

ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ГАЗПРОМ»

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УЧЕБНО-ТРЕНАЖЕРНЫЙ ЦЕНТР ГАЗПРОМА»
«УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»**

УТВЕРЖДЕНЫ

Начальником Управления
Департамента ПАО «Газпром»

Т.В. Токаревой

28 марта 2016 г.

Направление: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**по совершенствованию педагогических знаний преподавателей, мастеров
(инструкторов) производственного обучения образовательных
подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром»**

СНО 05.11.09.708.03

Москва 2016

АННОТАЦИЯ

В Методических рекомендациях рассматриваются формы и пути совершенствования педагогических знаний педагогических работников, а также проблемы индивидуализации и дифференциации повышения квалификации в системе профессионального образования.

В Методических рекомендациях представлены принципы развития педагогического мастерства, раскрываются формы и содержание учебно-методической работы как средства совершенствования педагогических знаний преподавателей и мастеров (инструкторов) производственного обучения.

Методические рекомендации предназначены для оказания практической помощи руководителям и специалистам, занимающимся обучением персонала в образовательных подразделениях дочерних обществ ПАО «Газпром», а также для преподавателей и мастеров (инструкторов) производственного обучения.

Сведения о документе:

1 РАЗРАБОТАНЫ	«УМУГазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»
2 ВНЕСЕНЫ	Управлением (Т.В. Токарева) Департамента ПАО «Газпром»
3 УТВЕРЖДЕНЫ И ВВЕДЕНЫ В ДЕЙСТВИЕ	Управлением (Т.В. Токарева) Департамента ПАО «Газпром» 28 марта 2016 г.
4 СРОК ДЕЙСТВИЯ	5 лет
5 ВЗАМЕН	Методических рекомендаций по совершенствованию педагогических знаний преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения образовательных подразделений обществ и организаций ОАО «Газпром», утвержденных в 2005 г.

© ПАО «Газпром», 2016

© Разработка «УМУГазпром»
ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», 2016

© Оформление «УМУГазпром»
ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», 2016

Распространение настоящих УММ осуществляется в соответствии с действующим законодательством и с соблюдением правил, установленных ПАО «Газпром».

Список исполнителей:

Методическое обеспечение разработки и составления
учебно-методических материалов:

Главный методист «УМУгазпром»

Н.В. Дешевых

Рецензенты:

Канд. пед. наук, научный сотрудник Центра
развития профессионального образования
Государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Академия
социального управления» (ГБОУ ВО АСОУ)

Т.В. Максимченко

Канд. пед. наук, старший научный сотрудник
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Московский
педагогический государственный университет»

О.Е. Станулевич

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Термины и определения	8
1 Методическая работа – основной путь повышения мастерства преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения	11
2 Новое, которое вносит Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в вопросы повышения квалификации педагогов..... 14
3 Индивидуализация повышения квалификации при профессиональном образовании..... 17
4 Самообразование преподавателя как фактор повышения качества образовательного процесса..... 24
5 Корпоративная аккредитация преподавателей..... 32
Заключение..... 35
Список рекомендуемой нормативной, учебной и методической литературы..... 37
Приложение № 1 Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) и электронное обучение в ДПО СНФПО..... 42
Приложение № 2 Диагностика уровня готовности преподавателя к развитию..... 44
Приложение № 3 Этапы работы над темой самообразования..... 48
Приложение № 4 Примерная форма отчета преподавателя по теме самообразования..... 49

Введение

Основными задачами системы непрерывного фирменного профессионального образования (СНФПО) ПАО «Газпром» являются:

- удовлетворение потребности ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций в квалифицированном персонале в соответствии с целями, задачами и стратегией их развития, возрастающими требованиями производства;
- организация процесса непрерывного фирменного профессионального образования персонала Общества, его дочерних обществ и организаций в целях развития профессиональных и личностно-деловых качеств;
- разработка и внедрение в процесс обучения и развития персонала современных образовательных технологий;
- удовлетворение потребностей работников ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций в качественном образовании в организациях, осуществляющих образовательную деятельность СНФПО ПАО «Газпром» посредством постоянного совершенствования учебного процесса, развития и модернизации учебно-методической и материально-технической баз;
- формирование и постоянная актуализация текущих и перспективных планов непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», отвечающих стратегии развития Компании;
- содействие развитию корпоративной культуры Компании, сохранению и распространению передового опыта и корпоративных знаний;
- обеспечение качества образовательных услуг в соответствии с требованиями стандартов в области образования и менеджмента качества.

Организация работы СНФПО ПАО «Газпром» основывается на следующих принципах:

- принцип ориентации на задачи дочернего общества и работников – постоянное обеспечение соответствия целей СНФПО ПАО «Газпром» и способов их достижения стратегическим и тактическим целям ПАО «Газпром», построение системы обучения в зависимости от потребности Общества и личностных запросов работника, с учетом изменяющихся условий производства, внедрения новых технологий;
- принцип компетентностного подхода – организация учебного процесса, где в качестве цели обучения выступает приобретение совокупности общих и профессиональных компетенций обучающимися, в качестве средства ее

достижения – модульное построение структуры и содержания профессионального обучения.

Успешное решение задач по совершенствованию качества подготовки новых рабочих, переподготовки и обучения рабочих вторым профессиям, повышения их квалификации, в значительной мере зависит от уровня педагогических знаний работников, привлекаемых к профессиональному обучению рабочих в образовательных подразделениях дочерних обществ ПАО «Газпром».

Качество педагогической деятельности имеет важнейшее значение для развития всей Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром».

Сегодня чрезвычайно востребованы преподаватели, обладающие высоким уровнем предметных, дидактических, методических, психолого-педагогических знаний и умений, с высоким уровнем личностного потенциала преподавателя.

Научно-методическая работа стимулирует профессиональное развитие преподавателя, способствует его самореализации, решению профессиональных проблем, позволяет получить большее удовлетворение от работы.

Систематическое обновление корпоративного образования, отражающее изменения в сфере экономики, науки, техники и технологий газовой отрасли требует от преподавателей и мастеров (инструкторов) производственного обучения профессионального мастерства и постоянного совершенствования педагогических знаний. Для повышения педагогического мастерства организуются мероприятия по совершенствованию знаний педагогических работников в различных формах: тематические курсы повышения квалификации, семинары, научно-методические, научно-экспериментальные конференции, индивидуальные и групповые консультации и т.д.

Таким образом, развитие педагогического мастерства, совершенствование педагогических знаний идет по двум основным направлениям, которые тесно взаимосвязаны:

1 Развитие педагогического мастерства, управляемое извне:

- а) организация методической работы (изучение передового педагогического опыта, взаимопосещение уроков, технологии обучения),
- б) курсы повышения квалификации.

2 Развитие, рост мастерства, управляемый изнутри, со стороны самого преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения:

- а) самообразование (приобретение знаний, умений, навыков);
- б) самовоспитание (формирование мировоззрения, мотивов и опыта деятельности, качеств личности);
- в) саморазвитие (совершенствование психических процессов и способностей).

Вопросы повышения качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации профессионально-педагогических работников отражены во многих правительственных документах, в документах Министерства образования и науки Российской Федерации.

Термины и определения

В методических рекомендациях используются следующие термины и их определения:

1 **дополнительное образование:** Вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

2 **квалификация:** Уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

3 **компетенции:** Совокупность личностно-деловых и профессиональных характеристик работника, которые необходимы для эффективного решения определенных задач.

4 **образование:** Единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций, определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

5 **образовательная организация:** Некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

6 **образовательная рабочая программа:** Образовательная программа, детально раскрывающая содержание обучения по конкретной дисциплине или курсу, разработанная на основании типовой (примерной) программы применительно к конкретному организации, осуществляющей образовательную деятельность с учетом специфики производства и национально-регионального компонента.

7 **обучающиеся:** Физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

8 обучение: Целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

9 организации, осуществляющие образовательную деятельность: Образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение (образовательные подразделения дочерних обществ ОАО «Газпром»).

10 образовательные подразделения дочерних обществ ПАО «Газпром»: Структурные подразделения дочерних обществ ПАО «Газпром», осуществляющие на основании лицензии образовательную деятельность.

11 организация, осуществляющая обучение: Юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности. Для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение.

12 педагогическая деятельность: Деятельность, осуществляемая преподавателями для достижения результатов, предусмотренных образовательной программой или рядом образовательных программ.

13 преподаватели штатные: Работники, состоящие в штате образовательного подразделения дочернего общества, основной трудовой функцией которых является выполнение преподавательской работы в соответствии с утвержденными должностными инструкциями.

14 преподаватели внештатные: Лица, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательном подразделении дочернего общества ОАО «Газпром» на условиях гражданско-правового договора.

15 профессиональное обучение: Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

16 развитие персонала: Совокупность организационных мероприятий в области профессионального обучения, адаптации, периодической оценки

профессиональной компетентности кадров, планирования деловой карьеры, работы с кадровым резервом.

17 слушатели: Лица, осваивающие дополнительные профессиональные программы, лица, осваивающие программы профессионального обучения, а также лица, зачисленные на обучение на подготовительные отделения образовательных организаций высшего образования.

1 Методическая работа – основной путь повышения мастерства преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения

Методическая работа является неотъемлемой составляющей единой системы непрерывного образования педагогических работников, системой повышения их профессиональной квалификации.

Непосредственная цель методической работы – это постоянное совершенствования профессионального мастерства и развития личности преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения

Функциональные особенности методической работы.

Системный подход к повышению квалификации преподавателей подразумевает совершенствование всех элементов методической работы – задач, содержания, организационных форм, условий. Особое внимание необходимо уделить определению целей и задач методической работы, так они определяют способ и характер практической деятельности.

Определить цели и задачи – значит определить желаемые результаты, а они прежде всего предполагают повышение педагогического мастерства преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения. Моделируя комплекс задач методической работы, необходимо за основу взять модель профессионально значимых качеств преподавателя (мастера). В связи с этим выделяют три группы взаимосвязанных **функций методической работы**.

1 Функции по отношению к общегосударственной системе образования, педагогической науке и передовому педагогическому опыту:

- осмысление социального заказа, важнейших требований общества;
- внедрение достижений передового педагогического опыта педагогов-новаторов;
- внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки;
- пропагандирование инновационных технологий.

2 Функции по отношению к педагогическому коллективу:

- консолидация, сплочение педагогического коллектива;
- выработка единого педагогического кредо, общих ценностей, традиций;
- анализ конкретного образовательного процесса и его результатов;
- анализ изменений в уровне знаний, умений, навыков, практического опыта обучающихся;

- предупреждение и преодоление недостатков и затруднений в профессиональной деятельности преподавателей;
- выявление, обобщение и распространение профессионального опыта преподавателей;
- предупреждение и преодоление формализма и перегрузки педагогической деятельности;
- стимулирование педагогического творчества и инициативы преподавателей;
- приобщение коллектива к научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе.

3 Функции по отношению к конкретному преподавателю (мастеру):

- совершенствование мастерства, обогащение преподавателя знаниями;
- развитие мировоззрения, профессионально-ценностных ориентаций и убеждений, соответствующих задачам общества ПАО «Газпром»;
- развитие мотивов к повышению творчества в педагогической деятельности;
- развитие устойчивых идейно-нравственных качеств личности;
- развитие современного, диалектического стиля педагогического мышления (системность, гибкость, конкретность...);
- развитие профессиональных навыков, педагогической техники, исполнительского мастерства;
- развитие культуры эмоций и волевых проявлений преподавателя, саморегуляции деятельности;
- формирование готовности к профессиональному самообразованию, усовершенствованию.

Разнообразие **форм** методической работы определяется сложностью стоящих перед ней целей.

Выделяют две **группы организационных форм методической работы – коллективные и индивидуальные.**

К **индивидуальной группе** относятся стажировка, индивидуальные консультации, наставничество, работа над личной творческой темой, индивидуальное самообразование, обмен педагогическим опытом и др.

К **коллективной группе** относятся семинары и практикумы, научно-практические конференции, методические объединения, творческие группы

преподавателей, мастер-классы, исследовательско-экспериментальная работа, курсах повышения квалификации и др.

Современная форма методической работы как **мастер-класс** – одна из эффективных форм распространения собственного педагогического опыта.

Под мастер-классом понимают урок, мероприятие, презентацию достижений преподавателя, но это не совсем так.

Мастер-класс – это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий собой фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру. С этой точки зрения мастер-класс отличается от других форм трансляции опыта тем, что в процессе его проведения идет непосредственное обсуждение предлагаемого методического продукта и поиск творческого решения педагогической проблемы как со стороны участников мастер-класса, так и со стороны Мастера (под Мастером подразумевается преподаватель, ведущий мастер-класс).

Мастер-класс – это форма занятия, в которой сконцентрированы такие характеристики:

- вызов традиционной педагогике;
- личность преподавателя с новым мышлением;
- не сообщение новых знаний, а способ самостоятельного их построения
- с помощью всех участников занятия;
- плюрализм (множество) мнений.

Указанная форма методической работы является эффективным приемом передачи опыта обучения, т.к. центральным звеном является демонстрация оригинальных методов освоения определенного содержания при активной роли всех участников занятия.

Обобщая сказанное, можно выделить важнейшие особенности мастер-класса, а именно:

- новый подход к философии обучения, ломающий устоявшиеся стереотипы;
- метод самостоятельной работы в малых группах, позволяющий провести обмен мнениями;
- создание условий для включения всех в активную деятельность.
- постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций;

- приемы, раскрывающие творческий потенциал, как Мастера, так и участников мастер-класса;
- формы, методы, технологии работы должны предлагаться, а не навязываться участникам;
- процесс познания гораздо важнее, ценнее, чем само знание;
- форма взаимодействия – сотрудничество, сотворчество, совместный поиск.

При подготовке мастер-класса следует обратить внимание на то, что в технологии его проведения главное – не сообщить и освоить информацию, а передать способы деятельности, будь то прием, метод, методика или технология. Передать продуктивные способы работ – одна из важнейших задач для Мастера. Позитивным результатом мастер-класса можно считать результат, выражающийся в овладении участниками новыми творческими способами решения педагогической проблемы, в формировании мотивации к самообучению, самосовершенствованию, саморазвитию. Это достаточно технологически сложный процесс с определенными требованиями к его организации и проведению.

На современном этапе развития профессионального обучения актуальной задачей методической работы становится выявление, обобщение и распространение **инновационного педагогического опыта – эффективной формы** повышение уровня профессионального мастерства преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения.

2 Новое, которое вносит Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в вопросы повышения квалификации педагогов

Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ с 1 сентября 2013 года педагогическим работникам предоставлено право на получение дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47).

Программы повышения квалификации наряду с программами профессиональной переподготовки относятся к видам дополнительных профессиональных программ, реализуемых по виду дополнительного профессионального образования.

Организация предоставления ДПО в государственных образовательных организациях Федеральным законом № 273-ФЗ отнесена к полномочиям

органов государственной власти федерального и регионального уровней (п. 3 ч. 1 ст. 6, п. 9 ч. 1 ст. 8).

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, либо получающие образование по данному уровню (ч. 3 ст. 76).

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям (ч. 9 ст. 76).

Квалификационные требования по должностям педагогических работников содержатся в Профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 8 сентября 2015г. № 608н.

Требования к уровню квалификации педагогических и иных работников образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, и требования к непрерывности их профессионального развития установлены соответствующими Профессиональным Стандартом и Положением о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утвержденного 29 января 2016 г.

Обучение по дополнительным профессиональным программам может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании (ч. 11 ст. 76).

При реализации образовательных программ могут использоваться различные образовательные технологии (дистанционные, электронное обучение и др., ч. 2 ст. 13).

Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно в соответствии с образовательной программой и (или) договором об образовании (см. ст. 54 Федерального закона № 273-ФЗ),

заключаемым с обучающимся (слушателем) либо направляющей его организацией (ч. 5 ст. 17, ч. 13 ст. 76).

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке (ч. 14, 15 ст. 76). Эти документы входят в группу документов о квалификации (ч. 10 ст. 60).

Из перечня видов документов исключено свидетельство, которое ранее выдавалось слушателям, освоившим программы повышения квалификации объемом свыше 100 часов. Согласно Федеральному закону № 273-ФЗ свидетельство должно выдаваться по результатам профессионального обучения в целях подтверждения присвоения разряда (класса, категории) (п. 2 ч. 10 ст. 60).

Исходя из положений Федерального закона № 273-ФЗ относительно итоговой аттестации обучающихся и установленного перечня допустимых в Российской Федерации видов документов об образовании и (или) о квалификации, документов об обучении, иные виды документов, например, сертификаты и тому подобное, не могут считаться документами, свидетельствующими об освоении образовательных программ либо их части.

При освоении дополнительной профессиональной программы параллельно с получением среднего профессионального образования и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке выдаются одновременно с получением соответствующего документа об образовании и о квалификации (ч. 16 ст. 76). Тем самым подчеркивается необходимость наличия у слушателей определенного уровня профессионального образования, предшествующего освоению программ ДПО.

Законодатель отказался от установления по дополнительным профессиональным программам каких-либо образовательных стандартов или федеральных государственных требований.

3 Индивидуализация повышения квалификации при профессиональном образовании

Идеи реализации непрерывного профессионального образования требуют от педагогических работников совершенно новых подходов в организации образовательного процесса, а, следовательно, и повышения квалификации преподавателей и мастеров (инструкторов) производственного обучения.

Основные функции повышения квалификации:

- диагностическая – определение склонностей и способностей слушателей, выявление их уровня подготовленности и индивидуально-психологических особенностей – с целью обеспечения действенности повышения квалификации;
- компенсаторная – ликвидация пробелов в образовании, связанных с недополучением психолого-педагогических знаний преподавателями общетехнических и специальных предметов и мастерами производственного обучения в процессе их профессионального образования, с устарением ранее приобретенных знаний, с необходимостью более глубокого овладения предметно-профессиональными и педагогическими знаниями и умениями;
- адаптационная – развитие информационной культуры, обучение самообразованию, основам педагогического менеджмента и умениям проектирования универсальных педагогических технологий и систем – с целью ориентации в деятельности при смене статуса образовательного подразделения, профиля подготовки, должности, места работы;
- познавательная – удовлетворение информационных, профессиональных и интеллектуальных потребностей личности;
- прогностическая – раскрытие творческого потенциала слушателей, выявление их возможностей и готовности к профессионально-педагогической деятельности.

Содержание повышения квалификации проектируется с учетом того, что эффективность обучения в образовательном подразделении определяется как уровнем квалификации преподавателей, мастеров производственного обучения, так и их ценностными ориентациями. Исходя из специфики труда, педагогические работники являются не только источниками учебно-познавательной, учебно-производственной и этической информации, организаторами деятельности и общения обучающихся, но и носителями культуры.

Учебно-тематические планы и образовательные программы, как правило, строятся по модульному принципу и позволяют вариативно и гибко

осуществить отбор содержания обучения, в зависимости от целей повышения квалификации, потребностей слушателей, уровня их подготовленности и индивидуальных особенностей.

Многообразие возможных вариантов образовательных программ и учебных планов определяет структуру повышения квалификации.

В зависимости от вида образовательных программ повышение квалификации подразделяется на:

- педагогическое,
- предметно-профессиональное,
- специальное.

Педагогическое повышение квалификации направлено, в первую очередь, на перестройку сознания руководства и педагогических работников, ориентацию их на новое профессиональное мышление, основой которого является как творчество, так и ценности личности. Кроме того, оно решает конкретные проблемы слушателей по овладению педагогическим мастерством, навыками и умениями управления, проектирования педагогических технологий.

В основе педагогического повышения квалификации – развитие креативно-аналитического мышления с аксиологической направленностью. Оно включает:

- развитие умений умственной и практической деятельности;
- развитие общепедагогических умений;
- развитие эмоциональной устойчивости и умений воздействовать на другого человека;
- формирование потребностей и развитие способностей непрерывно и целенаправленно пополнять профессиональные знания, в том числе методические и психологические;
- развитие профессиональной компетентности, общей эрудиции и укрепление гражданской позиции.

Предметно-профессиональное повышение квалификации связано с углублением, совершенствованием и обновлением знаний и умений по дисциплине. Оно осуществляется для специалистов в области новых информационных технологий обучения, для преподавателей общетехнических и специальных дисциплин, а также для мастеров производственного обучения (стажировка).

Специальное повышение квалификации может быть проведено по интегрированному учебному плану, разработанному в соответствии с потребностями образовательных подразделений или индивидуально-личностными запросами слушателей.

Образовательные программы подготовки научно-педагогических кадров реализуются в аспирантуре, докторантуре, интернатуре, ординатуре, создаваемых в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования (государственных и корпоративных), научных учреждениях и научно-исследовательских организациях.

Лицам, завершившим обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров, выдается диплом государственного образца.

По результатам защиты диссертации присуждается ученая степень, в установленном порядке выдается диплом кандидата наук или диплом доктора наук.

В целях поддержки работников, обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров по направлениям ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, им могут быть предоставлены гранты ПАО «Газпром» в соответствии с Положением о Грантах ПАО «Газпром» *.

Формы и сроки обучения определяются образовательной программой и (или) договором.

Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции, заявленных в программе.

При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки – менее 250 часов **.

Срок освоения программ повышения квалификации 16 часов, считается достаточным, при условии, что данный срок установлен с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации.

* Положение о Системе непрерывного фирменного профессионального образования ПАО «Газпром», утв. приказом ПАО «Газпром» от 29 января 2016 г. № 42.

** Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. N 499 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Формы обучения:

- очная;
- очно-заочная;
- заочная;
- по индивидуальному плану.

Допускается сочетание форм обучения, в том числе с применением (полностью или частично) дистанционных технологий и электронного обучения (дистанционные курсы повышения квалификации (приложение 1)).

Виды повышения квалификации педагогических работников.

Повышение квалификации осуществляется в виде:

- самообразования;
- курсовой подготовки;
- профессиональной переподготовки;
- стажировки, которые, по желанию преподавателя или мастера (инструктора) производственного обучения, могут быть также включены в его индивидуальную образовательную программу повышения квалификации.

Самообразование – наименее формализованный, предоставляющий наибольшую творческую свободу преподавателю и мастеру (инструктору) производственного обучения. Количество и объем вопросов, выбираемых для освоения, определяются преподавателем (мастером) самостоятельно. Самообразование может осуществляться в форме изучения теоретических вопросов, освоения методик, технологий, разработки авторских программ, выполнения педагогических проектов, проведения научных и экспериментальных исследований по утвержденным программам, написания диссертаций, статей, подготовки докладов, конкурсных материалов и др.

Курсовая подготовка включает в себя следующие формы обучения*:

- краткосрочное (продолжительностью от 16 до 40 часов) тематическое обучение по одному из видов направлений деятельности педагогического работника;
- тематические и проблемные семинары (от 40 до 72 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим, психолого-педагогическим и другим вопросам;
- длительное (свыше 72 часов) обучение для углубленного изучения актуальных проблем по профилю профессиональной деятельности.

* Положение о Системе непрерывного фирменного профессионального образования ПАО «Газпром», утв. приказом ПАО «Газпром» от 29 января 2016 г. № 42.

Профессиональная переподготовка.

Профессиональная переподготовка представляет собой дополнительное профессиональное образование в виде обучения новым специальностям лиц, уже имеющих определенную специальность (включая получение второго высшего образования).

Продолжительность профессиональной переподготовки составляет не менее 250 часов. Целью профессиональной переподготовки специалистов является получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Стажировка.

Стажировка представляет собой обучение педагогических работников, направленное на формирование и закрепление на практике знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, изучение нового опыта в области своей профессиональной деятельности.

Стажировка может реализовываться в качестве:

- отдельного вида профессионального обучения (в этом случае стажировка приравнивается к повышению квалификации в виде курсовой подготовки);
- отдельного этапа курсовой подготовки или профессиональной переподготовки педагогического работника, включенного в индивидуальную образовательную программу педагогического работника.

Стажировка может включаться в учебный план при повышении квалификации и переподготовке педагогических работников. Стажировка организуется, как в Российской Федерации, так и за рубежом, на предприятиях, в компаниях, ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах. Продолжительность стажировки устанавливается Департаментом по управлению персоналом ПАО «Газпром» по согласованию с руководителем структурного подразделения или дочернего общества (организации), направляющим работника на стажировку *.

Повышение квалификации может осуществляться как без отрыва, так и с отрывом от основной деятельности.

* Положение о Системе непрерывного фирменного профессионального образования ПАО «Газпром», утв. приказом ПАО «Газпром» 29 января 2016 г. № 42.

Педагогическим работникам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке. Диплом дает право на ведение нового вида профессиональной деятельности.

Сертификат об обучении выдается лицам, прошедшим обучение до 16 часов.

Организация повышения квалификации преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения

Организация повышения квалификации включает в себя:

- перспективное планирование повышения квалификации преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения на 3 года;
- переговоры и заключение договоров с образовательными учреждениями о профессиональном обучении педагогических работников, включая участие в выездных курсах на основании образовательных запросов преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения;
- ежегодное формирование проекта плана повышения квалификации преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения в соответствии с планом-проспектом курсовых мероприятий по профессиональной переподготовке и повышению квалификации преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения на год;
- утверждение плана повышения квалификации преподавателей, мастеров (инструкторов) производственного обучения, принятого на заседании педагогического совета.

Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях:

- временной нетрудоспособности работника (иного уважительного случая, препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации);
- отмены курсов, реализуемых организацией, осуществляющей повышение квалификации;

Основаниями для направления педагогических работников на повышение квалификации в виде курсовой подготовки являются:

- наступление очередного срока повышения квалификации;

- рекомендация аттестационной комиссии;
- инициатива работника.

Основаниями для направления педагогических работников на повышение квалификации в виде профессиональной переподготовки является несоответствие уровня квалификации занимаемой должности.

При установлении целесообразности и актуальности обучения педагогического работника в виде курсовой подготовки его обучение, в случае добровольной инициативы работника, может быть частично (или полностью) оплачено за счет самого работника.

Проблема повышения квалификации преподавателей и мастеров (инструкторов) с учетом принципов индивидуализации стоит перед всеми образовательными подразделениями дочерних обществ ПАО «Газпром».

Вот почему особую роль сегодня приобретает профессионально-педагогическое **самосовершенствование** преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения – важнейший аспект его педагогического творчества.

4 Самообразование преподавателя как фактор повышения качества образовательного процесса

Основным инструментом профессионального роста преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения и совершенствования его педагогических знаний все чаще выступает самообразование.

Самообразование предполагает развитие преподавателя (мастера) как личности и профессионала, способного повысить уровень своей профессиональной компетентности и своих профессионально-личностных качеств. Это процесс сознательной, самостоятельной познавательной деятельности с целью оптимизации профессиональных умений и компетенций.

Преподаватель (мастер) сегодня может усовершенствовать свой педагогический опыт в различных направлениях:

- в профессиональной сфере (знания по дисциплине, которую преподает);
- в области методики преподавания (овладение современными технологиями, новыми формами и методами обучения, технологией диагностики академических достижений обучающихся);
- в повышении своей научной степени или научного звания;
- в сфере педагогической психологии, андрагогике и др.

Самообразование преподавателя (мастера) будет продуктивным, если в процессе самообразования реализуется его потребность в собственном развитии и саморазвитии. Важными для преподавателя в решении поставленной задачи является владение способами самопознания и самоанализа педагогического опыта, развитая способность к **рефлексии** – необходимому атрибуту преподавателя-профессионала.

Понятие рефлексии произошло от латинского слова (*reflexio* - обращение назад) и означает процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний. Педагогическая рефлексия выражает умение преподавателя дать объективную оценку себе и своим поступкам, понять свою роль и значение в процессе обучения. Рефлексивное отношение преподавателей к своей деятельности является одним из важных факторов глубокого осмысления, осознания самого себя и на основе этого конструктивного самосовершенствования. Управляя процессом обучения, преподаватель анализирует собственные действия, их закономерности по отношению к другим субъектам объекта своей деятельности.

Рефлексия осуществляется преподавателем как контрольно-оценочная деятельность, направленная на себя. Преподаватель должен быть способен объективно и беспристрастно анализировать свои суждения, действия, поступки и, в конечном счете, свою профессиональную деятельность, с точки зрения соответствия результатов цели.

Личность, владеющая рефлексией, многократно проигрывает в уме тактику собственного поведения и поведения партнера по общению, легко изменяет свой образ действий в случае необходимости. Рефлексия помогает преподавателю найти правильный подход к субъектам педагогического процесса, уметь регулировать свое психологическое состояние.

Преподаватель, обладающий рефлексией, является менеджером по отношению к самому себе и своим поступкам и исследователем по отношению к обучающимся. Рефлексия помогает управлять процессом собственной деятельности и способствует к непрерывному самообразованию.

Формы организации самообразования.

Все формы самообразования можно условно поделить на две группы: индивидуальная и групповая. В индивидуальной форме инициатором является сам преподаватель, однако руководители методических и административных структур могут инициировать и стимулировать этот процесс. Групповая форма

реализуется в виде деятельности методического объединения, семинаров, практикумов и др.).

Наиболее интересными *формами самообразования* сегодня являются:

1 Конференции, семинары, практикумы, конкурсы и т.д..

2 Индивидуальная работа по самообразованию, которая может включать в себя:

- научно-исследовательскую работу по определенной проблеме;
- посещение библиотек, изучение научно-методической и учебной литературы;
- участие в педагогических советах, научно-методических объединениях;
- посещение уроков коллег, обмен мнениями по вопросам организации занятий, содержания обучения, методов преподавания;
- теоретическую разработку и практическую апробацию разных форм учебных занятий и учебно-методических материалов.

3 **Сетевые педагогические сообщества** – новая форма организации самообразования преподавателей.

Сетевое педагогическое сообщество – это интернет ресурс, созданный для общения единомышленников, педагогов различных регионов нашей страны, желающих поделиться опытом, поспорить, рассказать о себе, узнать нужную информацию.

Сетевое сообщество открывает перед педагогами (преподавателями, мастерами) следующие возможности:

- использование открытых, бесплатных и свободных электронных ресурсов;
- самостоятельное создание сетевого обучающего содержания;
- освоение информационных концепций, знаний и навыков;
- наблюдение за деятельностью участников сообщества.

Главные преимущества этой формы самообразования:

- обмен опытом осуществляется между преподавателями-практиками;
- методическая помощь является персональной и адресной;
- попросить и получить консультацию можно в удобное для преподавателя (мастера) время.

Примеры

В настоящее время успешно действуют различные виртуальные объединения и сетевые сообщества педагогов (преподавателей):

– *Интернет-государство преподавателей (intergu.ru)* своими основными задачами считает оказание поддержки преподавателю в его профессиональной деятельности, предоставление возможности самореализации и самоутверждения через совместную сетевую практическую деятельность, создание и поддержку новых образовательных инициатив. Педагоги имеют возможность размещения материалов, оценки уже опубликованных ресурсов, участия в форуме;

– *Педсовет.org (pedsovet.org)* целями своей работы указывает: популяризацию в сети деятельности работников образования, активизацию и формирование профессиональной педагогической аудитории. Преподаватели могут размещать на сайте свои материалы, участвовать в форумах и конкурсах, вести блог;

– *Завуч.Инфо (zavuch.info)* организует практические акции и конкурсы, инициирует обращения к Президенту, публикует разработки уроков и учебных занятий;

– *Российский общеобразовательный портал (www.school.edu.ru)* основными своими задачами считает содействие повышению доступности и качества российского образования, обеспечение информацией обо всех видах образовательной продукции и услуг педагогического образования, проведение консультаций специалистов;

– *Открытый класс (www.openclass.ru)* целью своей деятельности называет поддержку процессов информатизации профессионального развития преподавателей, широкого распространения электронных образовательных ресурсов, массового внедрения методик их использования, модернизации системы методической поддержки информатизации образования;

– *Сеть творческих учителей (it-n.ru)*. Портал создан при поддержке корпорации Microsoft для того, чтобы дать возможность учителям внутри своей страны (и за ее пределами) общаться и обмениваться информацией и материалами по использованию информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в образовании. На портале активно проводятся дистанционные конкурсы и обучающие мастер-классы, собрана одна из крупнейших в Интернете библиотек авторских методических разработок (свыше 25 тыс.);

Актуализация учебной деятельности преподавателя в процессе образования и самообразования невозможна без **осваивания информационно-**

коммуникативных технологий (ИКТ). Использование их сегодня не только как источника информации, обеспечивает внедрение современных образовательных технологий, повышает образовательную активность преподавателя к образованию и самообразованию, формирует информационную культуру.

Информационная культура преподавателя характеризует его способность формировать и использовать информационные ресурсы, современные средства информатики и информационных технологий. Она включает в себя умения и способности использовать ИКТ в практической деятельности, современные программные продукты, знание информационных процессов и успешное управление ими.

Информационная культура преподавателя связана с процессом модернизации в области:

- усвоения современных знаний в области информатики и ИКТ;
- создания опыта по проектированию и применения информационной технологии, ориентированной к конкретной предметной области;
- формирования представлений о глобальном информационном пространстве и о специфике информационных взаимодействий между преподавателем и обучающимися.

Информационная культура преподавателя проявляется особенно сильно в обогащении содержательной стороны дисциплин в отношении использования ИКТ. Реализация этого процесса направлена в двух направлениях:

- информатизация обучения включает более широкий аспект содержания дисциплин, как фундаментального блока, так и специализирующих модулей;
- обогащение учебного содержания создает условия для создания новой информационной культуры у обучающихся и профессиональной компетентности рабочих (специалистов), которые будут реализовывать свою практическую деятельность в новой информационной среде.

Высокая информационная культура преподавателей находит реализацию при выборе стратегии преподавания, т.е. в синтезе профессиональных знаний, умений, настройки, ожиданий, связанных с планированием, реализацией, оценкой и контролем процесса обучения и его конечных результатов.

В процессе самообразования преподаватель может использовать информационно-коммуникативные технологии в форме:

- дистанционных курсов обучения преподавателей;

- дистанционных конференций, дистанционных семинаров;
- дистанционных конкурсов;
- педагогических форумов.

Новые информационные технологии касаются всех сторон образовательного процесса:

- планирование и реализация полученной информации;
- формирование умений дистанционного общения;
- умения непрерывного усовершенствования процесса образования и самообразования.

Использование информационных технологий открывает новые возможности для самореализации преподавателя. Они выражаются в:

- разработке комплекта электронных лекций, объединенных по предметной тематике или методике преподавания;
- разработке пакета тестового материала в электронном виде;
- разработке комплекта дидактических методик по определенной дисциплине (самостоятельные, практические и контрольные работы);
- создании отдельных глав или страниц электронных учебников;
- разработке пакета дидактических материалов по одной из педагогических технологий (интерактивное, дифференцированное, модульное и иные виды обучения).

Современные педагогические технологии.

Педагогический труд имеет творческий, исследовательский характер, который рассматривается как органическая составная часть современных педагогических технологий.

В настоящее время технологичность является доминирующей характеристикой преподавателя. Она является переходом к качественно новой степени эффективности и оптимальной наукоемкости в процессе обучения.

Педагогическая технология определяется как вид социальной технологии, которая перерабатывает и модифицирует теории, принципы, методы и подходы, интегрирует знания различных областей науки и практики в процесс обучения.

В научной педагогической литературе можем различить разные технологии:

- личностно-ориентированные технологии;
- игровые-педагогические технологии;

- технологии модульного и проектного обучения;
- информационно-коммуникативные технологии и др.

Диагностика и планирование процесса самообразования.

Однако, несмотря на такой широкий спектр форм организации процесса самообразования, ведущую в нем роль играют администрация образовательных подразделений обществ, организаций и методические советы. Именно они способствуют формированию устойчивой потребности в самообразовании, побуждают к изучению новой информации и передового опыта, приучают к самооценке и самоанализу. Организация наставничества, обсуждение актуальных тем, привлечение преподавателей к участию в тематических педсоветах, проведение консультаций для преподавателей, оказание помощи в обобщении своего опыта, пополнение библиотечного и методичного фонда – это лишь неполный перечень форм работы администрации образовательных подразделений обществ и организаций.

Каждый преподаватель, учитывая внутренние и внешние мотивы, запросы, предъявляемые современным обществом, влияние морально-психологического климата, сложившегося в коллективе, и требования администрации, определяет свою траекторию самосовершенствования и саморазвития.

Технология организации самообразования преподавателя может быть представлена в виде следующих этапов:

1 этап – диагностический, который предусматривает создание определенного настроения на самостоятельную работу, анализ затруднений, постановку проблемы, изучение психолого-педагогической и методической литературы по выбранной проблеме, планирование и прогнозирование результатов. На этом этапе могут помочь анкеты «Оценка уровня готовности преподавателя к развитию» – для выявления способности преподавателя к саморазвитию и факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и саморазвитию преподавателей (приложение 2), а также примерное планирование этапов работы над темой самообразования (приложение 3).

2 этап – практический, во время которого происходит накопление педагогических фактов, их отбор и анализ, проверка новых методов работы, постановка экспериментов. Практическая работа продолжает сопровождаться изучением литературы.

3 й этап – обобщающий, на котором происходит подведение итогов, оформление результатов по теме, презентация материалов на заседаниях методического совета, педагогических советов.

4 й этап – внедренческий, на котором преподаватель в процессе дальнейшей работы использует собственный опыт, а также занимается его распространением.

Особенно важными для преподавателя (мастера) являются **результаты процесса самообразования**, которые могут выражаться в следующих педагогических аспектах:

- повышение качества преподаваемой учебной дисциплины, при этом определяются показатели эффективности и качества обучения;
- разработка и издание методических пособий: статей, учебных пособий, программ обучения, педагогических исследований, монографий;
- разработка новых форм, методов и приемов обучения;
- разработка дидактических материалов, тестов;
- разработка наглядных материалов, интерактивных обучающих систем;
- разработка проведения учебных занятий по созданной собственной авторской технологии;
- создание фонда оценочных средств;
- проведение тренингов, семинаров, конференций, обобщение результатов проведенного исследовательского эксперимента.

Самообразовательная деятельность преподавателя организуется посредством методической работы: проблемные семинары и практикумы; изучение передового опыта; проблемные (инновационные) группы; деятельность педагогического коллектива по избранной научно-методической теме; научно-педагогические конференции, педагогические чтения, творческие отчеты, портфолио.

Методический совет должен понимать, что **план самообразования** является личным документом преподавателя, поэтому здесь не должно быть излишней жесткой регламентации. Методический совет, методические объединения, проблемные группы помогают в составлении или корректировании планов по самообразованию, заслушивают отчеты о ходе самообразовательной работы, обсуждают подготовленные рефераты, презентации. Одним из видов помощи преподавателю, мастеру (инструктору) производственного обучения в его работе по самообразованию является

периодическая, по мере необходимости, организация групповых или индивидуальных консультаций.

Самообразование – управляемый процесс, который строится на основе анализа деятельности, отчета преподавателя по теме самообразования (приложение 4).

Анализ самообразования преподавателя.

1 Оправдал ли себя план, как он сочетался с инженерно-педагогический проблемой всего коллектива, как сформулированы основные вопросы, взятые для изучения в ходе самообразования, планировалась ли исследовательская работа.

2 Чей педагогический опыт работы, и по каким вопросам изучался в соответствии с индивидуальной темой самообразования; этапы проработки материала.

3 Какая конкретно литература использовалась: педагогическая, психологическая, научная и др. Наиболее интересные научные работы, с которыми ознакомился преподаватель в ходе самообразования. Перечень вопросов, которые оказались наиболее трудными в процессе изучения литературы и практической работы, что сделано (или предстоит сделать) по их преодолению.

4 Практические выводы после проработки конкретной темы.

5 С кем конкретно сотрудничал в ходе самообразования (с коллегами, методистом, ученым).

6 Самооценка: что дала самостоятельная работа для повышения теоретического и методического уровня. Каковы дальнейшие планы по самообразованию (приложение 3).

5 Корпоративная аккредитация преподавателей

Одним из средств реализации направлений процесса совершенствования педагогических знаний является аккредитация преподавателей.

Корпоративная аккредитация – одна из приоритетных форм совершенствования профессионального мастерства преподавателя, обеспечения им высокого качества обучения и творческих результатов.

Нормативной основой для проведения аккредитации преподавателей является Положение о корпоративной аккредитации преподавателей образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром», утв. Распоряжением ОАО «Газпром» 04 июня 2014 г № 119.

Основными задачами аккредитации является:

- определение компетентности преподавателей для осуществления педагогической деятельности в рамках СНФПО ПАО «Газпром»;
- повышение эффективности и качества труда преподавателей, их мастерства;
- выявление творческой инициативы преподавателей;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей преподавателей;
- определение необходимости повышения квалификации преподавателей.

В качестве одного из наиболее доступных методов оценки квалификации преподавателей при проведении их аккредитации возможно применение тестирования.

Для тестирования преподавателей может быть использован предлагаемый перечень вопросов (утв. в 2015 г.), который является примерным и может дополняться и изменяться.

При проведении квалификационных испытаний методом тестирования для получения объективной оценки целесообразно, чтобы аккредитуемому было предложено не менее 30 тестовых заданий. Они должны быть сформулированы заранее в зависимости от опыта, знаний и квалификации тестируемого.

Аккредитация преподавателей проводится не реже одного раза в пять лет.

Аккредитация – это только вершина айсберга, подводной частью которого является межаккредитационный период. На этот период преподаватель составляет индивидуальную программу профессионального развития.

В программе определяются содержание, формы, методы повышения уровня профессиональной компетенции, т.е. что конкретно преподаватель должен знать и уметь для реализации намеченного. Эта же программа является основным документом для прохождения преподавателем процедур аккредитации. В процессе реализации программы, в нее включают информацию: о наиболее значимых и интересных учебных занятиях, их анализ; об участии преподавателя в методической работе и его творческой деятельности в образовательном подразделении, организации и вне его (педагогические чтения, семинары, научно-практические конференции, конкурсы, педагогические советы, методические советы и т.д.), а также данные

диагностики обучающихся; результаты педагогических исследований. В качестве приложений к индивидуальной программе можно добавить методические разработки, материалы о деятельности обучающихся и т.д.

В индивидуальную программу профессионального развития преподавателю необходимо вносить и результаты внутреннего контроля: взаимопосещение занятий коллегами, администрацией; материалы контрольных мероприятий, проводимых администрацией или специалистами методических служб. Представляют интерес и материалы, полученные в результате опроса обучающихся, который проводится либо самим преподавателем, либо администрацией в рамках педагогического мониторинга.

На основании накопленных материалов в конце каждого отчетного периода проводится анализ педагогической деятельности, предполагающий соотнесение полученных результатов с ранее поставленными целями и задачами, что служит основой корректировки индивидуальной программы преподавателя на следующий период.

Если такая работа проводится систематически в конце каждого отчетного периода, это позволит сформировать обобщенную характеристику деятельности преподавателя и полученных им результатов, что и служит предметом экспертизы во время проведения процедур аккредитации.

В индивидуальную программу профессионального развития преподавателя можно включить следующие разделы:

- изучение психолого-педагогической литературы;
- разработка программно-методического обеспечения процесса обучения;
- освоение педагогических технологий; выстраивание собственной методической системы (отбор содержания, методов, форм, средств обучения);
- выбор критериев и показателей результата обучения, разработка диагностического инструментария, фонда оценочных средств;
- участие в реализации программы развития образовательного подразделения, организации; в системе методической работы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- участие в работе творческих, экспериментальных групп; проведение индивидуальной исследовательской, экспериментальной работы;
- обобщение собственного опыта педагогической деятельности (статьи, рекомендации, доклады, педагогическая мастерская, мастер-класс и т.д.)

По каждому из разделов программы в качестве приложений могут быть представлены любые материалы, свидетельствующие о реализации индивидуальной программы профессионального развития.

Дополнением к индивидуальной программе профессионального развития преподавателя может служить портфолио*, которое преподаватель формирует в течение всего межаккредитационного периода. Портфолио представляет собой папку-накопитель, целью которой является фиксирование, накопление и оценка уровня профессионального развития и роста, а также эффективности труда преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения за 5 лет.

* Учебно-методические материалы по подготовке и оформлению портфолио для аккредитации преподавателей. – М.: «УМУгазпром», 2016.

Заключение

Изменения в социально-экономической и культурной сферах жизни общества предъявляют сегодня серьезные требования к личности преподавателя, мастера (инструктора) производственного обучения. Для решения актуальных проблем профессионального обучения нужен преподаватель, мастер (инструктор) производственного обучения высококвалифицированный, высококомпетентный в психолого-педагогической и собственно предметной области, способный к творческому поиску.

Профессиональное становление и развитие преподавателя не заканчивается в стенах педагогического учебного заведения, оно продолжается на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального образования преподавателя (мастера) является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта. Рост профессионального мастерства и педагогической культуры преподавателя идет более интенсивно, если личность занимает позицию активного субъекта деятельности, если практический индивидуальный опыт осмысливается и соединяется с социальным и профессиональным опытом, если в педагогическом коллективе поддерживается и поощряется творческий профессиональный поиск.

В процессе совершенствования педагогических знаний преподаватель, мастер (инструктор) производственного обучения может использовать разные источники информации: исследование специализированной литературы и материалов в Internet-пространстве, аудио- и видеоматериалы, посещение курсов повышения квалификации, семинаров и конференций, участие в конкурсах, выставках и пр. для повышения своей профессиональной квалификации и подготовки, для формирования своей информационной культуры.

Слушателям курсов повышения квалификации целесообразно рекомендовать:

- осознанно относиться к выбору дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе текущих и перспективных профессиональных программ развития;

- воспринимать освоенную дополнительную профессиональную программу повышения квалификации как базу для дальнейшей самостоятельной работы по развитию профессиональных компетенций;

- формировать на основе проблемно-деятельностного подхода способности к прогнозированию перспективных и своевременных качественных изменений в педагогической деятельности и своевременно вносить соответствующие коррективы в планы личного профессионального роста.

Преподаватель сам должен быть субъектом собственной профессиональной деятельности, ибо увлечь чем-либо другого может только сам увлеченный, научить – сам умеющий, обогатить духовными ценностями – сам, их имеющий.

Список рекомендуемой нормативной, учебной и методической литературы

Нормативные документы

1 Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими дополнениями и изменениями)

2 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 15 ноября 2013 г. № 1244 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499

3 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 января 2014 г. № 2 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»

4 Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»

5 Положение о системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утв. приказом ПАО «Газпром» 29 января 2016 г. № 42

6 Положение о корпоративной аккредитации преподавателей образовательных дочерних обществ ОАО «Газпром», утв. распоряжением ОАО «Газпром» 04 июня 2014 г. № 119.

Список рекомендуемой учебной литературы

1 **Калькова Г.В.** Университетский округ как форма сетевого взаимодействия в интересах непрерывного профессионального образования педагогических кадров // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Педагогика и психология». – М.: МГПУ, 2015.

2 **Калькова Г.В.** Личностно-профессиональное развитие педагога в условиях модернизации системы дополнительного профессионального

образования // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Педагогика и психология». – М.: МГПУ, 2015.

3 **Загвязинский В. И.** Теория обучения: Современная интерпретация. – М., МГПУ, 2005.

4 **Андреев В.И.** Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000.

5 Скорородова Н.Ю. Психология ведения урока. – СПб.: Речь, 2002.

6 Фестиваль педагогических идей «Открытый урок»: портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles>. Дата обращения 03.03.2016.

Методическая литература

1 Инструктивно-методические и руководящие материалы по непрерывному фирменному профессиональному обучению рабочих в дочерних обществах и организациях ПАО «Газпром». – М.: УМУгазпром, 2015.

2 Методические рекомендации о порядке изучения, обобщения, распространения и внедрения передового опыта в системе непрерывного фирменного профессионального обучения персонала ОАО «Газпром». – М.: УМУгазпром, 2013.

3 Методические рекомендации о порядке приема на работу специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на рабочие должности и организации их обучения по рабочим профессиям в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: УМУгазпром, 2015.

4 Методические рекомендации по организации и проведению конкурса профессионального мастерства на лучшего мастера (инструктора) производственного обучения образовательных подразделений дочерних обществ ОАО «Газпром» ». – М.: УМУгазпром, 2015.

5 Методические рекомендации по организации и проведению конкурса профессионального мастерства на лучшего преподавателя образовательных подразделений дочерних обществ ОАО «Газпром». – М.: УМУгазпром, 2015.

6 Методические рекомендации по организации и проведению открытого урока при профессиональном обучении рабочих кадров в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: УМУгазпром, 2010.

7 Методические рекомендации по организации интегрированного урока. – М.: УМУГазпром, 2016.

8 Методические рекомендации по организации контроля за качеством компетенций, знаний и умений обучающихся в процессе обучения рабочих кадров в обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: УМУГазпром, 2010.

9 Методические рекомендации по организации методической работы в образовательных подразделениях обществ и организаций ОАО «Газпром». – М.: УМУГазпром, 2005.

11 Методические рекомендации по организации работы инструктора производственного обучения при подготовке рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: УМУГазпром, 2012.

12 Методические рекомендации по применению кейс-технологий. – М.: УМУГазпром, 2015.

13 Методические рекомендации по применению модульно-компетентностного подхода при разработке и реализации программ для подготовки и повышения квалификации рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром». – М.: УМУГазпром, 2011.

14 Методические рекомендации по проведению лабораторных, практических работ при обучении рабочих. – М.: УМУГазпром, 2015.

16 Методические рекомендации преподавателю теоретического обучения. – М.: «УМУГазпром», 2015.

18 Памятка инструктору производственного обучения. – М.: УМУГазпром, 2013.

19 Памятка преподавателю теоретического обучения. – М.: УМУГазпром, 2013.

20 Перечень вопросов для аттестации преподавателей образовательных подразделений дочерних обществ ОАО «Газпром». – М.: УМУГазпром, 2015.

21 Типовое положение об образовательном подразделении профессионального обучения кадров обществ ОАО «Газпром». – М.: УМУГазпром, 2015.

22 Учебно-методические материалы для контроля результатов освоения программ профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих. – М.: УМУгазпром, 2013.

23 Учебно-методические материалы о порядке изучения, обобщения, распространения и внедрения передового опыта в системе непрерывного фирменного профессионального обучения персонала ОАО «Газпром». – М.: УМУгазпром, 2013.

24 Учебно-методические материалы по комплексному методическому обеспечению учебного процесса. – М.: УМУгазпром, 2013.

25 Учебно-методические материалы по организации и проведению квалификационных (пробных) работ при обучении рабочих на производстве (методические рекомендации). – М.: УМУгазпром, 2014.

26 Учебно-методические материалы по организации и проведению консультаций при индивидуальной форме обучения рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром» (методические рекомендации). – М.: УМУгазпром, 2014.

27 Учебно-методические материалы по организации и проведению производственно-технических курсов в обществах и организациях ОАО «Газпром» (методические рекомендации). – М.: УМУгазпром, 2014.

28 Учебно-методические материалы по организации и проведению учебного процесса в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром». – М.: УМУгазпром, 2013.

29 Учебно-методические материалы по организации переподготовки и обучению рабочих вторым (смежным) профессиям в образовательных подразделениях дочерних обществ ОАО «Газпром» (методические рекомендации). – М.: УМУгазпром, 2014.

30 Учебно-методические материалы по оформлению методического кабинета в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром» (методические рекомендации). – М.: УМУгазпром, 2014.

31 Учебно-методические материалы по применению инновационных технологий при профессиональной подготовке рабочих (методические рекомендации). – М.: УМУгазпром, 2014.

32 Учебно-методические материалы по рациональному выбору методов и форм обучения персонала (методические рекомендации). – М.: УМУгазпром, 2012.

Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) и электронное обучение в ДПО СНФПО

Применение дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронного обучения в ДПО СНФПО.

Модели организации обучения:

- Электронное обучение;
- Дистанционное обучение;
- Очное обучение с элементами дистанционного (смешанное);
- Вебинары для выездных семинаров
- Очные семинары дополненные электронными курсами

Служба поддержки системы дистанционного обучения (СДО).

- Любые вопросы пользователей принимаются на адрес электронной почты hrd@gaztraining.ru

- Полученные обращения сортируются группой специалистов и перенаправляются ответственным специалистам.

- Служба поддержки оказывает консультации:

- по вопросам работы с электронным обучением
- по подготовке компьютера пользователя;
- по возникающим программным ошибкам;

а так же принимает замечания по организации и функционалу системы.

Условия электронного обучения.

- Неограниченный доступ всех работников ко всем дистанционным курсам в течение года. Сроки обучения: январь - декабрь

- Предоставление доступа одному работнику к одному электронному курсу в течение года. Сроки обучения: январь - декабрь

Неограниченный доступ всех работников ко всем дистанционным курсам в течение шести месяцев.

Регистрация работников в СДО.

- Куратор от кадровой службы направляет в службу поддержки СДО списки работников.

- Данные для регистрации работника: фамилия, имя, отчество, дата рождения, должность, филиал, категория, табельный номер, e-mail адрес.

- Заявка обрабатывается в течении 10 рабочих дней максимум. Служба поддержки включает работников сервисной ИТ-компании ООО «Газпром информ» и НОУ «Корпоративный институт ОАО «Газпром».

Процедура подачи заявки работником на курс в СДО.

- Получение Памятки и Логина на электронный ящик.
- Запрос на портале пароля по ссылке из Памятки. <https://hrd.gazprom.ru/remember>
Пароль направляется на тот же электронный адрес.
- Вход на портал <https://hrd.gazprom.ru> с использованием полученных Логина и Пароля.
- Подача работником заявки на курс в СДО
- Заявка обрабатывается 1 рабочий день.

Электронная копия сертификата.

- Ежеквартально подводятся итоги электронного обучения.
- За успешное обучение слушателю выдается сертификат.
- Каждый сертификат содержит: ФИО слушателя, название программы, условную длительность, уникальный номер и прочие атрибуты
- Сертификат доступен для скачивания на портале в формате PDF

Адрес портала: <https://hrd.gazprom.ru>

Доступ через Корпоративную сеть и Интернет Пользователи используют веб-браузер:

- Internet Explorer
- Mozilla Firefox



Диагностика уровня готовности преподавателя к развитию

Анкета «Выявление способности преподавателя к саморазвитию»

Инструкция. Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, напротив каждого утверждения балл:

- 5 – если данное утверждение полностью соответствует вашему мнению;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 3 – и да, и нет;
- 2 – скорее не соответствует;
- 1 – не соответствует.

Утверждение	Баллы
Я стремлюсь изучить себя	
Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами	
Препятствия стимулируют мою активность	
Я ищу обратную связь, т. к. это помогает мне узнать и оценить себя	
Я рефлексирую свою деятельность, выделяю для этого время	
Я анализирую свои чувства и опыт	
Я много читаю	
Я активно дискутирую по интересующим меня вопросам	
Я верю в свои возможности	
Я стремлюсь быть более открытым человеком	
Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	
Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты	
Я получаю удовольствие от освоения нового	
Возрастающая ответственность не пугает меня	
Я положительно отнесся бы к продвижению по службе	

Обработка результатов

Подсчитайте общую сумму баллов.

55 и более баллов – Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

36–54 балла – у Вас нет сложившейся системы саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.

15–35 баллов – Вы находитесь в стадии остановившегося развития.

Обработка результатов

Данные заносятся в таблицу «Обучение, развитие и саморазвитие педагога»

Анкета «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию преподавателей»

Инструкция. Оцените, пожалуйста, перечисленные ниже факторы по пятибалльной шкале:

- 5 – «да (препятствуют или стимулируют)»;
- 4 – «скорее да, чем нет»;
- 3 – «и да, и нет»;
- 2 – «скорее нет»;
- 1 – «нет».

Препятствующие факторы	
Собственная инерция	
Разочарование из-за имевшихся ранее неудач	
Отсутствие поддержки и помощи со стороны руководителей	
Враждебность окружающих (зависть, ревность и т. п.), плохо принимающих перемены в Вас и стремление к новому	
Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководством, т. е. отсутствие объективной информации о себе	
Состояние здоровья	
Недостаток времени	
Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства	
Стимулирующие факторы	
Методическая работа	
Обучение на курсах	
Пример и влияние коллег	
Пример и влияние руководителей	
Внимание руководителей к обозначенной проблеме	
Доверие	
Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования	

Занятия самообразованием	
Интерес к работе	
Возрастающая ответственность	
Возможность получения признания в коллективе	

Подсчитайте сумму баллов и занесите в таблицу «Обучение, развитие и саморазвитие педагога»

Коэффициент развития (K) вычисляется по формуле:

$$K = \frac{K_{\text{факт}}}{K_{\text{макс}}},$$

где $K_{\text{факт}}$ – сумма баллов, проставленных в анкетах;

$K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов в анкетах.

Занесите данные в таблицу.

Обучение, развитие и саморазвитие преподавателя

Способность педагогов к самообразованию	Ф.И.О.	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
Активное развитие				
Не сложившееся развитие				
Остановившееся развитие				

Этапы работы над темой самообразования

Этапы	Выступления по теме самообразования
1-й год	
Определение темы, знакомство с передовым педагогическим опытом, наработанным коллегами в городе, регионе, стране; сбор библиографии по данной теме; постановка целей и задач	Выступление с сообщением на Методическом Совете
2-й год	
Выбор теоретического материала, практических методов; формирование научной основы будущей работы	Выступление с докладом на педсовете
3-й год	
Адаптация теоретического материала к конкретной ситуации (дисциплине); апробирование на практике выбранных методов; мониторинг, анкетирование	Выступление на Методическом Совете, семинарах
4-й год	
Создание собственных наработок в русле выбранной темы с опорой на теоретический материал; апробация, коррекция, отслеживание результативности, рекомендации	Выступление на конференциях, открытые уроки
5-й год	
Систематизация материала по теме, обобщение, оформление в виде творческой работы, рецензирование научным руководителем, подготовка к защите	Выступление на конференциях, открытые уроки, мастер-классы, публикации в специализированных научно-методических журналах

Примерная форма отчета преподавателя по теме самообразования**ОТЧЁТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ САМООБРАЗОВАНИЯ**

(фамилия, имя, отчество)

1. Единая методическая тема

2. Индивидуальная тема самообразования _____

3. Когда начата работа над темой _____

4. Когда предполагается закончить работу над темой _____

5. Цели и задачи самообразования по теме _____

6. Основные вопросы, намеченные для изучения. Этапы проработки материала

7. Литература по теме

8. Чей опыт предполагается изучить по данной теме

9. Творческое сотрудничество по теме самообразования

10. Практические выходы (доклады, рефераты) _____

11. Изучение передового опыта (посещение учебных занятий) _____

12. Когда и где выступал с сообщением о собственном педагогическом опыте

13. Итоги работы
