С.
через участие в конкурсном движении**





world skills
Russia
Кемеровская область 2015

СЕРТИФИКАТ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЧЕМПИОНАТ WORLDSKILLS RUSSIA – 2015
В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
(24-27 МАРТА 2015 ГОДА)

вручается

Кооп Татьяне Сергеевне

за участие в региональном чемпионате WorldSkills Russia – 2015
по компетенции поварское дело

Председатель оргкомитета
регионального чемпионата
WorldSkills Russia – 2015
в Кемеровской области,
заместитель губернатора
Кемеровской области



Е. А. Пахомова