

## РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В КОЛЛЕДЖАХ: ТРАЕКТОРИИ РОСТА МАСТЕРСТВА

**СВЕШНИКОВА Наталья Александровна**

преподаватель, методист

Московский колледж управления, гостиничного бизнеса и  
информационных технологий «Царицыно»

г. Москва, Россия

В условиях модернизации современной системы образования педагогам необходимо адаптироваться к новым требованиям, перестраивать свое мышление и практику, осваивать цифровые технологии, интерактивные платформы и интегрировать их в учебный процесс. Особое внимание уделяется проектной деятельности, умение работать в команде. Педагоги должны быть готовы к постоянным изменениям и стремлению развивать свои профессиональные навыки. Только так они смогут эффективно подготовить обучающихся к вызовам современного мира.

**Ключевые слова:** модернизация, система образования, наставничество, индивидуальная траектория

В современное время особое внимание уделяется модернизации образовательной системы, которая является одним из основных векторов развития страны. Внедрение новых технологий, методов, распространение онлайн и дистанционного образования способствуют улучшения качества образования и подготовки новых молодых специалистов по новым стандартам обучения.

Основная цель модернизации системы образования заключается в повышении качества преподавания, подготовке высококвалифицированных специалистов, которые будут эффективно работать с новыми методами и технологиями.

Проблема заключается в перестройке учебно-воспитательного процесса в колледже, которое направлено на развитие профессиональной компетенции студента в соответствии с новыми образовательными стандартами и вызовами времени: педагог должен постоянно постигать процессы нового.

Образовательная система переходит на системно-деятельностную и личностно-ориентированную, где поэтапно реализуется компетентностный подход. В наше время среднему профессиональному образованию требуется профессионально-компетентный и самостоятельно мыслящий педагог, технологически и психологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, а также включению в инновационные процессы.

Необходимо обратить внимание на предотвращение педагогического «выгорания», педагогических трудностей, преодоление профессиональных барьеров и повышения компетентности педагога.

Решая данную проблему, колледжи уделяют особое внимание повышению профессионализма педагогических кадров, оптимально управляя этим процессом на основе личностно-ориентированного и деятельностного подхода. Являясь Лауреатом Гранта Правительства в сфере образования, колледж показывает качество преподаваемых дисциплин и профессионализм педагогического состава.

В современных условиях модернизации системы образования важным фактором развития колледжей является необходимым внедрение и реализация инновационного механизма повышения компетентности педагогических кадров через организацию «Корпоративного лифта», с учетом личностно-ориентированного подхода и применения педагогических технологий в рамках различных форм обучения педагогов и повышения их профессиональной компетентности.

Целью внедрения данного механизма является повышение качества образовательных услуг и конкурентоспособности колледжа через реализацию различных форм обучения, повышения квалификации и построения индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов.

Одной из актуальных задач является поддержка молодых специалистов. Ведь именно от них зависит будущее образование, обеспечивающее преемственность поколений и внедрение инноваций. Создание благоприятной среды для начинающих педагогов способствует их быстрой адаптации, профессиональному развитию, повышению качества образовательного процесса, заинтересованностью профессией и развитию профессиональных качеств.

В колледжах введена программа по адаптации молодых педагогов, которая подразумевает активное включение в образовательный процесс:

- педагогический ликбез: практико-ориентированные семинары, которые проводят методисты и опытные педагоги, включающие знакомство с педагогическими технологиями, работа со сценариями, разработка, а также умение использовать интерактивные задания в МЭШ;

- психолого-педагогическая мастерская, способствующая эмоциональной устойчивости, правильному деловому общению с коллегами, студентами, их родителями, а также предотвращающая «выгорания» педагогов;

- клуб молодых педагогов, где опытные преподаватели делятся своими навыками с молодыми, а также происходит обмен любимыми приемами и формами работы молодыми специалистами.

Система наставничества предполагает полное сопровождение молодых педагогов до достижения ими высокого профессионального роста (длится 1-2 года). С 2025 года колледжи реализуют целевую модель наставничества, которая направлена на обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения участников, их самореализации и закрепления в профессии. Систему наставничества курируют Департамент образования и науки города Москвы, Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования города Москвы «Корпоративный университет московского образования», а также Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования, которые организуют веби-

нары, фестивали с практикоориентрованными семинарами, в ходе которых методисты и преподаватели делятся опытом внедрения системой наставничества в учебных учреждениях и проводят мастер-классы.

Изменения, которые происходят в современной системе образования в последние годы, актуализируют значимость повышения квалификации педагога, постоянное совершенствование сформированных компетенций и развитие новых профессиональных качеств в области обучения, воспитания и развития обучающихся.

Внедрение системы становления педагога как профессионала является обязательным в колледжах, которая реализует:

1. Учебу педагогических работников на курсах повышения квалификации в различных государственных образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования по различным направлениям: от разработки, корректировки и анализа УМК до создания различных тестовых и интерактивных заданий в электронной школе;

2. Ежегодные стажировки преподавателей на производственной базе социальных партнеров, позволяющие педагогам быть в курсе всех последних достижений в техническом прогрессе, делиться своими знаниями с обучающимися, разрабатывать новые технологии в обучении и проводить занятия на высшем уровне;

3. Сдача МЦКО, что позволяет поддерживать высокий уровень знаний преподаваемого предмета.

4. Проведение практико-ориентированных семинаров по онлайн-занятиям. В последнее время особое внимание уделяется онлайн образованию, которое стало неотъемлемой частью учебного процесса. Многим педагогам необходимо перестраиваться на новый стандарт обучения. Это требует освоения новых технологий и изменений подхода к преподаванию. В первую очередь необходимо осваивать различные образовательные платформы, видеоконференции, позволя-

ющие взаимодействовать с обучающимися; интерактивные задания, вовлекающие студентов в образовательный процесс; умение адаптировать задания под каждого студента, найти индивидуальный подход к каждому. Нельзя забывать об эмоциональной составляющей при проведении онлайн занятия: создание благоприятной атмосферы, похвала, поддержка способствуют повысить интерес к преподаваемой дисциплине. Мониторинг онлайн-занятий, выявление дефицитов педагогов и проведение практико-ориентированных семинаров, мастер-классов в различных форматах способствуют повышению качества онлайн-занятий.

Для профессионального и личностного роста педагога, устранения педагогических дефицитов, управления образовательной деятельностью и обеспечения качества образования вводится мониторинг педагогических процессов, на основании которого разрабатывается индивидуальная программа профессионального развития каждого педагога. Данная программа отражает цели и задачи развития профессионализма педагога на текущий учебный год, план участия в конкурсах и мероприятиях, открытые занятия и курсы повышения квалификации. Отчет по реализации индивидуальной траектории проводится два раза за учебный год, возможна корректировка некоторых мероприятий в течение года.

В российской системе образования активно ведется разработка инновационной системы под названием «Портрет Педагога». Этот масштабный проект призван создать стандартные критерии оценки профессиональных и личностных качеств преподавателей, а также стать мощным инструментом для повышения престижа и качества образования.

Основная цель новой системы – сформировать единый «портрет» современного педагога, который станет эталоном для всех образовательных организаций. Предполагается, что этот портрет будет включать в себя не только академические достижения и методические навыки, но и также коммуникативные способности, умение вдохновлять учеников, готовность к инновациям, личностные качества и постоянное стремление к профессиональному росту.

Внедрение «Портрета Педагога» обещает несколько ключевых преимуществ: повышение качества образования; профессиональный рост; престиж профессии; а также единообразие оценки: образовательные учреждения смогут объективно оценивать и развивать свой кадровый потенциал.

Разрабатываемая система портрета педагога и соответствие ей позволит каждой образовательной организации гордиться работающими профессионалами.

Таким образом, повышение профессионализма педагогических кадров в рамках «Корпоративного лифта» обеспечивает освоение педагогических технологий, которые являются средством развития педагогической деятельности и личности педагога; а также как способ формирования готовности педагогов к использованию их для формирования компетенций у обучающихся. Данный процесс носит не только личностно-ориентированный, но и опережающий характер, который основан на стратегических целях развития всей системы профессионального образования.

## **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Белогуров А.Ю. Модернизация процесса подготовки педагога в контексте инновационного развития общества: Монография. – М.: МАКС Пресс, 2016. – 116 с.
2. Чумакова Я.В. Модернизация российского образования: тренды и перспективы / Я.В. Чумакова, А.Т. Гиголаева, А.А. Вегера. // Молодой ученый. – 2023. – № 28 (475). – С. 150-153.

## **HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN COLLEGES: WAYS OF SKILL GROWTH**

**SVESHNIKOVA Natalia Aleksandrovna**

Teacher, Methodist

Moscow College of Management, Hotel Business and

Information Technology «Tsaritsyno»

Moscow, Russia

In the context of modernizing the modern education system, teachers need to adapt to new requirements, rebuild their thinking and practice, master digital technologies, interactive platforms and integrate them into the educational process. Special attention is paid to project activities and the ability to work in a team. Teachers should be prepared for constant changes and the desire to develop their professional skills. This is the only way they can effectively prepare students for the challenges of the modern world.

**Keywords:** modernization, education system, mentoring, individual route