

**Т.В. Закутняя**

## **МОДЕЛИРОВАНИЕ ВНУТРИКОЛЛЕДЖНОГО ПРОСТРАНСТВА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Татьяна Викторовна Закутняя – преподаватель, ГБПОУ ЛО «Гатчинский педагогический колледж им. К.Д. Ушинского», кандидат педагогических наук, г. Гатчина. ✉ [zkstv@yandex.ru](mailto:zkstv@yandex.ru)

**Аннотация.** В статье предлагается решение проблемы кадрового потенциала в средних профессиональных организациях. Предложена модель внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов, основанная на актуализации собственных ресурсов, активном использовании опыта педагогов-профессионалов, включении молодых специалистов в творческие проекты, в том числе в молодежные международные и всероссийские движения. Обоснована идея непрерывного образования в условиях открытого внутриколледжного пространства. Исследована необходимость включения педагогического коллектива учебной организации в процесс мотивации молодого работника на профессиональный успех. Сформулирован содержательный компонент на основе выделенных форм и видов повышения квалификации в условиях внутриколледжного пространства, представлены результаты ожидаемых эффектов при реализации модели.

**Ключевые слова:** среднее профессиональное образование; профессиональное сообщество; модель внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов; открытость; непрерывное образование.

**T.V. Zakutnyaya**

## **MODELING OF INTERNAL COLLEGE SPACE FOR YOUNG SPECIALISTS' TRAINING**

Tatyana Zakutnyaya – teacher, K. Ushinskiy Teacher Training College, PhD in Pedagogics, Gatchina. ✉ [zkstv@yandex.ru](mailto:zkstv@yandex.ru)

**Annotation.** We present a solution to the problem of talent pool in secondary professional educational institutions. We introduce a model of internal college space for training young specialists based on the own resources, an active use of the experience of professional teachers, involvement of young specialists in creative projects, including international and national movements. The idea of life-long learning in open internal college space is substantiated. The need to involve the teachers in motivating young employees to succeed professionally is investigated. The content component is designed on the basis of the selected forms and types of training in internal college space, the results of intended effects of the model implementation are presented.

**Keywords:** secondary professional education; professional community; model of internal college space for young specialists' training; openness; life-long learning.

**Введение.** Приоритетным направлением государственной политики на современном этапе является создание условий для привлечения молодых специалистов в

образовательные организации, так как развитие кадрового потенциала – залог успешного видения национальной системы педагогического роста, эффективное

формирование нового набора профессиональных компетенций и грамотное сплочение профессионального сообщества.

Динамическое развитие разных сфер социокультурной жизни в стране предполагает необходимость структурных изменений в работе образовательных учреждений, в том числе создание формальных (неформальных) ассоциаций, способствующих становлению инициатив каждой личности, стремление ее к саморазвитию и самосовершенствованию. Появляются новые подходы к проектированию инфраструктуры непрерывного повышения квалификации педагогических кадров, например, кластерно-модульный, когда ступени развития педагогов рассматриваются как кластеры, учитывающие характер образовательно-развивающих потребностей субъектов последипломного образования [6]. При этом на первый план выходят «софтскиллс», позволяющие педагогу выстраивать эффективное взаимодействие со всеми субъектами образовательного пространства, организовывать командную работу, вести переговоры и договариваться с коллегами, учиться адаптироваться к изменениям. В особенности это затрагивает молодых специалистов, и работодателю необходимо обеспечить:

- профессиональную подготовку для дальнейшего карьерного роста молодого работника;

- поддерживать активное участие в социально-экономическом, общественном и корпоративном развитии организации посредством проведения соревнований, конкурсов и праздничных мероприятий;

- создавать условия для внутрифирменной адаптации в коллективе путем проведения семинаров, тренингов, направленных на дальнейшее обучение с целью углубления знаний в профессиональной сфере;

- обеспечивать индивидуальный подход к каждому молодому специалисту, развивая его деловую культуру и личностные

качества, используя творческий и научно-методический потенциал;

- совершенствовать систему материального стимулирования, в том числе разработку норм оплаты труда с учетом особенностей профессиональной деятельности;

- изменять систему подготовки кадров, используя механизмы целевого практико-ориентированного обучения специалистов с применением дистанционных образовательных технологий на основе мониторинга и прогноза кадровой потребности необходимого числа профильных специалистов, соответствующих современным требованиям к уровню компетенций;

- формировать систему повышения квалификации молодых специалистов на базе собственной образовательной организации, адаптируя их к дальнейшей карьерной траектории.

Таким образом, уже сегодня надо решать вопросы, связанные с созданием современных моделей образования на основе обновления форм и методов, содержания и методик обучения, привлекая ресурсы образовательных организаций, профессиональные сообщества, формальные и неформальные группы, научно-образовательные кластеры, предметные и межпредметные ассоциации.

### **Материалы и методы исследования.**

Педагогическая наука на протяжении долгих лет исследует профессиональные сообщества с разных позиций, подтверждая их большую роль в становлении педагога-профессионала.

Например, Е.Р. Нерадовская предлагает структурно-функциональную модель использования образовательного потенциала неформального сообщества специалистов для развития профессионализма педагогов-предметников. Интересной представляется работа Н.А. Иголкиной, которая указывает на развитие профессиональных качеств преподавателей в рамках онлайн-сообществ в условиях цифровизации образования<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года // Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессиональ-

ного образования и работодателей. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (дата обращения: 05.04.2024).

А.М. Кузембаева рассуждает об успешной карьере молодого специалиста путем формирования своей профессиональной идентичности через «участие в профессиональных сообществах, ассоциациях, онлайн-форумах, волонтерских движениях», что дает возможность общения с коллегами, обмен опытом и получение новых знаний [3].

По мнению Н.С. Пряжникова, профессиональная идентичность – это осознание самого себя, выбор и способ взаимодействия с окружающим миром, обретение смысла самоуважения через выполнение какой-либо деятельности [5].

Исследование В.П. Топоровского и Н.А. Ермейчук доказывает неоспоримую роль и значение профессиональных сообществ для разработки предложений по совершенствованию системы подготовки и переподготовки преподавателей, их консолидации, созданию площадки для профессионального общения с целью осуществления исследовательской, аналитической и других видов работ, а также созданию условий для развития корпоративной культуры педагога, профессионального и личностного роста, формированию эмоционального интеллекта и социальных навыков [7].

Можно сказать, что для первичного старта начинающий специалист должен идентифицировать себя с педагогическим коллективом, а профессиональное сообщество должно создать условия для включения его не только в образовательную деятельность, но и в процессы управления организацией. Это позволит адаптировать молодых людей к корпоративной среде, повысить привлекательность и престиж работы в сфере образования, что является важнейшим условием развития кадрового потенциала. Так, в Ленинградской области, как и в других регионах Российской Федерации, применяются различные меры поддержки молодых специалистов: единовременные «подъемные» выплаты, надбавки к заработной плате, пособия, социальная ипотека на льготных условиях и др. [5].

Особенно остро сегодня стоит проблема привлечения молодых специалистов в систему профессионального образова-

ния, поэтому усилия работодателей направлены на создание мотивации к эффективной трудовой деятельности на основе получения практических навыков, например, реализация программ повышения квалификации за счет внутрифирменного пространства учебного учреждения.

В отечественной педагогике вопросам повышения квалификации уделялось достаточное внимание: общетеоретические аспекты изучали В.И. Загвязинский, И.В. Исаев, В.А. Сластенин и др.; общеметодические вопросы раскрывались в трудах таких ученых, как С.Г. Вершловский, А.Е. Марон, М.М. Поташник, Р.М. Шерайзина; исследование профессионального становления и развития педагога в системе повышения квалификации описаны в работах Д.Ф. Ильясова, Ю.Н. Кулюткина, Е.П. Тонконогой и др.

**Результаты исследования по созданию модели внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов и их обсуждение.**

Переход к моделированию внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов может снять отчуждение процесса обучения от специфических потребностей образовательной организации, осуществить его целенаправленно, предметно и содержательно, превратить научно-методическую работу в целостную систему непрерывного профессионального роста педагогических кадров.

Реализация модели осуществляется по инициативе образовательной организации и основана на собственных ресурсах, позволяющих:

а) ставить цели под конкретные задачи, планировать и видеть результат, необходимый для своего внутреннего пользования;

б) осуществлять обучение без отрыва от производства, а приобретаемые навыки сотрудника гарантируют его готовность к следующему продвижению по службе, постановки в резерв или право на внутренний перевод;

в) эффективно проводить мероприятия в рамках учебного учреждения, отражая глубокие знания культуры данной организации;

г) использовать проблемы и вызовы, примеры из реальной жизни, с которыми молодые специалисты сталкиваются каждый день в своей профессиональной деятельности;

д) функционировать в рамках своей специфики, обозначающей предметы, процессы, свойства, явления, характерные для данной области, привнося необходимую информацию о действительности.

При разработке модели внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов учитывались требования профессионального стандарта педагога, концепции непрерывного образования, современные методологические подходы: антропологический (стремление личности к дальнейшему развитию, достижению определенного идеала), персонифицированный (развитие ценностно-смысловой сферы, обеспечивающей становление субъектности человека, позволяющей влиять на деятельность учебного учреждения, а во главу угла ставится необходимость совершенствования универсально образованного, высококультурного, обладающего богатым творческим потенциалом специалиста) и гуманитарно-ориентированный (возможность выбора, ответственность за свое решение и его последствия, приобретение опыта интеллектуально-познавательного поиска, выработка собственной позиции, умение сделать правильный выбор в критической ситуации), комплекс которых позволяет интегрировать их с целью полиаспектного исследования и решения ключевых задач.

Построение модели включает принципы, позволяющие рассмотреть ее элементы и блоки с учетом функций, определяющих внешние и внутренние связи и отношения всех субъектов процесса формирования корпоративного пространства повышения квалификации молодых специалистов. Рассмотрим некоторые из них подробнее.

1. Единство как согласованное использование в одной образовательной среде различных методов, форм и технологий (наставничество, персонифицированные образовательные маршруты, стажировки,

электронные образовательные программы, дистанционное обучение и др.).

2. Максимальная открытость, позволяющая создавать образовательное пространство как постоянно расширяющуюся сферу социокультурной деятельности, систему мировоззренческих взглядов, гражданско-жизненную позицию, развивать критическое мышление, ответственность, самооценку и самоопределение в профессионально-педагогической деятельности.

3. Конкурентность как высокий профессиональный статус, проявляющийся в рейтинговой позиции, востребованность, соответствие личностных качеств и профессиональных компетенций объективным требованиям в социально-экономических условиях.

4. Ответственность – право, обязанность и возможность каждого человека по собственному разумению решать задачи в зоне своей деятельности, в том числе участвовать в согласовании вопросов с другими субъектами образовательного пространства.

5. Гибкость – непрерывное изменение в зависимости от обстановки, внесение корректировок в соответствии с непредвиденными обстоятельствами, формирование новых возможностей взаимодействия.

Проектируя модель, мы предполагаем переход от периодического повышения квалификации к непрерывному, так как формируются новые запросы государства, стратегии развития той или иной образовательной территории, личностно-профессиональные потребности, способствующие становлению конкурентоспособного работника.

В Концепции развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года сказано, что «изменения в социальной и экономической сфере общества, требования, предъявляемые к специалистам как работодателем, так и потребителем услуг, диктуют необходимость создания динамичной системы дополнительного профессионального образования, основанной на принципе непрерывности повышения квалификации, привлечение к обучению ведущих специали-

стов отрасли, а также использование методов активного, контекстного и дистанционного обучения»<sup>2</sup>.

Требуется «пересмотр содержания обучения путем создания комплекса образовательных технологий; развитие системы корпоративного обучения, наставничества, сетевого взаимодействия... путем создания модульных схем формирования умений, компетенций, квалификаций; развитие практики повышения квалификации в рамках деятельности профессиональных сообществ»<sup>3</sup>.

Внутриколледжное пространство достаточно экономично. Но оно располагает необходимой материально-технической базой, ценным опытом преподавателей, творческими контактами с учеными, навыками опытно-экспериментальной работы. Следовательно, объективной основой организации процесса обучения молодых специалистов, развития их когнитивного потенциала может стать система управления знаниями, то есть превращение внутриколледжного пространства, с одной стороны, в саморазвивающуюся систему, а с другой стороны, в специализированный центр повышения квалификации без отрыва от образовательного процесса.

Обоснуем наши предположения.

Во-первых, в связи со стратегией развития среднего профессионального образования проводится материальное насыщение образовательной среды, которая позволяет интегрировать возможности учебного и воспитательного процесса. Во-вторых, благодаря изменению политики государства по формированию заказа на рабочие специальности все больше профессионалов-преподавателей приходят в систему СПО, что позволяет создать кадровый потенциал, привлекая специалистов-практиков через создание научно-профессионального сообщества.

В-третьих, сегодня идея создания основных примерных образовательных программ по всем специальностям среднего

профессионального образования позволит разработать собственные в соответствии с информационно-методическими, исследовательскими и персонифицированными технологиями совместно с социальными партнерами из реального сектора экономики, частными и некоммерческими предприятиями, то есть можно содержание курсов повышения молодых специалистов подстраивать под конкретный запрос «здесь и сейчас».

В-четвертых, организация инфокоммуникаций между преподавателями одной организации возможна благодаря наличию собственных онлайн-библиотек, позволяющих взаимодействовать с образовательными площадками, благодаря интегрированию цифровых библиотечных ресурсов в онлайн-курсы и проведению консультаций при подборе литературы, а также благодаря работе с базами данных в ходе образовательной и научно-исследовательской деятельности в пространстве колледжа.

В-пятых, разнообразие профессиональных интересов педагогических работников (гуманитарные, лингво-культурологические, естественно-научные, физико-математические, физкультурно-валеологические, социально-педагогические, коррекционные, управленческие, психолого-педагогические и др.) и использование инновационных технологий позволяют уже в процессе проведения курсов повышения квалификации создавать банк лекций, электронных образовательных ресурсов, практики защиты выпускных квалификационных работ и др., необходимых для работы образовательной организации.

В последнее время активно используется в работе среднего профессионального образования технология педагогической коллаборации, включающая нетрадиционные (инновационные) подходы, методы и приемы, обеспечивающие решение актуальных задач педагогического процесса, направленные на повышение профессионализма молодых педагогов, привлекая

<sup>2</sup> Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года // Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессиональ-

ного образования и работодателей. URL: [http://www.dpo-edu.ru/?page\\_id=13095](http://www.dpo-edu.ru/?page_id=13095) (дата обращения: 05.04.2024).

<sup>3</sup> Там же.

при этом к сотрудничеству различные организации, ресурсные центры, базы дополнительного образования (ДООЛ, ФОК, ДЮСШ и др.) и открывая собственные специализированные центры компетенций и др.

Например, в Гатчинском педагогическом колледже молодые педагоги, работающие кураторами, учатся проводить общеколледжные мероприятия («День здоровья», веселые старты, легкоатлетический кросс «Золотая осень», «Праздник букваря» для первоклассников базовой школы, новогодние вечера) вместе с социальными партнерами, в ходе чего формируются профессиональные компетенции: коммуникативные, поисковые, проектно-исследовательские, социокультурные и др.

Моделируя внутриколледжное пространство повышения квалификации молодых специалистов, мы опираемся на идею открытости, проявляющуюся через:

- открытость миру (толерантность культуры и образования той или иной страны к культурному и педагогическому наследию других народов мира, умение творчески аккумулировать их лучшие образцы, делаясь при этом собственными достижениями в этой области);

- открытость социуму (гармоничное включение в социальный организм, своевременное реагирование на меняющиеся социально-экономические реалии);

- открытость человеку (возможность непрерывного получения образования в течение жизни, гуманистическую направленность педагогической теории и практики, общедоступность в получении знаний, адаптивность содержания и методов обучения к способностям и потребностям каждого человека). В контексте нашей модели важно выделить параметры открытости: методическая (сопровождение и организация повышения квалификации по учебному предмету, основываясь на опыте и знаниях молодого специалиста), содержательная (обеспечивает многообразие и комплексность материалов, действий, опыта в образовательном процессе), институциональная (необходимость открытости учебного учреждения как социаль-

ного института и внутри, и снаружи) (Д. Беннер, Й. Рамзегер, А.А. Рахкошкин).

На основе названных подходов, принципов и идеи открытости можно определить новую образовательную экосистему, в которой подготовка специалиста выстраивается в партнерстве «наука – колледж – индустриальный партнер», а содержательный компонент модели внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов должен предусматривать динамичность педагогической среды и оперативно реагировать на быстрые запросы государственной и/или локальной системы образования [4].

Большие возможности данного блока кроются в событийности мероприятий и встреч, субъектной позиции самого молодого педагога, в создании условий для предметной, междисциплинарной и гуманитарной деятельности в небольших группах, в тиражировании своего опыта отдельными педагогами (табл. 1).

В последние годы в современной педагогической науке используется такой способ оценивания, как педагогическая экспертиза – специфический метод познания действительности, имеющей место в практике работы образовательных организаций, реализуемый специалистами-экспертами, обладающими соответствующими компетенциями. Основываясь на заключении, выдаваемом специалистами, педагогический коллектив может увидеть качественные изменения, которые не поддаются количественному измерению [1].

Значимость приобретает аналитическая оценка качества и функциональности разработанной модели внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов, об эффективности которой можно говорить:

- 1) по оценочным суждениям, основанных на мнении педагогов-наставников, внешних специалистов, отзывах родителей обучающихся, успешных выступлениях на конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и др.;

- 2) по результатам опроса, проведенного среди молодых специалистов, в котором им было предложено оценить ожидаемые эффекты после прохождения повы-

шения квалификации по 5 балльной шкале, где «5» – максимальная удовлетворенность эффектом, а «0» – полная неудовлетворенность (табл. 2).

Результаты анкетирования показали, что наивысший балл поставили 94% опрошенных эффекту, позволяющему продвигаться по карьерной лестнице, и 100% видят себя в активном участии в различных конкурсных движениях. А знания новых технологий, форм и методов, полученные в результате прохождения повышения квалификации в условиях внутрифирменного пространства, не так важны для 97% респондентов. Этот эффект получил наименьший балл.

**Заключение.** Моделирование внутриколледжного пространства повышения

квалификации молодых специалистов предполагает активное использование собственных ресурсов, при этом решается важная стратегическая задача – формирование профессионала для конкретной образовательной организации, быстрое реагирование на изменяющиеся запросы, мотивирование сотрудников повышать свой уровень профессионализма без отрыва от производства на основе идеи непрерывности образования в течение всей жизни.

Совместные усилия, заинтересованность всех субъектов образовательной организации и показатели качества работы как результата повышения квалификации должны стать отправной точкой для выстраивания траекторий индивидуального развития молодых специалистов.

*Таблица 1*

### Содержательный компонент модели внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов

№	Формы внутриколледжного повышения квалификации	Виды внутриколледжного повышения квалификации
1.	Предметно-цикловые комиссии	- недели ПЦК; - открытые уроки; - «круглые столы»; - обмен опытом на дискуссионных площадках; - самообразование по выбранной методической теме в соответствии с общеметодической темой колледжа;
2.	Методический совет	- методологические семинары; - инновационная проектная деятельность; - научно-методическое сопровождение молодого специалиста методистами и зам. директора по НИР;
3.	Педагогический совет	- организационная помощь администрации колледжа ее структурным подразделениям; - проведение экспертно-аналитической деятельности; - создание локальной нормативно-правовой базы по организации внутриколледжного пространства повышения квалификации молодых специалистов;
4.	Творческие объединения	- работа в спортивных клубах; - освоение новых образовательно-воспитательных технологий; - участие во всероссийских и международных движениях; - проведение мастер-классов, проектных исследований; - включение в работу научного сообщества колледжа;
5.	Наставничество, стажировки	- оказание персонифицированной поддержки молодому специалисту; - получение практического опыта в конкретной области или при переходе на другую должность по программе стажировки или по индивидуальному образовательному маршруту;
6.	Плановые курсы повышения квалификации в Институтах развития образования	- организация дистанционного обучения; - электронные образовательные курсы; - присвоение образовательной организации статуса стажировочной площадки и прохождение курсов повышения квалификации работниками всего региона.

**Результаты опроса по оценке ожидаемых эффектов прохождения  
повышения квалификации**

№	Ожидаемые эффекты прохождения повышения квалификации	Баллы от 0 до 5 по значимости эффекта	% от общего количества опрошенных
1.	Возможность проявления самостоятельности, инициативности.	4	89
2.	Появление методической грамотности.	4	73
3.	Активное участие в научно-исследовательской деятельности.	3	66
4	Уверенное проведение занятий по учебному предмету с использованием новых технологий, форм и методов обучения.	2	97
5.	Проявление готовности к способности действовать в сложных ситуациях, в том числе конфликтных.	3	85
6.	Возможность карьерного роста.	5	94
7.	Признание и уважение членов коллектива.	3	91
8.	Тиражирование своего опыта среди других преподавателей.	4	77
9.	Уверенное взаимодействие с родителями обучающихся.	4	84
10.	Возможность участия во всероссийских и международных движениях, соревнованиях, конкурсах.	5	100

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Горбачев В.В. Педагогическая экспертиза по действующему российскому законодательству: сущность, проблемы, результативность // Юридическая техника. 2022. № 16. С. 268–271. URL <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskaya-ekspertiza-po-deystvu-yuschemu-rossiyskomu-zakonodatelstvu-suschnost-problemy-rezultativnost/viewer> (дата обращения: 06.08.2024).

2. Гришин А.В., Малявкина Л.Н., Савельев Д.А. Содержание и условия эффективности внутриколледжной системы повышения профессиональной квалификации педагогов // Сибирский педагогический журнал. 2007. С. 250–259. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-i-usloviya-effektivnosti-vnutrikolledzhnoy-sistemy-povysheniya-professionalnoy-kvalifikatsii-pedagogov/viewer> (дата обращения 06.08.2024).

3. Кузембаева А.М. Влияние профессиональных сообществ, ассоциаций, онлайн-форумов, волонтерских движений на развитие профессиональной идентичности начинающего преподавателя вуза: состояние и перспективы развития современной науки и образования: сб. статей VII Междунар. науч.-практ. конф. (25 января 2024 г.). Петрозаводск: МЦНП «Новая наука», 2024. С. 24–28.

4. Марон А.Е., Резинкина Л.В. Новая образовательная экосистема и проблема развития кадрового потенциала среднего профессионального образования // Журнал правовых и экономических исследований. 2024. № 2. С. 378–383.

5. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. М.: Институт практической психологии, 1997. 287с.

6. Резинкина Л.В., Марон А.Е. Развитие современной инфраструктуры сопровождения непрерывного образования педагогических кадров: кластерно-модульный подход // Человек и образование. 2023. № 1(74). С. 76–84.

7. Топоровский В.П., Ермейчук Н.А. Профессиональные сообщества педагогов в системе СПО: аксиологический аспект // Качество профессионального образования: компетенции современного рынка труда: межрегиональная науч.-практ. конф. Гатчина: Изд-во ГИЭФПТ, 2021. С.173–179.

8. Якушкина М.С., Смирнова А.И. Модель внутришкольного пространства повышения квалификации педагогических работников // Человек и образование. 2024. №1 (78). С. 72–79.