

Управление профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений

Management of Professional Development of Teachers by Means of Competitions of Professional Achievements

Получено: 28.08.2023 / Одобрено: 05.09.2023 / Опубликовано: 25.12.2023

Манузина Е.Б.

Канд. пед. наук, доцент заведующий кафедрой педагогики и психологии; ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина», Россия, 659333, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53, e-mail: manuzina70@mail.ru

Трубникова Н.И.

Канд. психол. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина», Россия, 659333, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53, e-mail: natali.nauka20@yandex.ru

Вебстэр А.Д.

Магистрант, ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина», Россия, 659333, г. Бийск, ул. Владимира Короленко, д. 53

Manuzina E.B.

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology, Altai State Humanitarian Pedagogical University named after V.M. Shukshin, 53, Vladimir Korolenko St., Biysk, 659333, Russia, e-mail: manuzina70@mail.ru

Trubnikova N.I.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Altai State Humanitarian Pedagogical University named after V.M. Shukshin, 53, Vladimir Korolenko St., Biysk, 659333, Russia, e-mail: natali.nauka20@yandex.ru

Webster A.D.

Master's Degree Student, Altai State Humanitarian Pedagogical University named after V.M. Shukshin, 53, Vladimir Korolenko St., Biysk, 659333, Russia

Аннотация. В статье проведен анализ современных подходов к управлению профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений.

Целью исследования является теоретическое обоснование, реализация и экспериментальная проверка модели управления профессиональным развитием учителей посредством конкурсов профессиональных достижений.

В статье описаны результаты исследования уровня профессионального развития педагогов с использованием диагностических методик «Оценка уровня готовности учителя к развитию» В.И. Зверевой и Н.В. Немовой, «Методика определения уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой, «Методика оценки базовых компетентностей педагога» Л.А. Адамбаевой. Представлены организационно-педагогические условия управления профессиональным развитием педагогов средствами конкурсов профессиональных достижений: организация консультативной, методической, психологической поддержки педагогов в процессе подготовки и участия в конкурсах профессиональных достижений; создание системы морального и материального стимулирования педагогических работников по итогам участия в конкурсных мероприятиях; организация эффективного кооперативного взаимодействия между педагогами – участниками конкурсов на базе образовательной организации; создание «Школы личностного роста» для педагогов, участвующих в конкурсах педагогических достижений.

Ключевые слова: конкурсы профессиональных достижений, методическая поддержка, профессиональное развитие, профессиональные дефициты, управление.

Abstract. The article analyzes modern approaches to managing the professional development of teachers by means of professional achievement competitions.

The aim of the study is the theoretical substantiation, implementation and experimental verification of the model for managing the professional development of teachers through professional achievement competitions.

The article describes the results of a study of the level of professional development of teachers using diagnostic methods "Assessing the level of teacher readiness for development" by V.I. Zvereva and N.V. Nemova, "Methodology for determining the level of self-development and professional and pedagogical activity" L.N. Berezhnova, "Methodology for assessing the basic competencies of a teacher" L.A. Adambayeva.

The organizational and pedagogical conditions for managing the professional development of teachers by means of professional achievement competitions are presented: organization of advisory and methodological support for teachers in the process of preparing and participating in professional achievement competitions; creation of a system of moral and material incentives for teaching staff based on the results of participation in competitive events; organization of effective cooperative interaction between teachers – participants in competitions on the basis of an educational organization; creation of a "School of Personal Growth" for teachers participating in competitions of pedagogical achievements.

Keywords: competitions of professional achievements, methodological support, professional development, professional deficits, management.

Актуальность

Новые реалии жизни современного общества накладывают свой отпечаток на систему образования, что, в свою очередь, влечет за собой изменения образовательной парадигмы, суть которой заключается в том, что основной упор в работе педагога с позиции функционального исполнителя делается на развитие педагогической работы и совершенствование всей своей деятельности.

Профессиональное развитие в контексте современного образовательного пространства проявляется в его желании повысить профессиональные компетенции, выстроить процесс педагогического самообразования, а также открывать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня: стратегического, тактического, оперативного. Обеспечение возможности самореализации и развития талантов закреплено в национальном проекте «Образование», Федеральных проектах «Современная школа», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего».

Профессиональное развитие педагогических работников может осуществляться за счет внутренних и внешних источников. К внутренним необходимо отнести сознательное, обязательно добровольное участие преподавателей в мероприятиях, организуемых образовательным учреждением, выражающееся в различных формах (корпоративное обучение, исследовательская деятельность, участие в инновационной деятельности образовательных учреждений, передача опыта на семинарах, мастер-классах) и через использование потенциала преподавателя. К внешним источникам профессионального развития необходимо отнести такие, как повышение квалификации, обобщение и распространение опыта, конкурсы педагогического мастерства.

Проблема. Изучением проблем профессионального развития педагогов занимались такие отечественные исследователи, как Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.Т. Ростунова и др. Авторы раскрывают сущность данного феномена и характеризуют основные этапы, динамику и факторы профессионального развития. Они четко различают, иерархически структурируют уровни профессионального развития [4]. Зарубежные исследователи также обращаются к изучению внешних (средовых) и внутренних (личностных) факторов профессионального развития педагогов. Так, в работах *T.R. Guskey* и *D. Sparks* выделены три группы таких факторов: содержание (степень доверия к концепции изучаемого и практическая значимость);

технология (тип модели профессионального развития); контекстные характеристики (пространственно-временные характеристики, организационная культура коллектива), которые положительно влияют на профессиональное развитие педагогических работников [14].

В исследованиях А.Д. Вебстэр, Н.В. Климцевой, Е.Б. Манузиной, С.В. Строкиной, Н.И. Трубниковой раскрыты различные подходы к проблеме управления профессиональным развитием педагогов [2; 6; 9].

Различные аспекты проблемы профессионального развития педагогов посредством конкурсов профессиональных достижений выступают предметом ряда исследований. Е.В. Булавкина, Л.П. Дуганова, А.А. Ковшова, Е.М. Пахомова раскрывают сущность конкурсов профессионального мастерства [1; 7; 10]. В работах Г.Ф. Приваловой рассмотрена проблема развития творческого потенциала учителей в процессе проведения конкурсов профессиональных компетенций [12]. В трудах В.А. Дубровской, Е.М. Пахомовой раскрыты организационно-педагогические условия проведения конкурсов профессионального мастерства учителей как средства развития профессионализма педагогов и повышения квалификации [3; 10]. И.В. Ильина раскрывает возможности конкурсного движения для развития личностного потенциала педагогических работников и образовательных сообществ [5].

В исследованиях И.В. Серафимович, Л.Н. Харавинина рассмотрены методические, организационные, психологические условия проведения конкурсов профессионального мастерства, способствующие или препятствующие развитию профессиональных компетенций и профессионального мышления педагогов [13]. В трудах М.И. Винокуровой, И.С. Пешня по итогам экспертизы конкурсных материалов выявлены ведущие направления методической поддержки педагогическим работникам (умение обобщать педагогический опыт, метапредметность и межпредметная интеграция, исследовательская компетентность учителя, воспитательная направленность и ценностные ориентиры образовательного процесса, развивающий характер и результативность педагогического процесса и др.) [11].

Е.В. Булавкина подчеркивает, что конкурсы педагогических достижений любого уровня должны решать широкий круг задач: выявлять и распространять эффективный педагогический опыт, создавать условия для профессиональной и личностной самореализации педагогических кадров, способствовать

выявлению талантливых и творчески работающих педагогических работников, публично признать вклад каждого педагога в развитие системы образования, совершенствовать механизмы оценки педагогического труда, привлекать внимание общественности к положительному педагогическому опыту [1].

Однако практика показывает, что сегодня конкурсы профессиональных достижений — это в большинстве своем соревновательные мероприятия по выявлению и публичному представлению опыта работы лучших учителей. С одной стороны, это позволяет «выйти за рамки» образовательной организации, ознакомиться с передовым опытом коллег, представить свои методические разработки педагогическому сообществу и спрогнозировать дальнейшее профессиональное развитие. С другой стороны, в педагогической практике существует ряд противоречий, требующих разрешения, а именно: между потребностью в самореализации и непониманием педагогами возможностей приобретенных компетенций; между стремлением к самореализации и необходимостью перманентного повышения уровня профессионализма; между необходимостью выявления лидеров в образовании и недостаточной реализацией потенциала победивших участников.

Необходимость разрешения обозначенных выше противоречий предполагает разработку эффективного механизма управления профессиональным развитием учителей с помощью профессиональных конкурсов педагогических достижений.

Методика исследования. В рамках исследования проводилось тестирование с использованием следующих диагностических методик «Оценка уровня готовности учителя к развитию» В.И. Зверевой и Н.В. Немовой, «Методика определения уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» Л.Н. Бережновой, «Методика оценки базовых компетентностей педагога» Л.А. Адамбаевой.

Результаты эксперимента. На этапе констатирующего эксперимента была проведена диагностика уровня профессионального развития педагогов с использованием указанных выше диагностических методик. Результаты диагностики по методике «Оценки уровня готовности учителя к развитию» (В.И. Зверева и Н.В. Немова) представлены в табл. 1.

Таблица 1

Уровни готовности педагогов к развитию (в %)

Уровень	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Высокий	17	17
Средний	68	71
Низкий	15	10

В экспериментальной (68%) и контрольной (71%) группах преобладает средний уровень готовности педагогов к развитию. У большинства таких педагогов сформирован устойчивый интерес к развитию своей профессиональной деятельности, отмечается устойчивая система знаний об инновационных технологиях и собственный потенциал для развития себя как педагога. В их деятельности наблюдается систематическая реализация инновационной деятельности, а также индивидуальный стиль инновационной деятельности.

Высокий уровень готовности к профессиональному развитию был выявлен у 17% респондентов экспериментальной и контрольной групп. Кроме указанных выше качеств, которые присущи педагогам со средним уровнем готовности к развитию, у учителей с высоким уровнем преобладает высокая мотивация для собственного профессионального развития, они свободно владеют и творчески используют в своей деятельности знания об инновационных технологиях, у них проявляется творческая активность.

Низкий уровень готовности к развитию продемонстрировали 15% педагогов из экспериментальной группы и 12% педагогов из контрольной группы. У учителей с низким уровнем наблюдается нестабильный интерес к инновациям, разрозненная система знаний о современных педагогических технологиях и собственном потенциале развития, недостаточно систематичная и продуманная реализация своего педагогического потенциала, однако в работе заметны элементы индивидуального стиля деятельности.

С целью определения уровня стремления к саморазвитию, оценке возможностей реализации себя в профессиональной деятельности была проведена методика «Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» (Л.Н. Бережнова). Результаты представлены в табл. 2.

Таблица 2

Уровни саморазвития и профессионально-педагогической деятельности учителей (в %)

Уровень	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Высокий	32	32
Средний	47	49
Низкий	21	19

У 47% респондентов в экспериментальной группе и 49% в контрольной доминирует средний уровень. Педагоги обладают достаточно развитой мотивацией к саморазвитию, высоко ценят личную значимость

и заинтересованность в педагогической деятельности. Они часто проявляют потребность в творческом саморазвитии для достижения своих целей, а также могут адекватно оценить свою профессиональную деятельность и вашу личность.

Низкий уровень способностей к саморазвитию и профессионально-педагогической деятельности был выявлен у 19% респондентов в контрольной группе и 21% в экспериментальной. Это проявляется в том, что педагоги прекратили саморазвитие, хотя и проявляют позитивное отношение к своей профессиональной деятельности и осознают свою личную значимость. Но при этом они не испытывают потребности в самоанализе, самодиагностике и самооценке собственной профессиональной деятельности и ее результатов; они выполняют профессиональные функции в основном по штатному расписанию.

Высокий уровень способности к саморазвитию и профессиональной педагогической деятельности продемонстрировали 32% педагогов как в контрольной, так и в экспериментальной группах. В большинстве случаев такие учителя осознают и принимают творческое саморазвитие как лично значимый сценарий, имеющий объективную ценность. Они проявляют потребность в самосовершенствовании, имеют стремление овладеть содержанием и механизмом творческого саморазвития в рамках позиции субъекта в собственной жизни и деятельности учащихся.

Результаты диагностики по методике «Методика оценки базовых компетентностей педагога» (Л.А. Адамбаева) представлены в табл. 3.

Таблица 3

Уровни оценки базовых компетентностей педагогов (в %)

Уровень	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Высокий	26	29
Средний	44	47
Низкий	30	24

Только 26% учителей в экспериментальной группе и 29% в контрольной имеют высокий уровень базовых педагогических компетенций. Педагоги, находящиеся на этом уровне, способны создать успешную ситуацию для учащихся, в состоянии провести компетентную педагогическую оценку, мобилизуя свой педагогический потенциал. Они могут находить положительные стороны в каждом ученике, строить образовательный процесс на основе этих аспектов и поддерживать положительные стороны развития, формулируют цели обучения в

соответствии со способностями учащегося. У них есть четкие представления о важности и необходимости образовательных стандартов и программ, которые они реализуют. Такие педагоги отличаются знанием не только нормативных методов и методик, но и демонстрацией личностно-ориентированных методов обучения, а также знанием современных достижений в области методики обучения, в том числе с использованием новых информационных технологий.

Средний уровень сформированности базовых педагогических компетенций был обнаружен у 44% респондентов экспериментальной и у 47% контрольной групп. В большинстве случаев учителя с таким уровнем базовых компетенций не всегда могут создать успешную ситуацию для учащихся. В зависимости от педагогической ситуации учителя со средним уровнем развития основных компетенций могут находить положительные стороны в каждом ученике, строить образовательный процесс на основе этих аспектов и поддерживать положительные направления в развитии. У них поверхностные представления о роли образовательных стандартов и программ, которые ими реализуются. В процессе разработки урока такие специалисты не всегда могут осознавать, что тема урока и его цель не являются идентичными понятиями, но в то же время у них есть определенный набор способов воплотить тему в задачу. Преподаватели обладают хорошими общими знаниями нормативных методов и приемов, современных достижений в области методики преподавания, в том числе использования новых информационных технологий, но редко используют эти знания в процессе своей работы.

Низкий уровень сформированности базовых педагогических компетенций продемонстрировали 30% учителей экспериментальной и 24% контрольной групп. Преподаватели с таким уровнем базовых компетенций редко проявляют способность прогнозировать и создавать успешную ситуацию для учащихся. Таким специалистам сложно найти положительные стороны в каждом ученике, а также существуют трудности в построении системы образовательного процесса на основе этих аспектов, что может повлиять на поддержание положительных сил развития. У них очень поверхностные представления о важности и необходимости образовательных стандартов и программ, которые они реализуют. Учителям этого уровня довольно сложно сформулировать цели обучения в соответствии со способностями своих учеников.

Таким образом, результаты исследования показали необходимость целенаправленной системы управления профессиональным развитием педагогических работников посредством конкурсов профессиональных достижений. Далее была спроектирована модель управления профессиональным развитием учителей посредством конкурсов профессиональных достижений (рис. 1).

Представленная модель направлена на решение следующих задач:

- создание системы повышения уровня профессионального развития посредством участия педагогов в конкурсах профессиональных достижений;
- организация методической, консультативной поддержки учителям во время подготовки и участия в конкурсах профессиональных достижений;
- создание системы морального и материального стимулирования педагогического состава по итогам участия в конкурсах профессиональных достижений;
- выстраивание эффективного кооперативного взаимодействия между педагогами – участниками конкурсов в образовательном учреждении;
- реализация деятельности «Школы личностного роста».

В образовательной организации необходимо организовать службу поддержки конкурсного движения, которая будет обеспечивать анализ и плани-

рование работы в направлении развития профессиональных навыков учителей средствами, организации конкурсных мероприятий, мониторинга, координации достижений и лучших практик и стимулирования педагогического творчества учителя. Такая служба поддержки будет более результативной, если создать ее в форме «Школы личностного роста» для педагогов, участвующих в конкурсах профессиональных достижений. В ее состав должны входить как педагоги, которые планирует принять участие в конкурсах профессиональных достижений, так и учителя, которые имеют опыт успешного участия в конкурсных мероприятиях. Педагоги-наставники посредством круглых столов, тренингов, индивидуальных встреч смогут помочь своим коллегам в подготовке к участию в конкурсах в соответствии с планом работы «Школы личностного роста». Обмен опытом позволит учителям, которые не участвовали или редко участвуют в профессиональных конкурсах, построить для себя индивидуальную траекторию профессионального развития, а в будущем передать свой опыт другим коллегам.

Структурно-содержательный компонент модели включает следующие составляющие:

- **анализ.** Выявление потребностей и профессиональных дефицитов учителей. Он задает основной вектор всего направления работы, указывая на

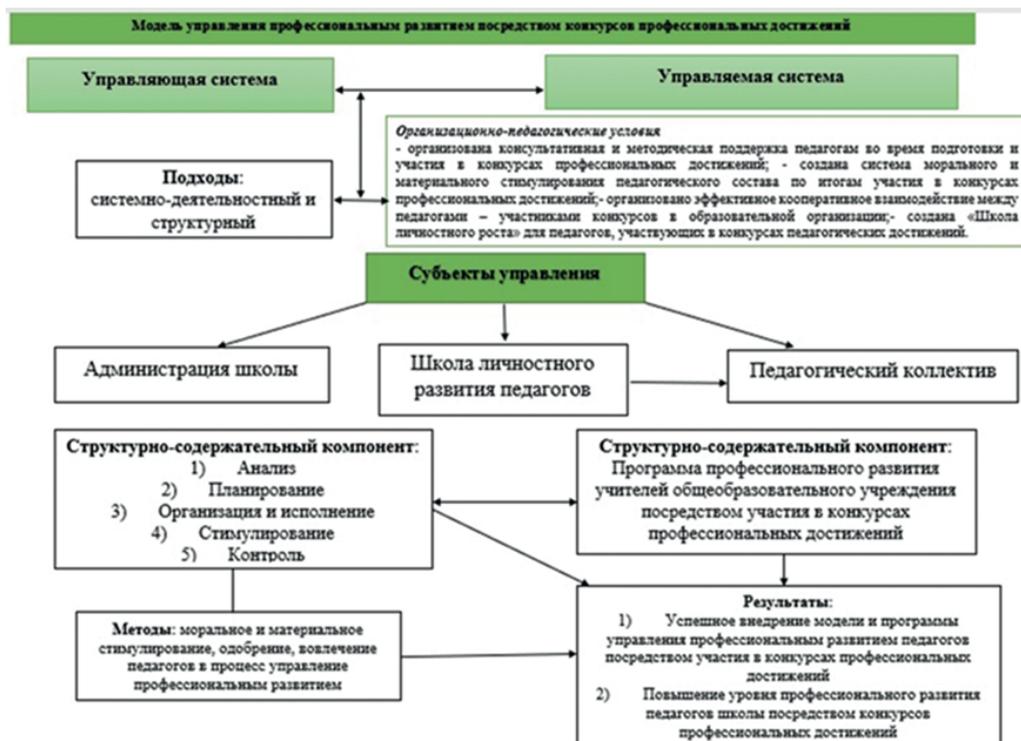


Рис. 1. Модель управления профессиональным развитием учителей посредством конкурсов профессиональных достижений

приоритетную задачу деятельности. Сбор информации может проходить в форме мониторинга, анализа эффективности деятельности педагога;

- **планирование.** На основе полученных результатов осуществляется планирование. Здесь важным является составить примерный план возможных профессиональных конкурсов и список педагогов, которые бы могли принять в них участия. Важным будет также и создание творческой группы, которая будет отвечать за подготовку и участие педагогов в конкурсных мероприятиях;
- **организация (исполнение).** Делится на три этапа: предконкурсный, соревновательный и постконкурсный.

На предконкурсном этапе активно работают вспомогательные и методологические платформы. Проведение тематических встреч привлечет больше участников, поскольку в процессе неформального общения может быть обсужден вопрос о важности участия в конкурсах для профессионального развития, представлен обзор конкурсов, на которые можно подавать заявки, презентован опыт прошлых конкурсантов, а также отработан механизм поддержки и сопровождения конкурсантов. Такие мероприятия создают условия для мотивации, снимают психологические барьеры (в частности, страх перед неизвестным), выполняют ориентирующую и координирующую функцию.

После сбора заявок начинают свою работу мастер-классы, семинары, стажировки и индивидуальные консультации, целью которых является подготовка конкурсантов к участию. Важную роль играют методические службы, которые обеспечивают организацию и оказывают необходимую техническую поддержку соревновательным мероприятиям.

После завершения конкурсных испытаний проводится круглый стол по итогам конкурса. На данном этапе особенно важно работать с участниками, не выигравшими конкурс. В результате неудачного участия у них может возникнуть чувство неудовлетворенности результатом, которое, в лучшем случае, послужит толчком к дальнейшему профессиональному росту, но также может негативно сказаться на мотивации к развитию. Общий позитивный настрой встречи, рекомендации и оценки, сформулированные с учетом соревновательной этики, могут задать направления для дальнейшего профессионального развития.

После подведения итогов конкурса начинаются мероприятия, направленные на распространение опыта победителей. Постконкурсный этап не за-

канчивается процедурой награждения. Лучшие конкурсные работы попадают в педагогическую копилку и могут быть востребованы в течение длительного времени. Победителям предлагается целый ряд возможностей поделиться своим опытом: публикации, семинары, мастер-классы, фестивали. Они приобретают новый профессиональный статус и в то же время осваивают новые для себя роли — автора, наставника, методиста;

- **стимулирование.** К нематериальным стимулам относится, прежде всего, награждение, которое должно проводиться в торжественной обстановке, в присутствии всего коллектива педагогов. Для победителей это особенный момент, потому что здесь воплощаются их формальные представления о своей победе, это пиковая точка успеха, к которой они стремились долгое время, прилагая огромные усилия.

В стимулировании нуждаются не только победители и лауреаты конкурсов. В традиционной системе потенциал участников, которые достойно проявили себя в конкурсных испытаниях, но не прошли отбор, используется очень мало. Таких участников можно стимулировать, вовлекая их в работу методических объединений, участие в педсоветах и пр., что значительно расширит опыт их профессионального взаимодействия.

Материальные стимулы за участие в конкурсах профессиональных достижений соотносятся с принадлежностью их к системе денежных отношений. Это значит, что основной направленностью рабочей системы материального стимулирования выступает соответствие между эффективностью участия в конкурсах профессиональных достижений и его вознаграждением.

При рассмотрении данного условия нужно учесть, что материальное стимулирование призвано мотивировать педагогов на дальнейшее участие в конкурсах профессиональных достижений с целью их дальнейшего профессионального развития.

В качестве материального стимулирования педагогов применяются надбавки, стимулирующая оплата труда. Надбавки и стимулирующая оплата труда предлагается выплачивать за высокие призовые места по результатам участия учителей в конкурсах профессиональных достижений;

- **контроль.** Выполнение плана на всех этапах требует контроля качества выполняемых мероприятий и функций. По результатам выполнения плана на учебный год и сбора всей необходимой информации формируется отчет о проделанной работе. На основе отчета проводится анализ успешности

системы поддержки, а также анализ профессионального развития учителей за указанный период.

На наш взгляд, работа по формированию банка работ и банка базы данных конкурсантов, которая должна включать не только информацию о победителях, должна носить аналитический характер. Победителем становится лучший среди участников за один год. Фактический уровень победителей разных лет может не совпадать. Для того чтобы банк работ был удобен в использовании, отражал опыт работы в различных направлениях, содержал аннотации или рекомендации по использованию материалов, необходим тщательный отбор и структурирование. Составление базы конкурсантов требует такого же подхода, поскольку выявление талантливых и креативных педагогов является одной из важнейших задач для существования конкурсов профессионального мастерства.

Итак, как уже было сказано выше, в предложенной модели основное внимание уделено не количественному участию педагогов в конкурсах, а достижению главного результата — профессионального роста педагога. Поэтому мы считаем, что модель поддержки конкурсного движения должна основываться на основных функциях управления, которые подчиняются логическому алгоритму, подразумевают циклическое выполнение, что позволяет описать процесс, а не статичную иерархию элементов.

Обсуждение результатов. С целью определения эффективности модели управления профессиональным развитием учителей посредством конкурсов профессиональных достижений были повторно проведены диагностические исследования.

По методике В.И. Зверевой и Н.В. Немовой «Оценки уровня готовности учителя к развитию» были получены следующие результаты. В экспериментальной группе на контрольном этапе на 8% (с 17% до 25%) увеличилось количество учителей с высоким уровнем готовности к профессиональному развитию. При этом в контрольной группе количество учителей с высоким уровнем к развитию по результатам контрольного эксперимента не изменилось и составило 17%.

Средний уровень готовности к профессиональному развитию на контрольном этапе эксперимента был выявлен у 75% респондентов в экспериментальной группе, тогда как на констатирующем этапе данный показатель составлял 68%. В контрольной группе количество учителей со средним уровнем готовности к развитию на контрольном этапе изменился незначительно: с 71% до 73%.

Низкий уровень готовности к развитию на контрольном этапе продемонстрировали 10% педагогов из контрольной группы (12% на констатирующем этапе). В экспериментальной группе низкий уровень отсутствовал, хотя на констатирующем этапе он составлял 15%.

По методике «Диагностики уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности» (Л.Н. Бережнова) были получены следующие результаты. Высокий уровень способности к саморазвитию и профессиональной педагогической деятельности на контрольном этапе продемонстрировали по 47% педагогов в экспериментальной группе, что на 15% выше, чем на констатирующем этапе. В контрольной же группе педагогов с высоким уровнем способности к саморазвитию и профессиональной педагогической деятельности было выявлено всего 35%, что на 2% выше показателей констатирующего этапа. Педагоги с высоким уровнем осознают и принимают творческое саморазвитие как лично значимый сценарий, имеющий объективную ценность. Они проявляют потребность в самосовершенствовании, имеют стремление овладеть содержанием и механизмом творческого саморазвития в рамках позиции субъекта в собственной жизни и деятельности учащихся.

Количество учителей со средним уровнем способности к саморазвитию и профессионально-педагогической деятельности в экспериментальной группе на контрольном этапе снизилось с 47% до 44% за счет того, что часть этих педагогов повысила свой уровень. Увеличение количества учителей на 4% со средним уровнем к саморазвитию и профессионально-педагогической деятельности наблюдается в контрольной группе на контрольном этапе по сравнению с констатирующим. Учителя со средним уровнем навыков саморазвития и профессиональной педагогической деятельности часто проявляют потребность в творческом развитии для достижения своих целей. Они могут адекватно оценить свою профессиональную деятельность.

Значительно изменилось количество педагогов с низким уровнем способности к саморазвитию и профессионально-педагогической деятельности. Если на констатирующем этапе в экспериментальной группе таких учителей было 21%, то на контрольном — 9%. В контрольной группе на констатирующем этапе было выявлено 19% респондентов, а на контрольном на 7%, т.е. 12%. Педагоги с низким уровнем не испытывают потребности в самоанализе, самодиагностике и самооценке собственной профессиональной деятельности и ее результатов.

Они выполняют профессиональные функции в основном по штатному расписанию.

По методике «Оценки базовых компетентностей педагога» (Л.А. Адамбаева) были получены следующие результаты. В экспериментальной группе на 5% (с 26% до 31%), по сравнению с констатирующим экспериментом, увеличилось количество учителей с высоким уровнем оценки базовых компетентностей. При этом в контрольной группе данный показатель не изменился и остался прежним (29%).

Средний уровень сформированности базовых педагогических компетенций продемонстрировали 59 % педагогов (прирост составил 15 %). В контрольной группе показатель увеличился всего на 4% (с 47 до 51%).

На контрольном этапе в экспериментальной группе низкий уровень оценки базовых компетентностей продемонстрировали только 10% педагогов. При этом в контрольной группе количество педагогов с низким уровнем оценки базовых компетентностей педагога снизилось всего на 4% и составило 20%.

Литература

1. Булавкина Е.В. Развитие профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования средствами конкурсов профессионального мастерства [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.В. Булавкина. — Орёл, 2020. — 24 с.
2. Вебстэр А.Д. Условия профессионального развития учителей сельской малокомплектной школы [Текст] / А.Д. Вебстэр, Е.Б. Манузина // Развитие личности в образовательном пространстве [Электронный ресурс]: Материалы XX Всероссийской с международным участием научно-практической конференции (Бийск, 26 мая 2022 г.) / Отв. ред. Л.А. Мокрецова. — Бийск: АГПУ им. В.М. Шукшина, 2022. — С. 669–672.
3. Дубровская В.А. Влияние конкурсов педагогического мастерства на развитие профессионализма педагогов [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / В.А. Дубровская. — Кемерово, 2007. — 18 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития [Текст]: учеб. пособие для вузов / Э.Ф. Зеер. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2023. — 234 с.
5. Ильина И.В. Конкурсное движение как акселератор развития личностного потенциала педагогов и образовательных сообществ [Текст] / И.В. Ильина // Ученые записки. — 2023. — № 1. — С. 2–8.
6. Климцева Н.В. Факторы профессионального развития сельских учителей [Текст] / Н.В. Климцева, Е.Б. Манузина // Вестник Набережночелнинского государственного педагогического университета. — 2021. — № 5. — С. 60–62.
7. Ковшова А.А. Конкурсы педагогического мастерства как инструмент профессионального развития педагога [Текст] / А.А. Ковшова // Концепт. — 2021. — № 7. — С. 1–12. — URL: <http://e-koncept.ru/2021/211047.htm>
8. Курицина С.Н. Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения уровня педагогической компетентности участников (размышления организатора) [Текст] / С.Н. Курицина // Образовательная панорама. — 2014. — № 1. — С. 74–80.
9. Манузина Е.Б. Система управления профессиональным развитием педагогов на муниципальном уровне [Текст] / Е.Б. Манузина, С.В. Строкина, Н.И. Трубникова // Сибирский учитель. — 2020. — № 3. — С. 57–65.
10. Пахомова Е.М. Конкурс профессионального мастерства как средство повышения квалификации учителя [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Е.М. Пахомова. — М., 2003. — 208 с.
11. Пешня И.С. Конкурсы профессионального мастерства как один из критериев качества современного образования [Текст] / И.С. Пешня, М.И. Винокурова // Система менеджмента качества: опыт и перспективы. — 2020. — Вып. 9. — С. 99–103.
12. Привалова Г.Ф. Развитие творческого потенциала педагога в конкурсах профессионального мастерства [Текст] / Г.Ф. Привалова; науч. ред. Г.Н. Жуков; Российский государственный профессионально-педагогический университет, филиал в г. Кемерово. — Кемерово: Кемеровский гос. ун-тет культуры и искусств (КемГУКИ), 2012. — 163 с.
13. Серафимович И.В. Конкурсы профессионального мастерства как форма развития профессиональных компетенций и профессионализации мышления педагогов [Текст] / И.В. Серафимович, Л.Н. Харавина // Humanitarian Balkan Research. — 2019. — Т. 3. — № 2. — С. 74–78.
14. Guskey T.R., Sparks D. Exploring the Relationship between Staff Development and Improvements in Student Learning // Journal of Staff Development, 1996. 17, pp. 34–38.

References

1. Bulavkina Ye.V. Razvitiye professional'noy kompetentnosti pedagogov doshkol'nogo obrazovaniya sredstvami konkursov professional'nogo masterstva: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Orol6 2020. 24 p.
2. Vebster A.D., Manuzina Ye.B. Usloviya professional'nogo razvitiya uchiteley sel'skoy malokomplektnoy shkoly. Razvitiye lichnosti v obrazovatel'nom prostranstve [Elektronnyy resurs]: Materialy XX Vserossiyskoy s mezhdunarodnym uchastiyem nauchno-prakticheskoy konferentsii (Biysk, 26 maya 2022 g.) / Otv. red. L.A. Mokretsova. Biysk: AGGPU im. V.M. Shukshina, 2022, pp. 669–672.
3. Dubrovskaya V.A. Vliyaniye konkursov pedagogicheskogo masterstva na razvitiye professionalizma pedagogov: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Kemerovo. 2007. 18 p.
4. Zeyer E.F. Psikhologiya professional'nogo razvitiya: uchebnoye posobiye dlya vuzov. 3-ye izd., ispr. i dop. M.: Izdatel'stvo Yurayt, 2023. 234 p.
5. Il'ina I.V. Konkurnoye dvizheniye kak akselerator razvitiya lichnostnogo potentsiala pedagogov i obrazovatel'nykh soobshchestv. Uchenyye zapiski, 2023, № 1, pp. 2–8.
6. Klimtseva N.V., Manuzina Ye.B. Faktory professional'nogo razvitiya sel'skikh uchiteley. Vestnik Naberezhnochelninskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta, 2021, no. 5, pp. 60–62.
7. Kovshova A.A. Konkursy pedagogicheskogo masterstva kak instrument professional'nogo razvitiya pedagoga. Kontsept, 2021, no. 7, pp. 1–12. URL: <http://e-koncept.ru/2021/211047.htm>
8. Kuritsina S.N. Konkursy professional'nogo masterstva kak sredstvo povysheniya urovnya pedagogicheskoy kompetentnosti uchastnikov (razmyshleniya organizatora). Obrazovatel'naya panorama, 2014, no. 1, pp. 74–80.
9. Manuzina Ye.B., Strokina S.V., Trubnikova N.I. Sistema upravleniya professional'nym razvitiyem pedagogov na munitsipal'nom urovne. Sibirskiy uchitel'. 2020. no. 3, pp. 57–65.
10. Pakhomova Ye.M. Konkurs professional'nogo masterstva kak sredstvo povysheniya kvalifikatsii uchitelya: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. M., 2003. 208 p.
11. Peshnya I.S., Vinokurova M.I. Konkursy professional'nogo masterstva kak odin iz kriteriyev kachestva sovremennogo obrazovaniya // Sistema menedzhmenta kachestva: opyt i perspektivy, 2020, vyp. 9, pp. 99–103.
12. Privalova G.F. Razvitiye tvorcheskogo potentsiala pedagoga v konkursakh professional'nogo masterstva; nauch. red. G.N. Zhukov; Rossiyskiy gosudarstvennyy professional'no-pedagogicheskii universitet», filial v g. Kemerovo. Kemerovo: Kemerovskiy gosudarstvennyy universitet kul'tury i iskusstv (KemGUKI), 2012. 163 pp.
13. Serafimovich I.V., Kharavinina L.N. Konkursy professional'nogo masterstva kak forma razvitiya professional'nykh kompetentsiy i professionalizatsii myshleniya pedagogov. Humanitarian Balkan Research, 2019, v. 3, no. 2, pp. 74–78.
14. Guskey T.R., & Sparks D. Exploring the Relationship between Staff Development and Improvements in Student Learning // Journal of Staff Development, 1996. 17, pp. 34–38.