



Научная статья

УДК 37.078

[https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3\(7\)_3](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3(7)_3)

МОДЕЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО РОСТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГА

И.С. Бубнова¹✉, О.С. Быстрицкая²✉

¹ Кубанский государственный университет, Краснодар, Россия, irinaz-bubnova@yandex.ru✉

² Институт развития образования Краснодарского края, Краснодар, Россия, bystritskayaos@eysk.edu.ru✉

Аннотация. Представлена модель непрерывного роста профессионального мастерства педагога, реализуемая в Краснодарском крае. Охарактеризовано основное её содержание. Сделан вывод об эффективности модели непрерывного роста профессионального мастерства педагога в рамках специально построенной региональной системы. Представлена технология мониторинга, проводимого в целях обеспечения обратной связи для совершенствования модели непрерывного роста профессионального мастерства учителей края.

Ключевые слова: профессиональное мастерство педагога, непрерывный рост профессионального мастерства, мониторинг

Для цитирования: Бубнова И.С., Быстрицкая О.С. Модель непрерывного роста профессионального мастерства педагога // Педагогическая перспектива. 2022. № 3(7). С. 3–10. [https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3\(7\)_3](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3(7)_3)

MODEL OF CONTINUOUS GROWTH OF TEACHER'S PROFESSIONAL SKILLS

I.S. Bubnova¹✉, O.S. Bystritskaya²✉

¹ Kuban State University, Krasnodar, Russia, irinaz-bubnova@yandex.ru✉

² Institute for the Development of Education of the Krasnodar Region, Krasnodar, Russia, bystritskayaos@eysk.edu.ru✉

Abstract. A model of the continuous growth of the teacher's professional skills, implemented in the Krasnodar Territory, is presented. Its main content is characterized. The conclusion is made about the effectiveness of the model of continuous growth of the teacher's professional skills within the framework of a specially constructed regional system. The technology of monitoring carried out in order to provide feedback for improving the model of continuous growth of the professional skills of teachers in the region is presented.

Keywords: professional skills of a teacher, continuous growth of professional skills, monitoring

For citation: Bubnova I.S., Bystritskaya O.S. Model of continuous growth of teacher's professional skills. *Pedagogical perspective*. 2022; 3(7): 3–10. [https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3\(7\)_3](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_3(7)_3) (In Russ.).

Профессиональное мастерство педагога было и остаётся его основной характеристикой, целью и показателем профессионального развития, источником и ресурсом повышения качества

педагогической деятельности. Оно относится к тем личностным образованиям, которые обладают потенциалом к развитию и формируются постепенно в процессе накопления опыта. Совер-

шенствование профессионального мастерства требует непрерывности целенаправленных действий как со стороны самого педагога, так и со стороны профессионального сообщества, оказывающего непосредственную помощь и создающего соответствующие условия.

Проблеме разработки модели непрерывного роста профессионального мастерства педагога уделяли внимание как классики отечественной педагогики, так и современные учёные. В частности, исследовались сущность профессионального мастерства педагога (И.Б. Голуб, А.Ю. Нагорнова и др.), факторы его формирования (М.И. Корчиной, С.Л. Шикина и др.), характеристика его видового разнообразия (Г.Г. Карпова, О.М. Мирзоянц и др.), условия его развития и саморазвития (О.И. Журавлева, А.А. Садыкова и др.), особенности проявления в работе с различными группами обучающихся (А.Н. Бредихин, Н.В. Литке и др.) и т.д.

Понятие «профессиональное мастерство педагога», несмотря на его активное использование в педагогическом лексиконе, остаётся неоднозначно трактуемым. Его рассматривают, как:

– показатель зрелости специалиста [1, с. 26];

– условие эффективной педагогической деятельности [2, с. 89];

– интегративный комплекс профессиональных знаний, способностей, умений и т.п., позволяющий на высоком профессиональном уровне решать образовательные задачи [3, с. 15];

– свойство личности, отражающее её духовно-нравственную и интеллектуальную готовность к творческому осмыслению социокультурных ценностей общества, теоретическую и практическую готовность к творческому применению знаний, умений и навыков в профессиональной деятельности и др. [4, с. 4].

В настоящее время сама отрасль образования переживает кардинальные изменения, связанные с переориента-

цией на развитие 4К-компетенций, внедрением новых подходов к оцениванию образовательных достижений, цифровизацией. Перед управленческими кадрами, методическими службами и педагогическими коллективами образовательных организаций национальным проектом «Образование» поставлены глобальные задачи, решение которых невозможно без повышения профессиональной компетентности самых главных участников образовательной деятельности – учителей.

Повышение профессиональной компетентности педагогов не может осуществляться только за счёт дополнительных программ повышения квалификации. Как отмечает З.А. Федосеева [5], простое их использование не позволяет оптимально выстроить индивидуальные образовательные траектории педагогов, предусмотреть гибкие варианты образования, позволяющие приращивать компетенции неформально и информально. Весомую роль в создании неформальной образовательной среды для учителей играют территориальные методические службы (далее – ТМС). Однако кадровый состав самих ТМС и эффективность их деятельности неоднородны, что представляет собой самостоятельную проблему, требующую решения. В крупных городах ТМС укомплектованы профессиональными кадрами, обладают ресурсами для организации муниципальных методических мероприятий для педагогов, имеют возможность взаимодействовать с организациями высшего и среднего профессионального образования. Небольшие провинциальные ТМС в большинстве своём не имеют чёткой стратегии развития муниципальной методической системы, ориентированы на осуществление отдельных функций, определённых местными органами управления образованием. Проводимые ими методические мероприятия часто носят формальный характер, организуются «для галочки», их содержание, зачастую, не

отвечает запросам педагогов и администраций образовательных организаций.

В различных субъектах Российской Федерации накоплен достаточно интересный опыт реализации непрерывного роста профессионального мастерства педагогов на региональном уровне [6; 7; 8; 9 и др.]. В Краснодарском крае модель организации такой работы является частью региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, представленной в работе Н.О. Яковлевой [10].

Данная модель предполагает выравнивание качества деятельности ТМС за счёт организации их сетевого взаимодействия. Идея сетевого взаимодействия ТМС, конечно, не обладает абсолютной новизной. В различных субъектах РФ такие модели существуют, например, распоряжением Департамента общего образования Томской области от 23.03.2020 № 236-р утверждена Модель сетевой методической службы Томской области на 2020–2024 гг. Однако модель, реализуемая в Краснодарском крае, имеет ряд существенных отличий. Большая часть сетевых моделей предполагает взаимодействие ТМС и образовательных организаций по территориальному принципу, а управление ими построено на иерархической основе. Такой подход может быть неэффективным, если в одном кластере окажутся организации, не обладающие кадровыми и материальными ресурсами и испытывающие затруднения в методической деятельности. Модель, созданная в Краснодарском крае, основана на принципе добровольности вхождения в методические сети, организованные по отдельным направлениям, актуальным для системы образования. Её системообразующим звеном являются ТМС-лидеры, способные проводить обучение, организовывать совместные образовательные события по определённой проблемной теме. На основании краевого мониторинга выявляются потребности

конкретных ТМС и предоставляется возможность выбора сети, в которой они будут работать.

Наряду с созданием сетевых сообществ реализуются и другие меры, направленные на повышение компетентности специалистов ТМС. Среди них и курсовая подготовка, в том числе обучение муниципальных управленческих команд, включающих в себя специалистов органов управления образованием и методистов, и проведение обучающих семинаров/вебинаров «Методический горизонт», тематика которых определяется на основе мониторингов профессиональных компетенций работников методических служб, и очный конкурс команд методических служб и др. В 2021 году Институтом развития образования Краснодарского края был создан инструментарий для проведения оценки методической, проектной и исследовательской компетенций методистов. Аналитическая информация, полученная в результате соответствующих мониторингов, стала основой для формирования программ методических мероприятий. Подробно краевая система сопровождения методических команд представлена в статье Н.О. Яковлевой [11].

Помимо сетей ТМС, важным элементом модели непрерывного роста профессионального мастерства педагога, складывающейся в Краснодарском крае, являются предметные сообщества, которые демонстрируют высокий уровень вовлеченности и активности учителей.

Накопленный в Краснодарском крае опыт на региональном и муниципальном уровне показал, что эффективным способом упорядочения деятельности предметных объединений является проведение модельных семинаров и иерархический подход к управлению ими. В Краснодарском крае создана многоуровневая система поддержки предметных сообществ педагогов. В региональные сообщества входят муниципальные тьюторы и руководители районных

методических объединений, которые являются проводниками краевой стратегии в сфере развития предметных и метапредметных компетенций педагогов, транслируют полученные знания и опыт на муниципальный уровень. Муниципальные мероприятия, проводимые тьюторами и руководителями районных методических объединений, в свою очередь, становятся основой для внутришкольных мероприятий. Подробное описание работы сетевых сообществ педагогических работников Краснодарского края представлено в статье Т.А. Гайдук, Т.А. Бутовой [12].

Конечно, при использовании иерархических структур всегда велик риск искажения первоначальной информации или подходов, поэтому Институт развития образования Краснодарского края старается максимально использовать новые возможности, предоставляемые цифровыми сервисами, чтобы работать с педагогами напрямую. Вебинары, онлайн-конференции позволяют обеспечить максимальный охват педагогической аудитории, записи трансляций, размещённые на сайте Института, являются хорошим дополнением, гарантируя асинхронный доступ к методическим материалам.

Конкурсы профессионального мастерства занимают особое место в модели непрерывного развития педагогов, т.к. являются одновременно и инструментом неформального обучения, и инструментом мотивации. В Краснодарском крае, помимо традиционных для страны конкурсов «Учитель года», «Учитель здоровья», «Педагог-психолог года», «Учитель-дефектолог года», «Воспитатель года», «Директор года», проводятся региональные конкурсы «Учитель года Кубани по кубановедению», «Учитель года Кубани по основам православной культуры», «Педагогический дебют», «Лучшие педагогические работники дошкольных образовательных организаций». В связи с актуальностью темы развития функциональной гра-

мотности обучающихся в 2021–2022 гг. предметные кафедры Института развития образования инициировали проведение конкурсов методических материалов «Технологии формирования естественнонаучной и математической грамотности школьников» и «Технологии формирования функциональной грамотности обучающихся».

Образовательное пространство, создаваемое в Краснодарском крае для повышения профессионального мастерства педагогов и методистов, органично дополняется образовательными событиями, методическими мероприятиями, реализуемыми краевыми инновационными площадками, краевыми ресурсными центрами и лидерами сетевого взаимодействия. Ежегодно утверждается Дорожная карта по развитию инновационной деятельности образовательных организаций, в которую входят региональные и зональные мероприятия, организуемые краевыми инновационными площадками. Краевые ресурсные центры и лидеры сетевого взаимодействия самостоятельно создают Дорожные карты для поддержания деятельности созданных ими сетевых сообществ.

Можно констатировать, что в Краснодарском крае удалось создать насыщенную образовательную среду, гарантирующую удовлетворение профессиональных потребностей большей части педагогических работников. Каждый педагог при составлении индивидуального образовательного маршрута имеет богатый выбор методических мероприятий, способных обеспечить неформальное повышение квалификации. Его выбор не ограничивается рамками образовательной организации или муниципалитета, т.к. за счёт создания сетевых сообществ ТМС, широкого использования цифровых сервисов образовательное пространство Краснодарского края стало открытым.

В целях отслеживания эффективности работы по развитию профессионального мастерства Институт развития

образования проводит серию мониторингов, которые позволяют обеспечить обратную связь для совершенствования реализуемой системы, определять наи-

более эффективные пути её развития (рис.).

Разработанная нами модель мониторинга развития профессионального ма-

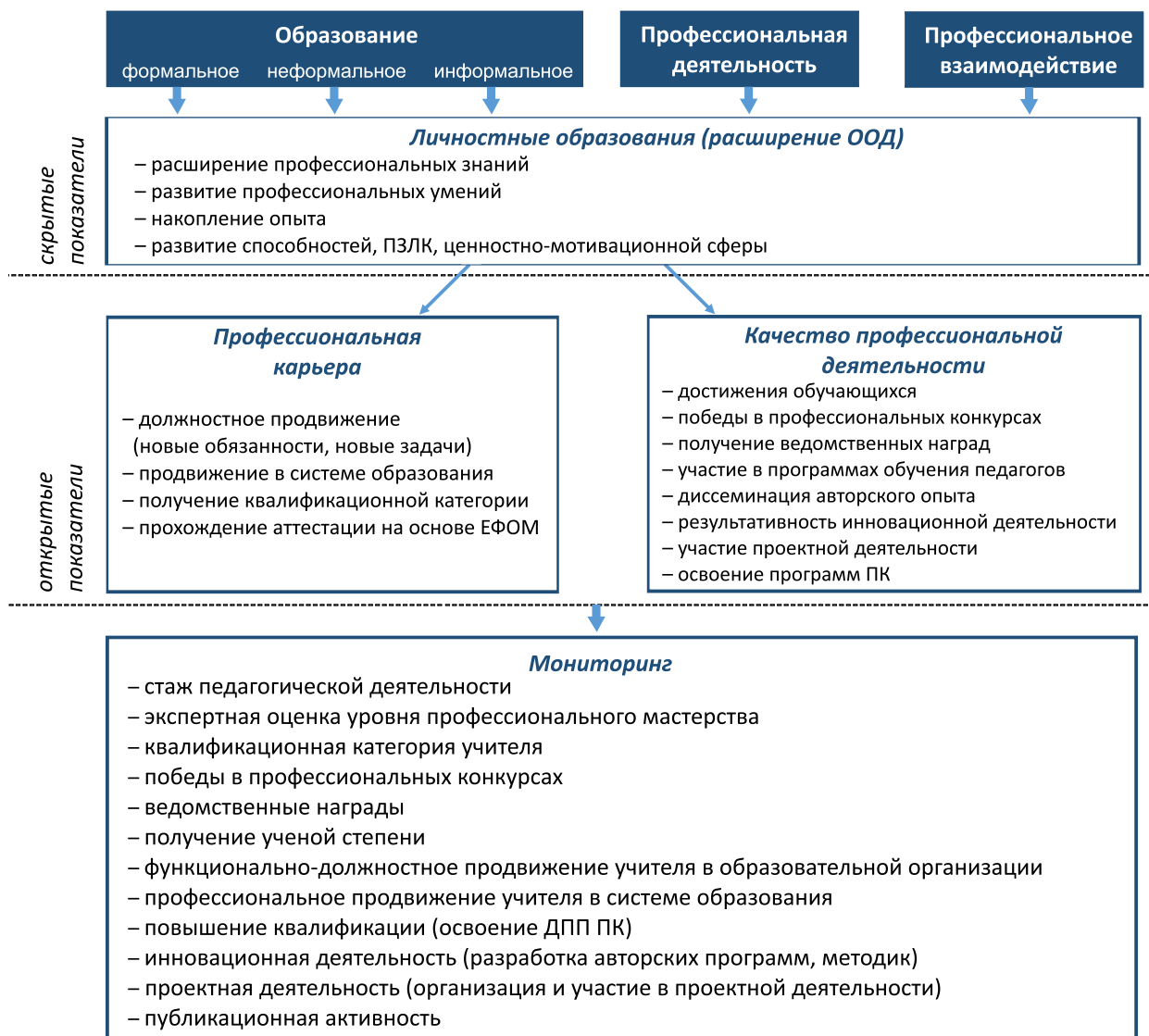


Рисунок. Модель мониторинга развития профессионального мастерства современного педагога

стерства педагога охватывает скрытые и открытые показатели. К анализируемым скрытым показателям относятся:

- расширение профессиональных знаний,
- развитие профессиональных умений,
- накопление опыта,
- развитие способностей,
- развитие профессионально значимых личностных качеств,

– развитие ценностно-мотивационной сферы.

Открытые показатели мониторинга включают оценку профессиональной карьеры педагога: должностное продвижение в образовательной организации, продвижение в системе образования, получение квалификационной категории, прохождение аттестации на основе единого федерального фонда оценочных материалов (ЕФОМ), а так-

же качества его профессиональной деятельности (достижения обучающихся, победы в профессиональных конкурсах, получение ведомственных наград, участие в программах обучения педагогов, диссеминация авторского опыта, результативность инновационной деятельности, участие в проектной деятельности, освоение программ повышения квалификации).

Для оценки представленных показателей на постоянной основе проводится мониторинг, основанный на сборе информации по следующим позициям:

- 1) стаж педагогической деятельности,
- 2) экспертная оценка уровня профессионального мастерства,
- 3) квалификационная категория учителя,
- 4) победы в профессиональных конкурсах,
- 5) ведомственные награды,
- 6) получение ученой степени,
- 7) функционально-должностное продвижение учителя в образовательной организации,
- 8) профессиональное продвижение учителя в системе образования,
- 9) повышение квалификации (освоение ДПП ПК),
- 10) инновационная деятельность (разработка авторских программ, методик),
- 11) проектная деятельность (организация и участие в проектной деятельности),
- 12) публикационная активность.

Результаты мониторинга развития профессионального мастерства педагога используются различными целевыми группами:

– органами управления образованием для принятия управленческих

решений и распределения ресурсов в области повышения уровня педагогических кадров;

– организациями системы дополнительного профессионального образования педагогических работников для разработки и корректировки программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также совершенствования научно-методического сопровождения системы образования, совершенствования методов содействия развитию профессиональной компетентности педагогов и др.;

– территориальными методическими службами для организации своевременной помощи учителям в построении индивидуальной образовательной траектории, их фасилитации и консалтинга, оптимизации взаимодействия в предметных сетевых сообществах и др.;

– учителями для рефлексии своей профессиональной деятельности и построения адекватного образовательного маршрута развития своего профессионального мастерства.

В целом системно построенный мониторинг обеспечивает переход от стихийных механизмов развития профессионального мастерства педагога к сознательно управляемому и самоуправляемому процессу.

Обобщая вышесказанное, подчеркнём, что непрерывное образование сегодня стало глобальным трендом и одним из новых способов образовательной деятельности в информационном обществе. Учитель должен стать адекватным образу меняющегося мира, быть способным ответить на новые вызовы, ориентированные на решение принципиально новых профессиональных задач.

Список литературы

1. Федько Л.А. Мастерство и профессионализм как основные показатели зрелости специалиста // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. 2008. № 4(4). С. 25–28.
2. Профессиональное мастерство современного педагога: коллективная монография / отв. ред. А.Ю. Нагорнова. Ульяновск: Зебра, 2016. 442 с.

3. Вейдт В.П. Профессиональное мастерство учителя: толкование понятия // Калининградский вестник образования. 2019. № 3 (сентябрь). С. 13–23.
4. Андриади И.П. Основы педагогического мастерства. М.: Академия, 1999. 160 с.
5. Федосеева З.А. Персонализированное повышение квалификации как современный подход к обновлению содержания и организации дополнительного профессионального образования педагогов // Инновационное развитие профессионального образования. 2013. № 1 (03). С. 35–39.
6. Игнатьева Е.Ю., Кузина Н.Н. Возможности образовательного пространства Санкт-Петербурга в реализации потребности педагога в профессиональном развитии // Академический вестник. Вестник Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования. 2021. № 2(52). С. 18–25.
7. Кислова Н.Н., Леонов С.А. Региональный опыт реализации программ поддержки и развития профессионального мастерства молодых педагогов // Образование и культурное пространство. 2022. № 2. С. 27–35. https://doi.org/10.53722/27132803_2022_2_27
8. Овчинникова Л.А., Охотникова С.Р. Современные ресурсы непрерывного профессионального развития педагогов Республики Марий Эл // Туныктышо. Учитель. 2021. № 3. С. 51–55.
9. Солодкова Е.А. Сопровождение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов Челябинской области по направлениям оценки качества образования // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. 2021. № 1(12). С. 88–93.
10. Яковлева Н.О. Структура региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров // Педагогическая перспектива. 2021. № 3. С. 27–39. https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_27
11. Яковлева Н.О. Сопровождение методических команд в системе образования Краснодарского края // Педагогическая перспектива. 2022. № 2(6). С. 10–19. [https://doi.org/10.55523/27822559_2022_2\(6\)_10](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_2(6)_10)
12. Гайдук Т.А., Бутова Т.А. Развитие сетевой инновационной инфраструктуры региональной системы образования // Педагогическая перспектива. 2021. № 3. С. 47–55. https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_47

References

1. Fedko L.A. Skill and professionalism as the main indicators of a specialist's maturity. *Gumanitarnyye issledovaniya v Vostochnoy Sibiri i na Dalnem Vostoke*. 2008; 4(4): 25–28. (In Russ).
2. *Professional skills of a modern teacher: collective monograph* / otv. ed. A.Yu. Nagornov. Ulyanovsk: Zebra; 2016. 442 p. (In Russ).
3. Veidt V.P. Professional skill of a teacher: interpretation of the concept. *Kaliningradskiy vestnik obrazovaniya*. 2019; 3 (September): 13–23. (In Russ).
4. Andriadi I.P. *Fundamentals of pedagogical skill*. Moscow: Akademiya; 1999. 160 p. (In Russ).
5. Fedoseeva Z.A. Personalized advanced training as a modern approach to updating the content and organization of additional professional education for teachers. *Innovatsionnoye razvitiye professionalnogo obrazovaniya*. 2013; 1(03): 35–39. (In Russ).
6. Ignatieva E.Yu., Kuzina N.N. Possibilities of the educational space of St. Petersburg in the implementation of the needs of the teacher in professional development. *Akademicheskij vestnik. Vestnik Sankt-Peterburgskoy akademii postdiplomnogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. 2021; 2(52): 18–25. (In Russ).
7. Kislova N.N., Leonov S.A. Regional experience in implementing programs to support and develop the professional skills of young teachers. *Obrazovaniye i kulturnoye prostranstvo*. 2022; 2: 27–35. https://doi.org/10.53722/27132803_2022_2_27 (In Russ).
8. Ovchinnikova L.A., Okhotnikova S.R. Modern resources for continuous professional development of teachers of the Republic of Mari El. *Tunyktyshe. Uchitel*. 2021; 3: 51–55. (In Russ).
9. Solodkova E.A. Maintenance of continuous improvement of professional skills of teachers of the Chelyabinsk region in the areas of assessing the quality of education. *Nauchno-metodicheskoye obespecheniye otsenki kachestva obrazovaniya*. 2021; 1(12): 88–93. (In Russ).
10. Yakovleva N.O. The structure of the regional system of scientific and methodological support for teachers and management personnel. *Pedagogical Perspective*. 2021; 3: 27–39. https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_27 (In Russ).
11. Yakovleva N.O. Support of methodological teams in the education system of the Krasnodar Territory. *Pedagogical Perspective*. 2022; 2(6): 10–19. https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_27 (In Russ).

12. Gaiduk T.A., Butova T.A. Development of the network innovation infrastructure of the regional education system. *Pedagogical Perspective*. 2021; 3: 47–55. https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_47 (In Russ).

Информация об авторах

Ирина Сергеевна Бубнова – кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета.

Олеся Станиславовна Быстрицкая – старший научный сотрудник центра научно-методической и инновационной деятельности Института развития образования Краснодарского края.

Information about the authors

Irina S. Bubnova – Candidate of Sciences (Psychology), Kuban State University, Associate Professor of the Department of Social Psychology and Sociology of Management.

Olesya S. Bystritskaya – Institute for the Development of Education of the Krasnodar Region, Center for Scientific-methodological and innovative activity, Senior Researcher.

Статья принята в редакцию 01.07.2022; одобрена после рецензирования 18.07.2021; принята к публикации 22.07.2022.

The article was submitted 01.07.2022; approved after reviewing 18.07.2022; accepted for publication 22.07.2022.